

해양경찰 파출소 조직의 건강성과 조직효과성에 관한 연구 - 근무자의 인식을 중심으로 -

김상구† · 박재홍*

† 한국해양대학교 교수, * 한국해양대학교 대학원 박사과정 수료

A Study on the Health and Organizational Effectiveness of Korea Coast Guard Substation organization: Focused on Recognition of Workers

Sang-Goo Kim† · Jae-Hong Park*

†,*Department of Maritime Administration, National Korea Maritime University, Pusan 606-791, Korea

요 약 : 본 논문은 일선파출소에 근무하는 해양경찰관들을 조사대상으로 하여 해양경찰 파출소 조직의 건강성 수준을 파악하고, 조직효과성에 영향을 미치는 조직건강성 측정지표들을 분석하고자 하였다. 연구의 결과 첫째, 해양경찰 파출소 조직의 건강성 수준은 업무스트레스를 제외한 모든 측정지표들에서 평균 이상인 것으로 나타나, 조직건강성 수준은 양호한 것으로 판단되었다. 둘째, 조직효과성에 의미있는 영향을 미치는 조직건강성 측정지표들은 개발문화, 보수, 동료관계, 승진제도, 감독, 직무자율성, 직무자체, 조직신뢰감, 업무지향성 등으로 나타났다. 특히 보수, 동료관계, 직무자율성, 직무자체, 조직신뢰감, 업무지향성 등의 측정지표들은 조직효과성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 현행 해양경찰조직의 개발문화, 승진제도, 감독 등은 일선파출소에 근무하는 해양경찰관의 조직효과성에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

핵심용어 : 조직건강성, 조직효과성, 측정지표, 직무만족, 조직몰입

Abstract : By analyzing the data collected through surveys conducted on coast guard officers, this paper measures the level of organizational health and explores indicators of organizational health that influence organizational effectiveness. The findings of the analysis can be summarized as follows: First, the scores of all the organizational health indicators except job stress exceed average, which leads a conclusion that coast guard organizations' organizational health is in considerably good condition. Second, the indicators of organizational health included in the analyses are found to have both positive and negative effects on organizational effectiveness. While such variables as pay, co-worker relationship, job autonomy, job itself, organizational trust, job orientation influence positively, other variables including development-oriented culture, promotion system and supervision influence negatively on organizational effectiveness.

Key words : organizational health, organizational effectiveness, measuring index, job satisfaction, organizational commitment

1. 서 론

조직이란 주어진 목표나 목적을 최대한 달성하고자 할 뿐만 아니라, 환경과의 교류 속에서 그 자체를 유지, 성장시키는 에너지를 확보하고 적응해가는 실체이며, 이러한 것을 적절히 융통성있게 유지하는 조직은 건강하고 활력있는 조직이라고 할 수 있다(윤, 1989). 오늘날 해경경찰조직을 둘러싼 외부환경도 급속하게 변화하고 있으며, 그에 따라 해양경찰조직도 외부환경 속에서 적응 및 유지발전 하기 위하여 경찰계급별 인력구조 개선, 파출소 운영체제 개편, 인권 지향적 치안행정시스템 정비, 경찰 인사의 투명성·공정성 제고, 범집행 행태 개선 및 경찰행정의 과학화·전문화, 장비의 고도 정밀화 등의 조직과제들을 추진하고 있다(김, 2006).

그러나 해양경찰조직이 설정한 이상과 같은 조직과제들의 효

율적 달성을 위해서는 조직구성원 각자가 직무만족을 느끼면서 자발적이고 협동적인 노력을 경주하는 건전한 조직문화가 조성되는 것이 필요하다. 여기서 조직구성원 각자가 직무만족을 느끼면서 자발적이고 협동적인 노력을 경주하는 건전한 조직풍토가 바로 조직건강성이 되는 것이다(Bennis, 1966). 그리고 조직건강성이란 조직이 환경변화에 잘 적응을 하고 유지발전을 계속하면서, 조직목표를 효과적으로 달성할 있는 능력을 지닌 조직을 건강한 조직이라고 정의한다.

이러한 관점에서 본 연구는 해양경찰 파출소 조직의 효과성을 증진시키기 위한 조직건강성 수준을 파악하고, 조직효과성에 영향을 미치는 조직건강성 요인들을 분석하고자 하였다. 이를 위한 구체적인 연구목표는 첫째, 해양경찰 조직의 현황과 조직건강성에 대한 선행연구의 분석 둘째, 조직건강성 및 조직효과성을 측정하는 지표들에 대한 선행연구의 고찰과 본 연구에

† 교신저자: 김상구(정회원), ksg1515@hhu.ac.kr, 051)410-4671

서 활용할 지표의 선정 셋째, 일선파출소에 근무하는 해양경찰관들을 대상으로 한 설문조사를 통해 해양경찰 파출소 조직의 조직건강성 수준을 분석하며 넷째, 조직건강성 수준과 조직효과성과의 상관관계를 분석하며, 마지막으로 조직효과성에 영향을 미치는 조직건강성 요인들을 도출하고자 하였다.

