

碩士學位論文

# 海洋警察 公務員의 職務滿足에 關한 研究

- 濟州海洋警察署 職員을 中心으로 -



濟州大學校 行政大學院

一般行政專攻

玄 吉 弘

2006年 8月

# 海洋警察 公務員의 職務滿足에 關한 研究

-濟州海洋警察署 職員을 中心으로-

指導教授 康 榮 勳

이 論文을 行政學 碩士學位 論文으로 提出함

2006年 7月

濟州大學校 行政大學院

一般行政專攻



제주대학교 중앙도서관  
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

玄 吉 弘

玄吉弘의 行政學 碩士學位 論文을 認准함

2006年 7月

審査委員長 \_\_\_\_\_

委 員 \_\_\_\_\_

委 員 \_\_\_\_\_

# 제1장 서론

## 제1절 문제의 제기 및 연구목적

오늘날 현대사회는 많은 조직체들로 구성되어 있으며, 조직은 조직내의 구성원들이 공동목표를 받아들이고 각자의 분업관계에서 상호 협력하는 유기성을 갖고 있다.

이러한 조직체들은 현대의 복합적 환경과의 상호작용을 통하여 조직의 목표를 변화시켜 나간다. 특히 고도산업사회를 살고 있는 현대인은 복잡한 인간관계, 과중한 업무, 폭주하는 정보 등 다양한 환경과의 상호 작용속에서 일상적으로 부딪치는 갈등 문제에 의식적으로 대처하게 된다.

현대 조직사회에서 조직구성원들의 효율적인 조직목표 달성은 조직의 생존과 유지에 직결되는 문제이며, 목표달성과 관련하여 조직운영에 있어서 중요한 관심사 중 하나가 구성원들의 직무만족이다. 조직내 구성원이 조직의 목표와 직무에 대해 부정적인 태도를 갖거나 불만족하는 경우에는 조직목표를 효과적으로 달성하기 어렵다.

여러 학자들은 조직의 존립과 구성원의 직무만족은 조직구성원들 자신의 직무 환경에 대한 만족여부와 관련되므로 이에 많은 관심을 갖게 되었으며, 인간의 동기, 욕구, 가치체계 등 직무만족과의 관계에 대한 연구를 하게 되었다. 이러한 연구 경향으로 경제가 발전하고 사회가 안정된 선진국가들 일수록 국민들의 생명과 재산을 보호하고 싶은 안전의 욕구충족을 위해 더욱 노력하고 있다.

본 연구를 수행함에 있어 관심을 가졌던 문제의식은 크게 두 가지이다. 첫째는 국가의 발전과 그에 따른 공조직 구성원들의 직무만족에 대한 관심이며, 둘째는 공조직 구성원 중 하나인 해양경찰 공무원의 직무만족 향상을 유도하기 위한 정책대안은 무엇인가이다.

공공조직에서 직무만족에 대한 연구 사례는 많이 발표되었지만 해양경찰 공무원을 대상으로 하는 연구는 거의 없다. 직무만족에 대한 관심은 해양경찰 부문에서도 공히 적용될 것이라 생각하며 해양경찰의 근무 여건과 직무만족에 관심을 가져야 할 필요성도 검토하겠다. 해양경찰의 역할과 기능을 보다 효과적으로 증진하여 국민들의 부정적 인식을 불식시키기 위해서는 직무나 직업 자체에 대하

여 만족감을 느낄 수 있도록 하기 위한 다양한 측면에서 조직관리의 개선이 이루어져야 한다. 따라서 이에 대한 연구가치는 충분하다고 보며, 연구결과는 해양경찰 인력관리에 좋은 대안이 될 것으로 기대된다.

21세기는 해양을 중심으로 인류가 발전하는 시대로서 세계 연안국가들은 1994년 UN해양법 협약의 발효<sup>1)</sup>와 더불어 더 많은 해양관할권과 해양자원을 확보하기 위하여 무한경쟁을 하고 있다.

UN해양법 협약과 1996년에 선포된 배타적경제수역법은 200해리까지의 경제수역에서의 천연자원을 개발·이용할 수 있는 주권적 권리, 인공도 및 해양시설물·해양 과학조사와 해양환경보존에 관한 관할권, 어족에 대한 주권적 권리 등을 연안국가에 부여하고 있다.<sup>2)</sup> 또한 세계는 경제건설에 필요한 해양자원의 개발과 해상교통로의 확보, 생활공간으로서의 해양영역에 대한 환경보전, 국가 안보 목적의 해양경비체제 구축 등 국가의 생존권 확보를 위하여 해양을 통한 지역패권을 추구하고 있는 실정이다.

이와 같이 세계 각국이 해양주도권을 선점하고자 하는 경쟁상황에서 우리나라의 해양경찰청은 국내·외적 해양환경의 변화에 따라 기존의 12해리 영해경비체제에서 국가이익을 수호하기 위한 200해리 광역경비체제로 전환하는 등 해상치안유지와 해양주권을 수호하는 중앙행정기관으로서 해양자원의 관리, 해상안전 등 새로운 행정수요에 대응하고 있다.<sup>3)</sup>

국제간의 물동량 증가 및 해양자원의 개발·이용의 증가로 인하여 해양관리에 관한 중요성은 더욱 증대되고 있으며, 국제무역 규모가 점차 확대되고 수출·입 물량이 증가할수록 선박의 규모가 커지고 해상교통량은 복잡해지며 해난사고의 위험성을 내포하고 있고, 해난사고 발생시 인명 및 재산피해 규모는 대형화하는 경향이 있다. 또한 해난사고로 인한 인명과 재산손실 외에도 기름유출로 인한 해양오염은 자연적 바다환경을 파괴시키는 주원인이 되고 있으며, 해상범죄는 다양

---

1) UN해양법협약(UNCLOS : United Nations Convention on the Law of the Sea)은 1982년 채택된 후 선진국과 후진국간의 이해가 첨예하게 대립되어 발효가 지연되다가 1994년 11월 발효되었다. 구성은 총 17장 320조로 구성되어 있으며 주요 내용은 해양관할권의 재편성 허용, 영해의 범위 통일(12해리), 200해리 배타적경제수역(EEZ : Exclusive Economic Zone)제도 도입, 심해저 개발에 대한 규정, 분쟁해결 절차로서 국제해양법 재판소 설치 등이다.

2) 해양경찰청, 「해양관련 조약 및 법령집」, 2002, pp.23~33.

3) 김 현, “한국 해양경찰 기능의 재정립에 관한 연구”, 박사학위논문, 전남대학교 대학원, 2005, p.5.

한 국내·외 해상경제활동과 함께 그 수법과 규모가 대형화, 국제화, 지능화되고 있다. 해양경찰은 국민의 생명·신체 및 재산의 보호와 범죄의 예방 진압 및 수사, 치안정보의 수집, 기타 공공의 안녕과 질서유지를 위하여 해상에 있어서의 경찰에 관한 사무를 담당하고 있으며, 이러한 임무를 최일선에서 수행하고 집행하는 부서는 경비함정이다.<sup>4)</sup>

선원들은 선박이라는 폐쇄적 공간에서 24시간 구속되어 있고 모든 어려움을 스스로 해결해야 하는 자기 완결적 사회생활을 하고 있으며, 24시간 근무체제하에서 해상기상의 직접적인 영향을 받는 관계로 불안한 환경에 놓여 있다. 즉, 선박사회는 항상 위기가 잠재되어 있는 사회임을 의미하며 24시간 비상체제를 요구하는 등 해상생활의 직업환경이 육상생활에 비해 상대적으로 열악하다는 것을 말한다. 소득이 향상되고 취업기회가 많은 현재에는 어렵고 힘든 해상 선박생활을 기피하고 있는 실정이다.

본 연구는 해양경찰 공무원의 직무만족에 영향을 주는 변수를 동기이론과 기존 연구를 중심으로 정리하고, 독립변수별 영향력의 비교와 종속변수로서 직무만족의 관계를 연구 분석틀을 통하여 정립하고자 하며, 이러한 연구분석 틀에 맞는 가설들을 설정하여 이들 간의 관계를 경험적으로 검증함으로써 해양경찰 공무원들의 직무만족에 영향을 미치는 변수를 발굴하고 또한 이를 개선하기 위한 정책적 대안을 제안하고자 하는데 있다.

## 제2절 연구의 범위 및 방법

본 연구에서는 경비함정 근무 경찰공무원이 경정이하인 점을 감안하여 경찰관을 대상으로 하며, 지역적으로는 제주도를 연구대상으로 하였다.

연구논문의 구성은 제2장에서 직무만족의 개념 및 제이론, 직무만족에 영향을 미치는 요인, 직무만족에 대한 선행연구를 검토하고, 제3장에서 연구 분석틀과 가설을 설정하며, 제4장에서 직무만족에 관한 연구조사 및 분석을, 제5장에서 종합적인 정리와 해양경찰 공무원의 직무만족 향상방안 등 정책 대안을 제시하고자 한다.

연구대상은 제주해양경찰서에 근무하는 경찰관으로 한정하였으며, 직무만족에

---

4) 이상부, “해양경찰공무원의 사기에 관한 실증적 연구”, 석사학위논문, 인하대학교, 1994, p.4.

관한 타당성 있는 분석을 위하여 다음과 같은 연구방법을 활용하였다.

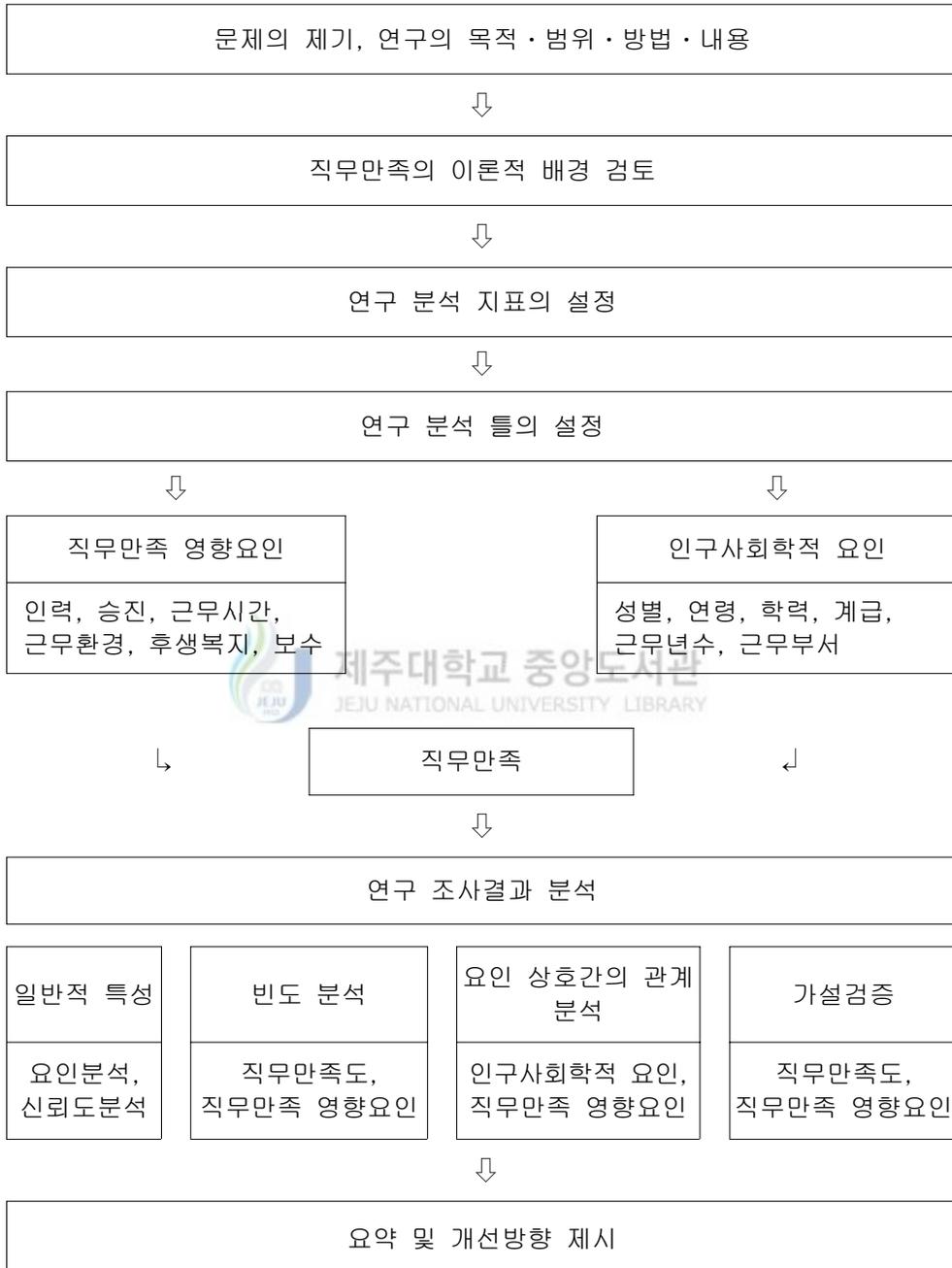
첫째, 직무만족의 이론적 고찰을 위해 문헌조사 및 선행 연구자료와 실증적인 사례를 분석하였으며,

둘째, 해양환경의 변화 등 실태 분석을 위한 해양수산부, 해양경찰청 및 경찰청 등의 각종 통계와 자료를 조사하였다.

셋째, 해양경찰 공무원의 직무만족도를 분석함에 있어서 설문조사 방법을 사용하였다. 따라서 설문조사 대상으로 선정된 경찰공무원에게 설문지를 배부하고 응답한 결과를 수집하여 개인적 특성에 대한 직무만족도를 알아보았으며, 독립변수인 영향요인들과 종속변수인 직무만족도 등에 대한 측정을 위하여 통계프로그램인 Window용 SPSS를 사용하였다. 주요 통계기법은 빈도분석(Frequency Analysis), 요인분석(Factor Analysis), 분산분석(Analysis of Variance : ANOVA) 등을 사용하고, 직무만족도에 대한 신뢰도 분석을 실시하였으며, 가설검증을 위해 상관관계분석(Correlations Analysis)을 실시하였다. 본 연구의 구성에 따라 연구의 흐름 및 체계를 정리하면 <그림 1-1>과 같다.



<그림 1-1> 연구의 체계도



## 제2장 직무만족에 관한 이론적 배경

### 제1절 직무만족에 관한 제이론

#### 1. 직무만족의 개념과 제이론

##### (1) 직무만족의 개념

직무만족도에 대한 정확한 측정을 위해서는 무엇보다도 그 개념 정의가 분명해야 하지만 개인의 직무여건 및 특성과 관련하여 학자들의 정의방법에 따라서 다양한 측면으로 연구되어 왔으므로 이에 대한 개념을 명확히 한마디로 정의하기에는 매우 어려운 일이다. 직무만족이란 직무에 대한 개인적 태도로서 조직학 분야에서 가장 널리 연구된 변수중의 하나이며, 직무만족에 대한 개념은 많은 학자들의 중요한 관심대상으로 오늘날까지 광범위하게 연구가 진행되고 있다.

직무만족은 무엇보다도 자신의 삶의 질과 관계가 있다. 직무는 각 개인에게 있어 경제적인 생활유지를 위한 중요한 수단이며 사회활동에 있어서도 구성원의 한 사람으로서 성취도를 갖게 하는 등 다양한 측면이 있다. 그리고 직무수행의 결과는 개인의 행복과 아울러 조직의 효율적인 운영을 위해서도 중요한 부분이다. 따라서 직무만족은 개인적인 입장에서는 성취감과 보람을 가지며, 조직의 입장에서는 조직운영의 효율성 및 원활한 운영을 평가하는 중요한 기준이 된다.

