

해양경찰공무원의 조직문화에 관한 인식차이 연구

김종길*†

* 김포대학교 경찰행정학과

A Comparative Study on Cognition Difference of Maritime Polices' Organization Culture

Jong-Gil Kim*

* Department of Police Administration, Kimpo University, 415-761, Korea

요 약 : 해양경찰조직을 지배하는 각종의 조직문화들은 이를 인식하는 해양경찰관이 조직구성원으로서의 행동에 영향을 미칠 수가 있고, 나아가 해양경찰활동의 역할과 치안활동을 결정지을 수가 있다. 이에 해양경찰공무원의 조직문화는 전반적인 주류를 형성하는 문화가 나타날 수가 있고, 특정 개인이나 집단이 향유하고 공감하는 조직의 하위문화가 나타날 수가 있다. 이러한 해양경찰조직문화의 유형은 다양하게 나타날 수가 있는바 일반적인 조직에서 나타날 수 있는 집단문화(Group Culture), 위계문화(Hierarchy Culture), 발전문화(Development Culture), 합리문화(Rational Culture)에 대한 인식차이를 살펴보았다. 해양경찰관들의 일반적 인식에 대한 분석결과를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 연령에 따라 위계문화와 합리문화에서 20대 연령층의 해양경찰공무원들의 인식이 가장 높게 나타났다. 둘째, 계급에 따라 위계문화와 발전문화, 합리문화에서 차이를 보이는 것으로 나타났으며, 위계문화에 있어서는 경장 계급, 발전문화와 합리문화의 경우 경감 계급이 가장 높게 인식하는 것으로 나타났다. 셋째, 입직경로별 조직문화의 인식차이 분석결과 집단문화에서만 차이를 보이는 것으로 나타났으며, 특히 특별채용으로 입직한 해양경찰공무원의 집단문화 경향이 낮게 나타나는 것을 알 수 있다.

핵심용어 : 해양경찰, 경찰문화, 경찰하위문화, 집단문화, 위계문화, 발전문화, 합리문화

Abstract : Maritime police recognize that the organizational culture of various acting as a member of the organization. Also, marine policing and security activities to determine the number of build. The overall culture of maritime police who share the organization sub-culture may take place. Maritime police organizational culture and a variety of types of group culture, hierarchical culture, development culture, rational culture examined the differences in perceptions. Maritime police aware of the general results of the analysis are as follows; First, the maritime police officers of the age group of 20 was the highest recognition in hierarchy culture and rational culture. Second, the maritime police officers of the rank of captain was the highest recognition in development culture and rational culture. Third, differences in the perception of organizational culture by recruitment analysis show the difference in cultural groups showed, in particular, the special recruitment group of police officers, and maritime police culture can be seen tend to appear low.

Key Words : Maritime Police, Police Culture, Police Subculture, Group Culture, Hierarchy Culture, Development Culture, Rational Culture

1. 서론

해양경찰은 1953년에 창설된 이후 지금까지 60년 동안 해양영토의 주권수호와 안전을 위해 최일선에서 국민의 생명과 신체 그리고 재산을 보호해 왔다. 더구나 삼면이 바다로

둘러싸인 우리 해양환경의 여건 속에서 법집행기관으로서의 역할을 충실히 수행해 왔다. 그러나 해양경찰조직의 비교적 열악한 근무환경은 조직구성원들의 직무에 대한 집중도나 개인의 만족도에 부정적인 영향을 미치는 요인으로 작용할 수가 있다.

또한 국가의 공권력을 최일선에서 집행하는 해양경찰조직이 국민들로부터 신뢰와 정당성을 인정받으려면 조직 내

† belroad@hanmail.net, 010-9808-9690

부 구성원의 직무만족이 먼저 이루어져야 한다. 이에 따라 해양경찰조직을 지배하는 각종의 조직문화들은 이를 인식하는 해양경찰관이 조직구성원으로서의 행동에 영향을 미칠 수가 있고, 나아가 해양경찰활동의 역할을 강조하는 현대사회에서 중요한 치안활동이 결정될 수가 있다. 경찰을 비롯한 모든 공식적인 조직이 사회의 욕구를 충족시켜 주기 위해서 설립되고 유지된다고 할지라도 그 조직을 효과적으로 운영할 수 있는 능력과 조직에서 생산한 서비스의 질 그리고 조직구성원들의 안정성과 화합의 정도는 조직마다 상당히 다양하게 나타난다(Lee, 2007).