2. 해양경찰조직의 현황과 조직건강성

2.1 해양경찰조직의 현황

2002년도의 해양경찰조직은 4국 15과 2담당관 및 지방조직으로서 13개 해양경찰서, 69개 파출소, 293개 출장소, 소속기관으로 해양경찰정비창 등으로 구성되어 있었다(해양경찰청, 2003). 그리고 2004년도에는 2002년도와 비교하여 1과, 1담당관, 2개 파출소가 증가한 4국 14과 3담당관 및 지방조직으로서 13개 해양경찰서, 71개 파출소, 266개 출장소 및 소속기관으로 해양경찰정비창 등으로 조직이 증대되었다(해양경찰청, 2005). 그러나 출장소의 경우는 27개 출장소가 줄어든 것으로 나타나고 있다. 또한 2007년도에는 2004년도와 비교하여 1차장, 2국, 3담당관, 2관, 1개 직할서, 3개 파출소 및 부속기관으로 해양경찰학교, 연구개발센터 등이 확대된 것으로 나타나고 있다. 그러나 출장소의 경우는 2004년도와 비교하여 21개소가 줄어든 것으로 나타나고 있다(해양경찰청, 2008). 이처럼 해양경찰조직은 확대되는 추세에 있다는 것을 알 수 있다.

Table 1 Organizational situation of Korea coast guard

구 분	조직 구성	증 감
2002년	- 4국 15과 2담당관 - 13개 경찰서, 69개 파출소 - 293개 출장소 - 해양경찰정비창	-
2004년	- 4국 14과 3담당관 - 13개 경찰서, 71개 파출소 - 266개 출장소 - 해양경찰정비창	▽ 1과 △ 1담당관 △ 2개 파출소 ▽ 27개 출장소
2007년	- 1차장, 6국(2관, 4국), 14과 6담당관, 2관 - 3개 지방청, 12개 경찰서, 1개 직할서, 74개 파출소, 245개 출장소 - 해양경찰학교, 연구개발센터, 해양경찰정비창	△ 1차장 △ 2국 △ 3담당관 △ 2관 △ 1개 직할서 △ 3개 파출소 ▽ 21개 출장소 △ 해양경찰학교 △ 연구개발센터

그리고 아래의 Table 2는 해양경찰조직의 인력변동 과정을 나타낸 것이다. 표에서 보듯이 해양경찰조직의 인력은 조직의 확대 추세에 맞추어 급격히 증가하는 것으로 나타나고 있다. 먼저 2002년도의 인력수는 총 9,067명이었으나, 2004년도에는 8.6%가 증가한 9,844명으로 나타나고 있다. 또한 2007년도에는 2004년도에 비하여 9.3%나 증가한 10,758명으로 나타나고 있다. 특히 2005년도부터는 조직이 승격되어 치안총감이 신설되었으며, 이에 따라 고위직(치안감 및 경무관)의 정원도 50% 내지

100% 증가한 것으로 나타나고 있다. 또한 중견관리자인 총경의 경우는 2004년도와 비교하여 40.7%나 증가하였으며, 경정 및 경감의 경우도 2004년도와 비교하여 각각 30.1% 및 41.3%나 증가한 것으로 나타나고 있다.

Table 2 Personal situation of Korea coast guard

구 분		2002년	2004년	2007년
경 찰 관	치안총감	-	-	1(100%)
	치안정감	1	1	1
	치안감	1	2	3(50%)
	경무관	3	3	6(100%)
	총경	27	27	38(40.7%)
	경정	106	113	147(30.1%)
	경감	188	201	284(41.3%)
	경위	504	576	737(28.0%)
	경사	894	1,036	1,388(34.0%)
	경장	1,196	1,415	1,924(36.0%)
	순경	1,784	1,827	1,968(7.7%)
	기 타	전경	3,805	4,055
일반직		211	231	293(26.8%)
기능직		346	356	375(5.3%)
계약직		1	1	1
합 계		9,067	9,844(8.6%)	10,758(9.3%)

비고: ()안은 전년도 대비 당해 년도의 증감률을 의미

2.2 조직건강성에 대한 선행연구

조직발전을 효과적으로 실행하기 위해서는 무엇보다도 조직의 현 상태를 평가하고 진단하는 것이 중요하다. 조직을 평가하고 진단한다는 것은 조직의 건강성을 평가하고, 건강성 수준에 따른 조직효과성을 분석하는 것이라고 볼 수 있다. 이러한 맥락에서 Likert(1967)는 이윤이나 비용과 같은 결과적 변수를 측정하여 조직발전의 성공여부를 판단하려는 것은 불가능하다고 지적하면서 보다 중요한 것은 조직내의 동태적 운영과정과 환경변화에 적절하게 대응하는 능력을 평가하는 것이 타당하다고 지적한다. 게다가 해양경찰조직도 행정조직의 한 분야인데, 행정조직은 목표의 추상성과 계량화의 곤란으로 인하여 효과성의 간접요인으로 건강성을 들고 있으며, 건강한 조직은 성숙한 개인인 조직구성원을 다루는 조직이며, 동시에 구성원을 성숙시키고 활용하는 조직이다(이, 1985에서 재인용). 이처럼 행정조직의 한 분야인 해양경찰조직의 현 상태를 진단하기 위해서는 조직건강성을 분석하는 것이 타당하다고 하겠다.

