



한국경찰연구 제12권 제3호

ISSN : 1598-6322(Print) 2714-1004(Online)

해양경찰의 조직문화와 공공봉사동기(PSM)간 영향관계

윤병훈, 최응렬

To cite this article : 윤병훈, 최응렬 (2013) 해양경찰의 조직문화와 공공봉사동기(PSM)간 영향관계, 한국경찰연구, 12:3, 173-196

① earticle에서 제공하는 모든 저작물의 저작권은 원저작자에게 있으며, 학술교육원은 각 저작물의 내용을 보증하거나 책임을 지지 않습니다.

② earticle에서 제공하는 콘텐츠를 무단 복제, 전송, 배포, 기타 저작권법에 위반되는 방법으로 이용할 경우, 관련 법령에 따라 민, 형사상의 책임을 질 수 있습니다.

www.earticle.net

해양경찰의 조직문화와 공공봉사동기(PSM)간 영향관계

윤 병 훈* · 최 응 렬**

차 례

- I. 서론
- II. 이론적 배경
- III. 연구설계 및 연구방법
- IV. 분석결과
- V. 결론 및 함의

〈국 문 초 록〉

이 연구의 목적은 해양경찰의 조직문화유형과 공공봉사동기간 영향관계를 파악하는 것이다. 공공조직 구성원들에게서 발생하는 특유의 동기요인인 공공봉사동기(PSM)는 공익증진을 위해 공공조직들이 대민서비스를 강조하고 있는 공공조직의 지향점과 결부되어 연구가 활발히 진행되고 있다. 반면, 경찰공무원은 치안서비스의 주체라는 점에서 그 어느 공공조직 종사자들보다 대민서비스를 위한 동기요인이 중요함에도 불구하고 이에 대한 연구는 미진한 것이 현실이다. 더욱이 해양경찰의 경우 해상치안서비스의 수준 및 대민서비스 질 향상의 중요성에 대해 논의되고 있는 시점에서 공공봉사동기에 관한 연구의 필요성이 제기된다. 이 연구는 공공봉사동기에 영향을 미칠 수 있는 요소 중 하나로 조직문화를 선정하였다. 그 이유는 조직문화가 조직구성원들을 결집시키고, 구성원들의 직장생활에 대한 의미와 목적을 부여함과 동시에 이들의 행동을 결정짓는 중요한 요소이기 때문이다.

연구 결과 첫째, 집단문화와 위계문화 유형과 공공봉사동기간 영향관계를 재확인할 수 있었다. 둘째, 공익몰입(commitment to public interest)에 있어 합리문화유형이 미친 영향관계와 자기희생에 있어 발전문화유형이 미친 영향관계는 기존 연구들과 상이하다는 점을 확인하였다. 이를 통해 공공봉사동기를 향상시킬 수 있는 방안으로 조직의 유연성과 안정성의 조화가 필요하다는 점을 제시하였다.

주제어: 해양경찰, 해양경찰공무원, 경쟁가치모형, 조직문화, 공공봉사동기

* 동국대학교 대학원 경찰행정학과 박사과정(제1저자)

** 동국대학교(서울) 경찰행정학과 교수(교신저자)

I. 서론

국가를 위해 희생하고 봉사하고자 하는 공직의 책임자를 선발하고 육성하는 것은 공공조직의 조직성과를 창출하기 위한 중요한 요소이자 인사관리에 있어 매우 중요한 과제이다. 이에 공공조직들은 공직의 책임자를 선발하고 조직의 효과성과 성과를 향상시키기 위해 1980년대 대두된 신공공관리론(New Public Management)의 영향을 받아 민간조직에서 조직효과성을 위해 활용되어온 성과와 보상 등과 같은 외재적 동기유발요인들을 공공조직에 적용해 왔다.

그러나 최근에는 신공공관리론을 바탕으로 민간조직에서 주로 활용된 성과급이나 보상과 같은 외재적 동기유발요인이 공공조직 구성원들에게 적용되어 조직의 효과성을 향상시키는 동기유발요인으로 보기에는 한계가 있다는 연구들이 제시되고 있다. 먼저, Rainey(2009)는 공공조직의 구성원들에게 금전적 보상체계보다 공공에 대한 서비스 수준이 높은 특징을 나타냈다는 점을 통해 공공조직의 경우에는 성과와 보상 이외에도 고유한 동기요인이 내재되어 있다고 보고 있다. 또한, 유민봉·박성민(2013)은 공공조직 구성원들의 경우 성과와 보상 이외에도 사회질서 유지에 있어 공공조직의 구성원으로서 역할과 공공가치 실현을 위해서는 이들만의 고유한 동기유발요인이 작용된다고 하였다.

이와 같은 논의들로 볼 때 최근에는 공공조직의 경우 신공공관리론에서 주장되어온 성과와 보상 등과 같은 외재적 동기유발요인 이외에도 공공조직 고유의 동기유발요인들이 조직의 효과성이나 성과를 창출해 내는 요소로 작용하고 있다는 것을 알 수 있다.

이에 공공조직에서는 조직의 성과달성을 위해 민간조직과 다른 조직구성원들의 동기요인을 찾기 위한 연구가 활발히 진행되고 있는데 대표적인 것으로는 공공조직 고유의 동기요인을 설명하는 이론인 공공봉사동기(Public Service Motivation: 이하 PSM)을 들 수 있다(한 에스더·이근주, 2012: 90). 공공에 대한 봉사와 서비스 지향의지를 나타내는 공공조직 구성원들만의 고유한 동기요인인 공공봉사동기는 최근 공공조직들이 조직의 생산성, 효율성, 성과, 공공에 대한 서비스의 질 향상 등을 강조하고 있는 현 시점에서 매우 중요한 개념이자 동기요인이다. 또한 공공봉사동기는 정부가 효율적인 정부 운영을 위한 정부혁신의 일환으로 창의적이고 개인의 자율성을 극대화시켜 열심히 일하는 공직분위기를 조성하고 행정의 생산성과 서비스의 질을 높이하고자 하는 최근 정부의 행정개혁 흐름과 부합된다는 점에서 중요하다.

일선 해양경찰관서에서 근무하는 대부분의 해양경찰공무원들은 연고지 불일치로 인한 주

거불안정, 해양경찰업무의 위험성과 함정이라는 폐쇄적인 생활공간 내에서 맞이하게 되는 업무의 열악성 등의 어려움을 겪고 있다. 그럼에도 불구하고 해양경찰공무원들은 치안서비스 및 공공의 질서유지를 위해 끊임없이 노력하고 있다는 점에서 외재적 동기요인 이외에도 해양경찰공무원들만의 특유한 동기유발요인인 공공봉사동기가 존재하고 있다고 볼 수 있다.

이 연구는 해양경찰조직이 지니고 있는 업무의 위험성과 업무 환경상의 열악성 등에도 불구하고 치안서비스 생산성과 서비스 질을 제고하기 위한 동기유발요인인 공공봉사동기에 영향을 미치는 요인으로서 조직문화를 선정하여 이들간 영향관계를 확인하는 것을 목적으로 한다. 특히, 해양경찰의 조직문화를 공공봉사동기에 영향을 미치는 요인 중 하나로 선정하였는데, 그 이유는 조직문화가 조직구성원들의 사고와 행동의 방향을 설정해 주고 조직구성원들을 상호 결합시켜 주며, 조직구성원들의 직장생활에 의미와 목적을 부여해 주기 때문이다.

