

해양경찰의 사회자본이 직무만족과 스트레스에 미치는 영향

김종길*†

* 군산대학교 해양경찰학과

Effect of Social Capital of Coast Guard on Work Satisfaction and Stress

Jong-Gil Kim*†

* Department of Maritime Police Science, Kusan National University, Gunsan 573-701, Korea

요 약 : 본 연구는 해양경찰조직의 사회자본과 직무만족 및 직무스트레스영향관계를 파악하였다. 이를 위하여 이론적인 논의 선행연구를 통하여 사회자본의 구성요인으로 신뢰, 참여, 네트워크 설정하였으며 직무만족과 직무스트레스를 하위변인으로 설정하였다. 분석결과를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 해양경찰공무원의 사회자본과 직무만족도가 높으나 직무스트레스는 낮은 것으로 조사되었다. 둘째, 해양경찰공무원들의 사회자본이 직무만족에 정적인 영향을 미치며, 구체적으로 살펴보면 신뢰, 네트워크, 참여 순으로 직무만족에 영향력을 미친다. 셋째, 사회자본과 직무스트레스관계를 살펴보면 참여는 직무스트레스를 감소시키나, 네트워크는 오히려 직무스트레스를 증가시키는 원인인 것으로 조사되었다. 이러한 조사를 근거로 해양경찰은 구성원의 직무만족과 스트레스에 영향을 미치는 사회자본을 구축할 필요가 있다.

핵심용어 : 해양경찰, 사회자본, 직무만족, 직무스트레스, 신뢰

Abstract : This study examines causal relationships between social capital, works satisfaction and work stress in Korean Coast Guard For this reason, this study conducted review of literature for relevant theories. As a result trust, participation and network were set as factors of social capital. Work satisfaction and work stress were set as subvariables. First, social capital and work satisfaction are high, but work stress is low among Coast Guard officers. Second, social capital of Coast Guard officers impact work satisfaction positively. To be more specific, in order of significance, trust, network, participation have impact on work satisfaction. Third, when examining relationship between social capital and work stress, while participation decreases work stress, network on the other hand causes increase in work stress. Based on these findings, there is a need to promote social capital which impacts work satisfaction and stress of constituents of Coast Guard.

Key Words : Maritime Police, Social capital, Work satisfaction, Work stress, Trust

1. 서 론

해양경찰은 1953년 어업자원보호, 평화선의 수호, 해양치안을 목적으로 해양경찰대가 창설된 후 1996년 해양수산부 소속의 외청 승격 후 현재는 4개의 지방해양경찰청과 15개의 해양경찰서로 구성되어 13,000여명의 경찰관으로 육지의 4.5배에 해당하는 지역에서 여객선안전관리, 수상레저안전, 해상오염방제, 해상에서의 범죄수사 임무를 담당하고 있다. 이러한 조직과 인력으로 해양경찰청은 급변하는 해양환경의 변화에 대응하여 해상치안유지와 해양주권을 수호하는 중앙행정기관으로서 기존의 업무이외에도 해양자원의 관리,

불법어선단속과 해상에서의 새로운 범죄 등 새로운 행정수요에 대응하고 있다(Kim, 2005). 그러나 해양경찰은 세월호 사건 이후 조직해체의 위기 속에서도 최근에 발생한 재난사고에서 본연의 임무를 성실히 수행하여 국민에게 다소의 신뢰를 회복하고 있다.

어떠한 조직이든지 한정된 자원의 효율적인 활용을 통하여 조직의 성과를 높이며 구성원의 만족도를 높이기 위하여 다양한 노력을 취하고 있다. 경찰조직에서 구성원의 행태 및 태도는 제도와 환경의 변화보다 직접적으로 시민이 체감하는 치안환경의 질에 영향을 미친다(Kim and Han, 2011).

경찰은 공공의 안녕, 질서유지, 서비스를 제공을 주된 임무를 수행하는 기관으로 치안환경은 변화하고 있다. 과거의 경찰수단보다는 변화에 대응할 수 있는 사전 예방적 기능이

† belroad@hanmail.net, 010-9808-9690

강조되며, 시민과의 공동관계를 형성하면서 협력적인 파트너관계를 유지하여 국민의 삶의 질 개선에 최선을 다하고 있으며, 또한 조직의 목적달성을 위해서는 조직 구성원 개인보다는 전체가 결속, 응집하여 동일한 규범 하에 공동의 목적을 추구하는 것으로 치안환경으로 변화하고 있다.

