

적정인력 배분에 관한 해양경찰관들의 인식도 조사 연구 : 남해지방해양경찰청 소속 근무자들을 중심으로

김 상 구*

* 한국해양대학교 해양행정학과 교수

A Study on Maritime Policemen's Cognition about Proper Manpower Distribution : Focused on Workers of South Regional Headquarters, Korea Coast Guard

Sang-Goo Kim*

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

요 약 : 본 연구는 남해지방해양경찰청 본청과 소속 5개 해양경찰서(부산해양경찰서, 통영해양경찰서, 여수해양경찰서, 제주해양경찰서, 서귀포해양경찰서)에 근무하고 있는 근무자들을 대상으로 적정 인력배분에 대한 인식을 조사하고, 이를 바탕으로 해양경찰서별 및 근무부서별 합리적인 인력배분 방안을 살펴보고자 하였다. 연구의 결과 첫째, 남해청 소속 근무자들은 조직진단의 필요성에 대하여 56.7%가 찬성하는 것으로 응답하였다. 둘째, 향후 해양경찰서별 인력 재배치를 해야 한다면 업무량이 늘어날 것이라고 응답한 비율이 높은 부산해양경찰서, 통영해양경찰서, 제주해양경찰서 등의 순으로 인력을 배치해야 하는 것으로 나타났다. 셋째, 근무부서별 인력 재배치를 해야 한다면 업무량이 증가하고 있는 해상안전과, 경비과, 수사과 등의 순으로 인력 재배치를 해야 하는 것으로 나타났다.

핵심용어 : 해양서비스, 해양경찰, 조직진단, 업무량, 인력배분

Abstract : The purpose of this study: firstly, investigate cognition of affiliated members about manpower distribution of the South Regional Headquarters Korea Coast Guard(SRH-KCG) and danweis. Secondly, seek ways to reasonable manpower distribution of SRH-KCG and danweis. And this study's research subjects are five coast guards(Busan coast guard, Tongyeong coast guard, Yeosu coast guard, Jeju coast guard, Seogwipo coast guard) belonged to SRH-KCG. The results of this study: firstly, 56.7% of affiliated members approved the need to organizational diagnosis. Secondly, must manpower loading in order of Busan coast guard-Tongyeong coast guard-Jeju coast guard. Thirdly, must manpower loading in order of maritime safety division-the security division-criminal investigation division

Key words : Maritime service, Coast guard, Organizational diagnosis, Office amount, Manpower distribution

1. 서 론

우리나라는 3면이 바다로 둘러싸인 지형적인 환경으로 항만을 통한 해상물류가 활성화되어 있고, 이에 따라 상선의 항행과 더불어 연근해 어선의 어로활동이 공존하는 해상교통의 특성을 가지고 있다. 이러한 특성은 해양사고가 상대적으로 많이 발생할 수 있는 환경을 조성하였고, 실제 2004년도까지 해양사고는 꾸준히 증가하는 추세를 보였다(김, 2008). 그리고 해양사고의 증가는 담당 인력인 해양경찰관의 수에 직접적으로 영향을 미친다.

또한 최근 국민소득 수준이 향상되고 건강과 삶의 질을 중시하는 웰빙문화가 확산됨에 따라 연안지역은 관광객 및 레저활동자가 많이 찾는 장소로 탈바꿈하게 되었다. 이제 연안지역은 단순한 어업활동 뿐만 아니라, 바다낚시 등 다양한 해양 레저 활동이 전개되는 지역으로 전환되었고, 이에 따라 해양 안전사고 위험도 점차 높아지게 되었다(장, 2009).

이처럼 오늘날 해양경찰을 둘러싼 외부환경과 해양경찰 관련서비스 요구도 급속하게 변화하고 있으며, 이에 따라 해양경찰조직도 외부환경 속에서 적응 및 발전하기 위하여 해양경찰서별 인력배분 방안의 개선 및 근무부서별 적정인력 산출 등 조직의 인력배분 방안을 추진하고 있다(김, 2010). 남해지방해양경찰청(이하 남해청<SRH-KCG>이라 함)도 이러한 상황에 발맞추어 남해청 소속 정원을 효율적으로 관리하기 위하여 여러 가지로 노력하고 있다. 그러나 이러한 노력의 방향은 해양경찰서별 및 근무부서별 총 업무량에 비례하여 인력을 배분하는 방향으로 전개되어야 한다. 왜냐하면 해양경찰공무원 개인이 담당하는 업무를 적정하게 분담시켜 사기를 진작시켜야 뿐만 아니라, 업무량에 비례하는 인력을 배치하여 새로운 해양서비스에 대응하기 위해서라도 필요하기 때문이다(이, 1995; 김, 2010).

