

해양경찰조직의 사회자본 인식에 영향을 미치는 요인

정순도* · 최응렬**†

* 동국대학교 대학원 경찰행정학과 박사과정, ** 동국대학교(서울) 경찰행정학과 교수

The Factors Influencing the Recognition of the Social Capital of the Korea Coast Guard

Soon-Do Jeong* · Eung-Ryul Choi**†

* Department of Police Administration, Dongguk University, Seoul 100-715, Korea

** Department of Police Administration, Dongguk University, Seoul 100-715, Korea

요 약 : 본 연구는 해양경찰조직의 사회자본 인식에 영향을 미치는 요인에 대해 실증적 분석을 실시하였다. 선행연구 검토를 통해 사회자본에 영향을 미치는 변수들을 검토하여 리더십 유형과 제도적 환경을 독립변수로 설정하고, 사회자본의 구성요인으로 신뢰, 참여, 네트워크를 설정하였다. 분석결과를 살펴보면 신뢰와 네트워크를 형성하는 데는 제도적 환경으로서 제도 공정성과 성과관리가 높을수록 효과적이라는 결과가 나왔으며, 참여를 형성하는 데는 리더십 유형 중 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 효과적이라는 사실이 확인되었다. 이는 선행연구의 결과를 부분적으로 지지하는 결과이며, 이를 근거로 해양경찰의 사회자본을 효과적으로 구축하기 위한 리더십의 변화와 제도적 환경의 변화가 필요하다는 사실을 알 수 있다.

핵심용어 : 해양경찰, 사회자본, 변혁적 리더십, 거래적 리더십, 제도적 환경

Abstract : This study was carried out empirical analysis of the factors that affect the recognition of the social capital of the Korea Coast Guard. Through the literature review, leadership types and institutional environments were set as independent variables, and components of social capital were set as trust, participation and network. The result showed that higher institutional environments were effective to building trust and network. And both transformational and transactional leadership were effective to increasing participation. These results supports literature reviews, and this proved necessity of change in the leadership and institutional environment for building the social capital of the Korea Coast Guard effectively.

Key Words : Korea Coast Guard, Social capital, Transformational leadership, Transactional leadership, Institutional environment

1. 서 론

사회에 축적되는 재화와 자원은 다양한 형태를 띠고 있다. Putnam(1993)은 그의 연구를 통해 기존에 알려져 있던 물리적 자본과 인적 자본 외에 사회자본이 존재하며, 이것이 잘 형성되어 있는 공동체 사회 또는 조직은 원활한 의사결정과 효율적인 정보공유에 영향을 미치며, 이것이 곧 생산성과 조직의 효과성에 영향을 준다는 사실을 주장하였다. 이후 많은 연구들을 통해 사회자본의 구성요소나 영향에 대한 인과관계가 실증적으로 확인되었으며, 적용범위도 민간

분야와 공공분야 전반으로 확산되었다.

특히, 경찰학 분야에서는 지역사회 경찰활동에 대한 연구 등을 통해 지역사회에서 축적되어 있는 사회자본이 지역의 치안에 어떠한 영향을 미치는가를 분석하는 것이 주된 연구의 관심사였으나, Ha(2011)의 연구에서는 경찰 조직의 사회자본에 관심을 갖고 이러한 조직의 사회자본이 조직의 성과에 어떻게 영향을 미치는가에 대해 검증하였다.

해양경찰은 생명과 신체를 직접적으로 위협당하고, 해상이라는 특수한 환경으로 인해 조직구성원간의 신뢰나 원활한 의사소통 등이 매우 중요하다. 하지만 현재 우리나라 해양경찰조직의 사회자본을 측정된 선행연구는 거의 없으며, 이는 해양경찰조직의 사회자본에 대한 중요성조차 제대로 인식하고 있지 못하고 있기 때문이다. 따라서 이 연구에서

* First Author : ljn2001@hanmail.net

† Corresponding Author : chr134@dongguk.edu

는 해양경찰조직의 사회자본에 영향을 미치는 요인을 분석하여, 해양경찰의 조직성과를 높일 수 있는 기틀을 마련하는데 의의가 있다.

2. 이론적 배경

2.1 사회자본과 리더십

조직의 사회자본 구축 여부는 조직의 효과성에 영향을 미친다는 사실이 알려진 이래로, 여러 분야를 통해 사회자본 구축에 효과적인 변인을 찾기 위한 연구들이 진행되었다. 이 중 리더의 리더십 유형과 사회자본과의 관계에 대한 연구들이 주목을 받으며, 여러 연구에서 실증적인 검증이 이루어졌다(Seo and Yun, 2003; Lee and Chang, 2004; Kim, 2008; Kim et al., 2010; Ha, 2013).