일반적으로 직무만족이란 개인의 직무에 대하여 가지고 있는 태도이며, 조직구성원들이 자기직무와 연관하여 경험하는 유쾌한 또는 긍정적인 감정으로 강도와 일관성의 정도가 변화될 수 있을 뿐만 아니라 다양한 원천으로부터 형성될 수 있고, 개인에 대해 여러 가지 기능을 수행한다고 할 수 있다.<sup>5)</sup>

여러 학자들의 관점에 따른 직무만족에 대한 개념 정의를 살펴보면 다음과 같다.

직무만족 이론에 관한 최초의 연구자로 불리우는 호포크(R. Hoppock)는 “직무만족은 조직구성원들의 심리적·생리적·환경적 상황의 결합상태”라고 정의하고

---

5) 조혜정·장희정, “여행사 종사원의 직무만족에 관한 연구”, 한국관광레저학회, 관광·레저연구논문 제12권 2호, 2000, p.2.

있으며, 직무만족 영역에서 많은 업적을 내고 있는 로크(E. A. Locke)는 “직무만족이란 개인이 자신의 직무 또는 직무를 통해서 얻은 경험을 평가한 결과로부터 얻게 되는 윤택하고 긍정적인 정서적 상태”라고 정의하였다.<sup>6)</sup>

티핀(J. Tiffin)과 맥코믹(E. J. McCormick)은 “직무만족이란 직무를 통해 얻어지거나 또는 직무로부터 체험하는 욕구만족의 정도이며, 이는 개인적인 것이므로 개인의 가치체계에 따라 상이한 형태를 나타낸다”고 정의하고 있으며,<sup>7)</sup> 스미스(H. C. Smith)는 “직무만족이란 각 개인이 자신의 직무와 관련하여 경험하는 모든 호·불호감의 총화 또는 이러한 호·불호감의 균형상태에서 기인되는 하나의 태도”라고 정의함으로써<sup>8)</sup> 직무만족을 직무에 대한 좋고 나쁜 감정과 태도의 총체로 보았다.

포터(L. W. Porter)와 롤러(E. E. Lawler)는 “직무만족이란 실제로 얻는 보상이 정당하다고 인정되는 보상의 수준을 초과한 정도”라고 정의하면서,<sup>9)</sup> “실제의 보상이 정당하다고 인정되는 보상의 수준에 미달하면 미달할수록 주어진 상황에 대한 불만은 더 커진다”라고 하였다.<sup>10)</sup> 따라서 직무만족이란 조직구성원들이 직무상의 역할에 대해 지니고 있는 총체적인 감정적 반응을 의미한다.

우리나라 학자들의 직무만족에 대한 개념 정의를 살펴보면 오석홍 교수는 “직무만족이란 직무를 통한 자아실현 과정상의 정서적 상태”라고 설명하였으며, 김홍기 교수는 “직무만족이란 어떤 직무에서 얻을 수 있거나 경험하는 욕구충족(need satisfaction) 정도의 함수로서 직무만족의 본질을 자신의 직무에서 얻어지는 자기실현의 감정과 가치있는 성취감”이라고 정의하였다.<sup>11)</sup>

정수영 교수는 “직무만족을 개인이 자신의 직무와 그 환경에 대해 갖고 있는

---

6) E. A. Locke, The Nature and Causes of job Satisfaction, in M. D. Dunnette (ed), Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Chicago : Rand McNally, 1976, p.1300을 인용한 정수진·고종식 「산업 및 조직심리학」, (서울 : 삼의사, 2001), p.387에서 재인용.

7) J. Tiffin & E. J. McCormick, Industrial Psychology, 6th(ed), (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall Inc. 1974), pp.295~298을 인용한 남근희, “지방공무원의 직무만족에 관한 경험적 연구 : 제주시 공무원들을 중심으로”, 석사학위논문, 배재대학교 대학원, 1997, p.5에서 재인용.

8) H. C. Smith, Psychology of Industrial Behavior, (New York : McGraw-Hill, Book co., 1955), pp.114~115.

9) L. W. Porter and E. E. Lawler III, Managerial Attitudes and Performance (Homewood, III : Richard D. Irwin, 1968), p.31.

10) 정수진·고종식, 앞의 책, p.387.

11) 김홍기, 「인사행정론」, (서울 : 대왕사, 1991), p.296.

정서상태”로 보았는데 이는 직무만족이 직무자체와 직무환경에 많은 관련이 있음을 보여주고 있다.<sup>12)</sup>

최진호는 “직무만족이란 한 개인이 자신의 직무에 대해 가지고 있는 일련의 태도로서 직무 또는 직무수행 결과로 얻어지는 유쾌하면서 긍정적인 정서상태를 의미한다”고 함으로써 이는 일종의 정서적 반응으로서 내성-자기관찰 등을 통해서 이해되며 자신이 원하는 것과 실제와의 격차로서 이해할 수 있다.

이수진은 “직무만족이란 직무에 대한 유쾌한 감정적·정서적 만족상태는 종사자의 주관적인 인식과 밀접한 관련을 가지고 있다”고 하였으며, 김종재는 “직무만족이란 일반적으로 개인의 태도와 가치·신념·욕구 등의 수준에 따라 직무자체를 비롯하여 직무환경에 대한 평가에서 얻어지는 유쾌한 감정적·정서적인 만족상태”라고 설명하는데 이는 직무수행에 중요한 영향을 미치는 것으로 보고 있다.<sup>13)</sup>

이상의 견해를 종합해 보면 직무만족이란 개인의 가치관·태도·성격·지각·학습 등 개인의 행동에 영향을 미칠 수 있는 여러 가지 변수들과 관련해서 나타나는 감정의 결과라고 할 수 있다.

## (2) 직무만족의 중요성



조직구성원들이 사회생활을 하면서 가장 중요하게 관심을 두고 있는 분야가 자신의 근무환경과 직무에 대한 만족여부이다. 직무에 대한 만족도가 높은 수준의 구성원은 자신의 직무환경에 대해 매우 긍정적인 태도를 가지고 있는 반면에, 직무에 대한 만족도가 낮은 수준의 구성원은 직무환경에 대해 부정적인 태도를 갖게 된다. 따라서 조직이 추구하고자 하는 목적을 효과적으로 달성하기 위해서는 조직구성원의 직무만족도가 성패를 좌우한다고 할 수 있으며, 직무만족이 조직구성원들의 직무에 관련된 모든 행동과 감정에 직·간접적으로 절대적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있다.

이처럼 조직체내에서 직무만족이 중요한 이유는 그 것이 삶의 질과 관련되며, 조직구성원의 직무만족은 개인의 욕구충족과 밀접하게 연관되어진다. 직무만족의

12) 안상혁, “소방공무원의 직무만족에 관한 연구”, 석사학위논문, 동국대학교 대학원, 1996, p.12.

13) 김종재, 「조직행위론」, (서울 : 박영사, 1991), p.347.

어떠한 면이 조직체내에서 관심의 대상이 되는지에 대해서 조직구성원의 개인적 측면과 조직적 측면으로 나누어 살펴보면 다음과 같다.

## 1) 조직 구성원의 개인적 측면

개인적인 측면에서 직무만족에 관심을 가지는 부분은 다음 몇 가지로 나누어 살펴볼 수 있다.

첫째, 삶의 가치판단적인 면에서 매우 중요하다. 하루 생활의 대부분을 직장에서 보내는 사람들은 직장을 ‘행복의 요람’이라고도 한다. 따라서 최소한 인도주의적 입장에서 보더라도 직장생활이 보다 유쾌하고 충족된 삶이되기를 누구나 바랄 것이다. 즉 직장은 생계를 위한 소득을 얻는 장소일 뿐만 아니라 생활의 만족을 얻는 곳이기 때문에 직장이 이러한 요구에 부응해야만 대다수의 사람들이 삶의 기쁨을 맛 볼 수 있다.

둘째, 직무만족은 정서적·심리적 측면에서도 중요하다. 사람들은 자기 생활의 어떤 부분이 불만족스러우면 그 것이 전이효과(spill-over effect)를 가져와 그와 관련이 없는 다른 부분의 생활도 불만족스럽게 보는 경향이 있다. 직장생활에 불만족을 느끼면 가정생활이나 여가생활 심지어는 삶 자체에도 불만을 느낄 수 있다.

셋째, 직무만족은 정신적·신체적 건강에도 영향을 미친다. 일에 만족을 느끼는 사람이 수명이 길다는 연구결과에서도 볼 수 있듯이 직무에 대한 불만은 개인에게 스트레스를 쌓이게 함으로써 개인의 정신적·신체적 건강에 나쁜 영향을 미친다.

## 2) 조직적 측면

조직적인 측면에서 직무만족이 미치는 영향력은 다양하다.

첫째, 자신의 직무를 좋아하는 사람은 조직 외부에서 뿐만 아니라 조직 내부에서도 원만한 인간관계를 유지해 나간다.

둘째, 자신의 직무생활에 대해 긍정적인 감정을 가진 사람들은 외부 사회에 대하여 자기가 속해 있는 조직을 호의적으로 평가하게 된다. 이는 좋은 의미에서 공중관계 기능을 표현하는 것이라고 할 수 있다. 이렇게 되면 일반대중이 그 조

직에 대해 호감을 갖게 되며, 조직에 대한 대외적 인식이 높아져 조직활동의 효과성을 가져오게 되고, 조직 홍보에 따른 인력 충원도 원활하게 이루어진다.

셋째, 이론적으로는 완전히 타당성이 입증되고 있지는 않지만 관리자 중에는 직무만족이 조직구성원의 성과에 직접적인 영향을 미친다고 생각하는 사람들이 적지 않다. 그들은 행복한 조직구성원이 그렇지 못한 사람들보다는 효율적이며, 혁신적이고 사려 깊을 것이라고 생각하고 있는 것이다.

넷째, 조직의 입장에서 볼 때 직무만족이 높게 되면 근무의욕이 향상되어 이직율과 결근율이 감소되기 때문에 직무성과를 높일 수 있다. 또한 즐거운 분위기에서 일한다는 것은 관리자나 조직구성원 모두에게 바람직한 일이다.

### (3) 직무만족에 관한 제이론

직무만족과 관련하여 연구된 변수들은 많지만 직무만족을 결정짓는 요인들이 무엇인지를 밝혀내거나 어떤 과정을 거쳐서 직무만족이 결정되는지에 대하여 명백하게 해명해 놓은 연구는 그리 많지 않다. 특히 직무만족에 대하여는 조직의 유효성을 변수로 하여 이루어진 연구들이 많은 편이고 연구결과들도 다양하다. 이러한 이유 때문에 조직행위에 관한 많은 이론들이 직무만족과 관련된 연구에 포함하게 된다.

직무만족 이론은 크게 두 가지 범주로 나누어 볼 수 있다. 그 하나는 욕구의 내용과 이들을 충족시켜주는 유인 반응에 관한 이론으로 조직 구성원의 행위가 어떻게 유발되는지 설명하는 내용이론(content theories)과 다른 하나는 사람이 목표달성 행위를 하는 과정에서 이를 수시로 변경하거나 중단 또는 새로 시작하는 등의 행위과정에 대하여 설명하는 과정이론(process theories of motivation)이다.<sup>14)</sup>

여기서는 직무만족의 내용이론으로 마슬로우(Abraham H. Maslow)의 욕구계층이론, 허즈버그(Frederick Herzberg)의 욕구충족 이론(위생-동기이론)에 대하여 살펴보고, 과정이론으로는 브룸(Victor H. Vroom)의 기대이론, 포터와 롤러(L. W. Porter & E. E. Lawler)의 업적·만족이론, 아담스(J. Stacy Adams)의 공정성 이론 등을 알아보려고 한다.

---

14) 이종수·윤영진, 「새 행정학」, (서울 : 대영문화사, 2004), p.430.

## 1) 마슬로우(A. H. Maslow)의 욕구계층 이론

개인이 지닌 욕구와 동기부여에 관한 이론으로 널리 알려진 이론은 Maslow의 욕구계층 이론(hierarchy of needs theory)이다. Maslow는 인간의 욕구가 그들의 행동에 영향을 미치는 것으로 보고 인간의 욕구는 <그림 2-1>과 같이 다섯 계층으로 이루어지며 하위 욕구에서 상위 욕구로 발달한다고 보고 있다.<sup>15)</sup>

Maslow의 욕구계층은 생리적 욕구(physiological needs), 안전의 욕구(safety needs), 사회적 욕구(social needs), 존경의 욕구(esteeem needs), 자아실현 욕구(need for self-actualization)의 5계층으로 구성되어 있다. 인간의 동기는 다섯 가지 욕구의 계층에 따라 순차적으로 발로되며, 인간의 욕구는 하위의 욕구로부터 상위의 욕구로 성장·발달한다는 우성의 원리(principle of relative potency)가 Maslow 이론의 요점이다.<sup>16)</sup> 즉, Maslow의 욕구계층은 우성의 원리에 의한 것이다.

따라서 최하위의 생리적 욕구에서 안전의 욕구, 사회적 욕구, 존경의 욕구 그리고 최상의 자아실현의 욕구까지 순차적인 계층을 이루며 한 계층의 욕구가 100% 충족됨으로써 다음 계층의 욕구가 발현되기 보다는 하위 욕구가 어느 정도 만족되면 차상위 계층의 욕구를 추구하게 된다는 의미이다.

이러한 욕구계층이론도 다음과 같은 한계점을 갖고 있다.<sup>17)</sup>

첫째, 욕구단계의 수준은 엄격히 고정되어 있는 것이 아니고 그들 사이의 범위는 모호할 뿐만 아니라 중첩되어 있다.

둘째, 어느 욕구가 충족된다 하더라도 그 욕구가 동기유발 요인으로서의 의미를 완전히 상실하는 것이 아니라 강도가 약화되어 하나의 욕구로서 여전히 존재하고 있다.

셋째, 항상 하나의 욕구가 하나의 행동을 유발한다고 보기보다는 두 가지 이상의 복합적인 욕구가 하나의 행동을 유발한다고 보는 것이 타당할 것이다.

넷째, 인간의 행동이 항상 욕구충족을 위해 수행되는 것은 아니라는 것이다.

---

15) A. H. Maslow, *Motivation and Personality* (New York : Harper & Row, 1954, 2nd ed., 1970), pp.35~37을 인용한 조길영, “소방공무원의 직무만족에 관한 연구 : 경상남도 하위직 소방공무원을 중심으로”, 석사학위논문, 경상대학교 대학원, 1998, p.10에서 재인용.

16) 박연호·오세덕, 「현대 조직관리론」, (서울 : 범문사, 2000), pp.176~179.

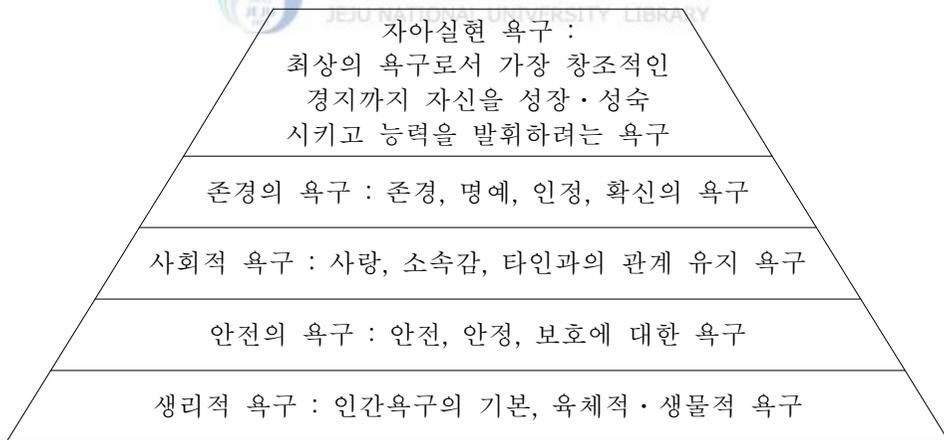
17) 이중수·윤영진, 앞의 책, p.431~432.