II. 이론적 배경

1. 조직문화

조직문화는 조직내 다양한 현상들의 집합이라는 점에서 조직문화를 단일현상으로 단순화시켜 유형화하기에는 한계가 있다(Quinn & Kimberly, 1984). 또한, 조직마다 독자적인 문화적 독특성의 생성과 조직내 구성원들의 상이한 가치체계에서 비롯되는 것이 아니라 조직내 중요시하는 지배적인 가치체계가 조직마다 상이하기 때문(Zammuto & Krakower, 1991)에 조직문화를 정의하기에는 어려움이 따른다. 이와 같은 조직문화의 특성들로 인해 개념을 정립하는데 한계가 따르고 또한 조직문화를 바라보는 학자들간 시각차가 나타나지만, 조직의 분위기, 가치관, 철학이나 이념 등 조직 내 발생할 수 있는 일련의 현상들의 집합체로서 바라보는 것에는 어느 정도의 합의점을 도출하고 있다(도운섭, 2005). 따라서 조직문화 개념과 특성들의 다양성으로 인해 조직문화를 좀 더 다차원적 측면에서 바라보고 구조화할 필요성이 제기되었고, 이는 경쟁가치모형의 등장배경이 되었다. 경쟁가치모형은 Cameron & Quinn(1999)에 의해 처음 구조화되었는데, Cameron과 Quinn은 조직문화의 구조화를 위해 조직문화와 관련된 지표 339개를 분석한 결과 2개의 차원과 4개의 하위요인을 추출하였다. 2개의 차원 중 하나는 환경에 대한 신축성과 재량, 통제 정도에 따른 분류이고, 다른 하나는

환경에 대한 반응패턴으로서 내부지향과 외부지향에 따른 분류이다. 그리고 4개의 하위요인으로는 집단문화(Group Culture), 위계문화(Hierarchical Culture), 발전문화(Developmental Culture), 합리문화(Rational Culture)로 제시하였다.

먼저 집단문화는 조직의 내적 통합과 더불어 신축성, 재량, 통합 등을 강조하고, 구성원들의 참여, 사기 등에 대한 관심과 반응을 중시하는 것을 의미한다(김호정, 2002: 90). 위계문화는 조직의 통제와 내부지향성을 강조하고 조직내부의 능력을 추구하는 것을 의미한다(한봉주, 2012: 172). 발전문화는 조직구조의 유연성을 추구하고, 시대의 변화 흐름속에 조직이 신속하게 대응할 수 있도록 하는 것을 의미한다(Sashittal & Jassawalla, 2002: 47). 합리문화는 안정과 통제를 중시하고 외부 환경의 변화에 중점을 두기 때문에 합리문화를 추구하는 조직은 결과 지향적인 경향이 많다(윤원수 · 오윤정 · 양덕순, 2013: 296).

2. 공공봉사동기

공공봉사동기는 Perry & Wise(1990)에 의해 처음 소개되었는데, Perry & Wise는 공공봉사동기를 공공조직에 종사하는 구성원들에게 공공업무간 나타나는 개인적 정향으로 정의하였다. Brewer & Selden(1998)은 공공봉사동기를 공공조직에서 공익 증진을 위해 효과적인 서비스를 제공하려는 공공조직 구성원들의 동기요인으로 정의하고 있다. Rainey & Steinbauer(1999)는 공공봉사동기를 지역사회를 위해 봉사·헌신하려는 이타적인 동기라고 보고, 동기를 극대화하고 공익을 증진시키기 위해 서비스를 제공하려는 공공조직 구성원들의 일반적인 의사를 의미하는 것으로 보았다. 또한, Perry & Hondeghem(2008)은 공공봉사동기를 타인 즉, 일반시민에게 도움이 되며, 사회적 복리를 향상하는 공공조직에서의 공통된 동기와 행태로 정의하였다. 이 외에도 조태준·윤수재(2008)는 공공봉사동기를 공공조직 구성원이 갖고 있는 이타적 동기, 친사회적 성향, 사회의 안녕을 우선시하는 가치체계로 정의하고 있고, 신황용·이희선(2012)은 공공봉사동기를 공익에 대한 몰입, 동정, 희생을 내재적 요소로 하여 공공조직 구성원들이 공공서비스를 제공하고자 하는 열망으로 보고 있다.

또한 공공봉사동기는 내적 보상에 의존하는 특징을 지니고 있는데, 그 이유는 공공봉사동기가 일반적으로 내적 보상이 업무수행의 성과에 대한 만족을 통해 얻어지고, 공직자의 경우 사적 이익이 아닌 지역사회와 국가를 위해 봉사하려는 자세와 의지가 민간조직 구성원들에 비해 상대적으로 높은 특징을 지니고 있기 때문이다(Crewson, 1997).

3. 조직문화와 공공봉사동기에 관한 선행연구 검토

1) 조직문화에 관한 선행연구 검토

조직문화에 관한 선행연구는 조직문화가 조직구성원들이 조직발전과 저해요소에 영향을 미치는 선행요인으로서의 연구, 조직문화 형성에 관한 연구, 조직관리와 전략적 측면에 영향을 미치는 요인으로서의 연구들로 구분된다(장용선·문형구, 2008: 105-110).

먼저 직무만족, 조직몰입, 조직성과 등 조직 내 발전요소로서 취급되는 요소들에 조직문화가 미치는 영향들을 제시한 연구들이다. 국외연구로 Beaty & Schnider(1981)는 조직문화가 채용, 배치, 보상, 감독, 승진 등과 같은 조직 인적 자원의 관리방식과 조직구성원의 인지적·정서적 상태에 영향을 미쳐 결과적으로는 조직발전에 대한 조직구성원들의 동기부여, 직무만족, 조직몰입에 영향을 준다고 하였다. Smircich(1983)는 조직문화가 조직구성원에 대한 일체감과 조직에 대한 몰입도를 강화시켜 주는 요소로서 작용하며, 조직의 성과를 증가시키는 교두보 역할을 한다고 주장하였다. 국내연구로 김호정(2004)은 행정조직문화가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향을 확인하였다. 분석결과, 행정조직에서는 집단문화와 합리문화, 기업조직에서는 집단문화와 발전문화로 각기 조직문화 경향이 달리 나타났으나, 행정조직과 기업조직 모두 조직문화가 조직몰입과 직무만족 향상에 긍정적인 영향을 검증하였다. 최성욱(2005)은 9개의 주요 중앙부처를 대상으로 조직문화와 조직효과성간 관계를 분석한 결과 현 조직문화와 추후 선호하는 조직문화간 차이를 통해 바람직한 조직문화의 방향을 제시하고자 하였다. 조직 내 저해요소로 다뤄지는 이직의도나 스트레스에 관한 연구들로는 다음과 같다. 박미경·이강수·황호영(2009)은 소방조직내 조직문화를 파악하고 이러한 조직문화가 조직시민행동이라는 긍정적 요인에 미치는 영향과 이직의도라는 부정적 요인에 미치는 영향을 확인하였다. 그 결과, 조직문화의 모든 요인(관계·혁신·과업·위계지향문화)들은 조직시민행동에 영향을 미쳤으며, 이직의도의 경우에는 조직문화의 하위요인 중 관계지향문화가 부정적(-) 영향 즉, 관계지향문화가 되면 될수록 이직의도는 낮아진다는 것을 확인하였다. 임재문·권봉현(2009)은 서울지역 특1급 호텔 10곳에서 근무하는 호텔종사원 400명을 대상으로 역할스트레스(역할갈등, 역할모호성)와 직무만족에 미치는 영향을 확인한 결과, 역할지향형 조직문화는 역할모호성을 감소시키며, 권력지향형 조직문화는 역할갈등과 역할모호성을 가중시키는 것으로 나타났다. 과업지향형 조직문화는 직무만족을 높여주는 긍정적인 효과를 얻는 것으로 나타났다.