아울러 해양경찰이라는 조직사회에서는 수많은 사람들과 집단들이 다른 목표를 가지고 활동하다 보면 상호 마찰이나 불편한 관계가 발생하기 마련인데 이에 따라 다양한 갈등이 보편적인 현상으로 나타나고 있으며, 해양경찰조직의 활동을 해양경찰목표와 가치 그리고 인식구조 등이 다양한 다수의 해양경찰공무원들의 협동과정이라고 볼 때 해양경찰조직에서도 갈등이 발생하는 것은 당연한 결과라고 볼 수가 있다. 이에 해양경찰조직 내에서 공연히 발생하는 조직문화에 장단점에 대해 고찰하고 지원과 해결을 도모해야 할 필요가 있다.

이 연구에서는 해양경찰조직의 가장 대표적인 문화에 해당하는 집단문화(Group Culture), 위계문화(Hierarchy Culture), 발전문화(Development Culture), 합리문화(Rational Culture)에 대해 해양경찰공무원들의 인식차이에 대해 비교·연구하고자 한다.

2. 이론적 논의

2.1 경찰문화의 의미

Westley(1970)의 연구를 시작으로, Dempsey and Forst(2005)의 연구에서는 경찰조직문화란 경찰조직 이외의 다른 하위 사회의 문화와 본질적으로 다르게 공유된 규범, 가치, 목표, 경력패턴, 생활스타일, 직업적 구조의 배합이라고 정의하고 있다. 그리고 문화라 하면 한 사회의 구성원들이나 집단들의 생활방식을 가리키며, 집단의 구성원들이 견지하고 있는 가치 또는 그들이 준수하고 있는 규범과 창조한 물질적 재화들로 구성된다(Giddens, 1993). Westley(1970)와 Dempsey and Forst(2005)의 연구에서는 경찰문화(Police Culture)를 경찰하위 문화(Police Subculture)와 동일한 의미로 사용하고 있으며, 경찰조직문화와 같은 의미로 해석되기도 한다(Dantzker, 2003).

한편 국내에서 경찰조직문화가 논의되기 시작한지는 1990년대 행정조직론 분야의 소수 연구들을 제외하고는 2000년대에 들어와 다양한 연구가 본격적으로 진행되었다. 일반적으로 경찰문화(Police Culture)는 국가, 사회 그리고 국

민과의 관계에서 경찰이 어떻게 행동하고 국가, 사회, 국민을 위해서 무엇을 해야 하는가에 대하여 경찰이 지니는 가치관, 태도, 사고방식, 의식구조나 신념 체계, 경찰의 전통 및 관습 등을 포함한다. 그리고 경찰조직 내에서 구성원들에 의하여 만들어진 모든 형태의 상징체계로서 경찰조직의 구성원들이 공유하는 집단문화, 국가와 사회의 역사적 전개 과정에서 경찰의 사명과 역할을 인식하고 시대의 변화를 인지하여 그러한 변화에서 자신의 사명과 역할을 보다 충실하려 노력하며 자신의 정체성을 확보하려는 노력을 가능하게 하는 정신적·상징적 체계로 정의하기도 한다(Lee and Jeong, 1999).

2.2 경찰조직문화의 종류

일반적으로 조직문화를 분류하는 유형을 살펴보면, 먼저 Harrison(1972)은 권력지향, 역할, 과업, 인간으로 구분하였고, Lundberg(1988)은 정태적·단일, 변화적·단일, 정태적·이질, 변화적·이질적 문화로 구분하였다. Cameron and Quinn(1999)은 집단문화, 발전문화, 합리문화, 위계문화로 구분하였고, Zammuto and O'connor(1992)는 유연성문화, 통제성문화로 구분하였으며, Bititci et al.(2004)는 조직문화를 역할, 성취지향, 권력, 지원문화로 구분하였다. 서인덕은 조직문화를 친화적, 진취적, 보존적, 합리문화로 구분하였다(Suh, 1986). 최만기는 조직문화를 개발문화, 위계문화로 구분하였고(Choe, 1994), 김영조·박상언은 조직문화를 관계·혁신·위계·과업지향 문화로 구분하였고(Kim and Park, 1998), 정동재·박재완은 조직문화를 개인·운명·계층·평등주의 문화로 구분하였으며(Jung and Park, 2002), 황창연은 조직문화를 개인·집단·권위·민주주의문화 등으로 구분하였다(Hwang, 2003). 이외에 조직문화의 유형에 대해서는 시간과 상황에 따라 다양한 조직문화가 논의되고 있다.