이러한 맥락에서 이 논문은 남해청 본청과 소속 5개 해양경찰서(부산해양경찰서, 통영해양경찰서, 여수해양경찰서, 제주

* 대표저자 : 연희원, ksg1515@hhu.ac.kr 051)410-4671

해양경찰서, 서귀포해양경찰서)¹⁾에 근무하는 근무자들을 대상으로 적정 인력배분에 대한 인식을 조사하고, 합리적인 해양경찰서별 및 근무부서별 적정 인력배분 방안에 관하여 연구하였다. 이러한 연구의 목적을 달성하기 위하여 먼저 남해청 조직의 현황과 해양경찰조직의 조직분위기 등을 고찰하였고, 다음으로 남해청 소속 해양경찰관들을 대상으로 한 설문조사를 통하여 조직진단에 대한 필요성과 해양경찰서별 및 근무부서별 적정인력 배분에 대한 인식을 조사하였다. 그리고 조사결과를 토대로 한 남해청 조직의 적정인력 배분방안을 탐색적으로 도출하였다.

2. 남해지방해양경찰청 조직현황과 조직분위기

2.1 남해지방해양경찰청 조직현황

1994년 11월 UN해양법 협약 발효를 계기로 정부는 1996년 8월 8일 해양수산부를 신설하였고, 당시 해운항만청, 수산청, 건설교통부, 내무부 등 10여개 부처에서 분산 수행하던 해양관련 업무를 해양수산부로 일원화하여 21세기를 대비하는 통합해양행정 추진체계를 구축하였다. 또한 배타적 경제수역 선포, 해양자원개발 등 해양경쟁 시대가 도래함에 따라, 정부는 해양선진국 진입을 위한 국가적 전략수립을 위해 1996년 법률 제5153호로 정부조직법을 개정하여 해양경찰청을 해양수산부 소속의 독립 외청으로 승격시켰다.²⁾ 게다가 1999년 수상레저안전법의 제정은 해양경찰청의 기능을 육상의 내수면까지 확장되는 결과를 가져왔다(박, 2010).

이에 따라 해양경찰청의 조직 및 인력도 크게 변화하게 되었으며, 당연히 남해청의 조직 및 인력도 이에 발맞추어 변화를 거듭하게 되었다. 아래에서는 남해청의 조직변화 과정을 간략히 기술하였다. 먼저 2010년 8월 기준으로 남해청 본청 조직은 청장 산하에 경무기획과, 경비안전과, 정보수사과, 해양오염방제과 등의 4과와 특공대 등으로 구성되었으며, 또한 소속기관으로 부산해양경찰서, 통영해양경찰서, 여수해양경찰서, 제주해양경찰서, 서귀포해양경찰서 등의 5개 해양경찰서로 구성되어 있었다(해, 2011). 그리고 2011년 6월에 남해청 본청 산하에 항공단이 신설되었으며, 2012년 6월에는 더 큰 조직의 변화를 맞이 하게 되었다.

2012년 6월 이전까지 남해청 소속기관이었던 제주해양경찰서와 서귀포해양경찰서가 신설된 제주지방해양경찰청으로 그 소속기관이 변경되었다. 제주지방해양경찰청은 이어도 문제와

같은 한·중·일 해양분쟁 대응, EEZ 불법조업어선 단속, 무사증을 이용한 밀입국 사범 검거 등 우리나라 해양의 1/4을 차지하는 제주해역의 해상치안 유지 및 우리나라 화물의 주요 수출입항로인 동중국해 선박 통항안전 확보를 통한 국가안보 확립을 위해 2012년 6월 1일에 개청되었다.³⁾

이에 따라 2012년 10월 현재 남해청의 조직구성은 본청 조직으로 경무기획과, 경비안전과, 정보수사과, 해양오염방제과 등의 4과와 청문감사담당관, 항공단, 특공대 등으로 구성되어 있다. 그리고 소속기관으로 부산해양경찰서, 통영해양경찰서, 여수해양경찰서, 울산해양경찰서 등의 4개 해양경찰서로 구성되어 있다.⁴⁾ 이와 같이 남해청의 조직구성은 4과, 1담당관, 1단, 1대, 4개 해양경찰서로 이루어져 있다.

Table 1 Organizational situation of SRH-KCG

구분	부서	소속기관
남해청	경무기획과	울산해양경찰서 부산해양경찰서 통영해양경찰서 여수해양경찰서
	경비안전과	
	정보수사과	
	해양오염방제과	
	감사담당관	
	항공단	
	특공대	

그리고 남해청 소속 기관들의 근무부서별 인력배분 현황을 살펴보면 다음과 같다. 먼저 남해청 본청 조직의 경우 전체 124명 중 경비안전 부서(40명/32.3%)에 가장 많은 인력이 있는 것으로 나타났고, 다음으로 경무기획 부서(36명/29.0%), 정보수사 부서(33명/26.6%) 등의 순으로 인력수가 많은 것으로 나타났다. 부산해양경찰서의 경우 전체 166명 중 정보수사 부서(59명/35.5%)에 가장 많은 인력이 있는 것으로 나타났고, 다음으로 경비안전 부서(46명/27.7%), 장비관리 부서(23명/13.9%) 등의 순으로 인력수가 많은 것으로 나타났다.