다섯째, 인간은 욕구만족에 의해 욕구 발로가 단계적으로 전진할 뿐만 아니라 욕구 좌절시 욕구 발로가 후진적·하향적으로 진행될 수 있다는 것이다.

여섯째, 인간의 욕구계층을 다섯 가지로 분류하는 것의 타당성이 의심스럽다는 것이다. 몇몇 실증적 연구의 결과 다섯 가지의 욕구계층은 나타나지 않고 생리적 욕구와 안전에 대한 욕구가 하나의 욕구계층으로 나타나고 또한 사회적 욕구, 존경의 욕구, 자아실현의 욕구가 다른 하나의 욕구계층으로 나타나는 등 두 가지 욕구계층만이 존재한다는 것이 제시되기 때문이다.

이상과 같이 Maslow의 욕구계층 이론은 인간의 욕구가 저차원 욕구에서 고차원 욕구로 순서에 따라 발전하면서 동기부여의 역할을 한다는데 비판을 받고 있으며, 욕구계층의 우성원리에 입각하고 있어 욕구계층의 고정성, 예외와 상대성, 복합성을 도외시한 점과 경험적 논리에 의한 이론이라는 점에서 지적되고 있다. 그러나 인간의 동기유발을 욕구라고 하는 인간의 심리적 차원에서 체계적으로 다루었다는 점에서 오늘날에도 동기이론으로 높이 평가받고 있는 것은 부인하지 못하는 사실이다.<sup>18)</sup>

<그림 2-1> Maslow의 욕구계층 모형



※ 출처 : 박연호·오세덕, 「현대 조직관리론」, (서울 : 법문사, 2000), p.176.  
강성철·김관석 외 공저, 「새 인사행정론」, (서울 : 대영문화사, 2005),  
p.390.

18) 강강찬, “중학교 교사 집단의 비공식조직과 직무만족도와의 관계 연구 : 서울특별시 중학교를 중심으로”, 석사학위논문, 경희대학교 대학원, 1998, p.18.

C. Alderfer는 Maslow가 제시한 욕구계층 이론의 문제점 및 한계점을 보완하기 위해 조직의 실체를 다룬 현장연구를 실시하고 Maslow의 욕구계층 이론을 수정하여 개인의 욕구 동기를 좀 더 현실적인 시각에서 정리하였으며, 개인의 욕구를 존재욕구(existence needs), 관계욕구(relatedness needs), 성장욕구(growth needs)로 구분하였다. 즉, 개인은 욕구의 결핍에 의해 동기가 발생하여 행동을 하게 되는데 각 수준의 욕구가 충족되지 않을수록 동기의 발생효력이 더 강하게 되며 하위의 욕구가 충족될수록 상위의 욕구 자극이 더 커지게 된다는 것이다. 또한 상위 욕구가 충족되지 않을수록 하위 욕구는 더 강하게 작용한다고 한다.<sup>19)</sup>

C. Alderfer의 E. R. G 이론은 Maslow의 욕구계층 이론과 공통된 점을 많이 보이고 있으나 욕구 분류에 있어서 존재·관계·성장의 세 가지 욕구로 크게 분류함으로써 전체 욕구개념(global contract)<sup>20)</sup>으로 개인행동을 보다 현실적으로 설명하고 있다. 또한 Maslow의 욕구계층 이론은 만족-진행에 있어서 낮은 수준의 욕구로부터 높은 수준의 욕구만족 행위만을 설명하지만 Alderfer의 E. R. G 이론은 고차원적 욕구에서 저차원적 욕구로 내려가는 좌절 및 퇴행과정(frustration-regression)도 있다고 보았다.

Maslow의 욕구단계와 Alderfer의 욕구범주를 비교하면 <그림 2-2>와 같다.

---

19) 최창섭, “지방공무원의 직무만족도에 관한 연구 : 원주시 소방공무원을 중심으로”, 석사학위논문, 연세대학교 관리과대학원, 1999, p.12.

20) Beuianin schneider and clayton p. Alderfer, "Three studies of need satisfactions in Organizations", Administrative Science Quarterly Vol 18 (December 1973), pp.489~505를 인용한 최창섭, “지방공무원의 직무만족도에 관한 연구 : 원주시 소방공무원을 중심으로”, 석사학위논문, 연세대학교 관리과대학원, 1999, p.13에서 재인용.

<그림 2-2> Maslow와 Alderfer 욕구수준의 비교

단계	Maslow		Alderfer	욕구 차원
5	자기실현 욕구		성장 욕구(G)	고차원적 욕구
4	존경 욕구	자기로부터의 존중		
		타인으로부터의 존중		
3	소속과 사랑의 욕구		관계 욕구(R)	↓
2	안전 욕구	대인관계 안전		
		물리적 안전		
1	생리적 욕구		존재 욕구(E)	저차원적 욕구

※ 출처 : 박연호 · 오세덕, 「현대 조직관리론」, (서울 : 법문사, 2000), p.180.

## 2) 허즈버그(F. Herzberg)의 욕구충족 이론(위생-동기요인 이론)

F. Herzberg에 의해 제안된 욕구충족 이론은 200여명의 회계원과 기술자를 대상으로 한 연구에서 “중업원들을 만족시키고 그들에게 동기를 부여하는 요인과 불만을 야기시키고 동기도 부여하지 못하는 요인이 무엇인가”를 조사하였으며, 이 연구에서 직무만족에 기여하는 요인과 직무 불만족에 기여하는 요인이 별개로 존재한다는 사실이 발견되었다.<sup>21)</sup> 즉, Herzberg는 그의 욕구충족 이론에서 인간은 이원적인 욕구구조를 가지고 있다는 것, 불만과 만족은 별개의 차원에 있으며 불만을 야기하는 요인과 만족을 주는 요인은 서로 다르다는 것, 불만요인의 제거는 소극적이며 단기적인 효과를 가질 뿐인데 반해 만족요인을 크게 하는 것은 적극적이며 장기적인 효과를 가진다는 논점을 피력하였다.<sup>22)</sup>

따라서 Herzberg는 직무수행을 향상시키는 요인, 즉, 동기요인으로는 ①직무상의 성취, ②직무성취에 대한 인정, ③수행에 보람을 느끼는 직무(직무성격), ④책임의 부여, ⑤자신의 성장과 발전이 있고, 불만을 감소시키는 위생요인으로는 ①회사의 방침(정책)과 행정, ②감독 유형, ③보수, ④대인관계, ⑤작업 조건이 있다는 것을 발견하였다.<sup>23)</sup>

21) 이종수 · 윤영진, 앞의 책, pp.433~434.

22) 오석홍, 「조직이론」, (서울 : 박영사, 1999), pp.230~231.

23) 강성철 · 김판석 외 공저, 「새 인사행정론」, (서울 : 대영문화사, 2005), pp.394~397.

Herzberg의 이론은 조직이론, 특히 동기이론의 접근에 크게 기여함은 물론 조직의 실제 현장에서도 널리 활용되고 있으나 다음과 같은 비판을 받기도 한다.<sup>24)</sup>

첫째, 이론을 개발할 당시의 연구대상이 기술자와 회계원 등 전문직에 종사하는 사람들이었기 때문에 다른 업종의 사람들에게 연구결과를 일반화하는 데에는 무리가 따른다는 점이다.

둘째, 연구 자료가 중요 사건 기록법을 근거로 수집되었기 때문에 연구대상 표본들의 자아보호적 편견이 내포되었을 가능성이 높고, 따라서 동기요인이 과대평가되어 있다고 볼 수 있다는 점이다.

셋째, 개인차에 대한 고려가 없으며, Herzberg가 제시하는 여러 가지 위생요인이나 동기요인이 개인에게 미치는 영향은 개인의 연령이나 조직내에서의 직위 등에 따라 다르다는 것도 지적된다.

넷째, 직무 요소와 동기 및 성과 간의 관계가 충분히 분석되어 있지 않고, 더욱이 개인의 만족도와 동기 수준의 관계에 대해서도 제대로 설명하지 못하는 것이 지적된다.

Herzberg의 욕구충족 이론을 전체적으로 요약하면, Herzberg 이론의 특징은 인간중심의 관리방법이 아니라 직무자체의 성질을 중요시하는 직무 중심의 관리 방법이라는 점이다. 하지만 Herzberg의 이론은 직무의 성질을 인간의 고차원적 욕구와 연관시켜 직무를 통한 동기부여의 배경을 이론적으로 제시했다는 점에서 상당한 공헌을 하였다.

<그림2-3>은 Herzberg가 제시한 욕구충족 이론의 모형도이다.

---

24) 이창원·최창현, 「새 조직론」, (서울 : 대영문화사, 2003), pp.192.

<그림 2-3> Herzberg의 욕구충족 이론 모형

불 만 족	(환경적 요소)		(직무 요소)	만 족
	1. 정책과 행정 2. 감독 3. 보수 4. 대인관계 5. 작업 조건		1. 성취 2. 인정 3. 직무 내용 4. 책임 5. 성장	

※ 출처 : 오석홍, 「조직이론」, (서울 : 박영사, 1999), p.239

### 3) 브룸(Victor H. Vroom)의 기대이론

V. Vroom의 기대이론은 욕구충족과 직무수행이 직접적으로 관계가 있다는 주장을 비판하면서 욕구·만족·동기 유발의 체계에 “기대(expectancy)라는 인식론적 개념”을 첨가하여 동기유발의 과정을 집중적으로 설명하고 있다.<sup>25)</sup>

Vroom의 기대이론을 구성하고 있는 세 가지 요소는 유의성(valence), 수단성(instrumentality), 기대감(expectancy)이며, 흔히 VIE 이론이라 부르기도 하는데 이를 설명하면 다음과 같다. 이는 곧 사람이 행위를 선택하는데 미치는 동기요인이 첫째, 어느 개인이 원하는 특정한 보상에 대한 선호의 강도인 유의성(또는 유인가, valence)과 둘째, 개인이 지각하기에 어떤 특정한 수준의 성과를 달성하면 바람직한 보상이 주어지리라고 믿는 정도인 수단성(instrumentality), 셋째, 일정한 노력을 기울이면 근무성과를 가져 올 수 있으리라는 가능성에 대한 인간의 주관적인 확률과 믿음인 기대감(expectancy 또는 expectation) 세 가지라는 것이다. 다시 말해서 사람이 조직 내에서 어떠한 행위 또는 일을 수행할 것인가의 여부를 결정하는 데는 그 일이 가져다 줄 가치와 그 일을 함으로써 기대하는 가치가 달성될 가능성, 그리고 자신의 일처리 능력에 대한 평가가 복합적으로 작용한다는 것이다.<sup>26)</sup>

기대이론은 오늘날 가장 폭 넓게 인정받고 있는 이론으로서 톨만(Tolman)과

25) 이창원·최창현, 앞의 책, pp.212.

26) 이중수·윤영진, 앞의 책, pp.438~439.

레윈(Lewin) 등에 의해 그 개념이 제시되었다. 이 이론을 수단 이론이라고도 하는데 이 분야의 연구로는 Vroom의 연구, Porter와 Lawler의 연구가 대표적이다. 여기서 Vroom은 기대이론을 작업환경에서의 동기부여에 구체적으로 적용하였다.

Vroom은 사람들의 자발적인 행위 중에서 자신이 하여야 할 일을 스스로 선택하도록 하는 과정을 동기부여라고 정의하였으며<sup>27)</sup>, 기대이론은 행동을 개인의 동기선택으로 보는 점이다. 개인의 동기는 결과에 대한 욕구의 강도와 자신의 행동이 원하는 결과를 실제로 가져오리라는 기대감의 복합적인 함수이다. 따라서 개인의 능력이 실제 성과를 거두리라고 기대하고 실제 성과가 승진이나 보상 등 개인이 원하는 결과를 항상 가져오리라고 기대할수록 개인의 동기는 강하게 작용하고, 반면에 거둘 수 있는 성과에 의심이 많고 성과와 개인이 원하는 보상 간에 아무런 상관관계가 없다고 믿을수록 개인의 동기는 낮게 나타나게 된다.

Vroom의 기대이론은 두 가지 전제를 하고 있는데, 첫째는 사람들이 어떤 행동을 하고 그 결과를 기대하게 되는데 그 기대에 대하여 주관적인 가치를 부여하며, 둘째는 어떤 결과를 기대하기 위해 하는 행동이 수단적이라고 믿는 것도 고려하여야 한다는 것이다.

Vroom의 모형을 종합해 보면 일정한 결과에 주관적으로 부여하는 가치가 크고, 어떤 행동이 그러한 결과를 가져올 개연성이 높다고 믿을 때 행동을 할 동기부여는 커진다. 그러나 결과의 가치나 결과 발생의 개연성 또는 확률 중 어느 한쪽 단독으로는 행동의 동기부여를 발생시키지 못한다.

Vroom의 이론은 노력-성과의 연계 가능성을 나타낼 수 있는 장점이 있으며, 어떻게 동기부여가 작용하는가를 이해하기 위한 준거의 틀을 제공하고 있고 관리자들에겐 부하들의 행위 방향을 설명해 준다는 점에서 매우 유용한 이론으로 평가되고 있다.<sup>28)</sup>

#### 4) 포터(L. W. Porter)와 롤러(E. E. Lawler)의 업적·만족이론

Porter와 Lawler의 업적·만족이론은 정통적인 기대이론을 수정·발전시켜 직

---

27) V. H. Vroom, Work and Motivation (New York : John Wiley and Sons, 1964), pp 14~15를 인용한 조길영, “소방공무원의 직무만족에 관한 연구 : 경상남도 하위직 소방공무원을 중심으로”, 석사학위논문, 경상대학교 경영행정대학원, 1998, pp.14~15에서 재인용.

28) 조길영, 앞의 논문, p.16.

무성과 및 직무만족을 포함하는 조직행동 전반에 관한 모형 <그림 2-4>를 제시하였으며, 그들은 만족이 직무성취 또는 업적을 가져오는 것이 아니라 직무성취의 수준이 직무만족의 원인으로 될 수 있다고 믿는다. 즉, 사람들이 원하는 목표 또는 결과를 성취하려는 노력에 의하여 직무성취는 결정되며, 만족은 사람들이 실제로 달성하는 결과에 의하여 결정될 수 있다는 것을 전제한다.<sup>29)</sup>

Porter와 Lawler의 이론을 업적·만족이론이라 부르는 것은 종래의 사기이론 등이 조직에서 업적의 달성을 만족의 결과로 보아 온 반면에, 이 이론은 업적의 달성이 만족을 가져온다고 하는 원인과 결과의 자리바꿈 현상을 보여주고 있기 때문이다.