2.3 조직문화의 의미 및 선행연구 검토

조직문화는 다양한 조직내 현상들의 집합이라는 점에서 조직마다 지니고 있는 독특성과 조직내 중요시하는 지배적인 가치체계가 조직마다 상이하기 때문에 이를 조직마다 동일하게 나타나는 현상으로 단순화시켜 동일한 방식으로 유형화하기에는 한계가 있다(Zammuto and Krakower, 1991). 이러한 시각차로 인해 조직문화를 좀 더 다차원적인 측면에서 바라보고 이를 측정하기 위한 척도의 구조화의 필요성이 제기되었으며, 이는 Quinn and McGrath(1985)가 조직문화를 집단문화(Group Culture), 위계문화(Hierarchical Culture), 발전문화(Developmental Culture), 합리문화(Rational Culture)의 4가지 유형으로 제시한 경쟁가치모형의 등장배경이 되었다.

해양경찰공무원의 조직문화에 관한 인식차이 연구

집단문화는 조직의 내적 통합과 신축성, 재량 등을 강조함과 동시에 조직 구성원들의 참여, 사기 등을 중시하는 것을 의미한다(Kim, 2002). 위계문화는 조직의 통제와 내부지향성을 강조하고 조직내부의 능률성을 목표로 한다(Han, 2012). 발전문화는 시대의 변화 흐름 속에 조직이 신속하게 대응할 수 있도록 조직구조의 유연성을 강조한다(Sashittal and Jassawalla, 2002). 합리문화는 조직의 안정과 통제를 중시하고 외부 환경의 변화에 중점을 두는 요소이다(Han, 2012).

조직문화에 관한 선행연구는 조직문화가 조직구성원들의 직무태도에 영향을 미치는 선행요인에 관한 연구와 조직문화 형성에 관한 연구들이 주를 이루고 있으나, 본 연구는 해양경찰관의 조직문화에 관한 인식차이를 살펴보기 위한 연구이기 때문에 조직문화 형성에 관한 연구들을 중점적으로 살펴보려 한다. 조직의 조직문화에 관한 인식을 살펴본 연구로는 정수진(Chung, 1996)의 연구가 대표적이며, 정수진은 서울 소재 대기업과 중소기업의 관리직 사원을 대상으로 대기업과 중소기업의 조직문화 형성의 차이 및 조직문화 형성요인을 분석하였는데 그 결과, 기업형태(대기업과 중소기업), 직급, 업종에 따라 조직문화 형성요인의 차이가 있는 것을 확인하였다(Chung, 1996). 그러나 이 연구 역시 사기업을 대상으로 한 연구이며, 공공기관, 특히 경찰기관을 대상으로 조직문화에 관한 인식차이를 살펴본 연구는 거의 전무한 실정이다.

3. 연구설계 및 연구방법

3.1 연구방법 및 변수의 측정

3.1.1 연구방법

해양경찰공무원 개인적 특성별 조직문화의 인식 차이를 살펴보기 위한 분석방법은 다음과 같다. 첫째, 조사대상자의 성별, 연령 등 인구사회학적 특징을 파악하기 위해 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 측정도구의 타당도와 신뢰도를 검증하기 위하여 탐색적 요인분석(Exploratory Factor Analysis)와 신뢰도 분석(Reliability Analysis)을 실시하였다. 셋째, 해양경찰공무원의 개인적 특성별 조직문화의 인식 차이를 독립표본 T검정 및 일원배치 분산분석을 실시하였다. 마지막으로 통계도구는 SPSS 18.0 프로그램을 사용하였다.

3.1.2 변수의 측정

조직문화는 Quinn and McGrath(1985)가 환경에 대한 확실성 인지와 그에 대한 반응속도의 차원에서 집단문화, 위계문화, 발전문화, 합리문화의 네 가지 문화유형별로 구분하여(Quinn and McGrath, 1985), 총 24개의 문항을 Likert 5점 척도

로 측정하였다. 세부적으로는 집단문화는 “직원들은 서로 잘 어울리는 편이다.”, “직원들의 조직에 대한 충성이 강하다.” 등 총 4개 문항으로 구성하였다. 위계문화는 “우리 부서가 일과시간에 하는 일들은 잘 조직화되어 있다.”, “직원들은 업무처리를 하는데 있어 예전의 관행을 중시한다.” 등 총 7개 문항으로 구성하였다. 발전문화는 “우리는 새로운 과업을 수행하는 데 충분한 유연성이 있다.”, “직원들은 항상 새로운 아이디어 개발을 위해 노력한다.” 등 총 5개 문항으로 구성하였다. 마지막으로 합리문화는 “우리 조직은 조직성능이 강조된다.”, “직원들은 업무수행에 필요한 기술을 가지고 있다” 등 총 8개 문항으로 구성하였다.

