

해양경찰공무원의 직업소명의식이 직무열의에 미치는 영향에 관한 연구

김종길*

* 군산대학교 해양경찰학과 교수

A Study on the Effect of Job Calling Consciousness of Korea Cost Guard Officers on Job Enthusiasm

Jong-gil Kim*†

* Professor, Dep't of Maritime Police Science, Kunsan National University

요 약 : 해양경찰공무원은 직무를 수행하면서 조직의 목표 뿐만 아니라 개인의 삶과 연결되어 있다. 이에 해양경찰공무원의 직업 소명의식과 직무열의는 중요한 요소이다. 따라서 이 연구는 해양경찰공무원의 발전에 대한 직업소명의식과 직무열의의 관계를 검증하는데 주목적이 있다. 연구의 진행을 위해 해양경찰공무원 136명을 대상으로 연구를 진행하였다. 직업소명의식의 하위변인은 초월적 부름, 목적·의미 존재, 친사회적 지향 동기로 구성되었으며, 직무열의는 활력, 몰두, 헌신으로 구성하였다. 검증 결과 해양경찰공무원이 인식하는 직업소명의식 하위변인인 초월적 부름과 목적·의미 존재는 직무열의의 하위변인인 활력, 헌신, 몰두에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 직업소명의식 하위변인인 친사회적 지향 동기는 직무열의의 하위변인인 활력, 헌신, 몰두에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 분석 결과를 통해 해양경찰 조직의 실무적 시사점을 제안하였다.

핵심용어 : 해양경찰, 해양경찰공무원, 직업소명의식, 직무열의, 해양경찰 발전

Abstract : The purpose of this study was to verify the relationship between job calling consciousness and job enthusiasm for the development of marine police organizations and individuals. A study was conducted on 136 Korea Cost Guard officials. Sub-variables of vocational calling consciousness consisted of transcendent calling, the existence of purpose and meaning, and pro-social-oriented motivation, and job enthusiasm consisted of vitality, immersion, and dedication. As a result of the verification, it was found that transcendent calling, purpose, and meaning, which are sub-variables of occupational calling recognized by Korea Cost Guard officials, have a positive (+) effect on vitality, and commitment. However, it was found that pro-social-oriented motivation did not affect vitality, commitment, and immersion. Through the analysis results, practical implications of the maritime police organization were proposed.

Key Words : Maritime police, Maritime police officials, Vocational calling, Job engagement, Maritimepolice development

1. 서론

직업에 대한 개인의 인식은 삶의 방식과 동기 부여 등 다양하게 존재하며, 직업의 선택에서 중요한 판단 기준이 되고 있다. 직업의 선택은 개인마다 서로 다른 특성을 보이지만 근무를 하면서 조직의 문화와 조직 성과에 대한 인식 그리고 자신의 직무에 대한 만족감에 따라 공통 분모가 형성될 수 있으며, 그 결과는 조직과 구성원 모두에게 긍정적 효

과를 기대할 수 있다. 따라서 직무와 삶의 일치감을 높여야 한다는 점에서 최근 긍정 심리학 분야에서 관심을 갖는 것이 직업소명의식과 직무열의이다. 종교적 의미를 담고 있는 직업소명의식은 최근 직업을 통한 삶의 목적 실현으로 확대되어 사회적으로 적용되고 있다. 비록 구성요소가 추상적 의미가 있겠지만, 단순히 무의식적 인식보다는 직·간접적인 경험을 바탕을 통한 직업에 대한 인식이라 할 수 있다. 또한 직무열의는 직무에 대한 신체 및 정신적 에너지로서 개인 삶의 목표 달성과 조직 성과라는 양자와 관련이 있다. 이러

† belroad@hanmail.net, 063-469-1895

한 개념과 구성요소에 대해 해양경찰은 직무상 일반 공공기관과는 상이한 특성으로 전문성, 기동성, 돌발성, 위험성 등이 있다. 또한 해양경찰공무원의 역할은 시민의 생명, 신체 및 재산보호, 법률 집행, 범죄 예방, 사회 질서 유지 등 해양경찰공무원으로서 남다른 헌신과 몰두, 활력을 필요로 한다. 따라서 해양경찰관의 직업 소명의식은 직무열의에 미치는 영향은 해양경찰이 조직의 목표는 무엇이며, 목표를 위한 해양경찰관이라는 구성원이 어떤 인식과 행동으로 연결되는지를 파악하는 것은 해양경찰의 조직 성과와 구성원의 삶의 만족까지 영향을 미칠 수 있는 매우 중요한 사안이라고 할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 해양경찰공무원을 대상으로 직업소명의식이 직무열의에 미치는 영향을 검증하고자 한다. 또한 직업소명의식과 직무열의 관계에 대한 분석 결과를 통해 해양경찰에 대한 시사점을 제공하는데 목적이 있다.