리더십의 유형에 대한 연구에서는 일반적으로 가장 상반된 두 가지 유형으로 변혁적 리더십(transformational leadership)과 거래적 리더십(transactional leadership)으로 나누어 설명하고 있다.

가장 먼저 변혁적 리더십에 대해 소개한 것은 Burns(1978)의 연구였지만, 이를 조직상황에 맞추어 구체적으로 변수화시킨 Bass(1985)의 연구를 통해 널리 알려졌다. 우리나라에서도 최근 조직문화가 서구식으로 전환되는 과정에 따라 변혁적 리더십에 관한 관심이 높아졌으며, 이에 대한 연구설문도 Bass의 연구에서 구체화한 질문들을 활용하고 있다(Seo and Yun, 2003; Lee and Chang, 2004; Kim, 2008; Ha, 2013).

한편, 오하이오 주립대의 연구에서는 리더십을 과업과 성과를 강조하는 구조주의 리더십과 인간관계를 강조하는 배려적 리더십(Consideration Leadership)으로 구분하고 있다(Kim et al., 2010).

서울시내 일반기업과 공공기업의 일반 사무직 종사자를 대상으로 한 Seo and Yun(2003)의 연구에서 거래적 리더십은 계산기반 신뢰와 지식기반 신뢰에 정(+)-적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 변혁적 리더십은 동일시기반 신뢰에 정(+)-적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 또한 변혁적 리더십은 조직원이 리더에 대해 강한 신뢰감을 느끼고, 이로 인해 동기부여되는 것을 강조한다(Yukl and Van Fleet, 1992).

또한 민간단체를 대상으로 사회자본의 정도와 리더십의 관계에 대해 분석한 Kim and Won(2003)의 연구에서는 변혁적 리더십이 거래적 리더십보다 민간단체 구성원의 참여를 이끌어내는데 더욱 효과적인 전략이라고 제안하였다.

2.2 사회자본과 제도적 환경

사회자본 구축에 영향을 미치는 요인을 크게 나누어 보면 개인적 요인과 구조적 요인으로 나눌 수 있다. 대표적인 개

인적 요인으로 앞에서 살펴본 리더십을 들 수 있다면 구조적 요인으로는 제도적 환경에 해당하는 조직의 공정성과 성과관리 측면을 들 수 있다.

제도 공정성은 형평성에 대한 논의에서 나온 개념으로서 결과물을 공정하게 나눈다는 개념에서 출발한 분배 공정성에서 시작하여 절차 공정성으로 확장되었고, 최근에는 리더와 구성원간의 상호작용의 공정성을 강조하는 수준까지 의견을 확대하고 있다(Kim and Hong, 2013).

공직사회에서는 대표적인 성과 보상의 결과물로 승진을 예로 들 수 있다. 승진이 공정하게 이루어지는가에 대한 인식이 사회자본에 미치는 영향에 대한 기존의 실증적 분석결과들을 살펴보면 매우 강한 정(+)-의 상관관계를 가지며, 이것이 신뢰에 영향을 미친다는 점을 밝히고 있다(Kim, 2010; Jeon and Koo, 2013).

3. 연구방법

3.1 연구대상 및 자료수집방법

이 연구는 해양경찰조직의 사회자본 축적에 어떠한 변수들이 영향을 미치는지 분석하는 것을 목적으로 한다. 이를 위하여 전체 해양경찰관을 모집단으로 하였으며 표본선정은 지역적인 분포를 고려하기 위하여 비확률표집 중 목적표집방식을 사용하였으며, 동해해양경비안전본부 소속의 속초해양경비안전서, 동해해양경비안전서와 포항해양경비안전서, 서해해양경비안전본부 소속의 군산해양경비안전서와 평택해양경비안전서, 남해해양경비안전본부 소속의 여수해양경비안전서에서 각각 50부씩의 설문지를 배부하여 수거하였다. 이중 응답이 불성실한 표본 16개를 제외하고 유효한 184개 표본을 대상으로 분석을 실시하였다.

조사분석 방법은 SPSS 20.0 통계패키지를 이용하여 인구통계학적 특성을 파악하기 위해 기술통계분석을 실시하였다. 다음으로 조사도구의 신뢰성을 검증하기 위해 Cronbach's alpha 계수를 구했다. 그리고 해양경찰의 사회자본에 영향을 미치고 있는 변수들을 확인하고 각 변수들간의 영향력의 크기를 비교하기 위해 위계적 다중회귀분석을 실시했다.