다음으로 조직문화 형성에 관한 연구인데, 주로 어느 조직에서 어떠한 조직문화가 형성되

는지 그리고 조직 특성에 따라 조직문화의 차이가 있는 지, 또는 조직문화에 영향을 주는 요인들을 확인하는 연구 등이다. 정수진(1996)은 서울 소재 대기업과 중소기업의 관리직 사원 265명을 대상으로 대기업과 중소기업의 조직문화 형성의 차이 및 조직문화 형성요인을 분석하였다. 분석결과, 기업형태(대기업과 중소기업), 직급, 업종에 따라 조직문화 형성요인의 차이가 발생하는 것을 확인하였다. 민병익·유태정(2010)은 경상남도 거창군 공무원 약 400명을 대상으로 조직공정성이 직무행태와 조직문화에 미치는 영향을 살펴보았는데, 분석결과 분배·절차·상호작용 공정성 간에는 높은 상관관계를 형성하고 있었고, 조직공정성 중 상호작용 공정성이 직무행태 및 조직문화에 영향을 가장 많이 주는 요인임을 확인하였다. 정영환(1998)은 11개 기업체의 576명을 대상으로 조직문화 형성에 미치는 영향요인 즉, 독립변수들을 확인하였는데, 그 결과 조직문화 형성에 영향을 미치는 요인으로서는 크게 동양적 가치관(가족주의, 사회성, 신뢰성, 성장성, 사회적 통합, 보수주의)과 한국적 역동성(상향지향성, 독자성, 강인성)으로 구분되었다. 또한, 동양적 가치관은 집단문화와 개발문화에 미치는 영향을 주는 것을 확인하였고, 특히 신뢰성이 조직문화의 형성에 가장 중요한 요인임을 확인하였다. 한국적 역동성은 계층문화와 합리적 목표문화에 영향을 미치는 것을 확인하였다.

마지막으로, 조직관리적 측면에 영향을 미치는 요인이다. 남양수·배후석(1997)은 61개 기업체 1,480명을 대상으로 하여 조직문화유형과 조직관리적 측면에서의 예산시스템상 적합성 및 이에 따른 예산집행권자의 예산태도를 분석한 결과, 61개 기업 중 25개 기업체에서는 합리 문화적 성향을, 19개 기업체에서는 위계문화적 성향을, 11개 기업체에서는 집단문화적 성향을, 6개 기업체에서는 개발문화적 성향을 띠는 것을 제시하였다. 최석봉·김규덕(2012)은 조직문화 유형과 협력적 노사관계, 조직성과간의 관계를 확인하였는데, 분석결과 조직문화 유형 중 집단·개발·협력문화는 협력적 노사관계에 긍정적 영향을 준 반면, 위계문화는 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

2) 공공봉사동기에 관한 선행연구 검토

공공봉사동기에 관한 선행연구들은 공공봉사동기가 다른 결과요인에 미치는 선행요인으로서의 연구와 공공봉사동기를 공공조직에 입직하기 이전에 생성되는 요인으로서 바라보고 개인적 특성 및 사회화 과정과의 관계를 확인하는 연구들로 구분된다.

공공봉사동기가 다른 조직 내 요소들에 미치는 영향을 파악한 것으로 Naff & Crum(1999)은 공공봉사동기, 직무만족도, 업무성과, 공직에 남으려는 의도, 정부개혁 노력에 대한 지지에 긍정적인 영향을 미치는 요인임을 확인하였다. Houston(2000)은 공공봉사동기

로 인해 공직자들은 업무간 자신들이 중요하고 성취감을 줄 수 있는 업무를 수행하고 있는 것으로부터 얻는 내적 보상에 보다 큰 가치를 부여하는 경향이 있고, 이러한 요소들로 인해 공공봉사동기가 강화되고 이는 조직성과에 긍정적 영향을 미친다는 것을 확인하였다. 김태호·노종호(2010)는 공공봉사동기가 조직구성원 개인의 혁신행동에 어떠한 영향을 미치는가에 대해 확인하고자 서울과 지방의 광역·기초자치단체에 근무하고 있는 공무원 250명을 대상으로 분석한 결과, 공공봉사동기요인 중 정책호감도와 동정심은 혁신지각에 긍정적인 영향을, 정책호감도와 공익몰입은 혁신개발에 긍정적인 영향을, 혁신실행에 있어서는 공공봉사동기요인 중 정책호감도만이 긍정적인 영향을 주는 것을 확인하였다.

박순애(2006)는 공공봉사동기와 직무동기가 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 지를 확인하고자 하였는데 그 결과, 공직동기를 통해 직무만족을 높일 수 있음을 확인하였고, 이를 통해 조직성과를 높일 수 있는 요인으로서 공공봉사동기가 될 수 있다고 제시하였다. 이근주(2005a)는 공공봉사동기와 공무원의 업무성과간의 관계를 분석하였는데 그 결과, 공공조직의 구성원들은 민간조직 구성원들에 비해 공공봉사동기가 높은 것으로 나타났고, 높은 수준의 공공봉사동기는 높은 수준의 성과로 이어진다는 것을 확인하였다.

공공봉사동기와 개인적 특성, 사회화 과정과의 관계를 확인하는 연구들로는 다음과 같다. Alonso & Lewis(2000)는 개인의 교육수준과 종교경험, 가족 사회화, 자원봉사와 같은 일반 사회화 요인이 공공봉사동기에 영향을 미치는 것을 확인하였다. Camilleri(2006)는 공공봉사동기에 영향을 미치는 일반사회화 요인으로서 성별, 교육, 소득수준 등을 제시하였는데, 분석결과 성별의 차이가 주는 영향은 나타나지 않았고, 소득수준이 높을수록 공공봉사동기도 강화된 반면, 교육수준이 높을수록 공공봉사동기는 낮아지는 것을 확인하였다.

김서용(2009)은 공공봉사동기에 영향을 주는 요인으로서 개인적 특성을 제시하였는데, 그 결과 연령이 높을수록 공공봉사동기도 증가하나, 계급이 증가할수록 오히려 공공봉사동기는 감소하는 관계를 확인하였다. 반면, 학력, 성별, 소득과 같은 개인적 특성들은 공공봉사동기에 영향을 주지 않는 것을 확인하였다. 김서용·조성수·박병주(2010)는 두 개의 지방자치단체, 한 개의 소방조직, 한 개의 광역도 등 총 네 개 조직의 근무자를 대상으로 공공봉사동기에 미치는 영향요인으로서 사회화 요인을 선정하여 분석하였는데 분석결과, 기존 연구들에서 공공봉사동기에 미치는 영향요인으로서 제시한 일반사회화 요인뿐 아니라 조직사회화 요인들도 공직동기 형성에 유의미한 영향을 미치고 있다는 점과 공직동기 형성에 있어 상사역할과 동료역할이 중요하고, 특히 공직생활간 봉사경험이 중요하다는 점 등을 확인하였다. 한에스더·이근주(2012)는 중앙행정기관과 지방자치단체의 공무원을 대상으로 조직구성원의 조직경험과 업무특성이 공공봉사동기에 미치는 영향을 파악한 결과, 조직경험과 업무 특성

이 공공봉사동기의 변화를 설명하는 중요 요인으로 나타났는데, 세부적으로는 업무모호성이 높을수록 공공봉사동기에 부정적인 영향을 주는 반면, 직무만족도가 높을수록 공공봉사동기에는 긍정적인 영향을 주며, 경험된 주요 심리상태가 긍정적일수록 공공봉사동기가 높아지는 것을 확인하였다.

3) 조직문화와 공공봉사동기의 관계에 관한 선행연구 검토

조직문화가 조직구성원들이 조직발전과 저해요소에 미치는 영향을 파악하는 연구들에서 원인변수로 활용되고 조직문화 형성에 관한 연구들에 있어 결과변수로 활용되는 등 여러 조직내 현상에 대한 원인과 결과 변수로서 사용되고 있다. 공공봉사동기의 경우에도 조직내 현상에 미치는 영향으로서 원인요인으로 제시되고, 개인의 특성 및 개인이 겪는 각기 다른 사회화 과정을 통해 영향을 받는 결과요인으로서 공공봉사동기를 파악하는 연구들도 다수 제시되고 있다. 이처럼 조직문화와 공공봉사동기 요인들이 조직 내 현상을 파악하는데 있어 중요한 요소이고, 또한 많은 연구들이 진행되었음에도 불구하고 이들 간의 관계에 관한 연구는 극히 일부에 지나지 않는다.