2. 이론적 논의

2.1 직업소명의식

직업소명의식(vocational calling)에서 소명(calling)은 자신의 주체적인 의식과 행동보다는 초월적 존재의 부름을 통해 직업으로 연결된다는 종교적 의미에서, 최근에는 사회적으로 의미 있는 일을 통한 삶의 목적 실현이라는 의미로 확장되어 사용되고 있다. 이에 대해 소명의식은 주어진 임무에 대해 헌신하는데 영향을 미치는 목적의식으로서 내면의 심리상태로 정의할 수 있다. 직업소명의식의 구성요소는 크게 소명의 추구와 소명의 존재라는 의미로 구성된다. 소명의 추구는 소명에 대한 현재와 미래 지향적 의미가 있고, 소명의 존재는 다분히 현재 지향적 의미가 크다(Steger et al., 2010).

초월적 부름은 국가, 사회, 가족이라는 외적 원천에 대한 자신의 직업에 대한 인식이라 할 수 있다. 즉 자신이 행하고 있고 임무에 대한 내적인 성찰, 내면의 소리와 관련되어 자신이 하고 있는 일에 대하여 어떤 부름을 받았다고 인식하거나 내적인 요구에 따라 행동한다고 생각한다. 목적·의미 존재는 자신의 직업에서 삶의 목적과 의미를 찾고 실현되기를 바라는 노력이라 할 수 있으며 현재의 업무가 자신의 삶에서 얼마나 중요하고 또한 자신의 행동에 대한 도덕적 판단 기준으로 작용한다. 친사회적 지향 동기는 자신의 업무가 직·간접적으로 타인에게 영향을 미치며 공공의 선의 역할을 감당하려는 노력이다. 일과 동일시는 자신의 업무가 자신의 목표와 얼마만큼 부합하는가로 자신의 잠재력을 향상시킬 수 있다고 인식하는 것이다. 소명의식은 친사회적 가치를 추구하기 위한 과정으로 긍정적인 정서와 관련되며

지속적인 업무능력 향상을 위한 노력과 변화에 대응하기 위한 능력 향상이 수반된다. 그러므로 소명의식은 개인의 삶의 질과 직업에 대한 인식, 업무태도와 행동에 영향을 미쳐 조직의 목표달성에 영향을 미치는 요인이다. 소명의식은 조직에서의 업무의 수행하는 업무와 자신의 능력의 차이를 인지하고 이를 위한 지속적인 노력이 수반된다(Moon, 2021). 또한 수동적이지 않고 적극적이고 능동적인 삶의 태도를 내포하고 있다.

직업소명에 관한 선행연구는 인구사회학적인 차이에 따른 직업소명에 영향을 미치는 영향에 관한 연구에서 학력은 노인을 보호하는 요양보호사의 소명 의식에 영향을 미치며(Lee, 2016). 소득수준도 사회복지사들의 전문직업적 정체성에 영향을 미쳐 소득이 높아질수록 직업정체성이 높아진다(Song, 2006). 또한 개인적 특성과 소명에 관한 연구에서는 삶의 의미, 자신의 지위 감지는 영향요인으로 조사되었으나 교육 수준, 근무 연한, 지위 지각, 직위, 종교 신앙을 영향을 미치지 않는 것으로 조사되어 상반된 연구결과도 존재한다(Wrzesniewski et al., 1997). 또한 직업소명이 영향을 미치는 요인에 관한 연구는 개인의 태도에 영향을 미치는 연구에서 직업결정과정에서 자신감과 미래에 대한 확신이 강하게 표현되어 자기효능감과 직업적 자아인지와 같은 태도에 영향을 미치는 것으로 조사되었으며(Steger et al., 2010), 개인의 행동에 영향을 미치는 연구는 소명의식이 조직에서의 성과와 성공을 달성하기 위한 행동이 수반된다. Kim et al.(2019)의 연구에서는 직업소명이 직무열의와 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 조사되었는데 이는 소명의식이 확고하게 지각할수록 자신의 임무에 대한 활력을 가지고 조직에 헌신하며 몰두하는 것으로 조사되었다(Kwon, 2015). 또한 Sims and Manz(1996)은 사회복지 공무원을 대상으로 진행한 연구에서 소명의식이 높을수록 제공되는 서비스 질이 높아지며 직업태도에 영향을 미쳐 일상적 삶 뿐만 아니라 직장 생활의 만족도가 높으며, 스트레스와 같은 부정적 요소에 대해 덜 영향을 받거나 대처에 적극성을 보이는 것으로 조사되었다(Kwon and Kim, 2014).