조직의 위기 속에서 구성원들 간의 결속력은 위기를 기회로 변화시킬 수 있는 지혜이다. 사회자본을 해양경찰조직 구성원들 사이에 형성된 신뢰와 호혜, 네트워크, 규범과 제재 등으로 볼 경우 이러한 요인들은 경찰관들의 행태에 영향을 주며 그로 인하여 개인의 직무만족도에 중대한 영향을 미치게 되고, 경찰관의 업무만족도는 시민에 직·간접적인 영향으로 나타나서 우리의 치안수준의 결정하는 요인(Ha, 2013)이 되므로 해양경찰조직내의 사회자본은 중요한 연구 대상이라고 할 수 있다. 그러나 사회자본에 관한 연구는 일반경찰조직을 대상으로 한 사회자본 연구는 최근에 상당한 정도의 연구가 진행되고 있으나 밀폐된 공간에서의 근무환경과 육상경찰보다 관할구역이 넓고 인적, 물적인 환경이 열악한 상태에서 조직원들 간의 신뢰가 중요시되어야 할 해양경찰에서는 연구가 거의 전문한 상태이어서 이에 대한 실태분석 및 영향관계에 대한 연구의 필요성이 요구된다.

이 연구는 해양경찰의 사회자본에 대한 정도를 분석하고, 해양경찰의 사회자본이 직무만족과 직무스트레스에 어떠한 영향을 미치는 가를 검증하고자 한다. 이를 통하여 해양경찰조직의 사회자본을 구축을 위한 단서를 제공하며 중국적으로는 해양치안에 대한 시민의 만족도를 높일 수 있는 데 기여하고자 한다. 또한 해양경찰조직의 인사와 조직관리에 시사점을 제시하고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1 사회자본

1) 의의

사회자본이란 구성원 간의 신뢰, 규범, 참여, 네트워크 등을 구성요소로 하여 개인이나, 조직, 사회발전에 긍정적인 영향을 미치는 인간관계 속에 존재하는 무형의 자산이라 할 수 있다(Ha, 2011)

해양경찰조직은 해상에서의 치안과 오염방제를 기본업무로 행하고 있어 구성원에게 다른 조직보다 강한 공직에 대한 봉사정신과 윤리성을 요구하는 특수한 조직이다. 이러한 임무의 수행을 위해서는 전통적인 방법인 물적 자본이나 인적 자본으로는 다양한 조직의 문제 해결과 조직의 효과성을 증대하기위하여 새로운 대안이 모색되어야 하는 바 구성원 상호 간 신뢰, 제도와 규범 속에 공식·비공식 활동의 참여, 네트워크로 정의되는 사회자본은 조직의 결속력을 강화하

고 구성원의 직무만족과 삶의 질에 긍정적인 효과가 기대된다(Ha, 2011).

사회자본 효과에 범죄와 범죄의 두려움을 감소시키며 (Police University, 2002), 경찰공무원들에게 지역사회의 안전에 대한 책임의식을 고취시키고 적극적인 경찰 수단(tactics) 사용하게 되어 중국적으로는 치안서비스의 향상으로 주민의 삶의 질에 긍정적인 영향을 미치고(Moon and Heo, 2008), 경찰조직 내에서는 직무만족과 조직의 효과성(Ha, 2012)에 기여 한다.

2.2 직무만족

1) 직무만족

직무만족에 대한 개념은 관점과 기준에 따라서 다양하게 나타나고 있다. 그러나 크게 보면 두가지로 분류할 수 있는데 첫째는 개인의 일정한 상태에 초점을 두는 견해이고, 둘째는 태도에 관심을 두는 견해인데 이러한 연구를 종합하면 직무만족이란 개인이 조직내에서 직무가치를 추구하면서 성취하는 과정에서의 만족감과 태도라고 할 수 있다(Kim, 2014)

직무만족도가 중요한 이유는 그것이 조직생활의 질과 관련되어 있기 때문이며, 조직의 효과성 및 조직의 원활한 운영을 평가하는 중요한 기준이 되기 때문이다. 많은 사람들은 직업을 통한 자신의 직무만족을 육체적 만족 유지를 위한 수단이 아니라 정신적 욕구 충족을 위한 수단으로 여기기 때문에 현대 조직 관리는 조직원이 가지는 경제적, 사회적, 심리적 욕구를 근무과정에서 충족시킴으로써 그들에게 직무만족을 갖게 하여 개인의 행복과 조직의 행복을 같이 실현해야 한다고 피력하고 있다(Moon, 2012). 즉 직무만족은 조직의 입장에서 볼 때 이직률과 효과성을 높이고 개인의 정신적, 신체적인 건강에도 영향을 미친다.