3.2 변수의 측정

1) 종속변수 : 사회자본

이 연구에서 독립변수로 활용하는 해양경찰 사회자본에 관한 하위변인은 신뢰, 참여, 네트워크로 구성하였다. 신뢰에 관한 설문지는 Lee et al.(2007)과 Ha(2011)의 연구를 근거로 ① 조직의 최고관리자 신뢰, ② 직장 상사 신뢰, ③ 같은 부서 동료 신뢰, ④ 다른 부서 동료 신뢰, ⑤ 부하직원 신뢰로 분류하여 측정하였다.

참여에 관한 설문지는 Lee et al.(2007)과 Ha(2011)의 연구를 근거로 ① 직장의 공식행사 자발적 참여, ② 직장의 경조사 등 비공식 행사 적극 참여, ③ 각종 회의에 참여하여 소신있게 의견 개진, ④ 새로운 조직이나 각종 모임 참여 선호로 구성하였다.

네트워크에 관한 설문 문항은 Moon et al.(2009)과 Lee et al.(2007), Ha(2011)의 연구를 근거로 ① 부서 동료와 긴밀히 협력, ② 우리조직 타 부서원과 긴밀히 협력, ③ 직장 상사와 긴밀히 협력, ④ 부하직원과 긴밀히 협력, ⑤ 직장의 갈등 해결 노력과 협력으로 구성하였다. 설문지의 각 문항은 Likert 5점 척도로 구성되었으며, ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(5점)로 점수가 높으면 신뢰가 높고, 참여가 활발하며, 네트워크가 잘 이루어져 있다는 것을 의미한다. 각 하위문항의 신뢰도 측정 결과는 Cronbach’s α 값이 각각 신뢰=.842, 참여=.863, 네트워크=.855로 상당히 높은 수치를 보였다.

2) 독립변수 : 리더십요인

이 연구에서 활용한 리더십요인 측정문항은 리더십의 여러 접근방법 중에서 급변하는 현재 치안환경에 대응하기 위하여 조직구성원의 자율성과 창의성을 존중하고 조직의 비전과 전략을 제시하는 변혁적 리더십과 이에 대조되는 개념으로서 거래적 리더십으로 설정하였다. 변혁적 리더십과 거래적 리더십은 Bass(1985)가 리더십 유형을 분석하기 위해 작성한 다요인 리더십 설문지(MLQ: Multifactor Leadership Questionnaire)를 바탕으로 Avolio and Bass(1995)가 수정한 문항을 기초로 하였으며, 이를 국내에서 사용한 Park and Choi(2009), Lee(2013)의 연구에서 국문으로 번역되어 사용되는 문항과 비교·검토 후 해양경찰에 맞게 바꾸어 설문에 사용하였다.

3) 독립변수 : 조직의 제도적 환경

조직환경은 조직이 운영되는 각종 제도적 측면에 초점을 맞춰 제도 공정성과 성과관리로 구분하여 측정하였다.

제도 공정성과 관련하여 Nam and Lee(2009)는 지방공무원을 대상으로 제도 공정성을 분배 공정성, 절차 공정성, 상호작용 공정성으로 구분하여 각종 보상에 대한 공정성 인식정도로 측정하였다. Moon et al.(2009)은 경찰조직을 대상으로 승진심사의 공정성, 상벌처리의 공정성으로 측정하였다.

이 연구에서는 Moon et al.(2009)의 연구 및 Ha(2011)의 연구에서 활용한 측정 도구를 사용하여 ① 조직의 업무가 공정하게 처리됨, ② 개인의 능력이 공정하게 평가됨, ③ 승진 등 인사가 공정하게 이루어짐 등 3문항으로 연구를 진행하

였다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 구성되었으며, ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(5점)로 점수가 높으면 제도 공정성이 높다는 것을 의미한다. 또한 3개 항목에 대한 신뢰도 측정 결과는 Cronbach’s α =.914로 매우 높은 수치를 보였다. 따라서, 3가지 제도 공정성 측정 문항을 합하여 하나의 변수를 새로 만든 후 회귀분석에 사용하였다.