2.2 직무열의

직무열의(job engagement)는 직무에 대해 활력이라는 에너지를 갖고 몰입하며 헌신하는 마음가짐으로서 직무소진(job burn out)과 반대되는 개념이다. 직무열의는 직무에 대한 조직 내 역할에서 구성원이라는 지위로 자신의 육체적, 인지적, 감정적이라는 에너지를 사용한다는 것이다. 외국은 공무원을 대상으로 하는 직원열의 지수(employee engagement index)측정하면서 조직의생산성 향상을 위한 노력을 하고 있다.

열의의 심리적 조건은 심리적 의미성(meaningfulness), 안정성(safety), 가용성(availability)이며 자신의 인생에 의미를 부여하는 심리적 의미성에 영향을 주는 요인으로 업무와 역할특성, 업무 상호작용과 같은 업무 요소(work elements)를, 심리적 안정성에 영향을 미치는 요인으로는 개인의 이미지와 지위에 부정적인 결과를 초래하지 않는 것으로 구성원들간의 관계, 관리 스타일과 절차, 조직규범과 같은 사회시스템 요소(elements of social systems)를, 마지막으로 업무를 수행할 수 있는가의 역량에 관한 심리적 가용성에 영향을 미치는 요인으로 신체적, 감정적 에너지, 외부활동(outside life)과 같은 개인적 요소(individual distractions)를 범주화 하였다(Kim, 2015).

직무열의의 가장 대표적인 구성요소는 활력(Vigor), 헌신(Dedication), 몰두(Absorption)로 제시되고 있다. 활력은 직무에 대한 자신의 투입 의지로서 높은 수준의 에너지와 어려운 상황에 대한 인내와 회복을 의미한다. 헌신은 직무에 대한 열정과 자부심, 도전의식이라는 의미부여, 몰두는 직무에 몰입한 상태에서 집중력과 심리적 안정감을 의미한다. Schaufeli et al.(2002)는 직무열의가 단편적이고 제한적 시간에 나타나기 보다는 개인적 행동보다는 넓은 범위에서 나타나는 감정 및 인지 상태가 지속적이라는 점에서 구성요소로 널리 활용되고 있다. 직무열의는 직무에 대한 긍정적이고 스스로 만족할만한 동기부여 상태로, 직무에 대한 열의가 높으면 일을 수행할 때 몰입의 정도가 높고 조직에 헌신하는 긍정적인 태도를 나타낸다(Moon, 2021) 또한 직무열의는 서비스를 제공하는 기업에게 긍정적인 영향을 미쳐 고객지향성에 정(+)의 영향을 미친다(Kim et al., 2023).

직무열의에 관한 선행연구는 직무열의에 영향을 미치는 요인으로 직무특성에 따른 직무요구(직무과부하, 직무불안정성, 직장과 가정의 불화, 역할스트레스)는 직무열의에 부정적인 영향을 미치며, 직무자원(직무자율성, 직무명확성, 피드백, 교육기회)은 긍정적인 영향요인으로 조사되었다. 또한 조직차원에서의 조직과 상사와의 관계에서의 자기효능감, 낙관주의, 희망, 회복탄력성, 공공봉사동기 같은 개인적 자원(personal resources)과, 조직공정성과 조직지원인식, 상사와 동료의 지원인식은 긍정적인 영향요인으로 나타났다(Park, 2016). 또한 역할 내적 변수는 조직성과, 적극적 행동에는 긍정적인 영향을 미치지만 이직의도에는 부정적인 영향을 미치며, 외적변수는 혁신행동과 조직시민행동 같은 조직차원의 성과변수에는 긍정적인 영향을 미치지만 일과 삶의 균형에는 부정적인 영향을 미치는 것으로 조사되었다(Park and Cho, 2022). 또한 공무원을 대상으로 한 직무열의 영향요인에 관한 연구는 소방공무원의 직장 내에서의 대인갈등, 업무압박으로 인한 불규칙적 생활, 역할의 모호성, 직장문화 및 직무불안정은 희생적 열의(헌신과 몰두 포함)와 활력에