해양경찰의 직무만족에 관한 선행연구를 검토하면 유영현은 비 함정근무자는 사회적 보상이, 함정근무자는 외재적 보상이 가장 큰 영향력을 미치므로 개별적인 대책의 필요성을 제기하였다(Yoo, 2011). Moon(2012b)는 경찰의 조직문화와 스트레스가 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구에서 조직에의 참여가 영향요인으로 나타남과 이는 사회자본의 구성요소인 참여가 직무만족에 영향을 미친다고 예견할 수 있다. Kim(2013)은 인간관계에 대한 만족도가 가장 높고, 동료들 간의 업무도움이 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 조사되어 조직 구성원들 간의 신뢰는 직무만족에 영향요인으로 조사되었다(Kim, 2013). Hyun(2006)은 일반경찰과 달리 해양경찰은 함정에서의 근무가 약 40% 차지하고 이로 인한 특수성으로 인하여 해양경찰은 규칙적인 운동과 휴연이 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 조사되어 함정근무가 많

은 해양경찰에 대한 특별한 정책적인 지원의 필요성을 역설하고 있다(Kim, 2013).

2) 직무스트레스

스트레스에 대한 개념 정의 스트레스에 대한 개념정의는 다양한 학문연구 분야의 목적과 조화를 이루기 위하여 정의되고 있지만 세 가지 관점으로 정리할 수 있다. 첫째는 하나의 자극이라는 관점인데 이는 부정적인 환경이나 환경적인 특성 자체를 말하며, 둘째는 자극에 대한 반응으로 부정적인 환경에 대한 반응으로 개인이 느끼는 불편한 감정이고, 셋째는 개인-환경의 상호작용으로 이는 개인이 조직의 요구에 부응하지 못하여 부적응하는 상태로 이해할 수 있다(Lee, 2011).

직무스트레스는 경험자의 인지능력과 가치관 및 환경에 따라서 같은 사건을 경험하더라도 발생의 유무와 정도의 차이가 존재하므로 유발요인은 다양할 수밖에 없다. 그러므로 여러 선행연구를 근거로 경찰공무원의 직무스트레스 발생요인은 첫째, 개인적인 차이에 의한 발생, 둘째는 환경적인 요인에 의한 차이, 셋째는 역할의 갈등의 모호성으로 인한 차이, 넷째, 업무특성에 의한 차이를 들 수 있다(Yoo, 2009).

해양경찰은 해상에서의 어업보호와 치안유지활동 및 불법어선의 단속과 해상에서의 사고사건 및 재난에 대한 구호업무를 관장하고 있으므로 많은 위험을 안고 있어 각종 정신적·육체적·환경적 스트레스 발생 가능성이 타 직종에 비해 상대적으로 높다고 볼 수 있다(Park, 2008).

직무에 대한 스트레스는 경찰관개인에게는 업무에 대한 싫증이나 무력감을 유발하여 업무에 대한 만족도가 저하되며, 조직에 대한 만족도 감소로 인하여 높은 결근율, 이직률, 퇴직률을 초래한다. 또한 경찰은 시민과의 직접적인 접촉이 업무수행 과정 중 빈번하므로 심리적 탈진(burn out)을 유발하여 경찰공무원들은 자신들이 보호해야 할 시민들을 무시하거나 비인간적인 대우를 통하여 중국적으로 경찰조직에 부정적인 문제를 초래하게 된다. 이와 같이 조직구성원들의 직무스트레스를 적절히 관리하지 않으면 직무만족도에 부정적인 영향을 미칠 것이다(Kim, 1994)

해양경찰의 직무스트레스 유발요인을 다른 연구를 통하여 살펴보면 Yoo(2009)은 스트레스의 하위요인인 역할갈등, 역할 모호, 역할과다 요인, 상사와의 관계가 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 조사되었는데 특히 상사와의 관계는 사회자본의 구성요소인 신뢰와 관련성이 인정되므로 신뢰가 형성되면 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 추론할 수 있다.

Lee(2011)은 해양경찰공무원의 직무스트레스는 낮은 것으로 조사되었으나 이는 해양경찰공무원의 높은 사회적인 사

명감이 요구되기 때문에 스트레스 내면화 정도가 높으며 (Kim et al., 2002), 계층제 문화와 경직된 조직체계, 임무 확대와 그에 따른 적절한 인적·물적 자원의 확보가 이루어지지 않은 결과로 직무요구 및 상사와 동료 간의 갈등으로 인한 신뢰의 저하가 스트레스를 높인다고 한다(Lee, 2011).

위의 연구결과들을 종합해볼 때 본 연구에서 독립변수로 선정된 사회자본이 직무만족과 직무스트레스에 직·간접적인 상관관계가 있음이 예상되어진다.