조직건강성에 대하여 Bennis(1966)은 조직이 환경변화에 잘 적응을 하고 유지발전을 계속하면서, 조직목표를 효과적으로 달성할 있는 능력을 지닌 조직을 건강한 조직이라고 정의하면서, 조직의 건강성을 측정하는 기준으로 적응성, 자기인식력, 사실파악능력 등을 제시하고 있다. Schein(1965)도 조직의 건강성을 보다 넓게 진단하기 위해 생산활동의 결과를 측정할 투입과 산출에 관한 지표보다는 오히려 조직의 수준에 따라 평가되어야 한다고 지적하면서, 조직건강성의 측정기준으로 적응성, 자기인식력, 사실파악능력, 내적통합 등을 들고 있다(박, 1982에서

제인용). 한편 국내학자로서 오(1970)은 조직건강성의 측정기준으로 생산능력, 유지와 전환과정의 상태, 조직의 적응능력 및 학습능력 등을 지적하고 있으며, 윤(1984)은 조직의 기능을 생산기능과 유지기능으로 나누고 이 두가지 기능이 잘 수행될 수 있을 때, 건강한 조직이라고 지적하면서 건강한 조직의 측정기준을 능률성, 혁신성, 적응성, 응집성, 지도성 등을 제시하고 있다. 또한 Beckhard(1969)는 건강한 조직이 갖추어야 할 조건으로 첫째, 조직구조를 업무중심으로 신축성 있게 개편하고 인적자원을 적절하게 배치할 것 둘째, 조직내의 의사결정이 상하, 좌우로 활발히 이루어 질 것 셋째, 조직의 목표가 개인의 목표와 밀접히 관련 있을 것 넷째, 관리자의 명확한 업무목표의 제시 등을 지적하고 있다.

이상과 같이 조직의 건강성을 측정하는 기준들은 학자에 따라 다양하게 제시되고 있음을 알 수 있다. 그러나 공통적인 사항은 조직의 건강성을 현재 당면한 상황에서 능동적으로 대처해 나갈 뿐만 아니라, 앞으로 계속 적응해 나갈 수 있는 능력으로 보고 있으며, 이러한 맥락에서 조직건강성은 조직효과성을 극대화시키는 수단이 된다는 것이다.

3. 조직건강성 및 조직효과성 측정지표

3.1 조직건강성 측정지표

앞서 언급하였듯이 조직건강성을 측정하는 기준들에 대해서는 연구자들마다 서로 약간씩 상이한 기준들을 제시하고 있었다. 그러나 조직건강성의 개념에서 보듯이 공통적인 기준들은 존재하는 것으로 추측할 수 있겠다. 여기에서는 선행연구자들이 지적하는 조직건강성 기준들을 정리해 보고, 이들이 지적하는 기준들을 조직건강성 측정기준 및 측정지표로 활용하고자 하였다.

먼저 김(2006)는 경찰조직이 추진하고자 하는 조직발전을 효율적으로 달성하기 위해서는 조직내 구성원들의 직무만족이 선행되어야 하고 이를 위해서는 무엇보다 원활한 의사전달이 가능해야 한다고 지적한다. 이(2005)는 성공적인 조직발전을 위해서는 무엇보다도 바람직한 조직문화가 구축될 때 가능하다고 지적하면서, 지방공기업의 조직문화가 조직효과성에 미치는 영향을 분석하였는데, 그는 조직문화를 집단문화, 혁신문화, 위계문화, 합리문화 등으로 구분하여 사용하였다. 또한 한(2008)도 조직문화가 조직발전과 조직효과성에 가장 큰 영향을 미친다고 지적하면서 조직문화를 합의문화, 개발문화, 위계문화, 합리문화 등으로 구분하여 활용하였다.

안(1992)는 조직의 건강성이란 조직구성원이 직무에 대하여 만족감을 느끼고 구성원 상호간에 상호협동적 응집력을 가지고 있으며, 활기찬 조직문화 및 조직풍토를 지닌 조직이라고 정의하면서, 조직의 건강성 진단기준으로 개인의 직무만족, 집단응집성, 조직풍토 등을 사용하였다. 그리고 직무만족을 측정하기 위한 지표로는 업무, 인정감, 작업조건, 동료와의 관계 복지제도 등을 활용하였고, 집단응집성을 측정하기 위한 지표로는 소속

감, 인간관계, 의사전달체계, 리더십유형, 협력정도 등을 사용하였으며, 조직풍토를 측정하기 위한 지표로는 권한위임, 활기찬 풍토, 상호작용, 적응성, 목표수용 등을 사용하였다.