통영해양경찰서의 경우 전체 129명 중 정보수사 부서(46명/35.7%)에 가장 많은 인력이 있는 것으로 나타났고, 다음으로 경비안전 부서(36명/27.9%), 장비관리 부서(20명/15.5%) 등의 순으로 나타났다. 또한 여수해양경찰서의 경우 전체 138명 중 정보수사 부서(44명/31.9%)에 가장 많은 인력이 있는 것으로 나타났고, 다음으로 경비안전 부서(37명/26.8%), 장비관리 부서(24명/17.4%) 등의 순으로 나타났다.⁵⁾

1) 2012년 6월 1일 제주지방해양경찰청이 신설되기까지 제주해양경찰서와 서귀포해양경찰서는 남해지방해양경찰청 소속이었다. 그런데 본 연구에서의 설문조사는 조직개편이 이루어지기 전인 2011년 6월에서 7월까지 진행되었다. 이에 본 연구는 제주해양경찰서와 서귀포해양경찰서를 남해지방해양경찰청 소속으로 포함시켜 연구를 진행하였다. 결국 본 논문의 조사시점과 현재의 조직양상이 다른 상태이다. 따라서 본 연구는 시의성 및 사실성의 측면에서 오류가 발생할 가능성이 있다고 볼 수 있다. 그럼에도 불구하고 본 연구를 진행한 이유는 향후의 더욱 체계적이고 과학적·합리적인 연구를 위한 기초자료로 활용될 수 있다고 보기 때문이다.

2) 해양경찰청은 정부조직법 제41조 제3항에 의거 해양에서의 경찰과 오염방제에 관한 업무를 관장하고 있다.

3) <http://www.kcg.go.kr/jh/intro/greeting.jsp>

4) 울산해양경찰서의 경우 2012년 5월말까지 동해지방해양경찰청 소속이었다가 2012년 6월 해양경찰청 조직개편을 통하여 남해청 소속으로 그 소속기관이 변경되었다.

5) 울산해양경찰서의 경우 당초 본 논문의 조사대상에서 제외되었기 때문에 근무부서별 인력현황도 생략하였다.

Table 2 Manpower situation by working one's post

구 분		빈 도 수	유 효 %
남해청 본청	경무기획	36	29.0
	경비안전	40	32.3
	정보수사	33	26.6
	장비관리	5	4.0
	오염방제	10	8.1
	합 계	124	100.0
부산 해양경찰서	경무기획	19	11.4
	경비안전	46	27.7
	정보수사	59	35.5
	장비관리	23	13.9
	오염방제	19	11.4
	합 계	166	100.0
통영 해양경찰서	경무기획	14	10.9
	경비안전	36	27.9
	정보수사	46	35.7
	장비관리	20	15.5
	오염방제	13	10.1
	합 계	129	100.0
여수 해양경찰서	경무기획	16	11.6
	경비안전	37	26.8
	정보수사	44	31.9
	장비관리	24	17.4
	오염방제	17	12.3
	합 계	138	100.0

2.2 해양경찰조직의 조직분위기

조직분위기란 조직이 주어진 환경과의 적응과정에서 조직 고유의 독특한 성격을 갖게 되는 것을 말한다. 즉, 조직분위기는 조직 고유의 독특한 성격이 구성원들에게 주는 전반적인 인상 또는 느낌으로서 어떤 절대적인 객관적 개념이라기보다는 오히려 구성원들의 인식에 따른 상대적이고 주관적인 개념이라고 할 수 있다(류, 1994). 그리고 이러한 조직분위기가 어떠한가에 따라 구성원들의 만족도와 조직의 효과성이 달라지게 된다. 여기서 조직구성원 각자가 만족감을 느끼면서 자발적이고 협동적인 노력을 경주하는 건전한 조직분위기가 바로 조직건강성이 되는 것이다(Bennis, 1966; 김·박, 2010).

본 논문에서 남해청의 조직분위기를 파악하고자 하는 이유는 조직분위기가 해양경찰 공무원의 업무성과에 영향을 미친다는 사실 외에도(공, 1988), 조직분위기는 조직의 인력관리체계에 의하여 큰 영향을 받기 때문이다. 다시 말해, 인력관리 측면에서 해양경찰조직의 분위기를 파악해 보고자 한 것이다.