3. 연구방법

3.1 연구대상 및 자료수집방법

속초해양경찰서, 군산해양경찰서와 평택해양경찰서, 여수 해양경찰서에서 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 기술분석을 실시하였다. 다음으로 조사도구의 신뢰성과 타당성을 검증하기 위해 Cronbach's alpha 계수를 구했다. 그리고 해양경찰이 인식하고 있는 사회자본 구성요소들이 직무만족과 직무스트레스에 어떠한 영향을 미치고 있는가를 확인하기 위해 다중회귀 분석을 실시했다.

3.2 변수의 측정도구

1) 종속변수 : 직무만족

직무만족에 대한 설문 문항은 문유석·허용훈·김형식 (Moon et al., 2009)과 하상군(Ha, 2011)의 연구에서 수정하여 ① 담당 직무에 대해 전반적으로 만족, ② 담당 직위가 새로운 기술과 능력 배양에 도움이 된다고 생각함, ③ 부여된 직무를 담당할 조직 구성원이라는 것에 대한 자부심, ④ 상사가 직무에 필요한 정보, 자문, 도움 준다고 생각함 4개 항목으로 구성하였다. 직무 스트레스에 대한 설문 문항은 해양경찰공무원을 대상으로 한 Yoo(2009)의 설문을 수정하여 ① 하는 일이 하찮다고 자주 느낌, ② 담당업무가 왜 필요한지 모르고 일할 때가 빈번함, ③ 내 생각과 모순되는 업무를 한다고 자주 생각함, ④ 업무의 범주와 책임이 불명확하다고 자주 생각함 등 4개 항목으로 구성하였다. 경찰사회자본에 관한 하위변인은 신뢰, 참여, 네트워크로 구성하였으며 신뢰는 ① 조직 내 최고관리자 신뢰, ② 직장 상사 신뢰, ③ 같은 부서 동료 신뢰, ④ 다른 부서 동료 신뢰, ⑤ 부하직원 신뢰 5개 문항으로 참여는 ① 직장 내 공식행사 자발적 참여, ② 직장 내 경조사 등 비공식 행사 적극 참여, ③ 각종 회의에 참여하여 소신 있게 의견 개진, ④ 새로운 조직이 4개 문항으

해양경찰의 사회자본이 직무만족과 스트레스에 미치는 영향

로 네트워크는 ① 부서 동료와 긴밀히 협력, ② 우리조직 타 부서원과 긴밀히 협력, ③ 직장 상사와 긴밀히 협력, ④ 부하직원과 긴밀히 협력, ⑤ 직장 내 갈등해결 노력과 협력인 5개 문항으로 구성하였다. 설문지의 각 문항은 Likert 5점 척도로 구성되었으며, ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(5점)으로 점수가 높으면 신뢰가 높고, 참여가 활발하며, 네트워크가 잘 이루어져 있다는 것을 의미한다. 주요변수의 구성과 신뢰도는 다음과 같다.

Table 1. Major Variables and Reliability

Variable		Number of Questions and Measurement Method	Cronbach's α
Dependent Variable	Work Satisfaction	4 Questions 5 point Likert Scale	.882
	Work Stress	4 Questions 5 point Likert Scale	.903
Independent Variable	Social Capital	Trust	4 Questions 5 point Likert Scale
		Participation	4 Questions 5 point Likert Scale
		Network	5 Questions 5 point Likert Scale

4. 분석결과

4.1 조사대상자의 인구사회학적 특징

이 연구의 대상이 되는 표본의 인구사회학적 특성을 살펴보면 다음의 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 함정근무가 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. 정리하자면

이 연구 응답자의 인구사회학적 특성은 대학을 졸업한 경사이하 남성 해양경찰관이며 주로 경비 구난과 함정근무를 하는 응답자가 많았음을 알 수 있다. 또한, 이러한 특성은 전체 해양경찰의 인구사회학적 특성과 유사하여 이 연구의 표본이 모집단인 전체 해양경찰의 특성을 잘 반영하고 있다고 판단할 수 있다.

Table 2. Demographic Characteristics

Variable	Classification	Responses	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 Operations	59	32.42
Shift Pattern	Deskjob	130	70.65
	Field Work	54	29.35

4.2 주요변수에 대한 기술통계 분석결과

1) 직무만족 및 직무스트레스의 정도

Table 3은 해양경찰의 직무만족 및 직무스트레스가 어느 정도인지 측정한 것으로, 분석결과 전체적으로 모든 계급에서 직무만족이 직무스트레스보다 높게 나타났다.