성과관리 측정에 있어서는 Park et al.(2003)은 타 조직 모범사례 참고, 고객의 불만해결, 성과와 목표 비교, 유사조직 성과와의 비교, 직무분석으로 측정하였다. 이 연구에서도 이들이 사용한 지표체계를 인용·보완하여 성과관리를 ① 조직성과를 다른 유사조직의 성과와 비교, ② 성과가 조직목표와 기준에 부합되는지를 비교, ③ 업무와 관련하여 적절한 교육 및 훈련 실시, ④ 직원에게 필요한 기술습득과 교육을 받을 기회 제공, ⑤ 새로운 아이디어나 정책개발 장려로 측정하였다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 구성되었으며, ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(5점)로 점수가 높으면 성과관리가 잘 이루어지는 것을 의미한다. 또한 5개 항목에 대한 신뢰도 측정 결과는 Cronbach’s α =.905로 매우 높은 수치를 보였다. 따라서, 5가지 성과관리 측정 문항을 합하여 하나의 변수를 새로 만든 후 회귀분석에 사용하였다.

각 변수들에 대한 신뢰도 측정결과는 Table 1과 같다.

Table 1. Major Variables and Reliability

Variables		Number of Questions and Measurement Methods	Cronbach’s α
Dep. Variable	Social Capital	Trust	5 Questions, 5 point Likert Scale .842
		Participation	4 Questions, 5 point Likert Scale .863
		Network	5 Questions, 5 point Likert Scale .855
Indep. Variable	Leadership	Transformational	6 Questions, 5 point Likert Scale .951
		Transactional	4 Questions, 5 point Likert Scale .861
		Consideration	6 Questions, 5 point Likert Scale .944
	Inst. Environment	Inst. Fairness	3 Questions, 5 point Likert Scale .914
		Performance Managenet	5 Questions, 5 point Likert Scale .905

4. 분석결과

4.1 조사대상자의 인구사회학적 특징

이 연구의 대상이 되는 표본의 인구사회학적 특성을 살펴보면 Table 2와 같다. 먼저 성별은 여성이 6명(3.26%), 남성 178명(96.74%)으로 전체 해양경찰 가운데 여성경찰관 비율인 8.6%(2013년 10월 기준)보다 5% 정도 낮게 나타났다. 최종학력은 대학 졸업이 128명(69.57%)으로 가장 많았으며, 전문대 졸업이 33명(17.93%), 고졸 20명(10.87%), 대학원 석사 이상 3명(1.63%) 순으로 전반적으로 전문대졸 이상의 고학력자가 많았다. 계급은 경장이 53명(28.8%), 경사가 50명(27.17%), 순경이 48명(26.09%)로 하위직이 많았고, 경위가 25명(13.59%), 경감 이상이 8명(4.35%) 순이었다.

담당업무는 해양경찰의 특성상 경비구난과 합정근무가 각각 62명(34.07%), 59명(32.42%)으로 가장 많았으며, 그 다음으로 해상안전 15명(8.24%), 경비 기획 13명(7.14%), 수사 9명(4.95%), 지구대 9명(4.95%), 정보 8명(4.4%), 해상장비 4명(2.2%), 오염방제 3명(1.65%) 순으로 나타났다. 마지막으로 근무형태는 내근이 130명(70.65%), 외근이 54명(29.35%) 등으로 내근 근무자가 외근 근무자보다 많았다.

Table 2. Demographic Characteristics

Variable	Classification	Response	Ratio(%)
Gender	Female	6	3.26
	Male	178	96.74
Education	High School	20	10.87
	Community College	33	17.93
	University	128	69.57
	Graduate Degree and above	3	1.63
Rank	Police Officer	48	26.09
	Sergeant	53	28.8
	Sergeant Inspector	50	27.17
	Chief Inspector	25	13.59
	Superintendent and above	8	4.35
Assigned Tasks	Security Planning	13	7.14
	Security Rescue	62	34.07
	Marine Safety	15	8.24
	Marine Equipment	4	2.2
	Investigation	9	4.95
	Intelligence	8	4.4
	Pollution Prevention	3	1.65
	Patrol Division	9	4.95
	Ship Operation	59	32.42
Shift Pattern	Deskjob	130	70.65
	Field Work	54	29.35

요약하면 이 연구 응답자의 인구사회학적 특성은 대학을 졸업한 경사 이하 남성 해양경찰관이며, 주로 경비 구난과 합정근무를 하는 응답자가 많았음을 알 수 있다. 또한, 이러한 특성은 전체 해양경찰의 인구사회학적 특성과 유사하여 표집 방법의 한계에도 불구하고 이 연구의 표본이 모집단인 전체 해양경찰의 특성을 잘 반영하고 있다고 판단할 수 있다.