4. 분석결과 논의

4.1 조사대상자의 개인적 특성

조사대상자의 개인적 특성을 나타낸 것은 Table 1과 같다. 연령은 40대가 111명으로 51.4%를 차지하여 가장 많았고,

Table 1. Demographic Variables

| | | (N= 216) | | |
|------------------|-----------------------|---------------------|----------------------|--|
| | Variables | Cases(%) | Notes | |
| Age | 20s | 4(1.9%) | 42.81 (SD: 6.74) | |
| | 30s | 58(26.9%) | | |
| | 40s | 111(51.4%) | | |
| | 50s | 43(19.9%) | | |
| Marriage Status | Married | 193(89.4%) | | |
| | Unmarried | 23(10.6%) | | |
| Rank | Policeman | 22(10.2%) | | |
| | Senior Policeman | 19(8.8%) | | |
| | Assistant Inspector | 69(31.9%) | | |
| | Inspector | 38(17.6%) | | |
| Years of Service | Senior Inspector | 68(31.5%) | 169개월 (SD: 96.22) | |
| | 1-10 years | 74(34.3%) | | |
| | 10-20 years | 76(35.2%) | | |
| over 20 years | | 66(30.6%) | | |
| | Method of Recruitment | General Recruitment | 72(33.3%) | |
| | | Special Recruitment | 144(66.7%) | |
| Work Division | Office | 157(72.7%) | | |
| | Large Vessel | 15(6.9%) | | |
| | Medium Vessel | 12(5.6%) | | |
| | Police Station | 9(4.2%) | | |
| | Small/Special Vessel | 19(8.8%) | | |
| | Others | 4(1.9%) | | |

30대(26.9%), 50대(19.9%), 20대(1.9%) 순으로 나타났다. 결혼은 기혼자가 193명(89.4%), 미혼자는 23명(10.6%)으로 나타났다. 계급은 경사 계급이 69명(31.9%)로 가장 많았고, 경감(68명, 31.5%), 경위(38명, 17.6%), 순경(22명, 10.6%), 경장(19명, 10.2%)로 나타났다. 근무연수는 10년 이상 20년 미만으로 76명(35.2%)을 차지하여 가장 많았고, 1년 이상 10년 미만(74명, 34.3%), 20년 이상(66명, 30.6%) 순으로 나타났다. 입직경로는 특별채용이 144명(66.7%), 일반공채가 72명(33.3%)로 나타났다. 근무부서는 사무실 근무가 157명(72.7%)으로 가장 많았고, 소형합정·특수정(19명, 8.8%), 대형합정(15명, 6.9%), 중형합정(12명, 5.6%), 파·출장소(9명, 4.2%), 기타(4명, 1.9%) 순으로 나타났다.

4.2 연구변수들에 대한 타당도 및 신뢰도 분석

Table 2는 해양경찰공무원 개개인의 조직문화에 대한 인식 차이를 파악하기 위해 조직문화라는 연구변수에 대한 타당도 및 신뢰도 분석을 제시한 표이다. 신뢰도 및 타당도 분석 결과, 조직문화 내 하위변수인 집단문화는 총 4문항으로 .666에서 .866까지(아이겐값 : 2.377, 분산비: 59.44%), 위계문화는 4문항으로 .720에서 .866까지(아이겐값 : 2.443, 분산비: 61.08%), 발전문화는 5문항으로 .684에서 .860까지(아이겐값 : 2.930, 분산비: 58.61%), 합리문화는 5문항으로 .763에서 .864에서(아이겐값 : 3.245, 분산비: 64.91%) 요인적재치를 나타냈다. 또한, 조직문화에 대한 하위변수들의 신뢰도 측정결과, 집단문화의 Cronbach 알파값은 .770, 위계문화의 Cronbach 알파값은 .781, 발전문화의 Cronbach 알파값은 .802, 합리문화의 Cronbach 알파값은 .858로 나타나 각 변수들은 신뢰도에 이상이 없는 것으로 나타났다.