임(1998)는 지방공무원들이 직무를 수행함에 있어 조직구성원으로서 조직목표의 달성을 위해 만족감을 가지고 맡은 바 일에 충실하려는 근무의욕을 갖도록 하기 위해서는 보수, 근무조건, 의사소통, 감독, 인간관계, 신분보장, 인정, 승진, 참여감, 직무적요인, 발전가능성 등이 합리적이어야 한다고 지적한다. 또한 이(1993)은 대학행정직원이 일하려는 의욕을 갖도록 하기 위해서는 보수, 근무조건, 인간관계, 감독, 인정감, 역할갈등, 참여감, 의사소통, 직무의 중요성, 조직정책, 승진, 발전가능성 등이 제도적으로 정비되어야 한다고 지적한다.

그리고 김(1988)은 경찰조직의 바람직한 발전에 영향을 미치는 독립변수로서 직무환경변수(사회적 인식도, 주민협조도, 주민신뢰도), 구조변수(공식화, 분권화, 복잡성), 조직과정변수(의사전달, 의사결정참여도, 상호작용, 갈등), 직무특성변수(직무자율성, 과업권력성, 직무신속성) 등을 사용하였다. 공(1988)은 행정조직의 관리체계가 건전해야 구성원들의 직무만족과 조직효과성이 향상된다고 지적하면서 관리체계의 변수로서 리더십, 동기화, 의사전달, 상호작용, 의사결정과정, 통제, 보수, 업무환경 등을 사용하였다. 박(2003)은 부산광역시 소속 공무원들을 대상으로 직무특성이 조직몰입에 미치는 차별적 영향력을 조사하면서, 직무특성 요인으로 인정감, 직무자율성, 직무자체 등을 사용하였고, 이(1999)은 조직신뢰의 개념을 구성원들이 조직을 믿고 의지할 수 있다는 평가적 정황이라고 지적하면서, 이러한 조직신뢰감이 강한 조직이 건강한 조직이라고 한다. 그리고 조직신뢰감에 영향을 미치는 요인으로는 일체감, 업무스트레스, 업무지향성 정도 등이 있다고 한다.

이상에서 선행연구자들이 지적한 조직건강성 측정기준과 측정지표를 종합 정리하면 아래의 Table 3과 같다.

Table 3 Measuring standard and index of organizational health

조직건강성 측정기준	측정지표
의사전달 유형	- 상향적 · 하향적 · 수평적 의사전달
조직문화	- 합리 · 합의 · 위계 · 개발문화
리더십 유형	- 인간중심 · 직무중심 리더십
관리체계	- 보수 · 인간관계(동료관계, 상사관계) · 인사관리 · 승진 · 감독 · 업무환경
직무특성	- 인정감 · 직무자율성 · 직무자체
개인적 성향	- 일체감(소속감) · 업무스트레스 · 조직신뢰감 · 업무지향성

3.2 조직효과성 측정지표

조직연구의 궁극적인 목적은 공·사 조직의 구분 없이 조직효과성을 극대화하는 것이다. 오늘날 공공기관에서 시도되고 있는 벤치마킹, 리엔지니어링 등과 같은 각종 조직혁신 전략들은 모두 궁극적으로 조직효과성을 향상시키기 위한 노력들이라

고 할 수 있다. 그러나 조직효과성의 개념은 조직목표를 무엇으로 하는가에 따라 조직효과성이 달라질 수 있기 때문에 불확실한 개념이다(이, 2005). 따라서 본 연구에서는 선행연구자들이 조직효과성을 측정하기 위하여 사용한 측정지표들을 고찰하고, 해양경찰조직의 효과성 측정에 적합한 측정지표를 선정하고자 하였다.

먼저 이(2005)는 지방공기업에 있어서 조직효과성을 측정하기 위하여 조직구성원의 조직몰입, 직무몰입 등의 지표를 사용하였고, 김(2006)은 건강한 조직이란 구성원들이 직무만족을 느끼는 조직으로 정의하면서 직문만족을 조직효과성의 측정지표로 활용하였다. 김(1988)도 경찰조직의 효과성을 측정하는 지표로서 직무만족, 적응성, 응집성 등을 사용하였다.

한(1993)은 조직몰입의 개념을 조직에 대한 긍정적 평가, 조직과의 일체감, 조직목표에 대한 신념, 조직목표의 수용, 조직에 대한 충성 등 조직이 추구하는 이념과의 일체화를 추구하는 것으로 정의하면서 공공기관의 성과 및 효과성은 구성원들의 조직몰입으로 측정해야 한다고 지적한다.

박(2003)도 조직몰입의 개념을 조직구성원들이 조직에 대해 자부심과 애착을 느끼며, 조직의 목표를 수용하고 조직을 위하여 헌신하겠다는 의사를 가지고 자신의 역할을 성실히 수행하고자 하는 태도를 의미한다고 지적하면서, 건전한 조직이란 구성원들이 이러한 조직몰입을 가질 때 가능하다고 주장한다. 김(2004)도 조직효과성을 측정하는 변수로서 가장 빈번하게 사용되는 것이 직무만족과 조직몰입이라고 지적한다. 이상에서 처럼 대부분의 선행연구자들은 조직효과성을 측정하는 기준으로 직무만족과 조직몰입을 들고 있는데, 본 연구에서도 직무만족과 조직몰입을 조직효과성을 측정하는 기준으로 활용하고자 한다.