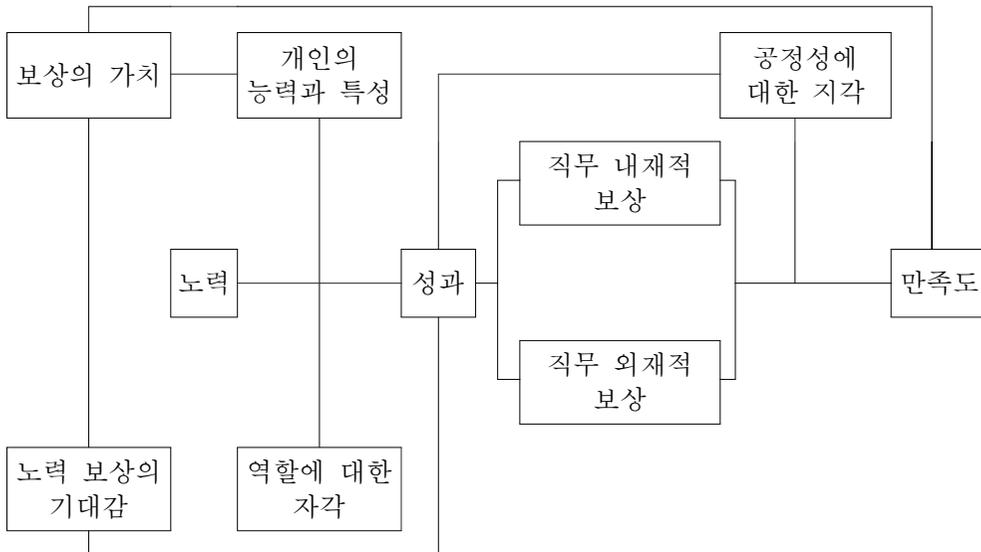
이 모형에 의하면 개인의 동기는 노력과 성과 그리고 보상과 만족의 복합함수를 나타내고 있으며, 이 복합관계에서 성과와 보상에 대한 기대감과 보상에 대한 공정성 개념, 그리고 개인의 특성 등은 중요한 요소로 작용하고 있다. 즉, 직무성과와 직무성취에 결부된 보상에 부여하는 가치와 어떤 노력이 보상을 가져다 줄 것이라는 기대가 직무수행 노력을 좌우한다. 노력에 의한 직무성과는 개인에게 만족을 가져다 줄 수 있으며, 직무성과가 만족을 주는 힘은 직무성과에 결부되는 내재적·외재적 보상에 의하여 보상되며, 이 때의 보상은 공평하다는 지각이 있어야 한다.<sup>30)</sup> 따라서 Porter와 Lawler의 모형은 업적으로부터 기대되는 결과와 이에 대한 만족감이 동기부여에 작용하는 역할을 중시함으로써 개인들의 동기에 대하여 현실적인 이해를 높여 주었다.

---

29) 이창원·최창현, 앞의 책, pp.216~218.

30) 강성철·김판석 외 공저, 「새 인사행정론」, (서울 : 대영문화사, 2005), pp.405~407.

<그림 2-4> Porter와 Lawler의 업적·만족이론 모형



※ 출처 : 이창원·최창현 공저, 「새 조직론」, (서울 : 대영문화사, 2003), p.217.

강성철·김판석 외 공저, 「새 인사행정론」, (서울 : 대영문화사, 2005), p.406.

### 5) 아담스(J. S. Adams)의 공정성 이론

Adams 등에 의해 전개된 이론의 모형인 <그림 2-5>는 조직 구성원의 행위가 어떻게 방향을 정해 나가는지에 대한 설명을 하고 있는 점에서 과정모형의 하나인 Vroom의 기대이론과 같은 면이 있다. 그러나 이러한 과정을 규제하는 요인이나 맥락은 내용이론 및 Vroom의 기대이론과 상당한 차이가 있다.

내용이론과 Vroom의 기대이론이 주로 사람의 욕구와 이를 충족시켜주는 유인으로부터 행위유발 요인을 찾고자 하는 반면에 공정성 이론은 사람의 호혜주의 규범이나 인지, 일관성으로부터 행위유발 요인을 찾고자 한다.

공정성이론은 Adams 등에 의해 체계화된 이론으로 개인의 투입(노력, 성과, 기술, 생산량, 제품과 서비스의 질) 대 결과(보수, 승진, 인정, 칭찬, 지위)의 비율을 동일한 직무상황 내에 있는 다른 사람들의 투입 대 결과의 비율로 비교한다는 것이다.<sup>31)</sup>

31) 강성철·김판석 외 공저, 「새 인사행정론」, (서울 : 대영문화사, 2005), pp.407~408.

Adams에 의한 이 이론의 내용은 다음과 같다.<sup>32)</sup>

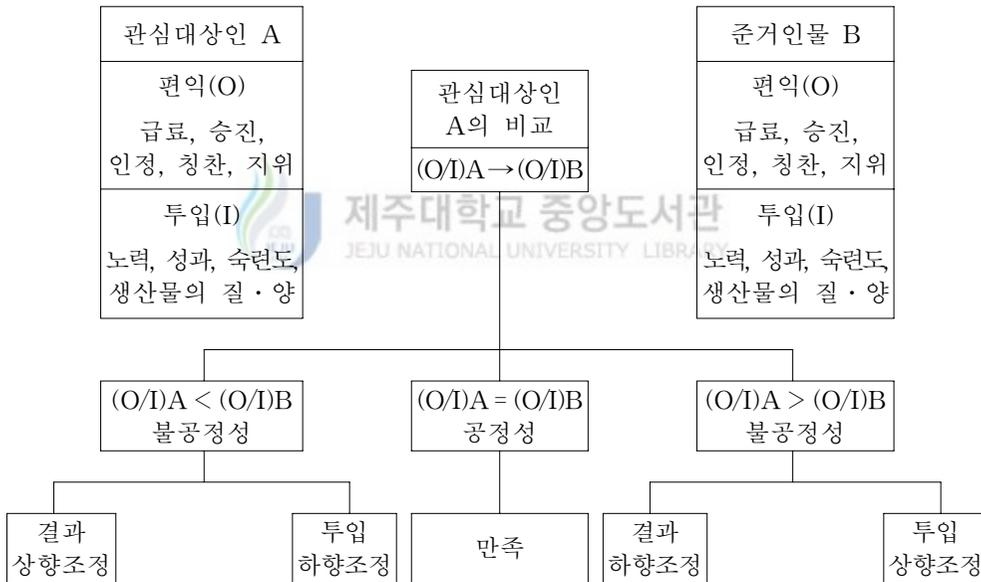
첫째, 지각된 불균형의 감각은 개인에게 긴장을 유발한다. 불공정성은 동기행동의 원천으로서 불공정성의 느낌이 클수록 심리적 불균형과 긴장도 더 커지고, 이를 줄이려는 요인도 커진다.

둘째, 긴장의 양은 불균형의 정도에 비례한다.

셋째, 개인에게서 나타나게 된 긴장은 그로 하여금 이를 감소시키도록 한다.

넷째, 불균형을 감소시키려는 동기유발의 강도는 지각된 불균형에 비례한다. 보상을 중요한 결과로 볼 때, 불공정성에 대한 민감성은 과다 보상보다도 과소 보상으로 인한 불안감으로 더 예민하게 나타난다.

<그림 2-5> Adams의 공정성 이론 모형



※ 출처 : 강성철·김판석 외 공저, 「새 인사행정론」, (서울 : 대영문화사, 2005), p.408.

여기서 투입요소들은 노력, 기술, 교육시간 등 자기 과업에 소비된 모든 에너지와 자원을 포함하며, 산출은 보상, 승진, 인정, 성취, 신분 등 과업의 결과로서 얻어지는 모든 대가를 포함한다. 그리고 비교대상 또는 준거인물은 같은 작업집

32) 강성철·김판석 외 공저, 「새 인사행정론」, (서울 : 대영문화사, 2005), pp.409.

단이나 같은 조직체 또는 다른 조직체에서 자기 자신과 유사한 상황에 있는 사람들이다.

공정성 이론의 실증적 연구는 주로 보상을 중심으로 부분적으로 전개되었으며, 다른 산출과 투입에 대한 객관적인 연구 그리고 산출과 투입의 구체적 조정 등 많은 문제점이 연구과제로 남아 있다.<sup>33)</sup>

## 2. 해양경찰과 직무만족과의 관계

### (1) 해양경찰 행정의 개념

경찰의 개념은 사전적으로는 ‘경계하여 살핀다’는 의미를 가지고 있으며, 법률적 해석으로는 “국가사회의 공공질서와 안녕을 보장하고 국민의 안전과 재산을 보호하는 일”이라고 할 수 있다.

경찰법 제3조(경찰의 임무)에서는 “국민의 생명과 신체 및 재산의 보호와 범죄의 예방·진압 및 수사, 치안정보의 수집, 교통의 단속·기타 공공의 안녕과 질서유지를 임무로 한다.”라고 규정하고 있으며, 경찰관직무집행법 제2조(직무의 범위)에서는 “범죄의 예방·진압 및 수사, 경비·요인 경호 및 대간첩작전 수행, 치안정보의 수집·작성 및 배포, 교통의 단속과 위해의 방지 및 기타 공공의 안녕과 질서 유지”의 직무를 행한다고 규정하고 있다.

정부조직법 제43조 제3항에서는 “해양에서의 경찰 및 오염방제에 관한 사무를 관장하기 위하여 해양수산부장관 소속하에 해양경찰청을 둔다”라고 규정하고 있어, 해양에 있어서의 경찰업무와 오염방제 업무를 해양경찰이 수행하도록 하고 있다. 즉, 해양경찰은 정부조직법과 경찰관직무집행법에 명시된 내용을 근거로 하여 경찰업무를 수행하고 있다.

해양경찰의 기능 중 경비 및 치안기능은 국가관리 기능으로 분류되고, 수색 및 구조, 해양오염관리 기능은 성격상 국가관리 기능에 속하지만 해양오염관리 기능은 사회문화 기능으로서 복지분야로 분류될 수 있다.

우리나라의 해양경찰 기능은 영해경비와 어업자원 보호를 시작으로 해상에서의 치안활동을 관장하는 경찰기관으로서 본래의 기능에 국한되지 않고 해양오염방제, 해상 수색 및 구조, 해상안전 기능 등이 추가되어 지속적으로 확대되어 왔

---

33) 조길영, 앞의 논문, p.18~19.

으며<sup>34)</sup>, 수난구호법 등에 의하여 바다에서의 국민의 생명과 신체 및 재산을 보호하고 그 피해를 최소화하는 활동까지 포괄하는 구체적인 국가활동을 수행하고 있다.

이러한 관점에서 볼 때 경찰행정 중 해양경찰은 해상에서의 각종 재난에 대하여 효과적으로 대처하기 위한 위기관리(emergency management)의 성격을 가지고 있으며, 이러한 위기관리의 성격으로 인하여 일반 국민에게 공공서비스를 제공하는 일반행정과는 차별화된 성격을 갖고 있다.

## (2) 해양경찰 업무의 특수성

해양경찰의 임무는 국가의 안전보장과 해양관할권 확보를 위한 해상 경비활동, 해상 수색 및 구조, 해상범죄 단속, 해상교통안전, 해양환경 보전 등으로서 업무의 특성상 주로 해상 및 해안가에서 경비함정 등의 수단을 이용하여 업무를 수행하고 있다.

경비함정의 경우 관할구역의 해상치안 경비임무 수행을 위한 출동시에는 일정 기간 동안 선박이라는 열악하고 폐쇄적인 제한된 공간 속에서 고립된 생활을 하여야 하는 어려움을 안고 있으며, 파출소 및 출장소의 경우는 해상범죄행위 단속, 급증하는 해양레저객의 안전과 해양환경 보호 등 연안해역의 안전관리를 위한 순찰활동이 주류를 이루고 있다.

특히 배타적경제수역 등을 침범하여 불법조업하는 외국어선의 단속활동과 해상기상이 악화된 상황에서 발생하는 해난사고에 대한 구난활동은 악천후 속에서 수행하여야 하므로 많은 위험성을 안고 있지만 유기적인 팀워크(Teamwork)에 의해 주어진 임무를 완벽하게 수행하고 있다.

## (3) 해양경찰 공무원의 업무 특성

해양경찰 공무원 중 경비함정에 근무하는 공무원은 그 근무환경의 특성상 주로 바다 위에서 근무하는 시간이 대부분이다. 관할구역의 해상치안 경비임무 수행을 위한 장기간의 출동 근무로 인하여 가정생활이 불안정하고, 열악하며 폐쇄된 근무환경 등으로 피로도가 누적되는 등 보통 수준 이상의 삶의 질은 기대하

---

34) 김 현, 앞의 논문, p.53.

기가 어려운 실정이다. 따라서 정신적·신체적으로 과도한 스트레스와 각종 질병의 발생 개연성이 상존하고 있으므로 개인의 여가활동에 대한 올바른 이해와 조직의 관심이 절대적으로 요구되고 있다.

또한 해상에서의 각종 임무를 효율적으로 수행하기 위하여는 선체 요동에 따른 육체적·정신적 고통을 감수해야 하므로 굳센 체력과 강인한 정신력이 요구되기도 한다.

경비합정이 정박중에는 다음 임무수행을 위하여 장비관리 유지 및 선체 보존 정비 등 정비업무와 출동기간 중 처리하지 못한 일반사무 등 경찰행정 업무도 병행하여 수행하고 있다.

경비합정 이외의 최일선 부서인 파출소 및 출장소에서는 출·입항 선박의 입검 및 통제, 기초질서 사범 단속, 해양오염 방지 홍보, 주 5일제 근무 등으로 삶의 질 향상과 여가활동 증대에 따른 해상 레저활동자, 낚시객 등에 대한 연안해역 안전관리 업무 등을 수행하고 있다.

이와 같이 해양경찰 공무원은 경찰의 임무와 경비합정 운용의 임무를 병행하여야 하므로 이에 따른 전문지식을 가지고 있어야 한다.

#### (4) 해양경찰 공무원과 직무만족과의 관계

조직 행태론에서 직무만족이 되는 변수는 그 것이 종속변수인 동시에 독립변수의 양면적인 역할을 취하고 있다.

직무만족은 조직이 추구하고자 하는 목표를 달성하고 직무의 수행능력을 높이기 위하여 작업자가 만족하도록 하는 것이다. 해양경찰 공무원의 경우 직무만족과 그 효과간의 관련성은 긍정적이라고 할 수 있지만 직무의 단순성, 사회적 인식도에 비하여 미미한 보상효과, 열악한 근무조건, 전문성 부족 등이 직무의 불만족 요인으로 존재하고 있다.

특히 해양경찰 업무의 특성상 해상에서의 수난구호 업무와 불법조업 외국어선 단속활동 등은 유기적인 팀워크(Teamwork)에 의한 상호 긴밀한 협조하에 위험을 무릅쓰고 체계적으로 수행하여야 하는 현장 활동이므로 높은 사기를 가지고 있어야 한다. 따라서 해양경찰 공무원의 사기양양을 위한 직무만족 요인을 파악하여 분석하며, 불만족 요인을 도출하여 이를 개선해 나가는 일이 매우 중요하다고 할 수 있다.

### 3. 직무만족에 영향을 미치는 요인

직무만족의 요인이나 영역을 정하는 것은 대단히 힘든 일이다. 즉, 개념적으로는 분명히 구별되는 것이라 할지라도 동일한 요인으로 묶여질 수 있다. 그러므로 동일한 척도를 사용하더라도 조직마다 또는 평가시마다 그 요인이 다르게 나타날 수 있다.<sup>35)</sup>

먼저 여러 학자들이 주장한 직무만족의 영향요인을 살펴보고 그 견해를 종합해 보고자 한다.

로크(E. A. Locke)는 직무만족의 결정요인으로 과거 조사자들이 연구한 특수한 직무차원을 직무 자체, 임금, 승진, 안정감, 복리후생, 작업환경, 상사의 관리방식, 동료관계, 회사의 경영방침 등 9가지를 들고 있다.<sup>36)</sup>

브룸(V. H. Vroom)은 직무만족 결정요인으로 감독, 작업집단, 직무내용, 임금, 승진, 작업시간 등을 들었고<sup>37)</sup>,

포네트(G. P. Fournet)는 개인의 특성과 직무의 특성으로 대별하여 제시했는데 개인적 특성으로 연령, 교육, 지능성, 직무수준을 들고 있으며, 직무의 특성으로 조직과 관리, 직속 상사의 감독, 사회적 환경, 의사소통, 안정성, 단조성, 임금 등을 제시하였다.<sup>38)</sup>

파이포(Edwin Foippo)는 직무만족 요인을 봉급, 신분의 안정, 마음에 맞는 동료, 직무성취에 대한 인정, 의미있는 직무, 발전의 기회, 편안하고 안전하며 매력적인 작업환경, 유능하고 공정한 지도자, 온당한 명령과 지시, 조직의 사회적 지위 등 10가지를 제시하였다.<sup>39)</sup>

긴즈버그(E. Ginzberg)는 직무만족의 영향요인으로 경제적 보수와 명예, 특별한 활동과 목적달성에서 오는 기쁨의 본질적 만족, 사회적·환경적·경제적인 부수적 만족 등 3가지로 구분하였다.<sup>40)</sup>

---

35) 신태송, “사회복지담당 공무원의 직무만족에 관한 연구”, 석사학위논문, 중앙대학교, 2002, pp.32~33.