4.3 해양경찰공무원 개인적 특성에 따른 조직문화의 인식 차이1)

4.3.1 해양경찰공무원의 연령별 조직문화의 인식 차이

Table 3은 해양경찰공무원의 연령별 조직문화의 인식 차이를 나타낸 것이다. 분석 결과 연령에 따라 위계문화(F=3.301, p<.05)와 합리문화(F=2.971, p<.05)에서 차이를 보이는 것으로 나타났다. 세부적으로 위계문화에 있어서는 20대 연령층의 해양경찰공무원들이 가장 높게 나타난 반면, 30대

연령층에서 가장 낮게 나타났다. 합리문화에 있어서는 20대 연령층의 해양경찰공무원들이 가장 높게 나타난 반면, 50대 연령층의 해양경찰공무원들에게서 가장 낮게 나타났다.

Table 2. Validity and Reliability

| | Variable | Factor Loading | Communality | Eigen Value | α |
|-----------------------|--|----------------|-------------|-------------------|----------|
| Group Culture | Good relations with other organizational members | .666 | .444 | 2.377 (59.44%) | .770 |
| | Good trust with other organizational members | .753 | .567 | | |
| | Good unity with other organizational members | .785 | .616 | | |
| | Good loyalty to the organization | .866 | .751 | | |
| Hierarchical Culture | Department is evaluated by others to be well managed | .758 | .575 | 2.443 (61.08%) | .781 |
| | Work in our department is systematic | .856 | .733 | | |
| | It is important to follow the rules in our organization | .720 | .519 | | |
| | It is important for organizational members to follow procedures. | .785 | .617 | | |
| Developmental Culture | Our organization can work well in dangerous situations. | .698 | .488 | 2.930 (58.61%) | .802 |
| | Our organization is flexible enough to deal with new kind of work. | .860 | .740 | | |
| | Our organization can deal effectively with dangerous situations. | .684 | .468 | | |
| | Organizational members can deal effectively with new demands on the organization. | .820 | .672 | | |
| | Organizational members can always spend effort to develop new ideas. | .749 | .562 | | |
| Rational Culture | Our organization emphasizes organizational success. | .795 | .795 | 3.245 (64.91%) | .858 |
| | Organizational members provide me with beneficial information. | .831 | .831 | | |
| | Organizational members provide me with information useful for my work performance. | .864 | .864 | | |
| | Organizational members have the necessary skills for work performance. | .770 | .770 | | |
| | Organizational members have the necessary level of professionalism for work performance. | .763 | .763 | | |

1) 해양경찰공무원의 근무부서별 집단문화(F=1.879, p=.099), 위계문화(F=1.281, p=.282), 발전문화(F=.289, p=.919), 합리문화(F=.431, p=.827)에 대해 인식 차이가 없었으며, 결혼여부도 집단문화(t=1.782, p=.083), 위계문화(t=.257, p=.798), 발전문화(t=1.024, p=.315), 합리문화(t=.294, p=.769)에 대해 인식 차이가 없었다.

해양경찰공무원의 조직문화에 관한 인식차이 연구

Table 3. Difference of Organizational Culture on Korea Coast Guard Officer's Age

| Variable | | Cases | Average | SD | SE | F |
|------------------------|-----|-------|---------|--------|--------|--------|
| Organizational Culture | Age | | | | | |
| Group Culture | 20s | 4 | 3.7500 | .28868 | .14434 | 1.402 |
| | 30s | 58 | 3.7241 | .62774 | .08243 | |
| | 40s | 111 | 3.7387 | .64525 | .06124 | |
| | 50s | 43 | 3.5116 | .65227 | .09947 | |
| Hierarchical Culture | 20s | 4 | 4.3750 | .14434 | .07217 | 3.301* |
| | 30s | 58 | 3.6983 | .46773 | .06142 | |
| | 40s | 111 | 3.7883 | .43719 | .04150 | |
| Developmental Culture | 20s | 4 | 3.8314 | .42511 | .06483 | 2.066 |
| | 30s | 58 | 3.9000 | .11547 | .05774 | |
| | 40s | 111 | 3.4897 | .50147 | .06585 | |
| Rational Culture | 20s | 4 | 4.2000 | .00000 | .00000 | 2.971* |
| | 30s | 58 | 3.8069 | .51089 | .06708 | |
| | 40s | 111 | 3.7694 | .43834 | .04161 | |
| | 50s | 43 | 3.5860 | .62090 | .09469 | |

* p<.05; ** p<.01; *** p<.001

4.3.2 해양경찰공무원의 계급별 조직문화의 인식 차이

Table 4는 해양경찰공무원의 계급별 조직문화의 인식 차이를 나타낸 것이다. 분석 결과 계급별로 위계문화(F=2.586, p<.05)와 발전문화(F=7.274, p<.001), 합리문화(F=5.280, p<.001)에서 차이를 보이는 것으로 나타났다. 세부적으로, 위계문화에 있어서는 경장 계급이 가장 높게 인식한 반면 경위 계급에서 가장 낮게 인식하였다. 발전문화의 경우 경감 계급이 가장 높게 인식하였고, 경사 계급이 가장 낮게 인식하였다. 합리문화는 경감 계급이 가장 높게 인식한 반면, 경위 계급이 가장 낮게 인식하였다.