해양경찰조직의 조직분위기에 대한 그 동안의 선행연구는 많지 않지만, 해양경찰조직의 조직분위기를 고찰하기 위하여 그 동안의 선행연구들을 파악한 결과, 최성두(2002), 김상구·

박재홍(2010) 등의 선행연구가 그나마 존재하였다. 본 연구에서는 이들 선행연구자들의 연구내용 중 인력배치와 인력배분 및 인사와 관련된 부문만을 인용하고자 하였다. 왜냐하면 본 논문의 목적이 적정인력 배분에 대한 남해청 소속 근무자들의 인식을 조사하는 것이기 때문이다.

최성두(2002)의 연구결과에 의하면 해양경찰공무원의 67.2%는 조직기구의 개편을 원하는 것으로 응답하였으며, 또한 부서간 인력재배치에 대해서도 48.4%는 필요한 것으로 응답하였다. 그리고 인력 및 예산규모의 확충에 대해서도 82.3%가 필요하다고 응답하였다. 이러한 연구결과로부터 유추할 수 있는 사실은 해양경찰조직의 인력개편이 필요하다는 것이다.

Table 3 Research results of Choi Sung-Doo⁶⁾

항 목	D	①	②	③	④	⑤	T	A
조직기구의 개편	F	7	11	72	90	112	292	3.99
	%	2.4	3.8	24.7	30.8	38.4	100	
부서간인력 재배치	F	6	19	125	85	56	291	3.57
	%	2.1	6.5	43.0	29.2	19.2	100	
인력및예산 규모의확충	F	6	4	42	75	167	294	4.34
	%	2.0	1.4	14.3	25.5	56.8	100	

비고: ①매우적음 ②약간적음 ③중간 ④약간큼 ⑤ 매우큼
: D = 구분, T = 합계, A = 평균, F = 빈도

그리고 김상구·박재홍(2010)은 해양경찰조직의 건강성을 설문조사를 통하여 분석하고 있는데, 이들이 사용한 건강성 측정지표들 중 본 연구와 관련이 있는 지표는 인사관리, 승진제도, 감독 등 이었다. 이들의 연구결과에 따르면, 승진제도 및 감독 등은 일선파출소에 근무하는 해양경찰관들의 조직건강성에 부정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 특히 승진제도(-16.4%)는 일선 해양경찰관들의 조직건강성에 가장 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 다음으로 감독(-14.1%) 등의 순으로 나타났다(김·박, 2010). 이러한 연구결과는 해양경찰공무원들이 현행 조직의 인사관리제도에 대하여 만족감이 적다는 것을 보여주는 연구결과라고 할 수 있겠다.

3. 조직진단에 대한 인식분석

3.1 설문응답자들의 개인적 특성 분석

아래의 Table 4는 이번 조직진단 설문조사에 응답한 남해청 소속 근무자들의 개인적 특성들을 정리한 것이다. 응답자들의 개인적 특성을 간략히 정리하면 다음과 같다. 먼저 소속기관을 보면 전체 응답자 772명 중 부산서(166명/21.5%)에서 가장 많이 응답한 것으로 나타났으며, 다음으로 여수서(138명/17.9%), 남해 본청(128명/16.6%) 등의 순으로 나타났고, 제주서(104명/13.5%)에 가장 적게 응답한 것으로 분석되었다.

6) 최성두(2002) 논문의 97페이지 <표 6>을 재구성하였음.

또한 근무부서를 살펴보면, 전체 응답자 768명 중 정보수사 부서(239명/31.1%)에서 가장 많이 응답한 것으로 나타났고, 다음으로 경비안전 부서(225명/29.3%) 및 경무기획 부서(121명/15.8%) 등의 순으로 응답자가 많은 것으로 나타났다. 그리고 오염방제 부서(76명/9.9%)에서의 응답자가 가장 적은 것으로 나타났다. 응답자들의 직급을 보면, 전체 응답자 750명 중 경장 이하의 직급(359명/47.9%)이 가장 많은 것으로 나타났고, 다음으로 경사(204명/27.2%), 경위(129명/17.2%) 등의 순으로 나타났다.

응답자들의 연령을 살펴보면, 전체 응답자 770명 중 30대의 비중(385명/50.0%)이 가장 높게 나타났으며, 다음으로 40대(222명/28.8%), 50대 이상(126명/16.4%) 등의 순으로 나타났다. 마지막으로 성별을 살펴보면 전체 응답자 767명 중 남성이 699명으로 전체의 91.1%를 차지하고 있으며, 여성의 경우는 겨우 68명 8.9%에 그치고 있다.