36) 천명섭, 「경영조직론」, (서울 : 세영사, 1992), p.196.

37) V. H. Vroom, Work and Motivation (New York : John Wiley and Sons, 1964), pp. 99~187.

38) 남근희, 앞의 논문, p.19.

39) 조길영, 앞의 논문, p.22.

40) E. Ginzberg, S. U. Ginzberg, S. Arelrod and J. L. Herma, Occupational Choice, (Columbia University Press, 1951), p.43.

길머(B. H. Gilmer)는 직무만족에 미치는 영향요인으로 인정, 승진, 임금, 직무의 본질적 측면과 감독, 직무의 사회적 측면, 의사전달, 작업환경, 복리후생 등 9가지 요인을 들고 있다.<sup>41)</sup>

마이어즈(M. S. Myers)는 Herzberg의 연구를 실증적으로 입증하기 위해 연구한 결과 직무만족 요인으로 성취감, 책임, 성장, 승진, 직무자체, 안정감 등을 들고 있으며, 직무불만족 요인으로는 작업규칙, 조명, 휴식시간, 직위, 선임권, 임금, 부가급부 등을 들고 있다.<sup>42)</sup>

주겐손(C. E. Jugenson)은 직무만족 요인은 성별에 따라 각각 우선순위가 달라지며, 시간, 연령, 교육수준, 이전의 직업 등에 의해서도 변한다고 지적하면서, 직무만족 결정요소를 발전(승진 기회), 부가 급부(휴가, 질병수단, 보험, 연금 등), 회사(작업에 대한 자부심), 동료(마음에 맞는 동료), 시간(적절한 작업시간), 임금, 안정(안전한 직업, 직무를 계속할 수 있는 확실성), 작업유형(흥미있고 관심있는 작업), 작업조건(안정, 청결, 냄새, 냉·난방, 기타) 등 10가지로 분류하고 있다.<sup>43)</sup>

직무만족에 관한 우리나라의 기존 논문에서 선정된 요인을 살펴보면, 배무기 교수는 직무만족도의 결정요인으로 임금 및 부가급부 등의 금전적 보상, 근무조건과 근무환경, 승진의 기회, 적절한 배치, 채용의 방법, 직장의 안전성과 직장분위기, 직장의 사회적 인정, 성취감, 자부심, 노동조합의 조직·활동·노사협의회 등 노사관련상의 제도, 인간관계 등 8가지로 나누어 구분하였다.<sup>44)</sup>

최락성은 금전적 요인, 안정감, 근무환경, 인간관계, 소속감, 승진, 인정감, 성취감, 장래성 등의 9가지 요인을 선정하였다.<sup>45)</sup>

조명숙은 보상체계, 근무환경, 담당 업무, 대인관계, 행정관리, 사회적 안전감, 성장감과 발전 등 7가지를 선정하였으며,<sup>46)</sup> 이광호는 임금, 업무환경, 승진 및 발

41) B. H. Gilmer, *Industrial Psychology*, 2nd, ed., (Tokyo : McGraw-Hill Kogakuha, 1966), pp.279~283.

42) C. E. Myers, 「Who are you Motivated Works ?」, (Harvard Business Review, vol 42, no.1, 1964), pp.73~88.

43) C. E. Jugenson, *Job Preferences*, *Journal of Applied Psychology*, vol. 63, no.3, 1978, pp.267~276을 인용한 정현주, “사회재활교사의 직무만족도에 관한 연구”, 석사학위논문, 단국대학교 대학원, 2000, p.21~22를 재인용.

44) 배무기·김경동, 「한국 노동자와 관리자의 직업의식과 노사정책에 관한 연구」, (서울대학교 사회과학연구소, 사회과학과 정책 권3호, 1989), pp.45~83.

45) 최락성, “중업원의 직무만족 및 직무불만족 요인에 관한 실질적 분석”, 석사학위논문, 경남대학교 경영행정대학원, 1985, p.29.

46) 조명숙, “초등학교 교사의 직무만족도 분석”, 석사학위논문, 이화여자대학교 교육대학원, 1988, p.29.

전기회, 인정도, 복리후생, 회사 경영방침, 감독방법, 동료관계 등으로 구분하였다.<sup>47)</sup>

노경애는 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 조직의 풍토로서의 자율성, 지위 구조, 보상체계, 감독자의 배려 등이라고 하였으며,<sup>48)</sup> 이수진은 개인적 특성으로 경력, 종교, 소속기관, 결혼 여부 등의 변수들과 직무만족의 하위 척도로 선정된 직무 자체, 보수, 승진, 동료, 소속기관 등이 총체적 관련성을 지니고 결정한다고 하였다.<sup>49)</sup>

직무만족을 결정짓는 요인은 조사자의 주관, 지역, 시기, 대상 등에 따라 달라질 수 있으나 이상과 같이 여러 학자들의 연구를 조사하여 그들이 제시하는 직무만족 요인을 검토하여 본 결과 그들 사이에는 중복과 상이함이 있지만 어느 정도의 공통적 요인이 있음을 알 수 있다. 그 밖에 직무만족의 영향요인을 제시한 학자는 <표 2-1>과 같다.



---

47) 조혜정·장희정, “여행사 종사원의 직무만족에 관한 연구”, 한국관광레저학회, 관광·레저연구논문 제12권 2호, 2000, p.4.

48) 노경애, “사회복지사의 직무만족에 관한 연구”, 석사학위논문, 한남대학교 대학원, 1994, p.38.

49) 이수진, “사회복지사의 직무만족에 관한 연구”, 석사학위논문, 이화여자대학교 대학원, 1994, p.47.

<표 2-1> 그 밖의 직무만족 영향요인 구분

학자	직무만족 영향 요인
March & Simon	①자신의 이미지에 대한 직무의 적합성 ②직무관계의 예측 능력 ③직무와 다른 역할과의 관계
Herzberg	①성취감 ②인정 ③직무 자체 ④책임 ⑤성장과 발전 ⑥자아 실현
Friedlander	①사회적·기술적 환경 ②본질적 작업 측면 ③발전을 통한 인정
Wiese & Reticher	①재무적 유인 ②비재무적 유인 ③소극적 유인 ④인정 ⑤성취 ⑥작업 ⑦발전 ⑧책임·본질적 요소
Wernimont	①봉급 ②회사 정책 ③기술적 적합성 ④대인관계 ⑤작업조건
Alderfer	①임금 ②부가급부 ③직근 상사에 의한 존중 ④동료에 의한 존중 ⑤성장
Hackman	①기술의 다양성 ②과업의 주체성 ③과제의 중요성 ④Feed back ⑤자율성
Haynes	①직무상황 ②직무의 종류 ③급여 ④직무 역할 ⑤기관 운영 ⑥동료관계 ⑦성장 및 발전 가능성 ⑧근무조건
Porter	①급여 ②승진 기회 ③정책과 절차 ④감독 ⑤의사결정 ⑥집단 규모 ⑦동료관계 ⑧작업조건 ⑨작업범위 ⑩역할 갈등 ⑪역할 모호성
Hulin & Smith	①직무 ②보상 ③승진기회 ④동료 ⑤감독
Gerald	①직무자체 ②성취감 ③책임감 ④인정 ⑤ 승진 ⑥임금 ⑦직무환경 ⑧직업의 안정성 ⑨감독 ⑩동료 ⑪조직 ⑫의사소통

※ 출처 : 오창원, “소방공무원 직무만족에 관한 연구 : 제주도 하위직 소방공무원을 중심으로”, 2003, p.24.

이운식, “장애인 직업재활시설 종사자의 직무환경과 직무만족도에 관한 연구”, 2002, p.38.

송미연 등, “24시간 어린이집 야간 보육교사의 근무환경 및 직무만족에 관한 연구”, 2002, p.9.

## 제2절 직무만족에 대한 선행연구

직무만족에 대한 선행연구는 1935년 Hoppock의 연구로 500명의 교원을 대상

으로 직무만족에 영향을 미치는 요인을 고찰하였으며, 그 후 1976년 Locke의 연구에 이르기까지 약 3,000여건의 연구 결과가 발표되었으며, 직무만족에 영향을 미치는 요인과 직무만족과 관련된 행동들과의 관계를 규명하려는 노력을 지속해 온 결과 직무만족은 조직의 규모나 직종, 성별, 연령, 결혼여부, 교육의 정도와 유의적 관계를 맺고 있는 것으로 나타났다.<sup>50)</sup>

1970년대 말에 이르러서는 사회복지사를 중심으로 한 직무만족도 조사의 실증적 연구가 이루어졌는데 이 연구들은 직무만족도보다는 주로 사회복지사의 burn out (연소증후군)현상을 다루고 있다.<sup>51)</sup>

직무만족과 관련된 중요 요인들은 첫째, 조직전체 요인으로서 급여와 승진 기회, 조직의 정책과 절차, 조직 구조가 포함된다. 둘째, 작업환경 요인으로는 감독 유형, 창의적 의사결정, 작업집단의 규모, 동료와의 관계, 작업 조건이 있다. 셋째, 직무내용 요인으로 직무 범위의 역할성과 역할 갈등을 포함한다. 넷째, 개인적 요인으로서는 연령과 근속기간, 개인적 특성이 포함된다.<sup>52)</sup>

Barber는 인간봉사 사회복지사를 대상으로 한 직무만족의 상관관계에 관한 연구를 통하여 많은 인간봉사 사회복지사들이 직무에 불만족하고 있다는 사실을 밝혀냈고, 봉급과 업무 할당이 직무만족에 있어 중요한 예측인자라고 주장하였다.<sup>53)</sup>

오석홍은 욕구충족 이론, 형평성 이론, 성과차이 이론, 2요인 이론, 유의성 이론, 형평이론과 Lawler의 직무요인별 만족모형을 직무만족 이론으로 설명하고 있다.<sup>54)</sup>

오혜경의 연구에서는 사회적 공헌, 소속감 및 직장에 대한 자부심, 경력이 높은 만족요인으로 나타났고, 승진 및 인정, 임금 및 개인적 생활, 작업조건 등이 낮은 만족요인으로 나타났다.<sup>55)</sup>

김영식의 사회복지사의 직무만족에 관한 연구에서는 인구학적 특성요인인 성

---

50) 이운식, “장애인직업 재활시설 종사자의 직무환경과 직무만족도에 관한 연구”, 석사학위논문, 가톨릭대학교 사회복지대학원, 2002, p.39.

51) 박수희, “사회복지사의 직무만족에 관한 연구 : 경기도 장애인 생활시설종사자를 중심으로”, 석사학위논문, 건국대학교 대학원, 2001, p.17.

52) 신유근, 「조직행위론」, (서울 : 다산출판사, 1994).

53) 박수희, 앞의 논문, p.17

54) 오석홍, 「인사행정론」, (서울 : 박명사, 2000), p.182.

55) 오혜경, “사회복지기관 종사자의 직무만족 실태 및 만족요인 연구”, 석사학위논문, 중앙대학교 대학원, 1981, p.96.

별에 따라서는 직장 안정성, 직장내 대인관계, 긍정적 사고, 직무만족 등에 차이가 있으며, 직급에 따라서는 직장 안정성, 직장 내 대인관계 등에 차이가 있고, 학력에 따라서는 기대 충족 등에 차이가 있음이 밝혀졌다. 사회복지사의 직무만족에 가장 영향을 많이 미치는 요인은 기대충족이며 그 다음으로 직장 내 대인관계, 과업 지향성 순으로 나타난다고 검증되었다.<sup>56)</sup>

장경애는 대구지역 사회복지시설 종사자 600명을 대상으로 한 직무만족도에 관한 연구에서 연령, 근무경력, 결혼여부, 급여, 승진, 직위, 의사결정, 행정적인 시설에서의 정책결정이나 합리적인 절차, 상사의 업무스타일, 동료와의 관계 등이 직무만족에 영향을 미친다고 하였다.<sup>57)</sup>

안상혁은 소방공무원의 직무만족에 관한 연구에서 감독자 관계, 근무조건, 직무자체, 성장가능성, 동료관계, 자아실현 등을 직무만족 요인으로 정리하였다.<sup>58)</sup>

조길영은 경상남도 하위직 소방공무원을 대상으로 한 소방공무원의 직무만족에 관한 연구에서 보수, 관리감독, 근무성적평정, 승진, 근무시간, 인력, 근무환경 등이 직무만족에 영향을 미친다고 하였다.<sup>59)</sup>

이승길은 경찰공무원의 임파워먼트가 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구에서 임파워먼트와 직무만족도간의 회귀분석 결과 임파워먼트의 구성요인인 의미성, 역량성, 자기결정성, 영향성 각각의 독립변수는 모두 직무만족과 통계적으로 유의미한 결과를 가진 것으로 나타났으며, 경찰공무원의 임파워먼트가 높을수록 구성원의 직무만족도가 높은 것으로 밝혀졌다.<sup>60)</sup>

김보환은 경찰공무원의 직무만족에 관한 연구에서 동기요인인 발전성, 성취감, 승진, 인정감, 위생요인인 징벌, 직업의 안정성, 보수, 감독, 물리적 환경(근무지역), 경찰환경요인인 경찰이 인지한 시민의 지원, 경찰에 대한 지역사회 인식 등이 직무만족과 상관관계가 높은 것으로 나타났으나, 인구학적요인인 성별, 연령, 계급, 학력, 동기요인인 책임감, 경찰환경 요인인 범죄의 양과 질, 경찰-지역사회관계에 대한 경찰의 인식 등은 직무만족과 별로 상관관계가 없는 것으로 나

---

56) 김영식, “사회복지사의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, 석사학위논문, 한양대학교 대학원, 2000, p.71.

57) 장경애, “사회복지시설 종사자의 직무만족도에 관한 연구”, 석사학위논문, 대구가톨릭대학교 대학원, 2001.

58) 안상혁, 앞의 논문, p.82.

59) 조길영, 앞의 논문, p.61.

60) 이승길, “경찰공무원의 임파워먼트가 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구”, 한국경찰학회보 제6호, 2003, p.267.