부(-)적인 영향을 미친다는 연구결과와(Lee and Kim, 2016)와 경찰공무원의 직무몰입이 활력, 헌신, 몰두 모두에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 조사되었다(Lim, 2016). 또한 You(2023) 연구에서는 집단응집력의 하위변인인 과업응집력과 집단애착감이 직무 열의의 하위변인인 활력에 정(+)의 영향을, 집단응집력 하위변인인 사회적 응집력은 직무 열의의 하위변인인 활력에는 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

3. 연구설계

3.1 분석의 틀

이 연구의 목적은 해양경찰공무원의 직업소명의식이 직무 열의에 미치는 영향을 확인하는 것이다. 연구 진행을 위해 이론적 배경에서 제시한 내용과 같이 독립변수는 해양경찰공무원의 직업소명의식으로서 하위변인은 초월적 존재, 초월적 추구, 사회적 존재로 구성하였으며, 종속변수는 직무 열의로서 하위변인은 활력, 헌신, 몰두로 구성하였다. 연구 분석 방법은 SPSS WIN 20.0 프로그램을 활용하여 통계처리 하였다.

3.2 연구 가설

이 연구는 해양경찰공무원의 직업소명의식이 직무 열의에 미치는 영향을 검증하기 위해 다음과 같은 가설을 설정 하였다.

가설: 해양경찰공무원의 직업소명의식은 직무 열의에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.3 설문지의 구성

이 연구에서 직업 소명의식이란 해양경찰공무원의 초월적 인식을 경험하고, 자신 삶의 특정 역할을 통한 목적이나 의미를 지행하는 태도로서, 타인에 대한 가치와 동기 지향을 의미한다. 또한 직무열의는 해양경찰공무원의 직무에 대한 집중하는 에너지로서 신체, 인지 및 심리적 몰입하는 정도와 자부심을 의미한다. 연구의 진행을 위해 각 변인의 설문지의 구성은 Table 1과 같다. 직업소명의식에 대한 설문지의 구성은 Calling and Vocation Questionnaire(CVQ)를 Shim and Yoo(2012)이 타당화한 소명의식척도를 사용하였다. 직업소명의식의 하위변인은 초월적 존재 부류(3문항), 목적·의미 존재(4문항), 친사회 지향 존재(4문항)로 3개의 하위변인으로 구성하였으며 설문지의 구성은 Lee and Kim(2021)을 활용하였다. 각 설문의 내용은 리커트 5점 척도(1= 전혀 그렇지 않다, 5= 매우 그렇다)로 하였다.

Table 1. Composition of the questionnaire

Variable	Construct	Variable	Number of questions	References
Independent variable	vocational calling	transcendental call	3	Shim and Yoo(2012)
		existence of purpose and meaning	4	
		social-friendly motivation	4	
Dependent variable	job engagement	vitality	3	Lee and Kim(2021)
		preoccupation	3	
		commitment	3	

4. 분석결과

4.1 인구 사회학적 특성

이 연구에서 조사대상자의 특성은 Table 2와 같다. 성별의 경우 남자는 126명(92.6%), 여성은 10명(7.4%), 연령은 20대 2명(1.5%), 30대 54명(39.7%), 40대 57명(41.9%), 50대는 23명(16.9%), 학력은 고졸 6명(4.4%), 전문대졸(중퇴 포함) 11명(8.1%), 대졸(중퇴 포함) 100명(73.5%), 대학원 이상 19명(14.0%), 결혼 여부의 경우 기혼 108명(79.4%), 미혼 25명(18.4%), 기타 3명(2.2%)로 나타났다. 현재의 계급은 순경 11명(8.1%), 경장 15명(11.0%), 경사 44명(32.4%), 경위 33명(24.3%), 경감 24명(19.3%), 경정 9명(6.6%)이었으며, 근속기간은 5년 미만 12명(8.8%), 5-10년 미만 54명(39.7%), 10-15년 미만 13명(9.6%), 15-20년 미만 30명(22.0%), 20년 이상 27명(19.9%), 입직경로는 순경 공채 65명(47.8%), 순경-경사 특채 51명(37.5%), 간부후보생 10명(7.4%), 기타 10명(7.4%)이었다. 담당업무는 경비 17명(12.5%), 구조·안전 27명(26.5%), 정보/보안/외사 8명(5.9%), 수사 36명(26.5%)이며, 근무 기관은 경찰청 37명(27.2%), 지방청 4명(2.9%), 경찰서 43명(31.6%), 지구대/파출소 9명(6.6%), 기타(항공/함정 등) 43명(31.6%)으로 나타났다. 설문대상지역은 해양경찰청, 중부지방청, 서해지방청과 군산해양경찰서, 부안해양경찰서, 목포해양경찰서에서 근무하는 해양경찰공무원을 대상으로 약 2개월동안 설문지를 배포하고 수거하였다.