Table 4 Measuring standard and index of organizational effectiveness

조직효과성 측정기준	측정치표
직무만족	- 동창회 등 모임에서 나의 직장을 소개할 때 자부심을 느낀다 - 동생이나 아들이 나와 같은 직장에 근무 하려 한다면 적극 권장할 생각이다
조직몰입	- 내가 현재 담당하고 있는 업무는 나의 적성에 맞다고 생각한다 - 내가 현재 담당하고 있는 업무는 나의 발전에 도움이 된다고 생각한다

4. 해양경찰조직의 건강성 및 조직효과성 분석

4.1 응답자의 일반적 특성 분석

아래의 Table 5는 본 설문조사에 참여한 일선파출소에 근무하는 해양경찰들의 개인적 특성을 분석한 것이다. 먼저 성별을 살펴보면 전체 응답자의 89.1%인 220명은 남성, 10.9%인 27명은 여성으로 나타나고 있다. 연령은 전체 응답자의 46.2%인

114명이 30대, 26.7%인 66명은 40대, 16.2%인 40명은 20대로 나타나고 있으며, 학력은 전체 응답자의 53.3%인 129명이 대졸, 24.4%인 59명은 전문대졸, 19.4%인 47명은 고졸이하인 것으로 나타났고, 직급은 전체 응답자의 32.0%인 79명은 경장, 30.8%인 76명은 경사, 20.6%인 51명은 순경으로 나타나고 있다. 또한 응답자의 근무연한을 살펴보면 전체의 37.2%인 92명은 5년 이하, 24.7%인 61명은 15년 이상, 21.5%인 53명은 10년 이하로 나타나고 있으며, 근무처별로 살펴보면 전체 응답자의 37.7%인 93명은 남해지방청 소속, 32.4%인 80명은 서해지방청 소속, 30.0%인 74명은 동해지방청 소속으로 나타나고 있다.

Table 5 Frequency distribution table of respondent

변수 구분	응답 범주	빈도 수	유효 %
성 별	남 자	220	89.1
	여 자	27	10.9
	합 계	247	100.0
연 령	20대	40	16.2
	30대	114	46.2
	40대	66	26.7
	50대	27	10.9
	합 계	247	100.0
학 력	고졸 이하	47	19.4
	전문대졸	59	24.4
	대 졸	129	53.3
	대학원 이상	7	2.9
	합 계	242	100.0
직 급	순 경	51	20.6
	경 장	79	32.0
	경 사	76	30.8
	경 위	41	16.6
	합 계	247	100.0
근무연한	5년 이하	92	37.2
	10년 이하	53	21.5
	15년 미만	41	16.6
	15년 이상	61	24.7
	합 계	247	100.0
근 무 처	동해지방청	74	30.0
	서해지방청	80	32.4
	남해지방청	93	37.7
	합 계	247	100.0

4.2 해양경찰조직의 건강성 분석

한편 Table 6은 평균과 표준편차를 자료의 적절한 특성치로 사용하여 해양경찰조직의 건강성을 분석한 것이다. 각 측정지표에 대한 정확한 응답결과를 파악하기 위해서는 측정지표를 구성하는 각 문항의 응답범주별 도수와 백분율 등을 모두 제시하는 것이 보다 바람직하겠지만, 복잡성과 분량의 방대함을 고려하여 각 측정지표별 도수와 평균 및 표준편차만을 제시하였다(김, 2002). Table 5에서 보듯이 일선 해양경찰조직의 건강성은 업무스트레스를 제외한 모든 측정지표에서 평균 이상인 것으로 나타나고 있어 일선 해양경찰조직의 건강성은 보통 이상이라고 판단할 수 있겠다. 가장 높은 평균을 보이는 지표는 동

료관계인 것으로 나타나고 있다.¹⁾

구체적으로 일선 파출소 조직의 의사전달 유형은 수평적 의사전달이 가장 많은 것으로 나타나고 있지만, 또한 상향적 의사전달보다는 하향적 의사전달이 보다 많이 사용되는 것으로 나타났다. 이러한 원인은 해양경찰조직도 행정기구로서 관료체제로 운영되기 때문인 것으로 판단된다. 게다가 관료체제로서 해양경찰조직의 문화도 역시 위계문화가 가장 높은 것으로 나타나고 있으며, 다음으로 합리문화가 어느 정도 있는 것으로 나타났다.