Table 4 Frequency distribution table of respondent

구분		빈도수	유효%
소속기관	남해청	128	16.6
	부산서	166	21.5
	통영서	129	16.7
	여수서	138	17.9
	제주서	104	13.5
	서귀포서	107	13.9
	합계	772	100.0
근무부서	경무기획	121	15.8
	경비안전	225	29.3
	정보수사	239	31.1
	장비관리	107	13.9
	오염방제	76	9.9
	합계	768	100.0
직급	경장 이하	359	47.9
	경사	204	27.2
	경위	129	17.2
	경감	44	5.9
	경정 이상	14	1.9
	합계	750	100.0
연령	20대	37	4.8
	30대	385	50.0
	40대	222	28.8
	50대 이상	126	16.4
	합계	770	100.0
성별	남성	699	91.1
	여성	68	8.9
	합계	767	100.0

3.2 조직진단에 대한 인식 분석

남해청 소속 해양경찰서별 및 근무부서별 적정인력 배분을

연구하기 위해서는 조직진단이 필요하다. 조직진단의 목적은 현재 조직관련 문제점의 본질을 규명하고 배후의 인과관계를 분석 및 파악하여 효과적인 조직변화 전략과 기술을 선택할 수 있는 기초를 마련하는데 있다. 즉, 조직진단은 조직현황을 분석하여 문제점을 파악하고 조직발전을 시도하기 위한 과정이라고 볼 수 있다(최, 2002). 그리고 이러한 조직진단의 방법으로서 설문조사, 심층면접, 참여관찰 등 다양한 방법이 존재한다.

본 논문은 이러한 다양한 조사방법들 중 설문조사 방법을 취하였다. 왜냐하면 본 연구는 “남해청 소속 근무자들이 현재 조직의 문제점과 발전방향에 대해 어떻게 인식하고 있으며, 조직이 장기적으로 발전하기 위해서는 남해청 소속 해양경찰서별 및 근무부서별 인력을 어떻게 배분하는 것이 바람직한가?”에 대한 인식을 조사하는 것이 연구목적이기 때문이다. 아래에서는 남해청 소속 근무자들을 대상으로 한 설문조사 결과를 중심으로 해양경찰서별 및 근무부서별 적정인력 배분에 대한 인식을 분석하였다.

먼저 2010년 해양경찰청과 그 소속기관 직제 및 시행규칙 등에 의하면 해양경찰청의 경찰관 정원은 7,052명으로 나타났고, 일반직 정원은 499명으로 총 정원은 7,551명으로 규정되어 있다⁷⁾. 그러나 2010년 12월 기준 현원은 경찰관 7,377명(72.3%), 전투경찰순경 2,152명(21.1%), 일반직 670명(6.6%) 등 총 근무인력수는 10,199명으로 구성되어 있다. 따라서 규정에서 정한 정원(7,551명)보다는 현원(10,199명)이 훨씬 더 많은 것으로 나타나(해, 2012), 해양경찰조직의 경우 인력수와 관련된 문제는 없는 것으로 사료된다. 그러나 이같은 상황임에도 불구하고, 개별 해양경찰관들을 대상으로 한 설문조사 결과에서는 기관별 인력배분에 대한 불만족이 있는 것으로 나타났다.

실제 남해청 소속 근무자들을 대상으로 조직진단의 필요성이 있다면⁸⁾, 우선적으로 진단해야 할 분야에 대한 인식을 조사한 결과, 전체 응답자의 43.4%(306명)는 ‘기관별 정원조정’이라고 응답하였으며, 다음으로 19.9%(140명)는 ‘합정·파출장소 조정’이라고 응답하였고, 19.7%(139명)는 ‘계·팀 조정’이라고 응답하고 있었다. 따라서 남해청 소속기관 근무자들은 조직진단의 첫 번째 분야로 기관별 정원조정을 지적하고 있다.

Table 5 Cognition about organizational diagnosis

구분	응답범주	빈도(%)
조직진단 분야에 대한 인식	기관별 정원조정	306(43.4)
	계·팀조정	139(19.7)
	합정·파출장소조정	140(19.9)
	개인별 직무분석	106(15.0)
	기타	14(2.0)
	전체	705(100)

7) 해양경찰청 공무원 정원표 및 해양경찰청소속기관 공무원정원표(개정 2010.5.14)

8) 남해청 소속 근무자들은 조직진단의 필요성에 대하여 56.7%가 찬성하는 것으로 응답하였다.

이러한 맥락에 따라 남해청 소속 해양경찰서별 및 근무부서별 적정인력 배분에 대한 인식을 분석하기 위하여 아래에서는 응답자의 소속기관별 부여된 업무량에 대한 인식분석, 향후 업무수요량이 늘어날 것이라고 생각되는 해양경찰서에 대한 인식조사, 인력별 업무량이 많다고 생각되는 부서에 대한 인식조사, 응답자의 근무부서와 업무량에 대한 인식분석, 업무확대 분야에 대한 인식조사 등을 실시하였다.