4.3.3 해양경찰공무원의 근무연수별 조직문화의 인식 차이

Table 5는 해양경찰공무원의 근무연수별 조직문화의 인식 차이를 나타낸 것이다. 분석 결과 근무연수별로 집단문화(F=7.706, p<.05)와 위계문화(F=8.602, p<.001)에서 차이를 보이는 것으로 나타났다. 세부적으로, 집단문화는 10년 이상 20년 미만 근무한 해양경찰공무원에게서 가장 높게 인식한 반면 20년 이상 근무한 해양경찰공무원에게서 가장 낮게 나타났다. 위계문화는 20년 이상 근무한 해양경찰공무원에게서 가장 높게 인식한 반면 1년 이상 10년 미만 근무한 해양경찰공무원에게서 가장 낮게 나타났다.

Table 4. Difference on Organizational Culture about Korea Coast Guard officer's rank

| Variable | | Cases | Average | SD | SE | F |
|------------------------|---------------------|-------|---------|--------|--------|----------|
| Organizational Culture | Rank | | | | | |
| Group Culture | Policeman | 22 | 3.5341 | .30174 | .06433 | 1.541 |
| | Senior Policeman | 19 | 3.9079 | .59635 | .13681 | |
| | Assistant Inspector | 69 | 3.7391 | .65366 | .07869 | |
| | Inspector | 38 | 3.5395 | .78527 | .12739 | |
| Hierarchical Culture | Senior Inspector | 68 | 3.7132 | .61581 | .07468 | 2.586* |
| | Policeman | 22 | 3.7614 | .48475 | .10335 | |
| | Senior Policeman | 19 | 3.7763 | .52635 | .12075 | |
| Developmental Culture | Assistant Inspector | 69 | 3.7754 | .43754 | .05267 | 7.274*** |
| | Inspector | 38 | 3.6118 | .48175 | .07815 | |
| | Senior Inspector | 68 | 3.8971 | .37713 | .04573 | |
| Rational Culture | Policeman | 22 | 3.5545 | .54487 | .11617 | 5.280*** |
| | Senior Policeman | 19 | 3.6316 | .46314 | .10625 | |
| | Assistant Inspector | 69 | 3.6000 | .44458 | .05352 | |
| | Inspector | 38 | 3.2421 | .41631 | .06753 | |
| Developmental Culture | Senior Inspector | 68 | 3.7088 | .39008 | .04730 | 7.274*** |
| | Policeman | 22 | 3.7909 | .45972 | .09801 | |
| | Senior Policeman | 19 | 3.8632 | .50355 | .11552 | |
| Rational Culture | Assistant Inspector | 69 | 3.7014 | .50014 | .06021 | 5.280*** |
| | Inspector | 38 | 3.4789 | .60723 | .09851 | |
| | Senior Inspector | 68 | 3.9088 | .38235 | .04637 | |

* p<.05; ** p<.01; *** p<.001

Table 5. Difference of Organizational Culture on Korea Coast Guard Officer's Service Period

| Variable | | Cases | Average | SD | SE | F |
|------------------------|------------------|-------|---------|--------|--------|----------|
| Organizational Culture | Years of Service | | | | | |
| Group Culture | 1-10 years | 74 | 3.6385 | .57508 | .06685 | 7.076* |
| | 10-20 years | 76 | 3.8947 | .65353 | .07497 | |
| | Over 20 years | 66 | 3.5114 | .63765 | .07849 | |
| Hierarchical Culture | 1-10 years | 74 | 3.6149 | .45176 | .05252 | 8.602*** |
| | 10-20 years | 76 | 3.8618 | .42307 | .04853 | |
| | Over 20 years | 66 | 3.8826 | .42112 | .05184 | |
| Developmental Culture | 1-10 years | 74 | 3.4946 | .50987 | .05927 | 2.919 |
| | 10-20 years | 76 | 3.6684 | .42527 | .04878 | |
| | Over 20 years | 66 | 3.5394 | .42819 | .05271 | |
| Rational Culture | 1-10 years | 74 | 3.7054 | .49238 | .05724 | 0.463 |
| | 10-20 years | 76 | 3.7711 | .45806 | .05254 | |
| | Over 20 years | 66 | 3.7788 | .56474 | .06951 | |