그리고 해양경찰조직의 리더십 유형은 인간중심의 리더십보다는 직무중심의 리더십이 유형이 보다 보편적인 것으로 나타났고, 관리체계의 변수들 중에서는 동료와의 관계가 가장 긍정적인 것으로 나타났으며, 다음으로 상사관계, 감독 등의 순으로 긍정적인 응답을 하고 있다. 그러나 업무환경, 인사관리, 승진제도 및 보수 등에 대해서는 중립적인 의견이 대부분인 것으로 나타나고 있다. 또한 일선 파출소의 직무특성을 살펴보면 인정감, 직무자율성, 직무자체 등의 측정지표에서 보통 이상인 것으로 나타났고, 해양경찰관 개인의 성향을 살펴보면 일체감, 조직신뢰감, 업무지향성 등이 보통 이상인 것으로 나타났고, 업무스트레스는 보통 이하인 것으로 나타나고 있다.

Table 6 Organizational health of Korea coast guard

조직 건강성 측정기준	측정치표	응답자수	평균	표준편차
의사전달 유형	상향적 의사전달	245	3.3388	0.9118
	하향적 의사전달	246	3.6829	0.7999
	수평적 의사전달	247	3.7760	0.8237
조직문화	합리문화	244	3.7951	0.8171
	합의문화	244	3.5840	0.9750
	위계문화	244	3.8648	0.8365
	개발문화	244	3.6598	0.8895
리더십 유형	인간중심 리더십	247	3.5344	0.9238
	직무중심 리더십	247	3.7551	0.7858
관리체계	보수	247	3.4818	0.9764
	동료관계	245	4.0204	0.7484
	상사관계	247	3.7186	0.9589
	인사관리	244	3.2910	1.0380
	승진제도	247	3.3563	1.0804
	감독	247	3.6923	0.8951
	업무환경	246	3.2500	1.1752
직무특성	인정감	244	3.6954	0.7641
	직무자율성	247	3.4291	0.9359
	직무자체	246	3.6484	0.9298
개인적 성향	일체감	246	3.6423	1.0390
	업무스트레스	246	2.8902	1.1075
	조직신뢰감	244	3.5123	1.0233
	업무지향성	244	3.4959	0.8923

4.3 조직건강성과 조직효과성간의 상관관계 분석

Table 7은 조직효과성을 측정하는 지표인 직무만족 및 조직몰입 등과 23개 조직건강성 측정지표들간의 상관관계를 분석한 것이다.²⁾ 표에서 보듯이 23개 측정지표 모두는 직무만족 및 조직몰입 등과 통계적으로 의미있는 상관관계가 있는 것으로 나타나고 있다. 특히 부정적 효과 측정지표인 업무스트레스를 제외한 모든 측정지표들이 직무만족 및 조직몰입 등과 긍정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

또한 대부분의 조직건강성 측정지표들이 조직몰입보다는 직무만족과 보다 더 높은 상관관계를 보이는 것으로 나타났는데, 구체적으로 상향적 의사전달, 하향적 의사전달, 수평적 의사전달, 합리문화, 합의문화, 인간중심 리더십, 직무중심 리더십, 보수, 동료관계, 상사관계, 인사관리, 승진제도, 업무환경, 인정감, 직무자체, 조직신뢰감, 업무지향성 등의 측정지표들은 직무만족과 보다 높은 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 그러나 위계문화, 개발문화, 감독, 직무자율성, 일체감, 업무스트레스 등의 측정지표들은 직무만족보다 조직몰입과 더 높은 상관관계가 있는 것으로 나타나고 있다.

Table 7 Correlation of organizational health and organization effectiveness

조직 건강성 측정기준	측정치표	조직효과성			
		직무만족		조직몰입	
		상관 계수	유의 확률	상관 계수	유의 확률
의사전달 유형	상향적 의사전달	0.533	0.000	0.510	0.000
	하향적 의사전달	0.552	0.000	0.493	0.000
	수평적 의사전달	0.705	0.000	0.665	0.000
조직문화	합리문화	0.441	0.000	0.412	0.000
	합의문화	0.645	0.000	0.539	0.000
	위계문화	0.431	0.000	0.464	0.000
	개발문화	0.519	0.000	0.524	0.000
리더십 유형	인간중심 리더십	0.579	0.000	0.576	0.000
	직무중심 리더십	0.537	0.000	0.513	0.000
관리체계	보수	0.531	0.000	0.419	0.000
	동료관계	0.679	0.000	0.552	0.000
	상사관계	0.589	0.000	0.533	0.000
	인사관리	0.611	0.000	0.574	0.000
	승진제도	0.493	0.000	0.485	0.000
	감독	0.518	0.000	0.546	0.000
	업무환경	0.508	0.000	0.406	0.000
직무특성	인정감	0.656	0.000	0.522	0.000
	직무자율성	0.653	0.000	0.687	0.000
	직무자체	0.698	0.000	0.605	0.000
개인적 성향	일체감	0.679	0.000	0.711	0.000
	업무스트레스	-0.421	0.000	-0.428	0.000
	조직신뢰감	0.637	0.000	0.617	0.000
	업무지향성	0.724	0.000	0.643	0.000

1) Table 3에서 제시된 조직건강성 측정지표들은 5점 등간척도로 설문을 구성하였고, 이를 일선파출소에 근무하는 해양경찰관들을 대상으로 조사하여 평균을 제시한 것이다. 예를 들면 보수라는 측정지표를 '내가 수행하는 업무에 대하여 적절한 보수를 받고 있다고 생각한다'라는 설문문항으로 결의하고, 이에 대한 응답범주를 ①전혀 그렇지 않다 ②별로 그렇지 않다 ③그저 그렇다 ④약간 그렇다 ⑤매우 그렇다 등으로 측정하였다. 따라서 평균이 높을수록 각 측정지표에 대한 긍정적인 인식이 강하다는 것을 의미한다.