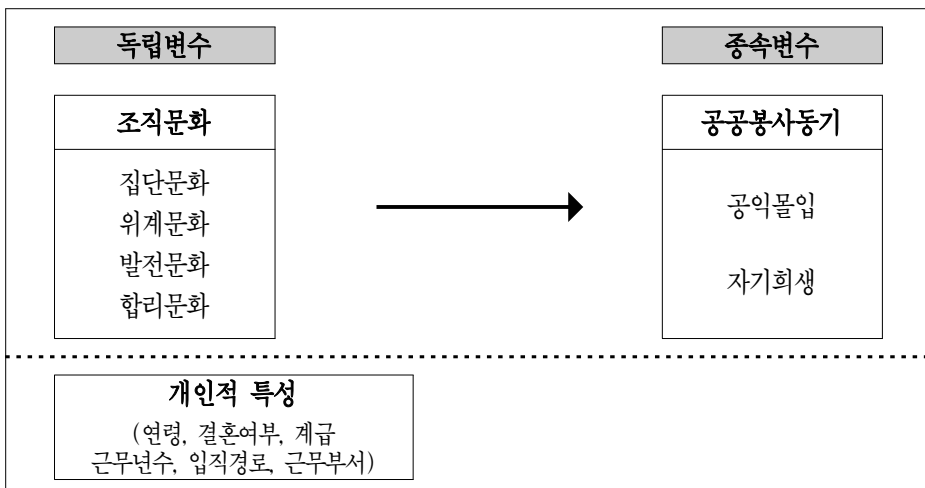
조직문화와 공공봉사동기 간의 관계를 제시한 연구로는 대표적으로 Moynihan & Pandey(2007)의 연구를 들 수 있는데 Moynihan & Pandey는 미국의 50개 각 주에 설치되어 있는 보건사회국(Health and Human Service Agency)에 근무하는 구성원들을 대상으로 경쟁가치모형에 기반한 조직문화와 공공서비스동기와의 관계에 대해 연구하였는데, 연구 결과 개인의 교육수준이 높고 전문직업을 가질수록 공공봉사동기는 높아지는 반면, 조직문화는 공공봉사동기에 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 그러나 김하현(2008)의 연구에서는 김포시청과 양주시청 공무원 300명을 대상으로 공공봉사동기에 영향을 주는 요소로서 개인적 특성과 조직문화를 제시하였는데 그 결과, 조직문화요소로 집단문화와 위계문화가 공공봉사동기에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 확인하였다.

Ⅲ. 연구설계 및 연구방법

1. 연구설계

이 연구는 해양경찰 조직문화 유형과 공공봉사동기간 영향관계를 파악하고자 하는데 목적이 있다. 조직문화가 공공봉사동기에 영향을 미치지 않는다는 일부 국외연구와 조직문화 유형 중 일부 문화유형이 공공봉사동기에 영향을 미친다는 일부 국내연구가 상존하고 있는 시점에서 국내연구에서 제시한 시청공무원을 대상으로 조직문화 중 집단문화와 위계문화가 공공봉사동기에 영향이 나타났다는 연구를 통해 해양경찰조직에서의 문화유형 중 일부 문화유형에서 공공봉사동기에 영향을 줄 것이라는 가설이 성립되었다. 또한, 기존에 공공봉사동기에 영향을 주는 요인으로서 개인적 특성을 제시한 다수의 논문들의 결과들을 통해 이 연구에서는 개인적 특성을 통제변수로 활용하였다. 이 연구의 연구모형을 도식화하면 <그림 1>과 같다.

<그림 1> 연구모형



이 연구에서는 가설을 다음과 같이 설정하였다.

가설 1. 조직문화는 공공봉사동기의 하위변수인 공익몰입에 영향을 미칠 것이다.

- 1-1. 집단문화는 공익몰입에 정적(+) 영향을 미칠 것이다.
- 1-2. 위계문화는 공익몰입에 정적(+) 영향을 미칠 것이다.
- 1-3. 발전문화는 공익몰입에 정적(+) 영향을 미칠 것이다.
- 1-4. 합리문화는 공익몰입에 정적(+) 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 조직문화는 공공봉사동기의 하위변수인 자기희생에 영향을 미칠 것이다.

- 1-1. 집단문화는 자기희생에 정적(+) 영향을 미칠 것이다.
- 1-2. 위계문화는 자기희생에 정적(+) 영향을 미칠 것이다.
- 1-3. 발전문화는 자기희생에 정적(+) 영향을 미칠 것이다.
- 1-4. 합리문화는 자기희생에 정적(+) 영향을 미칠 것이다.

2. 자료 수집 및 분석방법

이 연구는 해양경찰의 조직문화 유형과 공공봉사동기간 영향관계를 확인하기 위해 해양경찰공무원들을 대상으로 조사하였다. 조사대상자는 해양경찰공무원을 모집단으로 하여 표본을 비확률추출방식인 편의추출방식(convenience sampling)을 활용하여 추출하였다. 조사기간은 2013년 6월 24일부터 2013년 7월 19일까지 약 1개월 간이었다. 설문지는 해양경찰교육원 중간관리자의 협조 하에 직무교육을 받고 있는 해양경찰공무원 250명을 대상으로 설문을 배포하였다. 배포된 설문지 중 중 불성실한 답변을 한 설문지를 제외한 223부를 분석에 활용하였다. 분석방법으로는 다음과 같다. 먼저 성별, 연령, 근무부서, 근무년수 등 조사대상자의 개인적 특징을 파악하기 위해 빈도분석을 실시하였다. 다음으로 연구변수로 활용되는 변수들에 대한 타당도와 신뢰도를 검증하기 위하여 요인분석과 신뢰도 분석을 실시하였다. 마지막으로 연구변수간 상관분석을 통해 상관관계를 살펴보고, 변수에 따른 영향관계를 살펴보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

3. 변수의 측정 및 조작적 정의

1) 종속변수

종속변수인 공공봉사동기는 민간기업과 달리 공공기관에 종사하는 구성원들이 일반시민들에게 제공하는 서비스를 향상시키고 극대화시키고자 나타나는 동기이자 개인적 성향으로 보았다. 또한, 척도활용에 있어 기존 Perry & Wise(1990)와 이근주(2005b)의 연구에서 사용된 4개의 하위척도인 공공정책에 대한 호감도(attraction to public policy making), 공익몰입(commitment to public interest), 동정심(compassion), 자기희생(self-sacrifice) 중 공익몰입과 자기희생의 하위척도를 활용하였다. 먼저 '공익몰입'은 공익에 대한 큰 관심과 공익 추구의

노력을 측정하는 것을 의미한다. ‘자기희생’은 금전적인 보상과는 무관하게 공익과 관련된 문제를 해결하기 위해 노력하고 이를 실천하는 정도를 의미한다. 공익몰입은 총 5문항, 자기희생은 6문항으로 각각 1=전혀 아니다, 2=아니다, 3=보통이다, 4=그렇다, 5=정말 그렇다까지 5점 척도로 측정하였다.

2) 독립변수

조직문화는 일반적으로 경쟁가치모형, Harrison의 유형, Peters의 모형, 기타 조직문화의 이론모형으로 구분된다(장용선·문형구, 2008: 82). 이중 경쟁가치모형은 환경변화에 대한 인지도와 반응속도에 따라 그 유형을 구분한다는 점(Cameron & Quinn, 1998)에서 조직문화의 다른 어떠한 유형보다 조직문화 특성을 잘 설명하고 있고, 또 많은 연구들에서 이 모형에 대한 신뢰도를 뒷받침하고 있다. 따라서 이 연구에서의 조직문화는 경쟁가치모형을 선택하였다. 경쟁가치모형은 총 4개의 하위변수로 구성되는데, 이는 집단문화, 위계문화, 발전문화, 합리문화이다. 집단문화는 총 4문항, 위계문화는 총 7문항, 발전문화와 합리문화는 각각 총 8문항으로 1=전혀 아니다, 2=아니다, 3=보통이다, 4=그렇다, 5=정말 그렇다까지 5점 척도로 측정하였다.