4.2 해양경찰 사회자본 구축에 영향을 미치는 요인과 영향력 비교

1) 해양경찰의 신뢰 구축에 영향을 미치는 요인

해양경찰의 사회자본 구축에 영향을 미치는 요인과 영향력의 크기를 확인하기 위해 사회자본을 구성하고 있는 신뢰, 참여, 네트워크 각각에 영향을 미치는 요인들을 분석하였다.

Table 3에서는 1단계에서 독립변수 중 하나인 리더십 유형을 통제변수와 함께 투입하고, 2단계에서 제도적 환경 변수인 제도 공정성과 성과관리를 포함하였다. 마지막으로 해양경찰 사회자본과 리더십과 제도적 환경 변수 등을 모두 포함하여 3단계에서 분석을 실시하였다. 각 단계별 설명력은 증가하여 모형설계에 문제가 없다고 판단되며, 최종 모형의 평균 분산팽창지수(VIF)값이 2.27로 10보다 작게 나타났고, 각 변수들의 공차한계(Tolerance)도 모두 .10보다 크게 나타나 다중공선성 문제는 없는 것으로 확인되었다.

모델 1에서는 독립변수인 리더십 유형 중 거래적 리더십이 유의수준 $p<.001$ 하에서 유의하였으며, β 값 .359로 신뢰 수준에 매우 큰 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 배려적 리더십도 $p<.01$ 하에서 유의하였으며, β 값 .294로 신뢰 수준에 거래적 리더십 다음으로 큰 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 다만 변혁적 리더십의 경우 통계적으로 유의미한 결과를 보이지 않았으며, 표준화된 회귀계수 값도 크지 않았다. 이 결과를 검토해보면 해양경찰이 거래적 리더십과 배려적 리더십을 잘 발휘할수록 해양경찰의 신뢰 구축이 긍정적으로 이루어진다는 것을 의미한다.

모델 2에서는 수정된 모형 설명력이 52.3%로 모델 1에 비해 7.7% 높아진 결과를 보였다. 제도 공정성과 성과관리는 둘 다 유의수준 $p<.001$ 하에서 유의하였으며, 제도 공정성이 β 값 .405로 신뢰 수준에 가장 큰 영향을 미쳤고, 성과관리는 β 값 .331로 역시 크게 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 제도 공정성이 높고, 성과관리가 잘 될 때 해양경찰의 신뢰 구축이 잘 이루어진다는 것을 의미한다.

모델 3에서는 앞에서 투입하였던 리더십 유형과 제도적 환경을 통제변수와 함께 넣고 분석하였는데, 수정된 모형 설명력이 .553으로 가장 높게 나타났다. 모델 1에서 유의미한 결과를 보였던 거래적 리더십과 배려적 리더십도 통계적으로 유의미한 결과가 사라지고 제도적 환경, 즉 제도 공정

Table 3. The Factors of Trust: Results of Hierarchical Regression Analysis

Classification		Trust		
		Model 1	Model 2	Model 3
		β	β	β
Leadership	Transformational	0.075	·	0.030
	Transactional	0.359***	·	0.201
	Consideration	0.294**	·	0.091
Institutional Environment	Institutional Fairness	·	0.405***	0.260**
	Performance Managenet	·	0.331***	0.265**
Constant		7.384***	8.893***	6.432***
R^2 (Adj. R^2)		.482(.446)	.552(.523)	.587(.553)
ΔR^2		·	.070(.077)	.035(.030)
F		13.25	19.26	17.15

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

* Control Variables : Gender(Female=1), Education(High School=1), Rank(Police Officer=1) Shift Pattern(Deskjob=1)

성과 성과관리만이 $p < .01$ 수준에서 신뢰에 유의미한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 또한 제도적 환경 역시 모델 3과 달리 성과관리가 β 값 .265로 제도 공정성의 β 값 .260보다 높게 나타나 신뢰에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

이 결과를 종합하면 다음과 같은 정책적 시사점을 발견할 수 있다. 해양경찰의 제도공정성이 높을수록, 성과관리가 잘 이루어질수록 해양경찰이 신뢰라는 사회적 자본을 구축하기 유리하다.

2) 해양경찰의 참여 확보에 영향을 미치는 요인

Table 4에서는 Table 3과 같은 방식으로 모델을 구성하되 종속변수를 사회자본 중 참여로 두어 해양경찰의 참여 확보에 영향을 미치는 변수들을 확인하고자 하였다.