* p<.05; ** p<.01; *** p<.001

4.3.4 해양경찰공무원의 입직경로별 조직문화의 인식 차이

Table 6은 해양경찰공무원의 입직경로별 조직문화의 인식 차이를 나타낸 것이다. 분석 결과 입직경로별로 집단문화에서만 차이($t=4.395, p<.001$)를 보이는 것으로 나타났으며, 특히 특별채용으로 입직한 해양경찰공무원의 집단문화 경향이 높게 나타나는 것을 알 수 있다. 이러한 특별채용을 통해 해양경찰에 입직한 해양경찰공무원의 경우 일반채용보다 이들만의 내적 통합과 참여, 사기 등을 더욱 중요시하는 성향이 있는 것을 의미한다.

Table 6. Difference of Organizational Culture on Korea Coast Guard Officer's Method of Recruitment

| Variable | | Cases | Average | SD | SE | F |
|------------------------|-----------------------|-------|---------|--------|--------|-----------|
| Organizational Culture | Method of Recruitment | | | | | |
| Group Culture | General Recruitment | 144 | 3.5677 | .62174 | .05181 | -4.395*** |
| | Special Recruitment | 70 | 3.9607 | .59685 | .07134 | |
| Hierarchical Culture | General Recruitment | 144 | 3.7813 | .41589 | .03466 | -0.428 |
| | Special Recruitment | 70 | 3.8107 | .49716 | .05942 | |
| Developmental Culture | General Recruitment | 144 | 3.5611 | .46727 | .03894 | -0.632 |
| | Special Recruitment | 70 | 3.6029 | .44591 | .05330 | |
| Rational Culture | General Recruitment | 144 | 3.7222 | .52470 | .04372 | -1.598 |
| | Special Recruitment | 70 | 3.8314 | .43955 | .05254 | |

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

5. 결론 및 제언

이 연구에서는 해양경찰조직의 특정 개인이나 집단이 향유하고 공감하는 경찰조직문화와 관련하여 인구사회학적 특성에 따른 조직문화에 대한 인식차이를 분석하였다. 경찰조직문화의 유형에 대해 해양경찰관들의 일반적 인식에 대한 분석결과를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 해양경찰공무원의 연령에 따라 위계문화($F=3.301, p<.05$)와 합리문화($F=2.971, p<.05$)에서 차이를 보이는 것으로 나타났으며, 위계문화와 합리문화에 있어서는 20대 연령층의 해양경찰공무원들이 가장 높게 나타났다.

특히, 20대 연령층에서 위계문화와 합리문화에 관한 인식이 가장 높게 나타난 것으로 나타나 신규입직 직원에 관한 권한 범위 내에서 재량권 및 자율성을 보장하고 다양한 참여와 학습의 기회를 제공해야 할 것이다.

둘째, 해양경찰공무원의 계급에 따라 위계문화($F=2.586, p<.05$)와 발전문화($F=7.274, p<.001$), 합리문화($F=5.280, p<.001$)에서 차이를 보이는 것으로 나타났으며, 위계문화에 있어서는 경장 계급, 발전문화와 합리문화의 경우 경감 계급이 가장 높게 인식하는 것으로 나타났다.

특히 해양경찰조직의 규모에 따라 실무자나 중·하급 관리자 계급인 경감 계급에서 위계문화와 발전문화, 그리고 합리문화에 대한 인식이 가장 높은 것으로 나타나 해양경찰조직의 조직문화의 부정적 측면이 업무효율성의 저하에 영향을 미칠 수 있을 것으로 판단된다.

셋째, 해양경찰공무원의 입직경로별 조직문화의 인식 차이 분석 결과 집단문화에서만 차이($t=4.395, p<.001$)를 보이는 것으로 나타났으며, 특히 특별채용으로 입직한 해양경찰공무원의 집단문화경향이 높게 나타나는 것을 알 수 있다.

특히 입직경로별로 집단문화에 대해 차이를 보인다는 점에서 출신별로 집단적 응집성의 경향이 강한 것으로 나타나 집단간 의사소통이나 업무협조상의 문제 등과 같은 조직 내 업무간 문제를 발생시킬 수도 있다.

이 연구에서는 편의표집이라는 표본추출방식의 한계로 인해 20대 초반의 해양경찰관에 대한 정확한 연구결과에 대한 신뢰성 문제가 도출되었다. 추후 연구에서는 다양한 연령층, 계급의 고른 분포 등을 고려한 비례할당표집 방법을 통해 연구 결과의 신뢰성을 확보할 필요성이 제기된다.