3) 통제변수

통제변수로는 개인적 특성이며, 세부적으로는 연령, 결혼여부, 계급, 근무년수, 입직경로, 근무부서로 구분된다. 연령과 근무년수는 연속형 자료로서 활용하였고, 결혼여부는 기혼과 미혼, 계급은 경위 이상은 간부, 경사 이하는 비간부로 설정하였고, 입직경로는 특별채용과 일반공채로 구분하였다. 근무부서의 경우 사무실, 대형함정, 중형함정, 파·출장소, 소형함정·특수정, 기타로 구분되어 있으나, 통제변수로 활용시에는 내근직과 외근직으로 분류하여 사무실로 응답한 경우는 내근직으로, 그 외에는 모두 외근직으로 구분하였다.

IV. 분석결과

1. 조사대상자의 개인적 특성

조사대상자의 개인적 특성은 <표 1>에서 보는 바와 같다. 조사대상자의 연령은 평균 42.81

세로 나타났고(표준편차: 6.74), 40대가 111명(51.4%)으로 가장 많았다. 다음으로는 30대(26.9%), 50대(19.9%), 20대(1.9%) 순으로 나타났다. 조사대상자들의 결혼여부를 살펴보면 기혼자가 193명(89.4%)으로 미혼자 23명(10.6%)보다 많았다.

〈표 1〉 조사대상자의 개인적 특성

(사례수: 216명)

구분		사례수(%)	비고
연령	20대	4(1.9%)	평균 42.81세 (SD: 6.74)
	30대	58(26.9%)	
	40대	111(51.4%)	
	50대	43(19.9%)	
결혼 여부	기혼	193(89.4%)	
	미혼	23(10.6%)	
계급	순경	22(10.2%)	
	경장	19(8.8%)	
	경사	69(31.9%)	
	경위	38(17.6%)	
	경감	68(31.5%)	
근무 년수	1년-10년 미만	74(34.3%)	평균 169개월 (SD: 96.22)
	10년-20년 미만	76(35.2%)	
	20년 이상	66(30.6%)	
입직 경로	일반공채	72(33.3%)	
	특별채용	144(66.7%)	
근무 부서	사무실	157(72.7%)	
	대형합정	15(6.9%)	
	중형합정	12(5.6%)	
	파·출장소	9(4.2%)	
	소형합정·특수정	19(8.8%)	
	기타	4(1.9%)	

조사대상자의 계급은 경사 계급이 69명(31.9%)으로 가장 많았고, 그 다음으로는 경감(68명, 31.5%), 경위(38명, 17.6%), 순경(22명, 10.2%), 경장(19명, 8.8%) 순으로 나타났다. 조사대상자들의 근무년수는 평균 169개월로 14년 1개월로 나타났다. 세부적으로는 10년 이상 20년 미만 근무한 조사대상자가 76명(35.2%)으로 가장 많았고, 1년 이상 10년 미만(74명, 34.3%), 20년 이상(66명, 30.6%) 순으로 나타났다. 입직경로는 특별채용으로 입직한 조사대상자들이 144명(66.7%)으로 일반공채로 입직한 조사대상자들 72명(33.3%)보다 많았다. 마지

막으로 조사대상자들의 근무부서를 살펴보면 사무실 근무 즉, 내근직이 157명(72.7%)으로 가장 많았고, 소형함정·특수정(19명, 8.8%), 대형함정(15명, 6.9%), 중형함정(12명, 5.6%), 파출소(9명, 4.2%), 기타(4명, 1.9%) 순으로 나타났다.

2. 연구변수들에 대한 타당도 및 신뢰도 분석

〈표 2〉에서는 해양경찰공무원의 조직문화가 공공봉사동기에 미치는 영향을 파악하기 위해 조직문화와 공공봉사동기 변수들에 대한 타당도 및 신뢰도를 제시하였다. 먼저 독립변수에 해당하는 조직문화는 총 4개 하위변수로 구성되어 있으며, 집단문화는 총 4개 문항으로 요인적재치와 공통성 값은 0.4 이상으로 나타났고, 아이겐값은 2.377, 분산비는 59.44%로 나타났다. 위계문화는 총 7개 문항 중 요인적재치가 0.4 이하인 3개 문항들(“상관들은 사전에 업무를 계획하고 잘 조직화하는 편”, “일과시간에 행하는 일들은 잘 조직화되어 있음”, “조직구성원들은 업무처리에 있어 이전 관행을 중시여김”)들을 제외한 4개 문항으로 요인적재치와 공통성 값은 0.4 이상으로 의미있게 구성되었고, 아이겐값은 2.443, 분산비는 61.08%로 나타났다. 발전문화는 총 5개 문항으로 구성되어 있으며, 모든 문항들에서 요인적재치와 공통성 값이 0.4 이상으로 나타났고 아이겐값은 2.930, 분산비는 58.61%로 나타났다. 합리문화는 총 8개 문항 중 요인적재치가 0.4 이하인 3개 문항들(“우리 조직은 매우 생산적”, “조직구성원들은 일을 잘 수행한다는 명성을 듣고 있음”, “조직성과는 질적인 측면에서 매우 우수함”)을 제외한 5개 문항에서 요인적재치와 공통성 값이 0.4 이상으로 나타났고, 아이겐값은 3.245, 분산비는 62.91%로 나타났다. 타당도분석을 통해 정제된 문항들에 대해 신뢰도 분석을 실시한 결과, Cronbach's α 값은 모두 0.6 이상으로 나타나 신뢰도에 이상이 없는 것이 확인되었다.

다음으로 종속변수에 해당되는 공공봉사동기의 하위변수들인 공익몰입과 자기희생 변수들의 타당도 및 신뢰도 분석 결과는 다음과 같다. 먼저, 공익몰입은 총 5개 문항 중 2개 문항(“지역사회에서 벌어지고 있는 일에 대해 큰 관심을 두지 않음”, “사적인 이득과 무관하게 지역사회에 봉사함”)에서 요인적재치가 0.4 이하로 삭제하여 그 외 3개 문항의 요인적재치 및 공통성은 0.4 이상으로 의미있게 구성되었고, 아이겐값은 2.170 분산비는 72.34%로 나타났다. 또 다른 하위변수인 자기희생 변수는 총 6개 문항 요인적재치가 0.4 이하인 1개 문항(“내가 행하는 일의 대부분은 사회적 대의를 위한 것”)을 제외한 모든 문항들에서 요인적재치 및 공통성이 0.4 이상으로 나타났고, 아이겐값은 3.137, 분산비는 62.73%로 나타났다. 타당도 분석 이후 정제된 문항들의 신뢰도 분석 결과, Cronbach's α 값은 모두 0.6 이상으로 변수

의 신뢰도 역시 의미있게 나타났다.