4. 남해지방해양경찰청의 적정인력 배분방안

4.1 해양경찰서별 업무량에 대한 인식분석

아래의 Table 6은 응답자의 소속기관에 따라 부여된 업무량에 대한 인식에 평균차이가 있는지를 분석한 것이다. 표에서 보듯이 통영서(3.82) 소속 응답자들이 부여된 업무량이 가장 많다고 응답하고 있으며, 다음으로 여수서(3.72), 제주서(3.72), 부산서(3.68), 서귀포서(3.61), 남해 본청(3.51) 등의 순으로 나타나고 있다. 또한 통영서 소속 응답자들의 업무량에 대한 인식평균과 남해본청 소속 응답자들의 업무량에 대한 인식평균은 통계적으로 의미있는 차이가 나타나고 있다. 즉, 남해본청 소속 응답자들의 업무량보다는 통영서 소속 응답자들의 업무량이 많다고 볼 수 있는 것이다.

Table 6 ANOVA⁹⁾ of one's organization and office amount

A	B	평균차(A-B)	유의수준
남해청 (3.5159)	부 산 서(3.6890)	-0.17315	0.477
	통 영 서(3.8217)	-0.30583	0.028*
	여 수 서(3.7246)	-0.20876	0.299
	제 주 서(3.7212)	-0.20528	0.406
	서귀포서(3.6132)	-0.09733	0.949
부산서 (3.6890)	통 영 서(3.8217)	-0.13268	0.747
	여 수 서(3.7246)	-0.03561	0.999
	제 주 서(3.7212)	-0.03213	1.000
	서귀포서(3.6132)	0.07582	0.978
통영서 (3.8217)	여 수 서(3.7246)	0.09707	0.932
	제 주 서(3.7212)	0.10055	0.941
	서귀포서(3.6132)	0.20850	0.374
여수서 (3.7246)	제 주 서(3.7212)	0.00348	1.000
	서귀포서(3.6132)	0.11143	0.904
제주서 (3.7212)	서귀포서(3.6132)	0.10795	0.935
P* < 0.05 P** < 0.01 P*** < 0.001			

그리고 아래의 Table 7은 향후 업무수요량이 늘어날 것이

라고 생각되는 해양경찰서를 조사한 결과이다. 전체 응답자의 31.5%(179명)는 부산해양경찰서라고 응답하고 있으며, 다음으로 20.7%(118명)는 통영해양경찰서라고 응답하였고, 20.0%(114명)는 제주해양경찰서, 19.2%(109명)는 서귀포해양경찰서, 8.6%(49명)는 여수해양경찰서라고 응답하고 있다.¹⁰⁾

Table 7 Frequency about office amount of future

구 분	향후 업무수요량이 늘어날 것으로 생각되는 해양경찰서					전 체
	부산	통영	여수	제주	서귀포	
빈도	179	118	49	114	109	569
(%)	(31.5)	(20.7)	(8.6)	(20.0)	(19.2)	(100)

비고: 소수점 넷째자리에서 반올림.

4.2 근무부서별 업무량에 대한 인식분석

Table 8은 인력별 업무량이 많다고 생각되는 부서를 조사한 결과이다. 표에서 보듯이 전체 응답자의 37.5%(42명)는 해상안전과로 응답하였으며, 다음으로 23.2%(26명)는 각각 경무기획과 및 수사과로 응답하였고, 8.0%(9명)는 경비과로 응답하고 있다.¹¹⁾

Table 8 Frequency about office amount by manpower

구 분	인력별 업무량이 많다고 생각되는 부서							전 체
	경무 기획	경 비	해상 안전	수 사	정 보	장비 관리	해양 오염	
빈도 %	26 (23.2)	9 (8.0)	42 (37.5)	26 (23.2)	4 (3.6)	3 (2.7)	2 (1.8)	112 (100)

비고: 소수점 넷째자리에서 반올림.