2) SPSS프로그램 분석기법 중 중상관분석을 실시하여 도출한 상관계수

4.4 조직효과성의 영향요인 분석

아래의 Table 8은 전체 23개의 조직건강성 측정지표들이 조직효과성에 미치는 영향을 분석한 것이다. 표에서 보듯이 95% 신뢰구간(유의수준 0.05 이하)에서 조직효과성에 통계적으로 의미있는 영향을 미치는 측정지표들은 개발문화, 보수, 동료관계, 승진제도, 감독, 직무자율성, 직무자체, 조직신뢰감, 업무지향성 등으로 나타나고 있다.

구체적으로 보수, 동료관계, 직무자율성, 직무자체, 조직신뢰감, 업무지향성 등의 측정지표들은 조직효과성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나고 있는데, 특히 직무자체는 일선 파출소에 근무하는 해양경찰관의 조직효과성에 가장 큰 영향력(23.6%)을 미치는 것으로 나타나고 있으며, 다음으로 동료관계(20.6%), 업무지향성(19.1%), 보수(15.2%), 조직신뢰감(13.5%), 직무자율성(12.6%) 등의 순으로 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다.

그러나 현행 해양경찰조직의 개발문화, 승진제도, 감독 등은 일선파출소에 근무하는 해양경찰관의 조직효과성에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다. 특히 승진제도(-16.4%)가 일선 해양경찰관들의 조직효과성에 가장 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 다음으로 감독(-14.1%), 개발문화(-12.5%) 등의 순으로 나타나고 있다.

Table 8 Factors of organization effectiveness

변수구분	비표준화계수		표준화 계수	t값	유의 확률
	B	표준오차	β값		
상수	0.505	0.258	-	1.955	0.052
상향적의사전달	0.019	0.053	0.020	0.359	0.720
하향적의사전달	0.115	0.078	0.108	1.467	0.144
수평적의사전달	0.132	0.071	0.127	1.860	0.064
합리문화	0.061	0.049	0.059	1.258	0.210
합의문화	0.102	0.061	0.118	1.670	0.096
위계문화	-0.075	0.051	-0.075	-1.486	0.139
개발문화	-0.120	0.061	-0.125	-1.986	0.048
인간중심리더십	-0.056	0.058	-0.059	-0.962	0.337
직무중심리더십	-0.115	0.082	-0.104	-1.405	0.161
보수	0.132	0.041	0.152	3.214	0.002
동료관계	0.233	0.068	0.206	3.414	0.001
상사관계	0.033	0.054	0.036	0.606	0.545
인사관리	0.028	0.056	0.034	0.506	0.614
승진제도	-0.129	0.048	-0.164	-2.701	0.007
감독	-0.140	0.056	-0.141	-2.507	0.013
업무환경	0.016	0.039	0.022	0.414	0.680
인정감	0.000	0.068	0.000	-0.003	0.998
직무자율성	0.115	0.056	0.126	2.039	0.043
직무자체	0.212	0.052	0.236	4.051	0.000
일체감	0.050	0.050	0.061	0.995	0.321
업무스트레스	-0.060	0.032	-0.077	-1.841	0.067
조직신뢰감	0.111	0.050	0.135	2.190	0.030
업무지향성	0.184	0.068	0.191	2.724	0.007

R²: 0.742 자유도: 23 F값: 26.071 P: 0.000

비고 : 종속변수는 조직효과성으로 사용하였고, 조직효과성은 (직무만족+조직몰입)/2로 측정하였다.

5. 결 론

본 논문은 일선파출소에 근무하는 해양경찰관들을 조사대상으로 하여 해양경찰 파출소 조직의 효과성을 증진시키기 위한 조직건강성 수준을 파악하고, 조직효과성에 영향을 미치는 조직건강성 지표들을 분석하고자 하였다. 먼저 조직건강성 측정 지표들은 선행연구들의 고찰을 통하여 상향적·하향적·수평적 의사전달 유형, 합리·합의·위계·개발문화 등의 조직문화, 리더십 유형으로 인간중심 리더십·직무중심 리더십, 관리체계로서 보수·인간관계(동료관계, 상사관계)·인사관리·승진제도·감독·업무환경, 직무특성으로서 인정감·직무자율성·직무자체, 개인적 성향으로서 일체감·업무스트레스·조직신뢰감·업무지향성 등을 사용하였다. 그리고 조직효과성을 측정하기 위한 지표로서는 대부분의 연구자들이 사용하고 있는 직무만족과 조직몰입을 사용하였다.