계급별로 직무만족과 직무스트레스를 살펴보면 다음과 같다. 먼저 순경의 경우 직무만족 평균이 12.08점(표준편차 2.87)으로 직무스트레스의 평균 10.23점(표준편차 2.89)보다 1.85점 높게 나타났다. 경장의 직무만족 평균은 11.40점(표준편차 2.70)으로 직무스트레스의 평균 11.08점(표준편차 3.42)보다 0.32정도 약간 높게 나왔다.

Table 3. Degree of Work Satisfaction and Work Stress by Rank

	Rank					Sum
	Police Officer	Sergeant	Sergeant Inspector	Chief Inspector	Superintendent and above	
Work Satisfaction	12.08 (2.87)	11.40 (2.70)	12.04 (3.31)	10.92 (3.95)	16.25 (3.28)	11.90 (3.26)
Work Stress	10.23 (2.89)	11.08 (3.42)	10.3 (3.88)	9.6 (3.52)	7.75 (3.58)	10.30 (3.49)

경사의 경우 직무만족 평균이 12.04점(표준편차 3.31)으로 직무스트레스 평균 10.3점(표준편차 3.88)보다 1.74점 높았다. 경위는 직무만족 평균이 10.92점(표준편차 3.95)으로 직무스트레스 평균 9.6점(표준편차 3.52)보다 1.32점 높았다. 경감 이상의 직무만족 평균은 16.25점(표준편차 3.28)으로 전체 계급 중 가장 높았으며, 직무스트레스 평균도 7.75점(표준편차 3.58)으로 가장 낮았다. 직무만족 평균과 직무스트레스 평균의 차이도 8.5점으로 전체 계급 중 가장 큰 차이가 났다.

2) 사회자본

Table 4는 해양경찰의 사회자본이 어느 정도인지 측정한 것으로, 신뢰와 네트워크의 경우 총 5문항의 합으로 만점이 25점이며, 참여는 4문항으로 구성되어 있어서 만점이 20점이다. 분석결과 전체적으로 모든 계급에서 신뢰, 참여, 네트워크가 높게 나타났다.

계급별·구성요소별로 사회자본 측정 수준을 살펴보면 다음과 같다. 먼저 신뢰의 경우 경감 이상이 19.63점(표준편차 4.31)으로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 순경이 15.81점(표준편차 3.09), 경사가 15.52점(표준편차 4.17), 경위가 15.08점(표준편차 4.16), 경장이 14.92점(표준편차 3.41) 순이었다. 네트워크의 경우 경감 이상이 19.5점(표준편차 3.33)으

Table 4. Degree of Perception of Social Capital by Rank

	Rank					Sum
	Police Officer	Sergeant	Sergeant Inspector	Chief Inspector	Superintendent and above	
Trust	15.81 (3.09)	14.92 (3.41)	15.52 (4.17)	15.08 (4.16)	19.63 (4.31)	15.54 (3.78)
Participation	12.35 (2.85)	11.81 (3.43)	13.72 (3.02)	11.72 (3.16)	13 (2.83)	12.51 (3.18)
Network	16.42 (2.74)	15.49 (3.55)	15.8 (3.89)	16.44 (4.87)	19.5 (3.33)	16.13 (3.72)

로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 경위가 16.44점(표준편차 4.87), 순경이 16.42점(표준편차 2.74), 경사가 15.8점(표준편차 3.89), 경장이 15.49점(표준편차 3.55) 순이었다. 마지막으로 참여의 경우 다른 두 구성요소와 달리 경사가 13.72점(표준편차 3.02)으로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 경감 이상이 13점(표준편차 2.83), 순경이 12.35점(표준편차 2.85), 경장이 11.81점(표준편차 3.43), 경위가 11.72점(표준편차 3.16) 순이었다.

4.3 사회자본이 직무만족과 직무스트레스에 미치는 영향

1) 사회자본이 직무만족에 미치는 영향

Table 5는 인구사회학적 변수를 통제한 상태에서 독립변수인 사회자본이 직무만족에 어떠한 영향을 미치고 있는지에 대하여 다중회귀분석을 실행한 결과이다.

이 모델에서는 사회자본의 구성요소인 하위변수들을 전부 투입하여 직무만족과의 영향력 관계를 분석한 것으로 모델의 F값은 .001 수준에서 유의미한 것으로 나타났으며, 설명력은 61.8%로 상당히 높게 나타났다. 이 중 직무만족과 유의미한 관계를 보인 변수는 인구사회학적 요인 중 계급과 사회자본의 세 가지 구성요소인 신뢰, 참여, 네트워크로 나타났다. 특히 계급 중에서 다른 계급과 달리 경감 이상일 때만 순경에 비하여 유의미하게 직무만족이 높은 것으로 나타났다.