모델 1에서는 독립변수인 리더십 유형 중 거래적 리더십이 유의수준 $p < .001$ 하에서 유의하였으며, β 값 .409로 참여 수준에 매우 큰 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 변혁적 리더십도 $p < .05$ 하에서 유의하였으며, β 값 .255로 참여 수준에 거래적 리더십 다음으로 큰 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 다만, 배려적 리더십의 경우 통계적으로 유의미한 결과를 보이지 않았으며, 표준화된 회귀계수 값도 크지 않았다. 이 결과를 검토해 보면 해양경찰이 거래적 리더십을 잘 발휘할수록, 변혁적 리더십을 잘 발휘할수록 해양경찰의 참여 확보가 수월하게 이루어진다는 것을 의미한다.

모델 2에서는 수정된 모델 설명력이 모델 1에 비해서는 13.0% 낮아진 결과를 보였다. 제도 공정성과 성과관리는 둘 다 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 이는 제도적 환경이

해양경찰의 참여 확보에 전혀 영향을 미치지 않는다는 것을 의미한다.

모델 3에서는 앞에서 투입하였던 리더십 유형과 제도적 환경을 통제변수와 함께 넣고 분석하였는데, 수정된 모델 설명력이 25.4%로 나타났다. 또한 모델 1에서 유의미한 결과를 보였던 변혁적 리더십과 거래적 리더십도 모델 1과 동일하게 거래적 리더십이 유의수준 $p < .001$ 하에서 유의하였으며, β 값 .417로 참여 수준에 매우 큰 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 변혁적 리더십도 $p < .05$ 하에서 유의하였으며, β 값 .262로 참여 수준에 거래적 리더십 다음으로 큰 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 그러나 모델 3은 모델 1에 비해 수정된 모델 설명력이 오히려 낮아져 적합하지 않은 것으로 확인되었다. 따라서 해양경찰의 참여 확보에 영향을 미치는 변수를 가장 잘 설명하는 모델은 리더십과 인구사회학적 변수만을 포함한 모델 1이며, 이 결과를 해석하자면 제도 공정성과 성과관리는 해양경찰의 참여에 영향을 미치지 않으며, 해양경찰의 리더가 거래적 리더십을 발휘할 경우, 변혁적 리더십을 발휘할 경우 참여 확보에 용이하다고 할 수 있다.

3) 해양경찰의 네트워크 구축에 영향을 미치는 요인

Table 5에서는 해양경찰의 네트워크 구축에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 실시한 위계적 회귀분석 결과를 제시하였다. 모델 1에서는 통제변수 외에 리더십 유형을 같이 투입하여 살펴보았는데 독립변수인 리더십 유형 중 거래적 리더십이 유의수준 $p < .001$ 하에서 유의하였으며, β 값 .359로 신뢰 수준에 매우 큰 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

해양경찰조직의 사회자본 인식에 영향을 미치는 요인

Table 4. The Factors of Participation: Results of Hierarchical Regression Analysis

Classification		Participation		
		Model 1	Model 2	Model 3
		β	β	β
Leadership	Transformational	0.255 [*]		0.262 [*]
	Transactional	0.409 ^{***}		0.417 ^{***}
	Consideration	-0.152		-0.139
Institutional Environment	Institutional Fairness		0.203	-0.038
	Performance Managenet		0.101	0.002
Constant		7.090 ^{***}	10.792 ^{***}	6.432 ^{***}
R^2 (Adj. R^2)		.310(.262)	.184(.132)	.311(.254)
ΔR^2		.198(.195)	-.126(-.130)	.127(.122)
F		6.41	3.53	5.44

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

* Control Variables : Gender(Female=1), Education(High School=1), Rank(Police Officer=1) Shift Pattern(Deskjob=1)

Table 5. The Factors of Network: Results of Hierarchical Regression Analysis

Classification		Network		
		Model2	Model3	Model4
		β	β	β
Leadership	Transformational	0.075		0.030
	Transactional	0.359 ^{***}		0.201
	Consideration	0.294 ^{**}		0.091
Institutional Environment	Institutional Fairness		0.405 ^{***}	0.260 ^{**}
	Performance Managenet		0.331 ^{***}	0.265 ^{**}
Constant		7.384 ^{***}	8.893 ^{***}	6.432 ^{***}
R^2 (Adj. R^2)		.482(.446)	.552(.523)	.587(.553)
ΔR^2		.350(.359)	.070(.077)	.035(.030)
F		13.25	19.26	17.15

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

* Control Variables : Gender(Female=1), Education(High School=1), Rank(Police Officer=1) Shift Pattern(Deskjob=1)

배려적 리더십도 p<.01 하에서 유의하였으며, β 값 .294로 신뢰 수준에 거래적 리더십 다음으로 큰 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 다만, 변혁적 리더십의 경우 통계적으로 유의미한 결과를 보이지 않았으며, 표준화된 회귀계수 값도 크지 않았다. 이 결과를 검토해 보면 해양경찰이 거래적 리더십을 잘 발휘할수록, 배려적 리더십을 잘 발휘할수록 해양경찰의 신뢰 구축이 긍정적으로 이루어진다는 것을 의미한다.