Table 2. Descriptive statistics of sample (N = 136)

	Description	Frequency	%
Gender	Male	126	92.6
	Female	10	7.4
Age	20-29	2	1.5
	30-39	54	39.7
	40-49	57	41.9
	50 above	23	16.9
Education	high school	6	4.4
	junior College	11	8.1
	College	100	73.5
	Graduate school	19	14.0
marital status	Married	108	79.4
	Not married	25	18.4
	Divorce	3	2.2
Class	police officer	11	8.1
	senior police officer	15	11.0
	assistant inspector	44	32.4
	inspector	33	24.3
	senior inspector	24	17.6
	supertendent	9	6.6
working period	Less than 5 years	12	8.8
	5-10	54	39.7
	11-15	13	9.6
	16-20	30	22.0
career path	21 above	27	19.9
	police officer open recruitment	65	47.8
	police officer-assistant inspector special employment	51	37.5
	open recruitment of executives	10	7.4
	announcement special offer	10	7.4
assigned task	etc	36	21.4
	police officer/auditor	17	12.5
	living safety/female and adolescent	27	19.9
	security services	48	35.3
	information security foreign affairs	8	5.9
working ization	investigation/cyber	36	26.5
	the National Police Agency	12	7.1
	local police agency	37	27.2
	police station	4	2.9
	police box	43	31.6
	etc	9	6.6

4.2 요인분석 및 신뢰도 분석 결과

Table 3과 Table 4는 이 연구의 독립변수 및 종속변수의 요인, 신뢰도 분석 결과이다. 이 연구에서는 측정 도구의 신뢰성 확보를 위해 문항의 선택기준은 고유값(eigen value)은 1.0 이상하였으며, 타당도 검증을 위해 탐색적 요인분석을 실시, 모든 측정변수 구성요인을 추출하기 위해 주성분 분석(principle component analysis)을, 요인적재치 단순화를 위해 직교회전방식(varimax)를 채택하였다. 요인적재치는 0.40 이상, 신뢰도는 0.6 이상을 기준으로 하였고 Table 3과 같이 직업소명의식 11문항, 직무열의의 9문항을 분석에 활용하였다.

요인분석 결과 직업소명의식의 하위변인은 연구설계와 같이 초월적 부름, 목적·의미 존재, 친사회적 지향 동기로 구성되었다. 직무열의도 연구 설계와 같이 활력, 몰두, 헌신 3개의 요인으로 구성되었다. 각 변인들의 평균값은 초월적 부름 3.16, 목적·의미 존재 3.40, 친사회적 지향 동기 3.49, 활력 3.21, 헌신 3.41, 몰두 3.36으로 나타났다.

Table 3. Results of reliability analyses

Construct	item	component	extraction	eigen value	rotation sums of squared loadings	Cronbach α	
Independent variable	transcendental call	3	.941	.885	2.598	86.595	.920
		2	.928	.861			
		1	.923	.851			
	existence of purpose and meaning	6	.924	.853	3.126	78.149	.901
		5	.905	.820			
		7	.885	.784			
		4	.818	.670			
	social-friendly motivation	8	.894	.799	2.828	70.711	.857
		9	.862	.744			
		11	.826	.682			
10		.777	.603				
Dependent variable	vitality	2	.941	.885	2.340	77.990	.855
		1	.918	.842			
		3	.783	.613			
	preoccupation	6	.920	.847	2.496	83.200	.897
		5	.920	.847			
		4	.896	.802			
	commitment	8	.925	.855	2.493	83.089	.896
		9	.921	.848			
		7	.889	.790			

Table 4. Results of reliability analyses

	Average	Standard deviation	Correlation between constituent concepts					
			1	2	3	4	5	6
transcendental call	3.16	.886	1					
existence of purpose and meaning	3.40	.791	.542**	1				
social-friendly motivation	3.49	.764	.568**	.746**	1			
vitality	3.21	.815	.651**	.766**	.700**	1		
commitment	3.41	.838	.752**	.747**	.755**	.780**	1	
preoccupation	3.36	.860	.740**	.735**	.757**	.742**	.714**	1