타났다.<sup>61)</sup>

우제홍은 서울지역 특 1, 2급 호텔 종사원을 중심으로 한 호텔 종사원의 직무 만족에 관한 연구에서 직무만족도 요인, 임금과 후생복지 요인, 인사고과 요인, 인간관계의 만족도 요인 등을 직무만족 요인으로 정리하였다.<sup>62)</sup>

<표 2-2> 직무만족에 대한 선행연구 결과 정리

연구자	직무만족 영향 요인
오혜경	①사회적인 공헌 ②소속감 ③직장에 대한 자부심 ④경력 ⑤승진 및 인정 ⑥임금 및 개인적 생활 ⑦작업조건
김영식	①직장 안정성 ②직장내 대인관계 ③긍정적 사고 ④기대 충족 ⑤과업 지향성
장경애	①연령 ②근무경력 ③결혼여부 ④급여 ⑤승진 ⑥직위 ⑦의사결정 ⑧정책결정 및 합리적인 절차 ⑨상사의 업무스타일 ⑩동료와의 관계
안상혁	①감독자관계 ②근무조건 ③직무 자체 ④성장 가능성 ⑤동료관계 ⑥자아실현
조길영	①보수 ②관리감독 ③근무성적평정 ④승진 ⑤근무시간 ⑥인력 ⑦근무환경
이승길	①임파워먼트의 의미성 ②임파워먼트의 역량성 ③임파워먼트의 자기결정성 ④임파워먼트의 영향성
김보환	①발전성 ②성취감 ③승진 ④인정감 ⑤정벌 ⑥직업의 안정성 ⑦보수 ⑧감독 ⑨근무지 여건 ⑩경찰이 인지한 시민의 지원 ⑪경찰에 대한 지역사회 인식
우제홍	①직무만족도 요인 ②임금과 후생복지 요인 ③인사고과 요인 ④인간관계의 만족도 요인

※ 자료 : 연구자가 재작성함

이상 선행연구들의 결과에 따라 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 개인적 요인 및 인구 특성상의 요인이 직무관계에 영향을 미치는 것은 하나 이는 직접적이기 보다는 다른 요인과 직무만족도 간의 관계를 매개로 하여 간접적인 영향을

61) 김보환, “경찰공무원의 직무만족에 관한 연구 : 비간부 경찰관을 중심으로”, 한국공안행정학회보 제11호, 2001, p.40.

62) 우제홍, “직무만족에 영향을 미치는 주요 요인에 관한 연구 : 서울지역 특 1, 2급 호텔 종사원을 중심으로”, 석사학위논문, 경희대학교 경영대학원, 1998, p.6.

미친다고 할 수 있으며, 직무만족에 영향을 미치는 요인은 개인적 요인 또는 인구 특성상의 특정요인 보다는 조직과 직무환경에 관련된 요인이 더 중요하다고 볼 수 있다.

따라서 본 연구에서는 인력, 승진, 근무시간, 근무환경, 후생복지, 보수의 6개 요인을 직무만족의 결정요인으로 설정하고자 한다.



## 제3장 연구의 분석 틀과 가설 설정

### 제1절 분석 틀과 가설 설정

#### 1. 분석 틀의 설정

본 연구는 제주해양경찰서에 근무하는 경정 이하 경찰공무원들이 현재 직무에 대하여 어떻게 인식하고 있는가를 살펴보고 그들의 직무요인별 만족도를 분석하여 직무만족 요인과 불만족 요인을 찾아내어 개선방향을 모색하는데 그 목적이 있다. 따라서 본 연구의 목적을 달성하기 위해서는 직무만족을 결정하는 요인들을 찾아내어 측정하는 것이 최선의 방법이다. 현실적으로 다양한 변수와 요인들을 모두 고려한다는 것은 쉬운 일이 아니다.

앞에서 살펴 본 바와 같이 직무만족의 영향요인은 학자에 따라 다양하다는 것을 알 수 있는데 그 중에서 가장 보편적인 직무만족 영향요인은 <표 3-1>에서 보듯이 인력, 승진, 근무시간 및 근무환경, 후생복지, 보수에 관련된 요인으로 분류해 볼 수 있다. 특히 해양경찰 공무원인 경우 인력 충원이 직무만족에 중요한 변수가 되는 이유는 직무자체가 해상에서 수행되고, 각종 사고현장에서는 유기적인 팀워크(Teamwork) 없이는 업무 자체를 수행할 수 없기 때문에 인력의 충원은 매우 중요한 변수가 되는 것이다.

따라서 본 연구는 직무만족의 영향요인을 설정함에 있어서 여러 학자들이 공통적으로 중요시하는 직무만족 변수를 선택하였으며, 특히 해양경찰 공무원의 특수 업무형태를 고려하여 독립변수를 직무만족의 영향요인으로 설정하였는데 직무만족의 영향요인으로 인력, 승진, 근무시간, 근무환경, 후생복지, 보수 등 6개 요인을 선정하고 영향요인과 직무만족 연구에 있어서 인구사회학적 요인에 따라 차이가 있는지를 살펴보기 위해 성별, 연령, 학력, 계급, 근무년수, 근무부서 등 6개 요인을 대상으로 하였다.

<표 3-1> 직무만족에 대한 기존 연구 변수

직무만족 변수	학자	영향을 미치는 변수
인력	L. W. Porter R. M. Steers	조직진체요인으로 급여, 승진기회, 정책과 절차, 조직구조 등이 포함되며, 작업환경요인으로 감독 스타일, 참여적 의사결정, <b>작업집단 규모, 동료 작업자와의 관계</b> , 작업조건, 직무 범위, 역할 모호성, 역할 갈등
	E. A. Locke(1976)	작업요인, 현금요인, 승진요인, 인정요인, 부가급부요인, 작업조건, 감독요인, <b>동료관계</b> , 조직과 관리요인
	배무기 교수	임금 및 부가급부, 근로조건과 작업환경, 승진의 기회, <b>적정한 배치, 채용방법</b> , 직장의 안전성과 직장 분위기, 직장의 사회적 인정, 성취감, 자부심, 노동자들의 자기개발의 가능성, 노동조합의 조직·활동·노사협의회, 인간적인 대우
승진	E. A. Locke(1976)	작업요인, 현금요인, <b>승진요인</b> , 인정요인, 부가급부요인, 작업조건, 감독요인, 동료관계, 조직과 관리요인
	L. W. Porter R. M. Steers	조직진체요인으로 급여, <b>승진기회</b> , 정책과 절차, 조직구조 등이 포함되며, 작업환경요인으로 감독 스타일, 참여적 의사결정, 작업집단 규모, 동료 작업자와의 관계, 작업조건, 직무 범위, 역할 모호성, 역할 갈등
	C. Hulinr P. Smith	직무, 보상, <b>승진기회</b> , 동료, 감독
근무시간 및 근무환경	V. Vroom	감독, 작업집단, 직무내용, 임금, 승진기회, <b>작업시간</b>
	E. A. Locke(1976)	작업요인, 현금요인, 승진요인, 인정요인, 부가급부요인, <b>작업조건</b> , 감독요인, 동료관계, 조직과 관리요인
	C. E. Jorgenson	발전, 복리후생, 회사, 동료, <b>작업시간</b> , 임금, 안전, 감독, 작업유형, <b>작업조건</b>
후생복지	B. H. Gilmer	안정성, 승진, 임금, 직무의 본질적 측면, 감독, 직무의 사회적 측면, 의사소통, 작업환경, <b>복리후생</b>
	E. A. Locke	직무 자체, 봉급, 승진, 인정, <b>복리후생</b> , 작업환경, 감독, 동료, 회사의 경영방침
	C. E. Jorgenson	발전, <b>복리후생</b> , 회사, 동료, 작업시간, 임금, 안전, 감독, 작업유형, 작업조건
보수	L. W. Porter E. E. Lawler	노력의 성과 그리고 보상과 만족의 복합함수로 나타내고 있으며, 이 복합관계에서 <b>성과와 보상</b> 에 대한 기대감과 보상에 대한 공정성 개념, 개인의 특성을 중요한 요소로 보고 있다.
	Foippo	<b>봉급</b> , 신분의 안정, 동료, 직무성취, 의미있는 직무, 발전의 기회, 작업환경, 유능한 지도자, 온당한 명령과 지시, 조직의 사회적 지위 등으로 구분
	E. Ginzberg	경제적 <b>보수</b> 와 명성, 특별한 활동과 목표달성에서 얻는 기쁨의 본질적 만족, 사회적·환경적인 부수적 만족

그림 <3-1>은 본 논문의 분석틀로서 앞에서 언급한 주요 독립변수인 직무만족 영향요인과 인구사회학적 요인이 종속변수인 직무만족과의 가설적 상관관계를 나타내 주고 있다.

<그림 3-1> 연구의 분석 틀

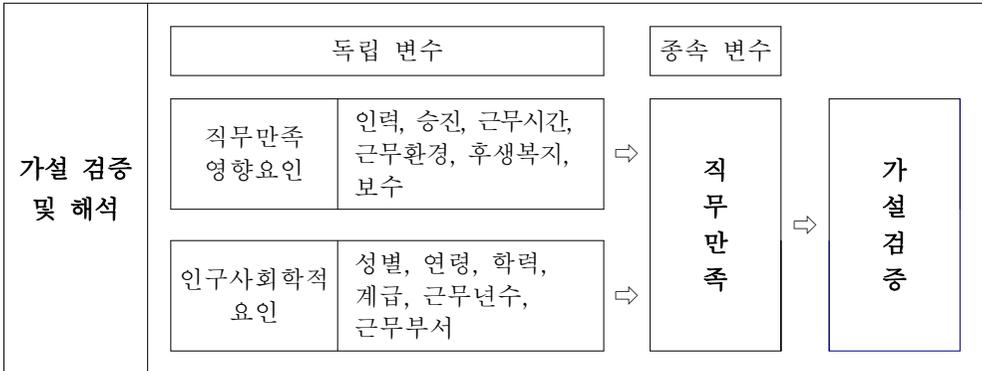
<b>가설 도출</b>	선행연구 검토를 이용한 문항 도출과 가설 도출
--------------	---------------------------



<b>가설 설정</b>	<p style="text-align: center;"><b>[직무만족 영향요인]</b></p> <p>&lt;가설 1-1&gt; 인력충원이 잘 될수록 해양경찰 공무원의 직무만족은 높아질 것이다.</p> <p>&lt;가설 1-2&gt; 승진 기회가 많을수록 해양경찰 공무원의 직무만족은 높아질 것이다.</p> <p>&lt;가설 1-3&gt; 근무시간이 적정할수록 해양경찰 공무원의 직무만족은 높아질 것이다.</p> <p>&lt;가설 1-4&gt; 근무환경이 좋을수록 해양경찰 공무원의 직무만족은 높아질 것이다.</p> <p>&lt;가설 1-5&gt; 후생복지 서비스가 좋을수록 해양경찰 공무원의 직무만족은 높아질 것이다.</p> <p>&lt;가설 1-6&gt; 보수(수당)이 적정할수록 해양경찰 공무원의 직무만족은 높아질 것이다.</p> <p style="text-align: center;"><b>[인구사회학적 요인]</b></p> <p>&lt;가설 2-1&gt; 해양경찰 공무원의 직무만족은 성별에 따라 차이가 있을 것이다.</p> <p>&lt;가설 2-2&gt; 해양경찰 공무원의 직무만족은 연령에 따라 차이가 있을 것이다.</p> <p>&lt;가설 2-3&gt; 해양경찰 공무원의 직무만족은 학력에 따라 차이가 있을 것이다.</p> <p>&lt;가설 2-4&gt; 해양경찰 공무원의 직무만족은 계급에 따라 차이가 있을 것이다.</p> <p>&lt;가설 2-5&gt; 해양경찰 공무원의 직무만족은 근무년수에 따라 차이가 있을 것이다.</p> <p>&lt;가설 2-6&gt; 해양경찰 공무원의 직무만족은 근무부서에 따라 차이가 있을 것이다.</p>
--------------	---



설문조사와 만족도분석	요인 분석
	신뢰도 분석
	문항별 빈도분석을 통한 만족도 분석
	인구사회학적 요인별 분산분석
	상관관계 분석을 통한 가설검증



## 2. 가설 설정



### (1) 직무만족 영향요인

#### 1) 인력

인력이란 조직이 관장하고 있는 업무를 수행하는 인적 구성원을 말하며, 인력 운영이란 유능한 인재를 적극적으로 확보 육성하여 적재적소에 배치하는 것을 말한다. 급변하는 사회적·경제적 환경에 잘 적응하면서 유능한 인재를 확보하고 육성함에 있어서는 일시적 착상이 아니라 장기적 안목에서 공무원 수요를 차질 없이 충족시킬 수 있어야 한다. 따라서 인력 충원은 고도의 성실성과 판단력 및 통찰력이 요구되며 단순한 지식 일변도에 치중해서는 안 되고, 개별 및 심층 면접과 적성검사 등을 통한 심리적·행태적 측면의 평가도 고려되어야 한다.

특히 해양경찰 업무의 특성상 해상에서의 선박생활과 사고발생시의 현장 대응 활동은 상호의존적 팀워크(Teamwork)에 의해 수행되므로 우수인력 확보는 매우 중요하다고 할 수 있다.

<가설 1-1> 인력충원이 잘 될수록 해양경찰 공무원의 직무만족은 높아질 것이다.

## 2) 승진

승진이란 하위 직급에서 상위 직급으로 또는 하위 계급에서 상위 계급으로의 수직적인 이동을 말하며, 하위 직급이나 하위 계급에 비해 권한 및 책임이 많아지고 봉급도 많아지게 된다. 따라서 승진은 수평적 이동인 전보나 전직과는 구별되며 또한 동일한 직급 내지 호봉만 올라가는 승급과도 구별된다. 즉, 승진은 직위에서의 상향적인 변화를 의미하고 타인에 의해 주어지는 외적 보상보다 보다는 심리적 성장욕구를 의미하며 사기에 영향을 미쳐 전반적인 직무만족과 밀접한 관계를 맺고 있다. 그러나 승진의 기회가 공평하게 이루어지지 않는다면 조직 구성원의 사기가 저하되고 행정능률 또한 기대하기 어렵게 된다. 따라서 승진은 조직 구성원의 사기진작 및 개인의 능력발전, 유능한 인재의 확보, 인적 자원의 효율적 활용 등에 중요하며 공무원 제도와 관련하여 실적주의 확립과 직업공무원 제도의 발전을 좌우하는 중요한 요인이다.

해양경찰 공무원의 경우 계급제도의 특성을 고려하여 시험과 심사에 의한 승진, 주요업무 유공자에 대한 특진, 경위 이하인 경우 일정기간을 근무하면 상위 계급으로 승진하는 근속 승진제도를 실시하고 있다.

<가설 1-2> 승진 기회가 많을수록 해양경찰 공무원의 직무만족은 높아질 것이다.

## 3) 근무시간

오늘날 세계 선진국들의 기본 근무시간은 대개 주당 35시간으로부터 45시간 사이에서 결정되고 있으며, 우리나라도 주 40시간 근무제를 단계적으로 도입하여 근로자의 근무여건을 개선함으로써 근로자들의 건강증진 및 여가활동 등 삶의 질을 향상시킬 수 있도록 제도적으로 개선해 나가고 있다. 행정기관의 업무 성격과 근무조건의 차이에 따라서 각 업무별로 적정한 근무시간은 조금씩 달라질 수 있으나 공무원들간의 형평성 유지를 위해 획일화하게 된다. 따라서 기본 근무시간을 획일화하는 대신 업무조건의 격차는 보수 등의 수단으로 이를 보정해 주고

있다. 업무조건의 특수성이 현저하여 원칙적인 기본 근무시간을 적용하기 곤란한 공무원들에 대하여는 기본근무 시간을 따로 설정할 수 있게 하고 있으나, 실제로 공무원들의 근무실태는 장시간 초과근무를 하고 있음에도 그에 상응하는 수당을 받지 못하는 사례도 있다.

해양경찰 중·대형 함정근무자는 5박 6일 내지 7박 8일 동안 기본 근무시간 8시간 외에도 해상과 선박이라는 특수한 환경속에서 생활하고 있으며, 해상치안상황실과 파출소 및 출장소, 경비함정 근무자들은 업무의 특성상 주 5일 근무제의 시행을 보류하고 있어 연간 주 평균 근무시간은 100시간을 상회한다고 할 수 있다.