사회자본의 하위변수 중에서는 신뢰가 $p<.001$ 수준에서 유의한 것으로 확인되었고, 표준회귀계수 값도 .353으로 다른 변수들에 비해 가장 높게 나타났다. 이는 사회자본을 구성하는 나머지 두 요소에 비해 조직 내에서 형성되어있는 사회적 신뢰가 직무만족에 가장 큰 영향을 미친다는 사실을 보여주는 것이며, 신뢰가 한 단위 증가하면 직무만족이 .353만큼 증가한다는 것이다. 참여와 네트워크는 $p<.01$ 수준에서 유의미하게 나타났으며, 표준회귀계수 값은 각각 .184, .260으로 나타났다. 이는 참여보다 네트워크가 직무만족에 더 큰 영향을 미친다는 의미이며 참여와 네트워크가 각각 한 단위 증가할 때 직무만족이 .184, .260만큼 증가한다는 것이다.

이 결과를 정리하면 다음과 같다.

사회자본은 직무만족에 정적인 영향을 미치며, 구체적으로 살펴보자면 신뢰, 네트워크, 참여 순으로 직무만족에 영향력을 미친다. 이 밖에 성별이나 담당업무, 근무형태 등은 직무만족에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 아니하며, 다만 계급이 경감 이상인 경우 순경에 비해 직무만족이 높게 나타났다.

이러한 분석결과를 통해 해양경찰은 계급이 경감 이상일 때, 신뢰가 높을수록, 참여가 활발할수록, 네트워크가 잘 구축되어 있을수록 직무만족이 증가함을 알 수 있다.

해양경찰의 사회자본이 직무만족과 스트레스에 미치는 영향

Table 5. Effect of Social Capital on Work Satisfaction: Results of Multiple Regression Analysis

		b	β	S.E.
Gender (Female=1)		-1.438	-0.079	1.004
Education (High School=1)	Community College	0.202	0.024	0.636
	University	0.866	0.123	0.549
	Graduate Degree and above	-0.727	-0.028	1.460
Rank (Police Officer=1)	Sergeant	0.229	0.032	0.451
	Sergeant Inspector	0.265	0.036	0.536
	Chief Inspector	-0.564	-0.060	0.621
	Superintendent and above	3.613	0.213 ^{***}	0.976
Assigned Task (Security Planning=1)	Security Rescue	0.943	0.137	0.772
	Marine Safety	0.653	0.055	0.877
	Marine Security	1.472	0.066	1.271
	Investigation	-1.118	-0.074	0.981
	Intelligence	0.060	0.004	1.091
	Pollution Prevention	0.760	0.030	1.494
	Patrol Division	-0.429	-0.028	1.041
	Ship Operations	0.374	0.054	0.760
Shift Pattern (Deskjob=1)		0.661	0.092	0.413
Social Capital	Trust	0.307	0.353 ^{***}	0.067
	Participation	0.190	0.184 ^{**}	0.063
	Network	0.229	0.260 ^{**}	0.066
Construct		0.968		
R^2		.618		
F value		13.03 ^{***}		

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

Table 6. Effect of Social Capital on Work Stress: Results of Multiple Regression Analysis

		b	β	S.E.
Gender (Female=1)		0.639	0.033	1.505
Education (High School=1)	Community College	-1.564	-0.173	0.954
	University	-0.839	-0.111	0.823
	Graduate Degree and above	2.131	0.078	2.190
Rank (Sergeant=1)	Sergeant	1.073	0.140	0.677
	Sergeant Inspector	0.890	0.113	0.804
	Chief Inspector	-0.762	-0.075	0.931
	Superintendent and above	-4.878	-0.269 ^{**}	1.464
Assigned Task (Security Planning=1)	Security Rescue	0.026	0.004	1.159
	Marine Safety	0.851	0.067	1.315
	Marine Equipment	-2.015	-0.085	1.907
	Investigation	0.286	0.018	1.472
	Intelligence	0.117	0.007	1.636
	Pollution Prevention	-0.750	-0.027	2.241
	Patrol Division	0.432	0.027	1.562
	Ship Operations	-0.969	-0.130	1.140
Shift Pattern (Deskjob=1)		-0.015	-0.002	0.619
Social Capital	Trust	-0.110	-0.118	0.100
	Participation	-0.294	-0.265 ^{**}	0.095
	Network	0.421	0.447 ^{***}	0.100
Constant		9.074 ^{**}		
R^2		.248		
F value		2.65 ^{***}		

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

2) 사회자본이 직무스트레스에 미치는 영향

Table 6은 인구사회학적 변수를 통제한 상태에서 독립변수인 사회자본이 직무스트레스에 어떠한 영향을 미치고 있는지에 대하여 다중회귀분석을 실행한 결과이다.