** The correlation coefficient is significant at the 0.01 level (both sides).

4.3 연구 가설 검증 결과

Table 5는 해양 경찰공무원의 직업소명의식 하위변인인 초월적 부름, 목적·의미 존재, 친사회적 지향 동기가 직무 열의의 하위변인인 활력에 미치는 영향에 관한 결과이다. 해양 경찰공무원의 직업소명의식 하위변인인 초월적 부름과 목적·의미 존재는 직무열의의 하위변인인 활력에 미치는 영향에서 각각 t값은 5.216, 5.667로 나타나 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 직업소명의식 하위변인인 친사회적 지향 동기는 직무열의의 하위변인인 활력과의 관계에서 t=.575 (p=.567)로 나타나 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

Table 5. The Effect of the Sub-variable of Vocational Calling Consciousness of Marine Police Officials on the Vitality of Sub-variable of Job Engagement

Dependent variable	Independent variable	B	Standard error	β	t	p	F	R ² (adj.R ²)
vitality	Constant	.147	.201		.731	.466	86.648	.667 (.659)
	transcendental call	.301	.058	.324	5.216	.000		
	existence of purpose and meaning	.561	.099	.543	5.667	.000		
	social-friendly motivation	.060	.105	.056	.575	.567		

Table 6은 해양 경찰공무원의 직업소명의식 하위변인인 초월적 부름, 목적·의미 존재, 친사회적 지향 동기가 직무 열의의 하위변인인 헌신에 미치는 영향에 관한 결과이다. 해양 경찰공무원의 직업소명의식 하위변인인 초월적 부름, 목적·

의미 존재는 직무열의 하위변인인 헌신에 미치는 영향에서 각각 t값은 9.804, 9.954로 나타나 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 직업소명의식 하위변인인 친사회적 지향 동기는 직무열의 하위변인인 활력과의 관계에서 $t=-.363(p=.717)$ 로 나타나 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

Table 6. The Effect of the Sub-variable of Vocational Calling Consciousness of Marine Police Officials on the Commitment of Sub-variable of Job Engagement

Dependent variable	Independent variable	B	Standard error	β	t	p	F	R ² (adj.R ²)
commitment	Constant	-.065	.140		-.465	.642	238.026	.846 (.842)
	transcendental call	.394	.040	.414	9.804	.000		
	existence of purpose and meaning	.687	.069	.649	9.954	.000		
	social-friendly motivation	-.026	.073	-.024	-.363	.717		

Table 7은 해양 경찰공무원의 직업소명의식 하위변인인 초월적 부름, 목적·의미 존재, 친사회적 지향 동기가 직무열의 하위변인인 몰두에 미치는 영향에 관한 결과이다. 해양경찰공무원의 직업소명의식 하위변인인 초월적 부름, 목적·의미 존재는 직무열의 하위변인인 몰두에 미치는 영향에서 각각 t값은 8.723, 8.376으로 나타나 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 직업소명의식 하위변인인 친사회적 지향 동기는 직무열의 하위변인인 활력과의 관계에서 $t=.349(p=.728)$ 로 나타나 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

Table 7. The Effect of the Sub-variable of Vocational Calling Consciousness of Marine Police Officials on the Preoccupation of Sub-variable of Job Engagement

Dependent variable	Independent variable	B	Standard error	β	t	p	F	R ² (adj.R ²)
preoccupation	Constant	-.186	.158		-1.182	.239	192.247	.816 (.812)
	transcendental call	.394	.045	.403	8.723	.000		
	existence of purpose and meaning	.649	.077	.596	8.376	.000		
	social-friendly motivation	.029	.082	.025	.349	.728		

5. 결론

이 연구는 해양경찰공무원의 직업소명의식이 직무열의에 미치는 영향을 검증하는데 목적이 있다. 연구의 진행을 위해 해양경찰공무원 136명을 대상으로 설문을 활용하였으며, 독립변수는 직업소명의식으로서 하위변인은 초월적 부름, 목적·의미 존재, 친사회적 지향 동기이며, 종속변인은 직무열의로서 활력, 헌신, 몰두로 구성하여 검증하였다.

분석결과 첫째, 해양경찰공무원의 직업소명의식 하위변인인 초월적 부름과 목적·의미 존재는 직무열의 하위변인인 활력, 헌신, 몰두에 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타났다.