**<가설 1-3> 근무시간이 적정할수록 해양경찰 공무원의 직무만족은 높아질 것이다.**

#### 4) 근무환경

근무환경이란 직무수행과 관련하여 필요한 시설이나 기자재 및 인적 구성요소의 비율에 관한 문제들이라고 할 수 있다. 해양경찰에서 근무환경을 설명함에 있어서는 경비함정은 해상생활의 특수성과 선박이라는 제한된 공간 속의 특수한 환경이라는 점, 파출소 및 출장소와 해상치안상황실의 효율적인 업무수행을 위한 3교대 근무를 하고 있는 점도 고려되어야 한다. 직무수행에 관하여 영향을 미치는 환경으로는 경비함정의 동요, 냉·난방, 소음, 진동, 조명, 전자파, 공기 정화장치, 편의·휴게시설, 각종 위생시설 등을 의미하며, 사무용 기자재로는 인터넷, 컴퓨터, 복사기, 모사전송기, 위성전화 등 정보화 시대에 걸 맞는 설비를 의미한다. 즉, 해양경찰 공무원의 근무 특성상 쾌적한 근무환경 조성과 편의·휴게시설을 확충하여야 한다.

**<가설 1-4> 근무환경이 좋을수록 해양경찰 공무원의 직무만족은 높아질 것이다.**

#### 5) 후생복지

해양경찰에 있어서 경비함정의 근무 환경은 무엇보다도 해상의 특수성과 선박이 가지고 있는 폐쇄적 사회의 특수성으로 인하여 근무의 어려움과 사기를 저하

시키고, 이로 인한 신체적·정신적 스트레스와 각종 질병을 유발하게 된다. 해상과 선박이라는 특수성과 함정의 동요, 진동, 소음 등으로 인하여 해양경찰 공무원 중 함정 근무자들은 신체적인 건강을 위협받고 있으며, 호흡기 질환, 심혈관계 질환, 순환기 및 소화기계 질환, 근골격계 질환, 심지어는 암에 이르기까지 다양한 질환에 걸릴 확률이 높다. 따라서 함정 근무자들이 정박 중 대기시간을 유용하게 활용(휴식과 체력 단련 등)할 수 있는 복지시설을 확충하여야 하며, 건강검진의 실효성도 높여야 한다.

또한 전국 각 지역에 위치한 민간스포츠 휴양시설 등과 약정을 체결하여 여가 활동에 대한 편의제공 및 숙박시설, 여행정보, 쇼핑정보 등을 쉽게 접할 수 있도록 하는 등 해양경찰 공무원에 대한 질 높은 후생복지 서비스가 요구되고 있다.

**<가설 1-5> 후생복지 서비스가 좋을수록 해양경찰 공무원의 직무만족은 높아질 것이다.**

## 6) 보수

보수란 공무원으로서의 근무에 대한 대가로서 정부가 지급하는 재정적(금전적) 보상을 의미하며, 보수는 공무원들의 욕구충족과 가장 기초적으로 연관된다. 보수는 사기와 업무 능력에 직결되며, 근무 의욕을 좌우하는 경제적 요인으로 작용하고 있다.

개인이 받는 보수의 수준은 공사생활에 있어서 그 사람의 지위와 위신을 결정하는 요소가 되기 때문에 가능한 한 많은 보수를 받기를 원하며, 기대에 미치지 못하는 보수는 공무원의 사기와 업무능률을 저하시키고 인간관계가 악화되고, 부정부패를 초래할 가능성이 높아져 국민 전체를 위한 봉사자 또는 공복으로서의 자세는 기대할 수 없게 된다. 해양경찰 공무원 중 경비함정에 근무하는 경찰관은 해상근무의 업무적 특수성과 난이도에 비하여 함정근무 수당 및 초과근무 시간 등의 보상이 기대에 미치지 못하는 경우 사기에 영향을 끼치게 된다.

**<가설 1-6> 보수(수당)이 적정할수록 해양경찰 공무원의 직무만족은 높아질 것이다.**

## (2) 인구사회학적 요인

## 1) 성별

해양경찰은 기본적으로 경비함정 근무를 하기 때문에 그동안 금녀의 기관으로 인식되어 왔으나 1986년 상징적 의미로 여성경찰관 2명을 채용하여 민원실에 배치였다. 이후 10년 이상 여성경찰관을 채용하지 못하였으나 지난 2000년부터 매년 10~30명씩 채용하여 2005년까지 277명을 채용하였으며, 민원실 등 한정된 부서에 근무하도록 하던 것을 수사, 정보, 파출소, 경비함정 등 다양한 분야에 배치함으로써 양성평등의 실현에 노력하고 있다.

따라서 해양경찰의 업무적 특수성과 근무부서별 근무환경에 따라 남성 및 여성의 직무에 대한 만족도는 다르게 나타날 수 있다.

**<가설 2-1> 해양경찰 공무원의 직무만족은 성별에 따라 차이가 있을 것이다.**

## 2) 연령

현대 조직사회의 구성원들이 성장해 온 사회적 환경과 복잡한 인간관계, 생활습관의 변화 등에 따라 구성원 각자의 의식구조가 다르다고 할 수 있으며, 이러한 의식구조는 조직의 운영에도 영향을 미치게 된다. 따라서 해양경찰 공무원은 서로 다른 의식구조를 갖고 있는 연령 구분에 따라 느끼는 직무만족의 정도가 다를 것이다.

**<가설 2-2> 해양경찰 공무원의 직무만족은 연령에 따라 차이가 있을 것이다.**

## 3) 학력

해양경찰 공무원은 종전에는 고등학교 졸업자가 주류를 이루고 있었으나 최근 들어서는 해양경찰 공무원에 대한 사회적 인지도가 높아짐에 따라 교육 수준이 높은 대학교 졸업자들이 대다수 응시하고 있으며, 재직중인 공무원들도 자기 계발을 위하여 대학 교육을 수학하는 등 고학력자가 증가하는 추세이다. 따라서 해양경찰 공무원의 교육 수준에 따라 직무에 대한 만족도가 다르게 나타날 수 있다.

**<가설 2-3> 해양경찰 공무원의 직무만족은 학력에 따라 차이가 있을 것이다.**

#### 4) 계급

해양경찰 공무원은 계급에 의한 조직체계를 구성하고 있으며, 일반적으로 상위 계급자는 관리자의 임무를 수행하고 하위 계급자에 비해 많은 권한과 책임을 부여받고 있다. 장기 근무자의 경우 상위 계급자가 주류를 이루기 때문에 계급에 따라서 자신의 직무에 관하여 느끼는 만족도가 다를 것이다.

<가설 2-4> 해양경찰 공무원의 직무만족은 계급에 따라 차이가 있을 것이다.

#### 5) 근무년수

해양경찰청은 1953년 해양경찰대가 발족된 이후 소속이 수차례 바뀌고 기능도 추가되었으며, 인력과 장비 증강 등 많은 변화를 겪어왔다. 해양경찰청이 변화되는 과정에서 입직한 경찰공무원들은 최근 들어 입직하는 공무원에 비해서는 어렵고 열악한 조건하에서도 현실에 적응하며 묵묵히 주어진 임무를 성실하게 수행하면서 근무해 온 것이 사실이다. 현재의 근무환경은 과거에 비하면 많이 개선되었음에도 최근 입직하는 공무원들이 느끼는 근무조건 등은 열악하게 느낄 수 있을 것이다.

<가설 2-5> 해양경찰 공무원의 직무만족은 근무년수에 따라 차이가 있을 것이다.

#### 6) 근무부서

해양경찰 공무원은 육상에서는 경찰서와 파출소 및 출장소, 해상에서는 대형·중형·소형 함정 및 특수정 등에서 해양주권 수호와 해상 치안유지를 위하여 각자의 근무부서에서 최선의 노력을 경주하고 있다. 하지만 경비함정에서 근무하는 경찰관은 해상의 특수성과 선박이라는 제한된 공간속의 특수한 환경으로 인한 해상 근무의 어려움 등으로 사기가 저하되는 등 근무부서에 따라서 직무만족의 정도가 다를 것이다.

<가설 2-6> 해양경찰 공무원의 직무만족은 근무부서에 따라 차이가 있을 것이다.

## 제2절 조사 설계

### 1. 변수의 측정 및 분석

#### (1) 변수 목록

앞에서 제시한 분석 틀을 통하여 나타난 변수들을 식별하고 측정하기 위한 각 변수들 간의 조작적 정의와 측정지표를 설명하기에 앞서 이들의 변수목록을 제시하면 다음 <표 3-2>와 같다.



<표 3-2> 경험적 분석을 위한 변수 목록

변수		하위 변수	측정 지표
종속 변수	직무만족		담당 업무의 만족도 담당 업무의 적성에 대한 만족도 담당 업무의 현재 직장 내의 비중 직무의 삶에 대한 가치 자아실현 여부
독립 변수	직무만족 영향요인	인력	인력 운영의 효율성 인력 충원의 적정성 직장 내 근무인원 수의 적정성 인력 충원의 필요성 충원 예상 인원 인력 충원의 업무수행 능력 향상 여부
		승진	직급에 대한 만족도 승진 기회 승진제도 및 절차의 만족도 직무성과의 승진 영향력 여부 근무성적 평정의 공정성 승진제도 개선의 필요성 여부
		근무시간	근무시간의 적정성 초과 근무시간의 보상성 근무시간 과다로 인한 피로감 휴무제도의 만족도
		근무환경	근무환경의 쾌적성 사고의 불안감 근무 선호 부서 건강 불편 사항 근무여건 개선 과제
		후생복지	거주 및 편의시설의 만족도 건강검진의 필요성 건강검진이 개인의 건강관리 도움 여부 건강검진제도의 만족도 전문 병원 지정 운영의 필요성 체력단련 등 복지시설의 만족도
		보수	보수의 적정성 수당의 적정성 보수의 일상생활 등 영위 충분 여부 타 부서 근무자보다 보수 과다 여부 근무부서별 수당 차이의 개선 필요성
	인구사회학적 요인	성별, 연령, 학력, 계급, 근무년수, 근무부서	

## (2) 분석

수집된 자료의 분석은 SPSS 통계 프로그램을 활용하여 처리하였으며, 분석에 사용된 통계적 검증방법을 구체적으로 제시하면, 조사대상자의 일반적이고 전체적인 특성을 파악하기 위하여 빈도분석(Frequency Analysis)을 실시하였고, 설문지의 신뢰성과 타당성을 확보하기 위하여 요인분석(Factor Analysis)을 실시하였다. 설정된 연구가설을 검증하기 위하여 상관관계분석(Correlations Analysis)과 분산분석(Analysis of Variance : ANOVA)을 실시하여 독립변수와 종속변수의 상관관계를 알아보았으며, 각 인구사회학적 요인과 각 요인별 변수간의 집단간 유의도를 알아보았다.

## 2. 조사 대상 및 방법

본 연구의 가설을 검증하기 위하여 제주해양경찰서에 근무하는 경찰공무원을 대상으로 총 400부의 설문지를 배포하여 자료를 수집하였다. 연구결과와 타당성과 일반성을 확보하기 위해서 해양경찰청 및 4개 지방 해양경찰 본부와 13개의 해양경찰서에서 근무하는 경찰공무원 5,853명을 모집단으로 하여 조사를 하는 것이 바람직하지만 시간과 비용 및 자료수집에 상당한 어려움이 따르기 때문에 제주도에서 근무하는 해양경찰 공무원을 대상으로 하였다.

본 연구의 조사는 해양경찰 공무원들을 직접 방문 또는 우편 및 e-메일을 통하여 2006년 4월 25일부터 5월 4일까지 설문조사가 이루어졌으며, 총 400부의 설문지를 배포하여 382부가 회수되었으나 미응답 설문지와 응답내용이 부실한 설문지를 제외한 총 341부를 분석에 사용하였다.

## 3. 설문지 구성

설문지의 구성은 선행연구에 나타난 설문들을 참고로 하여 직무만족 영향요인, 인구사회학적 요인, 직무만족으로 구분하고, 직무만족 영향요인은 인력, 승진, 근무시간, 근무환경, 후생복지, 보수 등 32개 문항, 인구사회학적 요인은 9개 문항, 직무만족은 5개 문항 등 총 46개 문항으로 편성하였으며, 설문지의 구성은 다음 <표 3-3>과 같다.

<표 3-3> 설문지 구성

구분		조사 내용	문항 번호	측정방법		
독립 변수	인구사회학적 요인	성별, 연령, 학력, 결혼여부, 계급, 근무년수, 직별, 근무부서, 최초 임용방법	1~9	명목 척도		
	직무만족 영향요인	인력	인력 운영의 효율성	15	5점 척도	
			인력 충원의 적정성	16		
			직장 내 근무인원 수의 적정성	17		
			인력 충원의 필요성	18		
			충원 예상 인원	19		
			인력 충원의 업무수행 능률 향상 여부	20		
		승진	직급에 대한 만족도	21		
			승진 기회	22		
			승진제도 및 절차의 만족도	23		
			직무성과의 승진 영향력 여부	24		
			근무성적 평정의 공정성	25		
			승진제도 개선의 필요성 여부	26		
		근무 시간	근무시간의 적정성	27		
			초과근무 시간의 보상성	28		
			근무시간 과다로 인한 피로감	29		
		근무 환경	휴무제도의 만족도	30		
			근무환경의 쾌적성	31		
			사고의 불안감	32		
			근무 선호 부서	33		
			건강 불편 사항	34		
			근무여건 개선 과제	35		
			후생 복지	거주 및 편의시설의 만족도		36
				건강검진의 필요성		37
		건강검진이 개인의 건강관리 도움 여부		38		
		건강검진제도의 만족도		39		
		전문 병원 지정 운영의 필요성		40		
보수	체력단련 등 복지시설의 만족도	41				
	보수의 적정성	42				
	수당의 적정성	43				
	보수의 일상생활 등 영위 충분 여부	44				
	타 부서 근무자보다 보수 과다 여부	45				
	근무부서별 수당 차이의 개선 필요성	46				
종속 변수	직무만족	담당 업무의 만족도	10			
		담당 업무의 적성에 대한 만족도	11			
		담당 업무의 현재 직장 내의 비중	12			
		직무의 삶에 대한 가치	13			
		자아실현 여부	14			

## 제4장 조사 결과의 분석

### 제1절 자료의 일반적 특성

#### 1. 표본의 특성

본 연구의 실증분석을 위해 추출된 표본의 특성을 살펴보면 <표 4-1>에서 보는 바와 같이 설문조사 응답자의 성별, 연령, 학력, 결혼여부, 계급, 근무년수, 직별, 근무부서, 최초 임용방법별로 각각 제시되어 있다.

먼저 성별로는 전체 표본 수 341명 중 남성이 323명(94.7%), 여성이 18명(5.3%)으로서 상대적으로 남성이 절대 다수를 차지하고 있다. 이러한 결과는 해양경찰 공무원의 특성상 나타나는 현상이며, 특히 여성들이 최근 들어 해양경찰에 관심을 갖고 입직하고 있으며, 통역 및 행정, 전산 및 해기사 등 각종 직별에 응시하는 경향에서 나타난다고 볼 수 있다.

연령별로는 30세~39세 이하가 152명(44.6%)으로 가장 높은 분포를 나타내고 있으며, 그 다음으로 40세~49세 이하가 104명(30.5%)이고, 50세 이상은 27명(7.9%)으로 가장 낮은 분포를 나타내고 있다.

학력별로는 대졸이 150명(44.0%)으로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 고졸이 114명(33.4%)으로 나타났다. 이는 해양경찰 공무원이 대체적으로 교육수준이 높음을 보여주고 있으며, 특히 대졸 이상이 높은 분포를 보이고 있는 것은 일반 국민들 중에서도 학력이 높을수록 해양경찰 공무원에 대한 인지도를 긍정적으로 인식하고 있음을 보여주는 것이라고 할 수 있다.

결혼 여부를 묻는 항목에서는 전체 응답자 341명 중 245명(71.8%)이 결혼을 한 것으로 응답하고 있어 대부분 기혼자로서 안정된 가정생활을 영위하고 있는 것으로 나타나고 있다.