이 모델에서는 사회자본의 구성요소인 하위변수들을 전부 투입하여 직무스트레스와의 영향력 관계를 분석한 것으로 모델의 F값은 .001 수준에서 유의미한 것으로 나타났으며, 설명력은 24.8%로 나타났다. 이 중 직무스트레스와 유의미한 관계를 보인 변수는 인구사회학적 요인 중 계급과 사

회자본의 구성요소인 참여, 네트워크로 나타났다. 특히 계급 중에서 다른 계급과 달리 경감 이상일 때만 순경에 비하여 유의미하게 직무스트레스가 낮은 것으로 나타났다.

사회자본의 하위변수들을 하나씩 살펴보면 신뢰가 직무스트레스에 부적 관계를 보였으나 통계적으로 유의미하진 않은 것으로 확인되었다.

참여는 p<.01 수준에서 통계적으로 유의미한 결과를 보였으며, 표준회귀계수 값은 -.265로 직무스트레스와 부적 관

계를 보였다. 이는 참여가 한 단계 증가하면 직무스트레스가 .265만큼 감소한다는 의미이다.

네트워크는 $p < .001$ 수준에서 통계적으로 유의미한 결과를 보였으며, 표준회귀계수 값은 .447로 직무스트레스와 정적인 관계를 보였다. 이는 네트워크가 한 단계 증가하면 직무스트레스가 .447만큼 증가한다는 의미이다.

이 결과를 정리하면 다음과 같다.

사회자본은 직무스트레스에 통계적으로 유의미한 영향을 미치며, 구체적으로 살펴보면 참여는 직무스트레스를 감소시키나, 네트워크는 오히려 직무스트레스를 증가시키는 원인이라고 해석할 수 있다. 이 밖에 성별이나 담당업무, 근무형태 등은 직무스트레스에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 아니하며, 다만 계급이 경감 이상인 경우 순경에 비해 직무스트레스가 낮게 나타났다.

이러한 분석결과를 통해 해양경찰은 계급이 경감 이상이 될 때, 참여가 활발할수록, 네트워크가 잘 구축되어 있지 않을수록 직무스트레스가 감소함을 알 수 있다.

5. 결론

본 연구는 해양경찰공무원의 직무만족에 영향을 미치는 여러 요인 중 해양경찰 조직 내에서의 구성원들 간의 관계망의 형성의 중요한 요소인 사회자본의 구축정도에 대한 분석과 직무만족과 스트레스에 영향관계를 검증하기 위한 연구이었다. 분석결과를 살펴보면 첫째, 해양경찰공무원의 사회자본은 다른 공무원에 비하여 상당히 높은 것으로 조사되었는데 이는 함정에서의 근무를 이유로 조직구성들 간의 신뢰와 여러 관계망의 형성을 체감하고 있으며 이로 인한 지휘관들의 적극적인 문화형성이 도움이 된 것으로 판단된다. 또한 해양경찰이 정부조직변경으로 인하여 소속의 변경과 조직의 일부 타 기관으로의 이전으로 위기 속에서 내적인 결속력을 강화하며 위기를 극복하기 위한 사회자본의 형성의 필요성을 인식하고 있는 것으로 예측할 수 있다.

둘째, 해양경찰공무원들의 직무만족도는 높은 것으로 조사되었으며, 또한 사회자본이 직무만족에 정적인 영향을 미치며, 구체적으로 살펴보면 신뢰, 네트워크, 참여 순으로 직무만족에 영향력을 미친다. 특히 경감 이상인 경우 순경에 비해 직무만족이 높게 나타났다. 이러한 결과는 조직 내 신뢰되는 구성원들을 조직에 몰입케 하여 직무만족을 높이며 참여는 구성원들에게 만족감을 갖게 되고, 조직 내 역할에 보다 적극적인 활동으로 연계되며, 조직 내 다양한 활동참여가 조직성과 향상에 직접적인 도움이 된다(Kim and Rhee, 2002). 그러므로 직무만족과 조직몰입의 향상시키기 위하여 인적·물적 자원 이외의 사회자본이 중요성을 인식하고 조직

의 관리자들도 보다 사회자본형성을 위한 다양한 전략인 필요하다.

셋째, 사회자본과 직무스트레스관계를 살펴보면 참여는 직무스트레스를 감소시키나, 네트워크는 오히려 직무스트레스를 증가시키는 원인인 것으로 조사되었다. 이는 비공식적인 조직으로 네트워크를 형성하여 부정확한 정보의 전달과 형성 및 조직 내에서의 파벌의 형성이 오히려 직무에 대한 스트레스로 표출된 것(Lee and Yoo, 2007)으로 추측할 수 있어 관리자는 사회자본의 긍정적인 효과 및 부정적인 효과를 인식하여 이에 대한 구체적인 관리가 필요할 것으로 사료된다. 이러한 일환으로 비공식적인 네트워크의 형성에 보다 공식적인 참여와 신뢰를 구축할 수 있는 다양한 프로그램의 도입이 필요하며, 정보의 왜곡을 막기 위한 다양한 소통의 방법도 필요할 것으로 사료된다.