〈표 2〉 연구변수들에 대한 타당도 및 신뢰도 분석

변수설명		요인적재치	공통성	아이겐 (분산비)	Cronbach's α 값
집단문화	· 조직구성원들 상호간에는 서로 잘 어울리는 편	.666	.444	2.377 (59.44%)	.770
	· 조직구성원들 상호간에는 상호 신뢰가 잘 형성됨	.753	.567		
	· 조직구성원들 상호간에는 단합이 잘 됨	.785	.616		
	· 조직구성원들은 조직에 대한 충성심이 높음	.866	.751		
위계문화	· 부서 관리가 잘 되고 있는 평을 듣고 있음	.758	.575	2.443 (61.08%)	.781
	· 우리부서는 주간업무계획이 체계적	.856	.733		
	· 우리 조직에서는 규칙을 지키는 것이 중요	.720	.519		
	· 조직구성원들은 업무처리에 있어 절차를 중요시	.785	.617		
발전문화	· 우리 조직은 위기상황속에서도 일을 잘 처리함	.698	.488	2.930 (58.61%)	.802
	· 우리 조직은 새로운 과업 수행하는데 충분한 유연성이 있음	.860	.740		
	· 우리 조직은 위기상황에 잘 대처함	.684	.468		
	· 조직구성원들은 조직에 대한 새로운 요구에 잘 대처함	.820	.672		
	· 조직구성원들은 항상 새로운 아이디어 개발 위해 노력함	.749	.562		
합리문화	· 우리 조직은 조직성과를 강조함	.795	.795	3.245 (64.91%)	.858
	· 조직구성원들은 나에게 유익한 정보를 제공해 줌	.831	.831		
	· 조직구성원들이 제공하는 정보는 내 업무수행에 많은 도움이 됨	.864	.864		
	· 조직구성원들은 업무수행에 필요한 기술들을 갖고 있음	.770	.770		
	· 조직구성원들은 업무수행에 필요한 전문성을 지니고 있음	.763	.763		
공익몰입	· 나는 의미있는 공공봉사를 중요시 여김	.882	.778	2.170 (72.34%)	.789
	· 공무원은 사익에 반할지라도 공익을 위해 일해야 한다고 생각	.758	.575		
	· 공공봉사는 시민에 대한 의무임	.904	.818		
자기희생	· 개인적 성취보다는 사회에 대한 공헌이 중요하다고 생각	.703	.703	3.137 (62.73%)	.848
	· 타인을 위한 봉사는 금전적 보상과는 무관하게 기쁜 것	.874	.874		
	· 사회로부터 받은 것보다 많은 것을 사회에 환원해야 한다고 생각	.877	.877		
	· 타인을 돕기 위해서 때로는 손해도 감수해야 한다고 생각	.701	.701		
	· 사회의 선(善)을 위해 자신을 희생해야 한다고 생각	.786	.786		

〈표 3〉은 연구변수들인 조직문화와 공공봉사동기 및 개인적 특성 변수들간 상관관계를 나타낸 것이다. 분석결과 독립변수에 해당되는 조직문화의 하위변수 중 집단문화는 종속변수에 해당되는 공공봉사동기의 하위변수인 자기희생에 정적(+) 상관관계를, 위계문화는 공공봉사동기의 하위변수인 공익몰입과 자기희생에 정적(+) 상관관계를, 발전문화는 공공봉사동기의 하위변수인 자기희생에 정적(+) 상관관계를 보였다. 합리문화의 경우 공공봉사동기의 하위변수인 공익몰입에 부적(-) 상관관계가 나타난 반면, 자기희생에는 정적(+) 상관관계가 나

타났다.

〈표 3〉 연구변수들간 상관관계 분석

	연령	결혼	계급	입직 경로	근무 부서	근무 년수	집단 문화	위계 문화	발전 문화	합리 문화	공익 몰입	자기 희생
연령	1											
결혼	.459***	1										
계급	-.028***	-.339***	1									
입직	.246***	-.049	-.272***	1								
근무 부서	.157*	.193**	-.103	.008	1							
근무 년수	.886***	.445***	-.653***	.246***	.130	1						
집단 문화	-.071	.085	.060	-.289***	-.131	-.053	1					
위계 문화	.114	.018	-.025	-.031	-.117	.204**	.467***	1				
발전 문화	-.017	.082	.060	-.043	-.054	.056	.531***	.696***	1			
합리 문화	-.055	.020	-.007	-.103	-.081	.040	.570***	.629***	.565***	1		
공익 몰입	.133	.033	.060	-.092	-.181**	.105	.073	.178**	.028	-.253***	1	
자기 희생	.059	.024	-.013	-.084	-.235***	.112	.639***	.62***	.423***	.49***	.475***	1

3. 해양경찰공무원의 조직문화와 공공봉사동기간 관계

1) 해양경찰공무원의 조직문화가 공익몰입에 미치는 영향

해양경찰공무원의 조직문화에 대한 인식이 공공봉사동기의 하위변수 중 공익몰입에 미치는 영향을 분석한 결과는 〈표 4〉와 같다. 먼저, 모형 1은 조직문화가 공공봉사동기에 미치는 영향을 살펴본 것이며, 이 모형의 설명력은 29.3%($R^2=.293$)이다. 세부적으로는 조직문화의 하위변수 중 집단문화($\beta=.254$, $p<.01$)와 위계문화($\beta=.553$, $p<.001$)는 공익몰입에 정적(+) 영향을 미친 반면, 합리문화는 공익몰입($\beta=-.702$, $p<.001$)에 부적(-) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모형 2는 조직문화가 공공봉사동기의 하위변수 중 공익몰입에 미치는 영향에 있어 개인적 특성을 통제했을 경우를 나타낸 모형으로서 이 모형을 설명하는 변량은 35.0%($R^2=.350$)이다. 세부적으로는 조직문화의 하위변수 중 집단문화($\beta=.197$, $p<.05$)와 위

계문화($\beta=.472$, $p<.001$)는 공익몰입에 정적(+) 영향을 미쳤고, 합리문화($\beta=-.676$, $p<.001$)에는 부적(-) 영향을 미쳤다. 즉, 조직문화의 하위변수 중 집단문화와 위계문화가 조직 내에 팽배해진다고 인식할수록 공익몰입 정도도 증가하는 것을 의미하며, 이 중에서도 위계문화 정도가 집단문화보다 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 합리문화가 조직 내에 팽배해진다고 인식할수록 공익몰입은 감소하는 것으로 나타났다. 또한, 모형 2에서 통제변수로 활용된 개인적 특성 중 내근직일수록 공익몰입에 부적(-) 영향을 미치는 것으로 나타났는데($b=-.317$, $p<.01$), 이는 내근직에 근무하는 해양경찰공무원일수록 공익몰입은 감소된다는 것을 의미한다.

〈표 4〉 해양경찰공무원의 조직문화와 공익몰입간 관계

		종속변수: 공익몰입			
		모형1		모형2	
		b(S.E)	β	b(S.E)	β
통제 변수	연령			.008(.014)	
	결혼여부			.091(.161)	
	계급			.213(.113)	
	근무년수			.001(.001)	
	입직경로			-.138(.098)	
	근무부서			-.317(.097)**	
독립 변수	집단문화	.290(.084)	.254**	.224(.087)	.197*
	위계문화	.902(.142)	.553***	.776(.147)	.472***
	발전문화	-.117(.137)	-.074	-.079(.137)	-.050
	합리문화	-1.018(.120)	-.702***	-.985(.119)	-.676***
상수항		3.639		3.772	
R^2		.293		.350	
F		21.818***		10.913***	

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

주: 결혼여부, 계급(경위 이상=1, 경사 이하=0), 입직경로(특별채용=1, 일반공채=0), 부서(사무실=1, 그 외=0) 변수는 더미변수로 재코딩.

2) 해양경찰공무원의 조직문화가 자기희생에 미치는 영향

〈표 5〉는 해양경찰공무원의 공공봉사동기의 하위변수 중 자기희생에 영향을 미치는 변수

인 조직문화를 측정한 회귀분석 결과이다. 모형 1의 경우 조직내 조직문화가 자기희생에 미치는 영향을 살펴본 것이며, 이 모형의 설명력은 58.0%($R^2=.580$)이다. 이 모형에서는 조직문화의 하위변수 중 집단문화($\beta=.527$, $p<.001$)와 위계문화($\beta=.591$, $p<.001$)는 자기희생에 정적(+) 영향을 미쳤으나, 발전문화의 경우 자기희생($\beta=-.219$, $p<.001$)에 부적(-) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모형 2는 조직문화가 자기희생에 미치는 영향에 있어 개인적 특성을 통제했을 경우를 의미하는 모형으로 설명력은 59.6%($R^2=.596$)이다. 세부적으로, 조직문화의 하위변수 중 집단문화($\beta=.545$, $p<.001$)와 위계문화($\beta=.543$, $p<.001$)는 자기희생에 정적(+) 영향을 미쳤고, 발전문화($\beta=-.213$, $p<.01$)에는 부적(-) 영향을 미쳤다. 이는 조직문화의 하위변수 중 집단문화와 위계문화가 조직 내에 팽배하다고 인식할수록 자기희생 정도도 증가하는 것을 나타내며, 이 중 위계문화 정도가 집단문화보다 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 합리문화가 조직 내에 팽배하다고 인식할수록 자기희생의 정도는 감소되는 것으로 나타났다.