그리고 Table 9는 응답자의 근무부서에 따라 업무량에 대한 인식에 차이가 있는지를 분석한 것이다. 표에서 보듯이 응답자의 근무부서에 따라 업무량에 대한 인식에 통계적으로 의미있는 차이가 있는 것으로 나타났다. 먼저 부여된 업무량에 대한 인식평균 값을 보면 해상안전과(3.83)의 값이 가장 높게 나타나고 있으며, 다음으로 수사과(3.83), 경무기획과(3.77), 정보과(3.72), 해양오염방제과(3.71), 경비과(3.40) 등의 순으로 나타나고 있다. 다시 말해 해상안전과에 부여된 업무량이 많다고 인식하는 비율이 높다는 의미이다. 또한 경무기획과의 업무량에 대한 인식평균과 경비과의 업무량에 대한 인식평균은 통계적으로 의미있는 차이가 나타나고 있다. 즉, 경비과의 업무량보다는 경무기획과의 업무량이 많다고 볼 수 있다. 그리고 해상안전과·수사과·정보과의 업무량에 대한 인식평균과 경비과의 업무량에 대한 인식평균은 통계적으로 의미있는 차

9) 분산분석(Analysis of Variance: ANOVA)

10) 분석의 정확성을 기하기 위하여 응답자가 현재 소속되어 있는 해양경찰서를 향후 업무량이 늘어날 해양경찰서로 응답한 문항은 제외하고 분석하였다.

11) 분석의 정확성을 기하기 위하여 응답자가 현재 근무하고 있는 근무부서를 '인력별 업무량이 많다고' 응답한 문항은 제외하고 분석하였다.

이가 나타나고 있다. 즉, 경비과의 업무량보다는 해상안전과·수사과·정보과의 업무량이 많다고 볼 수 있다.

비고: 소수점 넷째자리에서 반올림.

5. 결론

Table 9 ANOVA of one's place of duty and office amount

A	B	평균차 (A-B)	유의 수준
경무기획 (3.7759)	경비(3.4027)	0.37318	0.003**
	해상안전(3.8356)	-0.05975	0.999
	수사(3.8333)	-0.05747	0.999
	정보(3.7257)	0.05020	0.999
	장비관리(3.6429)	0.13300	0.899
	해양오염방제(3.7162)	0.05965	0.999
경비 (3.4027)	해상안전(3.8356)	-0.43293	0.003**
	수사(3.8333)	-0.43065	0.000***
	정보(3.7257)	-0.32298	0.024*
	장비관리(3.6429)	-0.24017	0.233
해상안전 (3.8356)	해양오염방제(3.7162)	-0.31353	0.101
	수사(3.8333)	0.00228	1.000
	정보(3.7257)	0.10995	0.978
수사 (3.8333)	장비관리(3.6429)	0.19276	0.730
	해양오염방제(3.7162)	0.11940	0.979
	정보(3.7257)	0.10767	0.958
정보 (3.7257)	장비관리(3.6429)	0.19048	0.581
	해양오염방제(3.7162)	0.11712	0.966
장비관리 (3.6429)	정보(3.7257)	0.08281	0.991
	해양오염방제(3.7162)	0.00945	1.000
장비관리 (3.6429)	해양오염방제(3.7162)	-0.07336	0.997
F* < 0.05 F** < 0.01 F*** < 0.001			

마지막으로 Table 10은 업무확대 분야에 대한 인식을 조사한 결과이다. 전체 응답자의 과반수가 훨씬 넘는 63.1%(130명)는 장래에 해상안전 관련 업무가 중요시되거나 강조될 것으로 인식하는 것으로 분석되었다. 그리고 16.0%(33명)는 경비관련 업무를, 7.8%(16명)는 수사관련 업무가 확대될 것으로 응답하고 있다.¹²⁾

Table 10 Frequency about office extensive field

업무확대 분야	빈도수	유효%
경무기획	10	4.9
경비	33	16.0
해상안전	130	63.1
수사	16	7.8
정보	10	4.9
장비관리	2	1.0
해양오염방제	5	2.4
합계	206	100.0

남해청 소속 해양경찰서별 및 근무부서별 적정인력 배분방안에 대한 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 남해청 소속 근무자들은 조직진단의 필요성에 대하여 56.7%가 찬성하는 것으로 응답하였다. 특히 조직진단의 분야에 대해서는 전체 근무자의 43.4%가 기관별 정원조정이란 용어에 대하여 남해청의 소속 기관별 정원조정은 반드시 해야 하는 것으로 분석되었다. 그리고 기관별 정원조정을 함에 있어서는 합정 및 파·출장소까지 포함하여 진행해야 할 것으로 분석되었다.

둘째, 현재 업무량이 많은 해양경찰서 순서는 통영서(3.8217), 여수서(3.7246), 제주서(3.7212), 부산서(3.6890), 서귀포서(3.6132) 등의 순으로 나타났지만, 이들 기관별 업무량 차이는 통계적으로 무의미하였다. 그렇지만 향후 업무수요량이 늘어날 것이라고 응답한 해양경찰서는 부산서(31.5%), 통영서(20.7%), 제주서(20.0%), 서귀포서(19.2%), 여수서(8.6%) 등으로 나타났다. 따라서 향후 해양경찰서별 인력 재배치를 해야 한다면 업무량이 늘어날 것이라고 예상되는 부산서, 통영서, 제주서 등의 순으로 인력재배치를 해야 하는 것으로 분석되었다.