모델 2에서는 수정된 모델 설명력이 52.3%로 모델 1에 비해 7.7% 높아진 결과를 보였다. 새로 투입된 제도 공정성과 성과관리는 둘 다 유의수준 p<.001 하에서 유의하였으며, 제도 공정성이 β 값 .405로 신뢰 수준에 가장 큰 영향을 미쳤고, 성과관리는 β 값 .331로 역시 크게 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 제도 공정성이 높고, 성과관리가 잘 될 때 해양경찰의 신뢰 구축이 잘 이루어진다는 것을 의미한다.

모델 3에서는 모델 설명력이 .553으로 가장 높게 나타났다. 또한 모델 1에서 유의미한 결과를 보였던 거래적 리더십과 배려적 리더십도 통계적으로 유의미한 결과가 사라지고 제도적 환경, 즉 제도 공정성과 성과관리만이 $p < .01$ 수준에서 신뢰에 유의미한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 또한 제도적 환경 역시 모델 2와 달리 성과관리가 β 값 .265로 제도 공정성의 β 값 .260보다 높게 나타나 신뢰에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이 결과를 종합하면 해양경찰의 제도 공정성이 높을수록, 성과관리가 잘 이루어질수록 해양경찰이 사회적 자본을 구축하기 유리하다는 정책적 시사점을 발견할 수 있다.

5. 결론

이 연구는 해양경찰의 조직성과 향상에 매우 중요한 요소인 조직의 사회자본 구축에 영향을 미치는 요인을 개인적 요인인 리더십과 구조적 요인으로 세분화하여 확인하고자 하였다. 이러한 연구목적 달성을 위해 해양경찰을 대상으로 설문조사를 실시하였는데, 동해, 서해, 남해 등 광범위하게 분포한 해양경찰의 지역적인 분포를 고려하여 동해 해양경비안전본부 소속의 속초해양경비안전서, 동해해양경비안전서와 포항해양경비안전서, 서해해양경비안전본부소속의 군산해양경비안전서와 평택해양경비안전서, 남해해양경비안전본부 소속의 여수해양경비안전서에서 각각 50부씩의 설문지를 배부하여 수거하였다. 이중 응답이 불성실한 표본 16개를 제외하고 유효한 184개 표본을 대상으로 분석을 실시하였다.

사회자본과 리더십 유형의 관계에 대해 살펴본 결과, 신뢰와 네트워크는 리더십 유형에 통계적으로 유의미한 관계는 없었지만, 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 높을수록 참여 확보도 잘 이루어졌다. 이러한 연구결과는 Seo and Yun (2003)이나 Yukl and Van Fleet(1992)의 연구 결과와 상반되는 결과이지만, Kim and Won(2003)의 결과와는 일치한다. 마지막으로 제도적 환경과 사회자본과의 관계에 대해 살펴본 결과, 참여는 제도적 환경과 통계적으로 유의미한 관계가 발견되지 않았으나 신뢰와 네트워크는 제도공정성이 높고, 성과관리가 잘 이루어질수록 높아지는 것으로 나타났다. 이는 사회자본에 관한 선행연구를 지지하는 결과이다(Kim, 2010; Kim and Hong, 2013; Jeon and Koo, 2013). 또한 해양경찰 조직을 효율적으로 이끄는 리더십 유형으로 조직원의 동기부여를 강조하는 변혁적 리더십과 조직원의 보상을 강조하는 거래적 리더십이 적절히 운용되어야 할 것이라는 점도 제시하고 있다.

그러나 이 연구는 표본 선정에 있어서 무작위 표본 추출

방식을 사용하지 않았기 때문에 해석과 적용에 있어 어느 정도 제한이 필요하다는 한계를 가지고 있다. 또한, 리더십과 조직환경이 사회자본에 매개하여 조직효과성에 영향을 미치는 전반적인 과정을 확인하지 못하고 간접적으로 분석하는데 그쳤다는 아쉬움이 있다. 이러한 한계에도 불구하고 이 연구에서는 해양경찰조직의 사회자본의 영향요인에 대해 실증적인 검증을 처음으로 시도하였다는 데 있어 그 의의가 있다고 할 것이며, 이를 통해 후속연구에서 언급된 한계점들을 보완한 연구들이 나오길 기대할 수 있을 것이다.