이러한 연구결과는 소명의식에서 강조하는 업무에 대한 열정, 조직과 사회에 대한 기여, 잠재능력 발휘 직무에 대한 열의가 조직에 대한 헌신과 애정에 대한 강력한 동기부여 요인으로 작용한다고 주장하는 연구(Song and Kwon, 2022)와 동일한 결과이다. 최근 사회는 베이비부머의 은퇴와 MZ세대의 노동시장의 유입으로 헌신과 봉사의 가치보다는 경제적인 이익을 강조하는 풍조로 소명의식과 같은 무형의 가치와 의미가 반감되고 있는데 국민에 대한 봉사를 강조하는 공공분야에서도 업무를 통한 자아실현과 소명의식향상을 위한 다양한 교육과 제도의 도입이 필요하다. 해양경찰의 채용제도를 살펴보면 해양경찰은 필기시험에서 2배정도의 인원을 선발하고 체력측정과 면접과정을 거친 후 최종선발하고 있다. 공채와 특채 필기시험과목은 해양경찰학개론, 형사법, 한국사, 영어, 해사법규, 헌법, 항해술과 기관술이며, 체력평가 항목은 달리기, 윗몸일으키기, 팔굽혀펴기, 악력, 수영이며, 가산점은 운전, 무도, 전산정보처리, 전자통신, 사무관리, 차량정비, 세무회계의 자격증소지자에 한하여 1-5점까지 가산점을 부여하고 있다. 또한 각 평가 항목별 비중은 필기시험50% 체력25% 면접20% 자격증5%로 배분되어 있다. 그러나 국민에 대한 봉사와 헌신이 강조되어야 하는 해양경찰공무원의 채용에서 소명의식과 같은 무형의 가치를 확인, 검증하는 평가제도와 요소는 부재한 상태이다. 그러므로 초월적인 부름, 가치와 의미, 친사회적인 행동 같은 가치를 함양하고 있는 구성원의 선발제도의 도입 필요성이 인정되고 있다. 이를 위하여 면접에서 단순한 지식을 검증하는 단계를 초월하여 기업에서 도입시행하고 있는 다양한 면접방식의 도입이 요구된다. 또한 해양경찰교육원에서도 재직자들을 대상으로 한 프로그램의 운용에서도 직업소명의식향상에 필요한 과정의 신설이 필요하다.

둘째, 직업소명의식 하위변인인 친사회적 지향동기는 직무열의 하위변인인 활력, 헌신, 몰두에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 공무원을 대상으로 직업소명의식이 확고하게 인식되고 지각될수록 자신이 행

하고 있는 임무에 대한 활력을 가지게 되어 직무열의에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타난 기존의 연구결과와는 상이하다. 하지만 일과 삶의 균형의 강조는 조직차원의 목표를 강조하기보다는 개인의 욕구충족을 강조하는 시대상황을 반영하여 기존세대의 조직에 대한 충성이나 조직의 또 다른 강요로 해석할 수 있어 현신에 긍정적인 영향을 미치지 않는다는 연구(Lim, 2018)와 과업응집력과 사회응집력과 같은 직무와 관련되지 않은 요소로 해양경찰조직 구성원들에게 부정적 인식을 유발하여 직무 열의 하위변인인 몰두에는 영향을 미치지 않는다는 연구(You, 2015)와 같이 업무와 직접적인 관련성이 없는 일과 친사회적인 행동, 일과 삶의 균형, 사회응집력은 직무열의에 긍정적인 영향을 미치지 않는 것으로 이해된다. 본 연구의 한계는 해양경찰공무원 소수만을 대상으로 진행한 연구로써 연구결과를 일반화할 수 없으며 대상의 범위의 확대, 설계가 필요하다. 둘째, 데이터는 자기보고식(self-report) 방식을 통해 수집되어 동일방법편의 오류(common method bias)가 내포되었을 가능성이 존재하여 객관성과 타당성을 향상시키기 위한 데이터를 수집, 분석이 필요하다.