셋째, 인력별 담당업무량이 많다고 생각되는 부서는 해상안전과(37.5%), 경무기획과(23.2%) 및 수사과(23.2%), 경비과(8.0%), 정보과(3.6%), 장비관리과(2.7%), 해양오염방제과(1.8%) 등의 순으로 나타났다. 그리고 이들 근무부서별 업무량 차이는 통계적으로 의미있는 것으로 나타났다.

넷째, 업무확대 분야에 대한 근무자들의 인식을 조사한 결과, 해상안전(63.1%), 경비(16.0%), 수사(7.8%), 경무기획(4.9%) 및 정보(4.9%) 등의 순으로 나타났다. 따라서 향후 근무부서별 인력 재배치를 해야 한다면 해상안전 관련 업무에 인력을 최우선적으로 배치하는 노력을 기울여야 할 것으로 분석되었다.

그러나 이상과 같은 남해청 본청과 소속 해양경찰서별 및 근무부서별 적정인력 배분에 대한 시론적 연구는 다음과 같은 한계점도 존재한다. 첫째, 응답자의 인식에 대한 문제점으로 경비, 해상안전, 수사, 정보, 장비관리 부서는 경찰직이 순환하여 업무에 종사함으로써 경험적 인식이 있지만, 해양오염방제 부서는 경찰직이 아닌 일반직으로 순환 근무가 어려워 응답자 대부분이 업무에 대한 직접적 경험에 의한 인식도 형성이 어려워 부서별 업무량에 대한 단순 수치비교는 사실을 왜곡할 수 있다는 점이다.

둘째, 제주지방해양경찰청이 창설된 이후 제주해양경찰서와 서귀포해양경찰서는 현재 남해청 소속 해양경찰서가 아닌 상태이다. 즉, 조사시점과 현재의 양상이 다른 상태이다. 따라서 본 연구는 시의성 및 사실성의 측면에서 오류가 발생할 가능성이 있다고 볼 수 있다. 따라서 향후 본 연구를 바탕으로 더욱 체계적이고 과학적·합리적인 조직진단이 필요한 것

12) 분석의 정확성을 기하기 위하여 응답자가 현재 소속되어 있는 근무부서를 업무확대 분야라고 응답한 문항은 제외하고 분석하였다.

으로 본다.

후 기

이 논문은 2011년도 남해지방해양경찰청의 조직진단 자
원위원으로 참여하여 획득한 자료를 이용하여 수행된 연구
임을 밝힙니다. 또한 2012년도 해양환경안전학회 추계학술
대회에서 발표한 논문을 수정·보완한 것임을 밝힙니다.

참 고 문 헌

- [1] 공석덕(1988), 행정조직의 관리체계가 직무만족에 미치는
영향에 관한 연구, 행정학 석사학위논문, 부산대학교 대
학원. p. 20.
- [2] 김상구(2010), 해양경찰청의 적정 인력규모에 관한 연구.
한국항해항만학회지, 제34권, 제8호, p. 679.
- [3] 김상구·박재홍(2010), 해양경찰 파출소 조직의 건강성과
조직효과성에 관한 연구-근무자의 인식을 중심으로, 한
국항해항만학회지, 제34권, 제1호, p. 83, 88.
- [4] 김정훈(2008), 국내 해역의 월별 해양사고건수에 관한 통
계적 고찰, 한국항해항만학회지, 제32권, 제10호, p. 751.
- [5] 류종해(1994), 현대조직관리, 서울: 박영사, p. 120.
- [6] 박재홍(2010), 해양경찰관의 조직몰입과 직무만족 결정요
인에 관한 연구, 한국해양대학교 대학원 박사학위논문. p.
8.
- [7] 이상호(1995), 지방자치단체 공무원의 정원관리에 관한
가치지향적 접근, 영남대학교 대학원 박사학위논문, pp.
2-3.
- [8] 장인식(2009), 국내 연안해역 안전관리 방안에 관한 연구,
해양환경안전학회지, 제15권, 제4호, p. 393.
- [9] 최성두(2002), 해양경찰 공무원의 조직에 대한 인식과 평
가, 해양환경안전학회지, 제8권, 제1호, p. 97, 90.
- [10] 해양경찰청(2012), 2011년 해양경찰백서, p. 23. 347.
- [11] 해양경찰청(2011), 2010년 해양경찰백서, pp. 436-437.
- [12] Bennis, W, G,(1966), The Concept of Organizational
Health, N.Y: McGraw-Hill, pp. 116-117.
- [13] <http://www.kcg.go.kr/jh/intro/greeting.jsp>

원고접수일 : 2012년 09월 13일
심사완료일 : 2012년 11월 16일
원고채택일 : 2012년 11월 16일