이상의 측정지표들을 가지고서 분석을 한 결과 첫째, 해양경찰 파출소 조직의 건강성 수준은 업무스트레스를 제외한 모든 측정지표들에서 평균 이상인 것으로 나타나, 조직건강성 수준은 양호한 것으로 판단되었다. 둘째, 조직효과성에 의미있는 영향을 미치는 조직건강성 측정지표들은 무엇인지를 분석한 결과, 개발문화, 보수, 동료관계, 승진제도, 감독, 직무자율성, 직무자체, 조직신뢰감, 업무지향성 등으로 나타났다. 특히 보수, 동료관계, 직무자율성, 직무자체, 조직신뢰감, 업무지향성 등의 측정지표들은 조직효과성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 현행 해양경찰조직의 개발문화, 승진제도, 감독 등은 일선 파출소에 근무하는 해양경찰관의 조직효과성에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 향후 해양경찰 파출소 조직의 효과성을 향상시키기 위해서는 조직의 개발문화를 합의문화로 변경될 수 있도록 조직풍토를 개선하는 것이 필요하며, 승진제도 및 감독 등의 관리체계를 개선하는 방안도 도출되어야 할 것으로 사료된다.

참 고 문 헌

- [1] 김상구(2002), “협상방법의 결정요인과 결합유형에 관한 연구-환경기초시설의 갈등해소를 중심으로”, 부산대학교 석사학위논문, pp. 99-100.
- [2] 김상호(2006), “경찰직무만족에 대한 고찰: 의사전달을 중심으로”, 지방정부연구 제10권 제2호, p. 223.
- [3] 김석용(1988), “개인의 조직효과성 기여도 결정요인에 관한 연구”, 부산대학교 석사학위논문, p. 78.
- [4] 김호정(2004), “조직구조와 조직효과성”, 한국조직학회보, 제1권 제2호, p. 27.
- [5] 박철민(2003), “직무특성이 조직몰입에 미치는 차별적 영향력-광역시 본청과 자치구 조직과의 비교”, (사)한국지방정부 학회 2003년도 춘계학술대회 발표자료집, p. 236.
- [6] 안병우(1992), “조직의 건강성 결정요인과 조직발전의 실행전략”, 부산대학교 석사학위논문, p. 23.

- [7] 오석홍(1970), Three Problematic Concept in the study of Public Affair: System Approach, Organizational Health, Development, 서울대학교 행정논총 제1권 제1호, p. 223.
- [8] 윤재풍(1989), 조직학원론, 서울: 박영사, p. 420.
- [9] 윤종건(1984), 조직건강 전략, 중앙교육연구원 중견관리자 과정 교재Ⅱ, p. 328.
- [10] 이명재(1985), “행정조직발전의 진단모형과 건강성진단에 관한 실증적 연구”, 경희대학교 박사학위논문, p. 179.
- [11] 이시원(1999), “지방행정공무원의 조직신뢰감에 관한 연구 -서부 경남 시군 공무원을 대상으로”, 정책분석평가학회보 제9권 제2호, p. 4.
- [12] 이재만(1993), “대학행정직원의 사기결정요인에 관한 연구”. 부산대학교 석사학위논문, p. 54.
- [13] 이정주(2005), “지방공기업에서의 조직문화가 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구: 지하철공사의 사례”, 지방정부 연구, 제9권 제4호, p. 74.
- [14] 임창모(1998), “지방공무원의 사기결정요인에 관한 연구-부산광역시 사업소 공무원을 중심으로”, 부산대학교 석사학위논문, p. 57.
- [15] 한봉주(2008), “조직문화와 리더십이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향 - A사 사례를 중심으로”, 한국행정학회 2008년도 하계공동학술대회 발표논문집, p. 63.
- [16] 한인근(1993), “한국공무원의 근무성과에 대한 조직몰입과 상황적 조절변수의 영향력”, 부산대학교 박사학위논문, pp. 39-40.
- [17] 해양경찰청(2003), 해양경찰백서, pp. 231-232.
- [18] 해양경찰청(2005), 해양경찰백서, pp. 306-307.
- [19] 해양경찰청(2008), 해양경찰백서, pp. 402-403.
- [20] Beckhard, R. (1969), Organization Development: Strategies and Models(Reading Mass: Addison-wesley), pp. 5-10.
- [21] Bennis, W. G. (1966), The Concept of Organizational Health(N.Y. : McGraw-Hill), pp. 116-117.
- [22] Likert, R. (1967), The Human Organization(N.Y. : McGraw-Hill), pp. 26-29.
- [23] Schein, E. H. (1965), Organizational Psychology(N. J. : Prentice-Hall), 박재호(1982) 역, 현대조직 심리학, 서울: 탐구당, pp. 270-272).

원고접수일 : 2009년 9월 17일
 심사완료일 : 2009년 12월 29일
 원고채택일 : 2009년 12월 30일