〈표 5〉 해양경찰공무원의 조직문화와 자기희생간 관계

		종속변수: 자기희생			
		모형1		모형2	
		b(S.E)	β	b(S.E)	β
통제 변수	연령			-.004(.010)	
	결혼여부			.008(.115)	
	계급			.030(.081)	
	근무부서			-.193(.069)	
	입직경로			.096(.070)	
	근무년수			.001(.001)	
	독립				
변수	집단문화	.545(.059)	.527***	.562(.062)	.545***
	위계문화	.874(.099)	.591***	.809(.105)	.543***
	발전문화	-.314(.096)	-.219**	-.305(.098)	-.213**
	합리문화	-.109(.084)	-.083	-.109(.085)	-.082
상수항		.068		.347	
R^2		.580		.596	
F		72.844***		29.919***	

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

주: 결혼여부, 계급(경위 이상=1, 경사 이하=0), 입직경로(특별채용=1, 일반공채=0), 부서(사무실=1, 그 외=0) 변수는 더미변수로 재코딩.

V. 결론 및 함의

이 연구에서는 해양경찰의 조직문화 유형이 공공조직에 종사하는 구성원들에게서 나타나는 개인적 성향인 공공봉사동기에 어떠한 영향을 나타내는지를 확인하였다. 분석결과 첫째, 해양경찰의 조직문화 유형 중 집단문화($\beta=.197, p<.05$)와 위계문화($\beta=.472, p<.001$)는 공공봉사동기내 하위변수인 공익몰입에 긍정적인 영향을 확인함으로써 가설 1-1, 1-2는 채택되었다. 반면, 발전문화는 공익몰입에 영향을 미치지 않았다는 것을 확인함으로써 가설 1-3과 해양경찰 조직의 합리문화($\beta=-.676, p<.001$)의 경우 공익몰입에 부적(-) 영향을 미쳤다는 점에서 가설 1-4는 기각되었음을 확인하였고, 개인적 특성인 근무부서 변수 즉, 내근직에 근무하는 해양경찰공무원일수록 공익몰입은 낮아진다는 것을 확인하였다.

둘째, 해양경찰의 조직문화 유형 중 집단문화($\beta=.527, p<.001$)와 위계문화($\beta=.591, p<.001$)는 각각 공공봉사동기의 하위변수인 자기희생에 정적(+) 영향을 확인함으로써 가설 2-1과 2-2는 채택되었다. 반면, 합리문화는 자기희생에 영향을 미치지 않는 것을 확인함으로써 가설 2-4와 해양경찰 조직의 발전문화($\beta=-.213, p<.01$)는 자기희생에 부적(-) 영향을 미친다는 것을 확인함으로써 가설 2-3은 기각되었다.

이 연구에서는 연구가설의 검증을 통해 다음과 같은 제언을 도출하고자 한다. 먼저 해양경찰조직의 문화 유형 중 집단문화와 위계문화가 공공봉사동기 내 하위변수인 공익몰입과 자기희생에 미치는 영향은 기존의 연구들과 동일하였다. 반면, 해양경찰조직의 조직문화 유형 중 합리문화의 경우에는 공익몰입에 부적(-) 영향을 미친다는 연구결과, 발전문화의 경우에는 공익몰입에 영향이 없다는 연구결과, 그리고 조직문화 유형 중 발전문화는 자기희생에 부적(-) 영향을 미친다는 연구결과, 합리문화는 자기희생에 영향이 없다는 연구결과는 기존의 선행연구들과는 상이하였다. 해양경찰조직 내 합리문화 유형이 높아질수록 공익몰입이 낮아진다는 연구결과는 조직의 안정과 통제를 중시하고 결과를 지향하는 합리문화의 특성으로 인해 해양경찰공무원 개인의 자율성과 창의성이 극대화되지 않아 이로 인해 이들이 업무간 공공의 이익을 위해 몰입하는 정도가 낮아지게 된 원인이 된 것으로 보여진다. 해양경찰 조직 내 발전문화가 높아질수록 자기 희생정도가 낮아진다는 연구결과는 발전문화가 조직의 유연성과 변화에 대응할 수 있는 신속성을 강조하기 때문에 조직구성원들이 공익과 관련된 문제를 해결하기 위해 노력하고 이를 실천하는 정도 즉, 자기희생 정도를 발휘함에 있어 오히려 발전문화가 조직구성원들에게 혼란을 야기하고 업무를 신속하게 대처해야 한다는 심리

적 압박감으로 작용된 것으로 보여진다.

이상과 같은 연구결과들을 통해 해양경찰조직 내에서 공공봉사동기를 강화시킬 수 있는 방안으로는 안정과 통제를 중시하는 문화가 팽배할수록 개인의 자율성과 창의성이 억제되어 오히려 해양경찰공무원으로서 공익에 기여하고자 하는 노력들은 감소되는 역효과로 작용되기 때문에 유연성이 필요하다. 반면, 해양경찰조직의 유연성과 신속성을 지나치게 강조한다면 조직구성원인 해양경찰공무원들은 업무에 혼란을 빚고 심리적 압박감을 느껴 공공에 대한 자기희생 정도가 낮아지는 결과도 초래된다는 점에서 안정성도 필요하다. 즉, 해양경찰조직에 있어 조직문화는 유연성과 안정성의 조화를 통해 해양경찰공무원들이 공익과 사회의 안녕을 우선시킬 수 있는 가치체제인 공공봉사동기를 정립하는데 기여해야 할 것이다.

이 연구는 그간 경찰조직문화의 중요성에 대해 많은 연구들이 제시됨에도 불구하고 해양경찰조직의 문화 유형 중 공공의 안녕과 질서유지를 위한 공직자로서의 가치체제 정립을 나타내는 공공봉사동기에 어떠한 문화 유형들이 영향을 미치며, 이를 통해 어떠한 조직문화 유형들을 추구해야 하는 지를 살펴보았다는 점에서 의미를 지닌다.

그럼에도 불구하고 이 연구는 다음과 같은 한계가 있다. 첫째, 조직문화는 학자들간 개념 정립과 그 유형이 다양함에도 불구하고 조직문화의 한 유형 즉, 경쟁개치모형만을 사용하였다는 점에서 조직문화와 공공봉사동기간 영향관계를 일반화하기에도 다소 한계를 지닌다. 또한 조사대상자를 선정함에 있어 편의표집방법을 사용함으로써 영향관계를 설명하는데 한계를 지닌다. 마지막으로 조직문화는 일시적으로 생성되는 것이 아닌 조직이 생성되어 현 시점까지 지속되어온 일련의 현상이라는 점에서 횡단연구로는 조직문화를 설명하고 이를 통해 공공봉사동기와의 영향관계를 설명하는데 한계를 지닌다.

이러한 한계점들을 바탕으로 추후 연구에서는 조직문화에 대한 여러 유형들을 접목시켜 해양경찰만의 고유한 조직문화 유형을 밝혀냄과 동시에 해양경찰공무원으로서 치안서비스를 제공하고 공공에 봉사하고자 하는 동기요인 즉, 공공봉사동기에 관한 다양한 연구결과들이 진행되길 바란다.