References

- [1] Avolio, B. J. and B. M. Bass(1995), Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multi-level framework for examining the diffusion of transformational leadership, *The Leadership Quarterly*, 6(2), pp. 199-218.
- [2] Bass, B. M.(1985), *Leadership and performance beyond expectations*, New York: Free Press, pp. 1-256.
- [3] Burns, J. M.(1978), *Leadership*, New York: Harper & Row.
- [4] Ha, S. G.(2011), *Police, social capital and perceptions of job satisfaction and organizational impact*, (Doctoral dissertation), Dongguk University Graduate School. pp. 1-161.
- [5] Ha, S. G.(2013), Verification of differences by Region on the relation between Police social capital and the Performance of individual and organization, *The Police Science Journal*, 8(2), pp. 33-61.
- [6] Jeon, S. H. and C. D. Koo(2013), A Study on the Correlation of Local Government Officials' Promotion Satisfaction to Social Capital in Organization: Focusing on Perception of Local Government Officials, *The Korea Local Administration Review*, 27(4), pp. 113-144.
- [7] Kim, D. H.(2010), *The Effect of Employees' Perception of Employment Security and Organizational Justice on the Dual Commitment: Focused on the Mediating Effect of Social Capital*, (Doctoral dissertation), Inha University Graduate School, pp. 1-187.
- [8] Kim, M. S. and K. S. Hong(2013), The Impact of Organization Justice on Social Capital and Knowledge Sharing, *Korean Journal of Business Administration*, 26(5), pp. 1123-1148.
- [9] Kim, M. S., H. Y. Bang and C. J. Park(2010), The Effect of Organizational Characteristics, Job, Satisfaction, and Individual Characteristics on Affective Commitment: A Case of Vietnamese Employees of Korean FDI Firms, *International Management*

Review, 14(2), pp. 105-141.

- [10] Kim, N. S. and Y. S. Won(2003), Relationship between Social Capital and the Leadership of Private Organization, The Journal of Rural Society, 13(1), pp. 171-207.
- [11] Kim, W. S.(2008), Leadership and Trust, Korea Social Science Research, 30(2), pp. 167-190.
- [12] Lee, B. D.(2013), A Study on the effects of organizational culture and leadership on organizational effectiveness in Korean police, (Doctoral dissertation), Korea University Graduate School, pp. 1-188.
- [13] Lee, H. C., H. B. Park and J. Y. Chun(2007), The Impact of Human Resource Management and Social Capital on the Organizational Performance in Local Government, Korean Policy Sciences Review, 11(3), pp. 127-151.
- [14] Lee, J. and Y. C. Chang(2004), A Study of the Influence of Leadership Type on Organizational Commitment, Journal of Organization and Management, 28(1), pp. 137-172.
- [15] Moon, Y. S., Y. H. Huh and H. S. Kim(2009), A Study on Police Officers' Perception on Social Capital and Job Satisfaction, Korean Association of Public Safety and Criminal Justice Review, 35, pp. 101-136.
- [16] Nam, S. H. and H. C. Lee(2009), The Effect of Perceived Fairness on Performance Management: Focused on Mediating Effect of Perceived Usefulness and Responsive Attitude, The Journal of Korean Policy Studies, 9(2), pp. 137-159.
- [17] Park, H. B., J. S. Kang and S. M. Kim(2003), The Creation of Social Capital and Intellectual Capital, and their Effects on Organizational Performance Management, The Journal of Korean Policy Studies, 12(1), pp. 3-35.
- [18] Park, J. P. and S. I. Choi(2009), The Study on the Effects of Leadership Styles and Trust Levels of Team Leaders on the Effectiveness of the Team: Focused on the Officials in Gyeonggi Province, The Korean Journal of Local Government Studies, 13(3), pp. 87-111.
- [19] Putnam, R.(1993), The prosperous community: social capital and public life. The american prospect, 13(Spring), Vol. 4. Available online: <http://www.prospect.org/print/vol/13> (accessed 7 April 2003).
- [20] Seo, J. H. and W. S. Yun(2003), A Study on the Effect of Leadership on Organizational Citizenship Behavior and Trust, Korean Journal of Industrial Relations, 13(2), pp. 41-67.
- [21] Yukl, G. and D. D. Van Fleet(1992), *Theory and research on leadership in organizations*, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, pp. 1-294

Received : 2015. 01. 23.

Revised : 2015. 02. 16.

Accepted : 2015. 02. 25.