참고 문헌

- [1] Bititci, U. S., K. Mendibil, S. Nudurupati, P. Garengo and T. Dan-Turner(2004), "The Interplay between Performance Measurements," *Organizational Culture and Management Styles Measuring Business Excellence*, 8, pp. 24-41.
- [2] Cameron, K. S. and R. E. Quinn(1999), *Diagnosing and Changing Organizational Culture*, Addison: Wesley Publishing Company.
- [3] Choe, M. K.(1994), "Culture Types, Strategic Types, and Behavioral Performance in Organizations," *Organization and Personnel Management Review* 18, pp. 283-323.
- [4] Chung, S. J.(1996), "A study on the Development of Organizational Culture", *Korean Academy of Organization and Management*, 20(1), pp. 227-244.
- [5] Cochran, J. K. and M. L. Bromley(2003), "The Myth(?) of the police sub-culture," *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 26(1), pp. 88-117.
- [6] Dantzker, M. L.(2003), *Understanding Today's Police*, New

- Jersey: Prentice Hall.
- [7] Dempsey, J. S. and L. S. Forst(2005), *An Introduction to Policy*, Thomson & Wadsworth.
- [8] Giddens, A.(1993), *Sociology*, Kim Mi-Suk et al. (eds), Social Sociology, Seoul: Eulyoo Publishing Co., Ltd.
- [9] Han, B. J.(2012), “A Study on the Effect of Organizational Culture of the Organization on Employee Job Satisfaction and Organizational Commitment Using Hierarchical Linear Model(HLM): a Focus on the Comparison of Approach to Levels of Analysis”, *Korean Academy of Organization and Management*, 36(3), pp. 169-199.
- [10] Harrison, R.(1972), “Understanding Your Organization’s Character,” *Harvard Business Review*, May-June, pp. 25-43.
- [11] Hwang, C. Y.(2003), “Comparison between Organizational Culture and Subculture in Administrative Organizations,” *Korean Public Administration Review* 37(1), pp. 37-59.
- [12] Jung, D. J. and J. W. Park(2002), “Culture Theory, Group, Grid, Organizational Culture, Public Enterprise”, *Korea Public Administration Journal* 11(4), pp. 116-148.
- [13] Kim, Y. J. and S. E. Park(1998), “An Empirical Study on the Relationship between Culture Type, Strength and Organizational Performance in Korean Firms,” *Korean Journal of Management* 6(2), pp. 195-238.
- [14] Kim, H. J.(2002). “The Effects of Organizational Culture on Organizational Commitment and Job Satisfaction in the Public Sector”, *Korean Public Administration Review*, 36(2), pp. 87-106.
- [15] Lee, H. W.(2007), *Police Administration*, Kyeonggi: Bobmunsa.
- [16] Lee, S. W. and K. Y. Jeong(1999), “A Promotion Devices of Police Culture ,” *Police Science Journal* 15, pp. 343-456.
- [17] Lundberg, C. C.(1988), “Working with Culture,” *Journal of Organizational Change Management*, 1(2), pp. 38-47.
- [18] Quinn, R. E. and M. R. McGrath(1985). *The Transformation of Organizational Culture: A Competing Values Perspective*. In P. Frost et al. (eds). *Organizational Culture*. Beverly Hills, Cal: Sage, pp. 315-334.
- [19] Sashittal, H. C. and A. R. Jassawalla(2002). “Culture that Support Product- Innovation Process”. *Academy of Management Executive*, 16(3), pp. 42-54.
- [20] Suh, I. D.(1986), “A Study of Organizational Culture and its relationship with Organizational Characteristics in the Korea Firms,” *Doctorate Thesis*, Graduate School of Seoul National University.
- [21] Westley, W. A.(1970), *Violence and the Police: A Sociological Study of Law, Custom and Morality*, Cambridge, MA: MIT Press.
- [22] Zammuto, R. F. and J. Y. Krakower(1991). *Quantitative and Qulitative Studies of Organizational Culture*, *Research in Organizational Change and Development*, 5, pp. 83-114.
- [23] Zammuto, R. and E. O’Connor(1992), “Gaining advanced manufacturing technologies benefits: the role of organizational design and culture,” *The Academy of Management Review*, 17, pp. 701-728.

원고접수일 : 2013년 08월 07일

원고수정일 : 2013년 10월 22일

게재확정일 : 2013년 10월 25일