본 연구의 한계는 다음과 같다. 조사대상자인 해양경찰공무원에 대한 자기보고식 설문으로 이루어졌기 때문에 반응외곡을 통제하지 못하였다. 또한 해양경찰조직문화의 특성상 자기의사를 정확히 표현하는데 어려움이 있을 것으로 예견된다. 표본추출상의 문제로 성별의 비율과 하위직에 편중, 및 표본의 수가 제한적이며 일반화하는데 어려움이 있다. 이러한 한계에도 불구하고 본 연구는 해양경찰공무원의 사회자본실태를 파악하고 직무만족과 스트레스의 관계를 실증적으로 규명하였다는 의의가 있다. 이 연구를 기반으로 사회자본에 대한 중요성을 인식하고 이를 구축하기 위한 모든 구성원의 인식이 필요하다.

References

- [1] Kim, K. and K. M. Han(2001), "The Impact of the Police Organization's Social Capital on the Police Officer's Job Performance", *Local Government Studies*, 15(4), pp. 127-151.
- [2] Kim, B. S.(1994), A study Police officials psychological burnout and stress, The Korean Association for Public Administration. 3(4), PP.129-152.
- [3] Kim, S. A.(2014), A study on the determinants of job satisfaction among caregivers of national long term care insurance for the elderly(NLTICIE). (Doctoral dissertation), Soongsil University Graduate School.
- [4] Kim, S. H.(2013), *A Study on the Organizational Environment and Job Satisfaction among the Korea Coast Guards*. (Doctoral dissertation), Wongwang University Graduate School.
- [5] Kim, W. B. and K. Rhee(2002), "Trust as Social Capital and

- Organizational Commitment", *Korean Journal of Sociology*, 36(3), pp. 1-23.
- [6] Kim, H.(2005), *A Study on the Restructuring of Korea Maritime Police Function*, (Doctoral dissertation), Jeonnam University Graduate School.
- [7] Kim, S. Y., J. T. Gu and G. C. Yun(2002), "Street-Level Police officer's Job Stress: the Degree and Determinants of Job Stress", *Korean Journal of Public Administration.*, 40(1), pp. 123-147.
- [8] Police University(2002), *Police Crime Prevention*, Police Mutual Aid Association, Seoul:ROK.
- [9] Moon, Y. S and Y. H. Heo(2008), Police Perceptions of Social Capital on Proactive Policing. The Korean Association for local government studies. 12(3), PP.55-77.
- [10] Moon, S. M.(2012), "Effects of Organizational Culture and Job Stress of Job Satisfaction among Korea Coast Guard", (Doctoral dissertation), Joseon University, School of Public Health.
- [11] Park, G. Y.(2008), (Masters dissertation), Yeungnam University Graduate School.
- [12] Lee, G. H.(2011). "Study on Work Stress of Maritime Police", *Korean Maritime Police Science*, pp. 41-55.
- [13] Lee, Y. H. and Y. H. Gu(2007), "Social capital and human resource development (II) : social capital of enterprises and corporate competitiveness in Korea", Korea Research Institute for Vocational Education & Training center, 2007(14), pp. 245-259.
- [14] Yoo, Y. H.(2009), The Impacts On Job Satisfaction And Organizational Commitment By Job Stress Of Coast Guard Officer. *Korean Academy of Human Resource Management*, 16(4), pp. 193-211.
- [15] Yoo, Y. H.(2011), A Study on the Determinants of Job Satisfaction for the Maritime Police Officer. *Studies in Social Sciences*, 18(3), pp. 181-204.
- [16] Ha, S. G.(2011), *Police, social capital and perceptions of job satisfaction and organizational impact*, (Doctoral dissertation), Dongguk University Graduate School.
- [17] Ha, S. G.(2013), "Verification of differences by Region on the relation between Police social capital and the Performance of individual and organization", *Collection of Treatises of Police Science*, 8(2), pp. 33-61.
- [18] Hyun, G. H.(2006), *A Study on Job Satisfaction of Maritime Police Officials*, (Masters dissertation), Jeju University Graduate School of Public Administration.

Received : 2014. 10. 15.

Revised : 2014. 12. 08. (1st)

: 2014. 12. 19. (2nd)

Accepted : 2014. 12. 26.