References

- [3] Kim, J. T., Y. H. Cho, and H. S. Kim(2019), The Effects of The Job Vocation of Hotel Cooking Employees on Job Engagement and izational Commitment, Korean Society of Foodservice Management, Vol. 22, No. 5.
- [4] Kim, M. S.(2015), Antecedents and consequences of job engagement, Domestic Doctorate from Soongsil University.
- [5] Kim. S. J., J. S. Han, and H. M. Lee(2023), A study on the influence of job engagement and customer orientation according to hotel employees' sense of calling and psychological ownership, Korean Tourism Research Society, Vol. 37, No. 2.
- [6] Kwon, H. N.(2015), A study on Influence of the sense of calling on religious workers in the church on the work engagement, Hanyang University.
- [7] Kwon, S. Y. and M. S. Kim(2014), A Qualitative Study for Exploring the Construct of Vocational Calling and the Effect of Factors on Living a Calling, Youth Studies Research, Vol. 21, No. 6.
- [9] Lee, S. K.(2016). The Effects of Public Social Worker's Psychological Resource on the izational Citizenship Behavior :Focusing on Mediating Effects of Job Attitude, Graduate School, Cho-Sun University.
- [10] Lee, J. M. and J. S. Kim(2016), A Study on the Job Attitude Factors and Job Stress Factors of Fire-fighting Officers : Focused on the Correlation between Factors and Regulation Effect of izational Trusts, Korean Public Administration Research, Vol. 25, No. 3.
- [11] Lee, W. Y. and H. G. Kim(2021), A Study on the Effects of Servant leadership on izational Commitment and Job Engagement: the Mediating Role of Trust in Leader and Self-Efficacy, The Journal of Public Policy and Governance, Vol. 15, No. 3, pp. 99-144.
- [12] Lim, K. H.(2016), A Study on the Effects of Authorized Leadership on Police Mid-level Manager on Job Attitude and izational Commitment - Focused on Job Crafting Mediation Effect, Graduate School, Hanse University.
- [13] Lim, H. T.(2018), Here Comes the 90s, book.
- [14] Lim, W. S.(2016), The Effect of Police Officers' Humor Sense on Job Engagement, Korean Private Security Association, Vol. 15, No. 4.
- [15] Moon, S. J.(2021), The Structural Relationships among Calling, Job Engagement, and Customer Orientation of Hotel Employees: Focusing on the moderating effect of izational Trust, Korean Tourism Research Society, Vol. 46, No. 1, pp. 231-254.
- [16] Park, B. Y. and Y. J. Cho(2022), The Effects of Motivation Fulfillment on Job Engagement and Turnover Intention: Focusing on US Federal Employees, Korean Society and Public Administration Research, Vol. 32, No. 4, pp. 1-39.
- [17] Park, Y. H.(2016), The Effects of Empowering Leadership on izational Citizenship Behavior: Focusing on Mediation Effects of Self-efficacy, Journal of the Korea Society of Computer and Information, Vol. 21, No. 5, pp. 185-191.
- [18] Schaufeli, W. B., M. Salanova, V. González-romá, and A. B. Bakker(2002), The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach, Journal of Happiness Studies, Vol. 3, pp. 71-92.
- [19] Shim, Y. R. and S. K. Yoo(2012) Development and Validation of the Korean Version of the Calling and Vocation Questionnaire (CVQ-K), The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy, Vol. 24, No. 4, pp. 847-872.
- [20] Sims, H. P. Jr. and Manz, C. C.(1996), Company of Heroes: Unleashing the Power of Self Leadership, Wiley, New York, NY.
- [21] Song, I. and S. Kwon(2022), The Impact of Calling on Job Engagement and OCB : Mediating Role of Psychological

Ownership, Human Resource Development Research, Vol. 25,
No. 2, pp. 59-78.

- [22] Song, J. E.(2006), The study on social welfare workers' environmental factor of working place and identity of professional job, Hannam University Graduate School of Social and Cultural Studies.
- [24] Steger, M. F., N. K. Pickering, J. Y. Shin, and B. J. Dik(2010), Calling in work: Secular or sacred?. Journal of Career Assessment, Vol. 18, pp. 82-96.
- [25] Wrzesniewski A, Mccauley C R, Rozin P, Schwartz B. (1997), Jobs, careers, and callings: people'srelations to their work, Journal of Research in Personality, Vol. 31, No. 1, pp.21-33.
- [26] You, J. D.(2015), Psychological empowerment and izational citizenship behavior relationship of police officers: Control variable of LMX, The Police Science Journal, Vol. 10, No. 3, pp. 39-64.
- [27] You, J. D.(2023), A Study on the Influence of Group Aggregation Perception of Marine Police Officials on Job Enthusiasm, Knowledge and Culture, No. 12.

Received : 2023. 11. 21.

Revised : 2023. 12. 12.

Accepted : 2023. 12. 29.