《참 고 문 헌》

- 김서용. (2009), “공직동기의 결정요인에 대한 실증분석”, 「행정논총」, 47(2): 181-209.
- 김서용·조성수·박병주. (2010), “공직동기(PSM)의 선행요인: 사회화 요인의 비교분석”, 「한국행정학보」, 44(1): 147-177.
- 김태호·노종호. (2010), “공공봉사동기가 조직 구성원의 혁신행동에 미치는 영향에 관한 연구”, 「행정논총」, 48(3): 143-168.
- 김하현. (2008), “공직동기에 미치는 영향요인 연구: 김포시청과 양주시청을 대상으로”, 「석사학위논문」, 연세대학교 대학원.
- 김호정. (2002), “행정조직문화가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향”. 「한국행정학보」, 36(4): 87-105.
- _____. (2004), “기업조직의 조직문화 비교”, 「한국행정학보」, 38(3): 49-67.
- 남양수·배후석. (1997), “조직문화와 예산시스템의 적합관계에 관한 실증연구”, 「대한경영학회지」, 16: 553-582.
- 도운섭. (2005), “조직문화와 조직효과성과의 관계에 대한 연구경향 분석”, 「행정논총」, 43(3): 75-95.
- 민병익·유태정. (2010), “조직공정성이 직무형태와 조직문화에 미치는 영향에 대한 연구”, 「사회과학연구」, 26(4): 271-298.
- 박미경·이강수·황호영. (2009), “소방조직문화가 조직시민행동과 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구”, 「인적자원개발연구」, 12(2): 1-30.
- 박순애. (2006), “공무원의 직무동기와 조직행태: 직무몰입과 탈진에 미치는 영향요인을 중심으로”, 「한국행정연구」, 15(1): 203-236.
- 신황용·이희선. (2012), “공공조직 조직성과의 결정요인에 관한 연구: 공직동기, 신분불안, 직무만족을 중심으로”, 「행정논집」, 50(1): 1-35.
- 유민봉·박성민. (2013), 「한국인사행정론(전면 개정판)」, 서울: 박영사.
- 윤원수·오윤정·양덕순. (2013), “여성공무원의 조직문화 인식이 조직효과성에 미치는 영향 연구: 제주지역 읍·면·동사무소를 중심으로”, 「탐라문화」, 42: 291-319.
- 이근주. (2005a), “PSM과 공무원의 업무성과”, 「한국사회와 행정연구」, 12(1): 81-104.
- _____. (2005b), “공사부문 종사자간 동기요인의 차이분석: PSM을 활용하여”, 「한국행정연구」, 14(2): 71-99.
- 임재문·권봉현. (2009), “호텔 조직문화가 직원의 역할 스트레스와 직무만족에 미치는 영향

- 연구”, 「관광학연구」, 33(5): 363-385.
- 장용선 · 문형구. (2008), “조직문화 연구의 동향과 과제”, 「인사 · 조직연구」, 16(1): 65-114.
- 정수진. (1996), “조직문화개발에 관한 실증적 연구”, 「인사관리연구」, 20(1): 227-244.
- 정영환. (1998), “한국기업의 조직문화형성에 관한 연구”. 「박사학위논문」, 단국대학교 대학원.
- 조태준 · 윤수재. (2008), “공공서비스동기(public service motivation)와 성과 간 관계에 대한 연구: 집단주의 조직문화와 조절역할을 중심으로”, 「한국행정학회 학술대회자료집」, 1-19.
- 최석봉 · 김규덕. (2012), “조직문화 유형, 협력적 노사관계, 조직성과간의 관계에 대한 연구”, 「대한경영학회지」, 25(3): 1675-1701.
- 최성욱. (2005), “한국행정조직의 문화적 프로필에 관한 연구: 중앙부처를 대상으로”, 「한국행정학보」, 39(2): 41-62.
- 한봉주. (2012), “위계적 선행모형(HLM)을 이용한 조직의 조직문화가 구성원의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향 분석: 분석수준별 접근방법의 비교를 중심으로”, 「조직과 인사관리연구」, 36(3): 169-199.
- 한에스터 · 이근주. (2012), “조직경험과 업무특성이 PSM(공공봉사동기)에 미치는 영향에 대한 분석”, 「행정논총」, 50(2): 89-112.
- Alonso, P., & Lewis, G. B. (2000). “Public Service Motivation and Job Performance: Evidence from the Federal Sector”, *American Review of Public Administration*, 31(4): 363-380.
- Brewer, G. A., & Seldon, S. C. (1998). “Whistle Blowers in the Federal Civil Service: New Evidence of the Public Service Ethic”, *Journal of Public Administration Research and Theory*, 8(3):413-439.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and Changing Organizational Culture*, NY: Addison Wesley Inc.
- Camilleri, E. (2006). “Towards Developing an Organizational Commitment-Public Service Motivation Model for the Maltese Public Service Employee”. *Public Policy and Administration*, 21(1): 63-83.
- Crewson, P. E. (1997). “Public Service Motivation: Building Empirical Evidence of Incidence and Effect”, *Journal of Public Administration Research and Theory*, 7(4):

499-518.

- Houston, D. J. (2000). "Public-Service Motivation: A Multivariate Test", *Journal of Public Administration Research and Theory*, 10(4): 713-727.
- Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2007). "The Role of Organizations in Fostering Public Service Motivation". *Public Administration Review*, 67(1): 40-53.
- Naff, K. C., & Crum, J. (1999). "Working for America". *Review of Public Personnel Administration*, 19(4): 5-16.
- Perry, J. L., & Hondeghem, A. (2008). *Motivation in Public Management: The Call of Public Service*, NY: Oxford University Press.
- Perry, J. L., & Wise, L. (1990). "Motivational Bases of Public Service", *Public Administration Review*, 50: 367-373.
- Quinn, R. E., & Kimberly, J. R. (1984). *Paradox, Planning and Perseverance: Guideline for Managerial Practice*, Kimberly, J. R. & Quinn, R. E(eds.), *Managing Organizational Transitions*, 295-313. Homewood, IL: Down Jones-Irwin.
- Rainey, H. G., & Steinbauer, P. (1999). "Gallopig Elephants: Developing Elements of a Theory of Effective Government Organizations". *Journal of Public Administration Research and Theory*, 9: 1-32.
- Rainey, H. G. (2009). *Understanding and Managing Public Organization*(4th ed.), San Francisco: Jossey-Bass.
- Sashittal, H. C., & Jassawalla, A. R. (2002). "Culture that Support Product- Innovation Process". *Academy of Management Executive*, 16(3): 42- 54.
- Smircich, L. (1983). "Concepts of culture and organizational analysis". *Administrative Science Quarterly*, 28: 339-358.
- Zammuto, R. F., & Krakower, J. Y. (1991). "Quantitative and Qulitative Studies of Organizational Culture", *Research in Organizational Change and Development*, 5: 83-114.

Abstract

Analysis of Relationship Between Organizational Culture and Public Service Motivation in Korea Coast Guard

Youn, Byoung Hoon* · Choi, Eung Ryul**

This study aims to examine how organizational culture in Korea Coast Guard affects the public service motivation. Public service motivation(PSM), altruism motivation in public sector, has been actively studied in the way that most of the public organization aim services for public good. Although altruism motivation of the police officers as the main agent of public peace service are more important than other public sector employee, PSM has not sufficiently studied in relation to the police in Korea. At this point that importance of public peace service in the ocean and the enhancement of service quality of Korean Coast Guard is focused on, public service motivation is a valuable factor needed to be discussed.

In this study, the authors regard organizational culture as a factor influencing PSM in that organizational culture plays important role combining members of the organization, providing them meaning and purpose of the job, and making their decision.

This research showed two main results on public service motivation. First of all, effect relationship between organizational culture(group culture · hierarchical culture) and public service motivation was reconfirmed. Second, however, this study is different from prior study in that effect relation between rational culture and commitment to public interest, developmental culture and self-sacrifice. As mentioned, this study is implicating that it is important to balance between flexibility and stability in Korea Coast Guard Organization to enhance public service motivation.

Key words: Korea Coast Guard, Korea Coast Guard Officer, Competition Values

* Graduate Student, Graduate School of Dongguk University.

** Professor, Department of Police Administration, Dongguk University.

Model, Organizational Culture, Public Service Motivation

■ 논문 접수일 : 2013년 8월 8일 ■

■ 심사 완료일 : 2013년 9월 15일 ■

■ 게재 확정일 : 2013년 9월 23일 ■