계급별 분포는 순경 102명(29.9%), 경장 85명(24.9%), 경사 108명(31.7%), 경위 이상 46명(13.5%)으로 나타나고 있으며, 근무년수별로는 5년 이하가 137명(40.2%)으로 가장 높고, 다음으로 6년~10년 이하가 62명(18.2%)으로 그 뒤를 잇고 있다.

직별별 분포는 항해직별이 176명(51.6%)이고, 그 다음으로 기관직별이 111명

(32.6%) 등으로 각각 상대적으로 높은 분포를 보이고 있다.

근무부서별로는 경비합정 근무자가 181명(53.0%)으로 상당히 높은 분포를 보이고 있으며, 그 다음으로 경찰서 근무자가 107명(31.4%)이 근무하고 있어 조직구성원 대부분이 경비합정을 중심으로 근무하고 있음을 알 수 있다.

최초 임용방법별 분포는 특별채용이 189명(55.4%)으로 공개채용 147명(43.1%)보다 높은 분포를 보이고 있다.

<표 4-1> 표본의 특성별 분포

(단위 : 명, %)

변수	범주	빈도수	백분율
성별	남	323	94.7
	여	18	5.3
연령	29세 이하	58	17.0
	30세~39세 이하	152	44.6
	40세~49세 이하	104	30.5
	50세 이상	27	7.9
학력	중졸	1	0.3
	고졸	114	33.4
	전문대졸	72	21.1
	대졸	150	44.0
	대학원졸	4	1.2
결혼 여부	기혼	245	71.8
	미혼	96	28.2
계급	순경	102	29.9
	경장	85	24.9
	경사	108	31.7
	경위 이상	46	13.5
근무년수	5년 이하	137	40.2
	6년~10년	62	18.2
	11년~15년	34	10.0
	16년~20년	59	17.3
	21년 이상	49	14.4

직별	항해	176	51.6
	기관	111	32.6
	잠수	28	8.2
	일반(행정), 운전	11	3.2
	통신, 항공	15	4.4
근무 부서	경찰서	107	31.4
	파출소·출장소	53	15.5
	대형합정	103	30.2
	중형합정	39	11.4
	소형합정·특수정	39	11.4
최초 임용방법	공개 채용	147	43.1
	특별 채용	189	55.4
	전직 등 기타	5	1.5

## 2. 요인 분석

앞에서 제시한 분석 틀을 중심으로 제시된 가설을 검증하기 이전에 종속변수(직무만족)의 측정 문항에 대한 타당성을 검증하기 위해 요인분석을 실시한 결과 다음 <표 4-2>와 같이 나타났다.

<표 4-2> 직무만족에 관한 요인분석 결과

요인명	요인변수	요인적재량	고유값
직무만족 백분율(%) 12.130	담당 업무의 만족도	0.744	3.518
	담당 업무의 적성에 대한 만족도	0.841	
	담당 업무의 현재 직장 내의 비중	0.723	
	직무의 삶에 대한 가치	0.746	
	자아실현 여부	0.734	
인력 백분율(%) 9.619	인력 충원의 적정성	0.510	2.789
	직장 내 근무인원 수의 적정성	0.706	
	인력 충원의 필요성	0.864	
	인력 충원의 업무수행 능률 향상 여부	0.763	

승진 백분율(%) 9.424	직급에 대한 만족도	0.433	2.733
	승진 기회	0.710	
	승진제도 및 절차의 만족도	0.602	
	직무성과의 승진 영향력 여부	0.545	
	근무성적 평정의 공정성	0.510	
	승진제도 개선의 필요성 여부	0.618	
근무시간 백분율(%) 8.219	근무시간의 적정성	0.678	2.384
	초과 근무시간의 보상성	0.609	
	근무시간 과다로 인한 피로감	0.657	
	휴무제도의 만족도	0.618	
후생복지 백분율(%) 7.736	거주 및 편의시설의 만족도	0.639	2.243
	건강검진이 개인의 건강관리 도움 여부	0.605	
	건강검진제도의 만족도	0.717	
	체력단련 등 복지시설의 만족도	0.723	
보수 백분율(%) 7.626	보수의 적정성	0.743	2.211
	수당의 적정성	0.591	
	보수의 일상생활 등 영위 충분 여부	0.772	
	타 부서 근무자보다 보수 과다 여부	0.724	
전체 변량에 대한 설명력 : 60.37%			

해양경찰 공무원의 직무만족도 및 영향요인을 측정하기 위해 문항을 구성하여 요인분석을 실시하였는데, 요인분석 결과 직무만족에 대한 고유값은 3.518, 설명력은 12.130%로 나타났으며, 인력에 대한 고유값은 2.789, 설명력은 9.619%로 나타났다. 승진에 대한 고유값은 2.733, 설명력은 9.424%로 나타났으며, 근무시간에 대한 고유값은 2.384, 설명력은 8.219%로 나타났다. 후생복지에 대한 고유값은 2.243, 설명력은 7.736%로 나타났으며, 보수에 대한 고유값은 2.211, 설명력은 7.626%로 나타나 타당성이 있는 것으로 검증되었다.

결론적으로 직무만족, 인력, 승진, 근무시간, 후생복지, 보수 등 6개 요인에 의한 전체적인 변량의 설명력이 60.37%로 나타나 만족수준을 보이고 있음을 알 수 있다.

그리고, 근무환경에 대하여는 요인으로 나타나지 않았으나 근무환경에 대한 의식도를 알아보기 위해 5개의 문항을 구성하였다.

### 3. 신뢰도 분석

본 조사에서 사용된 설문지의 신뢰도를 검증한 결과 <표 4-3>과 같이 나타나고 있다. 신뢰도 검증은 정확성, 정밀성, 일치성, 예측가능성, 의존가능성 등을 파악하는데 사용하며 신뢰도 계수에 대한 판단은 학자마다 다소 다르지만, 신뢰도 계수가 0.6 이상이면 보통 신뢰성이 있다고 판단한다. 신뢰도를 분석한 <표 4-3>의 결과를 보면 직무만족, 인력, 승진, 근무시간, 후생복지, 보수 등의 항목에서는 신뢰도가 높음을 알 수 있다.

<표 4-3> 신뢰도 분석 결과

변수		$\alpha$ 계수
종속변수	직무만족	0.848
독립변수	인력	0.734
	승진	0.712
	근무시간	0.671
	후생복지	0.740
	보수	0.769

## 제2절 조사 분석 결과

본 절에서는 설문조사 결과를 토대로 해양경찰 공무원들이 직무에 대하여 어느 정도 만족을 느끼고 있는지를 분석해 보고자 한다. 또한 직무만족 영향요인들의 문항들에 대한 빈도 분포를 제시하고자 한다.

### 1. 직무만족에 대한 빈도 분석

직무만족에 대한 문항별 빈도 분석의 결과를 살펴보면 다음 <표 4-4>와 같다. 해양경찰 공무원의 직무만족에 관한 문항별 빈도 분석을 실시한 결과 전체 문항에 대해 평균 3.50으로 보통의 수준을 보여주고 있으며, 대체로 ‘보통이다’라는 응답이 많음을 알 수 있다.

구체적으로 살펴보면, 첫째, 담당 업무의 만족도는 ‘만족하다’는 응답이 ‘불만족하다’는 응답보다 훨씬 높게 나타나고 있어서 자신의 업무에 긍정적인 시각을 나타내고 있으며, 둘째, 담당 업무의 적성에 대한 만족도에서도 ‘만족하다’는 응답이 ‘불만족하다’는 응답 비율보다는 훨씬 높게 나타나고 있음을 알 수 있다.

셋째, 담당 업무의 현재 직장 내의 비중에 대하여는 ‘만족하다’는 응답이 ‘보통이다’라는 응답비율보다 높게 나타나 긍정적인 응답을 하는 것을 알 수 있다.

넷째, 직무의 삶에 대한 가치에 대하여는 ‘만족하다’는 응답이 ‘보통이다’라는 응답비율보다 높게 나타나 긍정적인 응답을 하는 것을 알 수 있으며, 자아실현 여부도 긍정적인 응답 비율이 높음을 알 수 있다.

따라서 전체적으로 보면 ‘보통이다’라는 응답 비율을 제외하고 판단하면 직무 만족도에 대한 문항별 빈도 분포는 긍정적임을 알 수 있다.

<표 4-4> 직무만족 문항별 빈도 분포

단위 : 명(%)

담당 업무의 만족도(N=341)						
매우 만족하다	만족하다	보통이다	불만족하다	매우 불만족하다	평균	표준 편차
26(7.6)	148(43.4)	137(40.2)	20(5.9)	10(2.9)	3.47	0.835
담당 업무의 적성에 대한 만족도(N=341)						
매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다	평균	표준 편차
21(6.2)	162(47.5)	137(40.2)	19(5.6)	2(0.6)	3.53	0.721
담당 업무의 현재 직장 내의 비중(N=341)						
매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다	평균	표준 편차
43(12.6)	161(47.2)	114(33.4)	14(4.1)	9(2.6)	3.63	0.853
직무의 삶에 대한 가치(N=341)						
매우 만족하다	만족하다	보통이다	불만족하다	매우 불만족하다	평균	표준 편차
23(6.7)	162(47.5)	127(37.2)	25(7.3)	4(1.2)	3.51	0.777
자아실현 여부(N=341)						
매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다	평균	표준 편차
26(7.6)	129(37.8)	144(42.2)	35(10.3)	7(2.1)	3.39	0.849
전체 평균					평균	표준 편차
					3.50	0.637

직무만족에 관련된 응답 결과는 긍정적으로 나타나고 있는데, 이는 열악한 여

건 속에서도 국민의 공복으로서 해양경찰의 임무인 해상경비, 해상 수색 및 구조, 해상교통안전관리, 해상범죄 단속, 해양환경 보전, 대민 봉사활동 등 국가와 국민을 위하여 업무를 수행한다는 자긍심과 자신의 업무가 조직운영의 효율성에 기여하고 있다는 의식을 가지고 있기 때문에 만족을 느끼는 것으로 볼 수 있다.

## 2. 직무만족 영향요인에 대한 빈도 분석

### (1) 인력관련 문항별 응답 결과

인력 관련 만족도를 측정하기 위하여 여러 문항들에 대한 해양경찰 공무원의 응답분포를 살펴보면 <표 4-5>와 같이 각 항목들의 전체 평균은 2.34로 나타나고 있다.

각 문항별 만족도를 세부적으로 살펴보면 인력 운영의 효율성 항목에서는 부정적인 응답이 96명(28.2%)으로 긍정적인 응답 91명(26.7%)보다 다소 높게 나타나고 있으며, 인력충원의 적정성 항목에서는 부정적인 응답이 143명(42.0%)으로 긍정적인 응답 73명(21.4%)보다 높게 나타나고 있고, 직장내 근무인원 수의 적정성 항목에서는 부정적인 응답이 176명(51.6%)으로 긍정적인 응답 63명(18.5%)보다 높게 나타나고 있다. 따라서 현재 직장내의 인력이 부족하다는 것을 보여주고 있으며 이를 뒷받침해 주는 인력 충원의 필요성 항목에서는 263명(76.7%)이 인력 충원이 필요하다고 응답하고 있다.

또한 부서별 예상 충원 인원을 보면 '2~3명'이 177명(51.9%)으로 가장 높고, 다음으로 '4~5명'이 59명(17.3%), '6~7명'이 43명(12.6%) 순으로 나타나고 있으며, 현재 직장내의 인력 충원에 따른 업무수행 능력 향상 여부 항목에서는 275명(80.6%)이 긍정적으로 응답하고 있다.

<표 4-5> 인력관련 문항별 응답 결과

단위 : 명(%)

인력 운영의 효율성(N=341)						
매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다		
5(1.5)	86(25.2)	154(45.2)	76(22.3)	20(5.9)		
인력 충원의 적정성(N=341)						
매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다	평균	표준 편차
2(0.6)	71(20.8)	125(36.7)	121(35.5)	22(6.5)	2.74	0.882
직장 내 근무인원 수의 적정성(N=341)						
매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다	평균	표준 편차
7(2.1)	56(16.4)	102(29.9)	148(43.4)	28(8.2)	2.61	0.926
인력 충원의 필요성(N=341)						
매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다	평균	표준 편차
90(26.4)	173(50.7)	56(16.4)	18(5.3)	4(1.2)	2.04	0.863
충원 예상 인원(N=341)						
2~3명	4~5명	6~7명	8~9명	10명 이상		
177(51.9)	59(17.3)	43(12.6)	28(8.2)	34(10.0)		
인력 충원의 업무수행 능력 향상 여부(N=341)						
매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다	평균	표준 편차
84(24.6)	191(56.0)	55(16.1)	6(1.8)	5(1.5)	1.99	0.782
전체 평균					평균	표준 편차
					2.34	0.644

인력과 관련된 응답 결과를 살펴보면 지방본부 운영, 파출소·출장소 및 해상 치안상황실 3교대 근무 등에 따라 경비함정 등은 결원체제로 운영되는 인력부족 현상에 대하여 부정적으로 생각하고 있으며, 인력 부족에 의한 충분한 휴식이 보장되지 않음에 따라 사기마저 저하되고 있으므로 인력 충원은 적정하게 이루어져야 할 것으로 판단되어진다.

## (2) 승진관련 문항별 응답 결과

승진에 대한 응답 결과를 보면 <표 4-6>과 같다. 승진관련 항목들의 전체 평균은 3.09로 보통의 상태를 나타내고 있으며, 각 문항별 만족도를 보면 직급에 대한 만족도는 높다는 응답이 49명(14.4%)으로 낮다는 응답 48명(14.1%)과 비슷

하게 나타나고 있다.

승진 기회에 있어서는 전체적으로 긍정적인 응답이 115명(33.7%)으로 부정적인 응답 41명(12.0%)보다 비율이 높음을 알 수 있으며, 또한 승진제도 및 절차에 대한 만족도나 직무성과의 승진 영향력 여부, 근무성적평정의 공정성에 대한 항목에서도 비슷한 응답 결과를 나타내고 있다. 승진제도의 개선 여부 항목에서는 15명(4.4%)이 긍정적으로 응답하고 있으나, 171명(50.1%)이 부정적인 응답을 하고 있으며, 155명(45.5%)이 ‘보통이다’라는 응답을 하고 있어 승진제도의 개선을 필요로 하지는 않는다고 판단되어진다.

<표 4-6> 승진관련 문항별 응답 결과

단위 : 명(%)

직급에 대한 만족도(N=341)						
매우 높다	높다	보통이다	낮다	매우 낮다	평균	표준 편차
3(0.9)	46(13.5)	244(71.6)	42(12.3)	6(1.8)	2.99	0.604
승진 기회(N=341)						
매우 높다	높다	보통이다	낮다	매우 낮다	평균	표준 편차
10(2.9)	105(30.8)	185(54.3)	33(9.7)	8(2.3)	3.22	0.754
승진제도 및 절차에 대한 만족도(N=341)						
매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다	평균	표준 편차
8(2.3)	131(38.4)	173(50.7)	20(5.9)	9(2.6)	3.32	0.736
직무성과의 승진 영향력 여부(N=341)						
매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다	평균	표준 편차
19(5.6)	142(41.6)	139(40.8)	33(9.7)	8(2.3)	3.38	0.827
근무성적평정의 공정성(N=341)						
매우 공정하다	공정하다	보통이다	불공정하다	매우 불공정하다	평균	표준 편차
8(2.3)	93(27.3)	208(61.0)	23(6.7)	9(2.6)	3.20	0.708
승진제도 개선의 필요성 여부(N=341)						
매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다	평균	표준 편차
3(0.9)	12(3.5)	155(45.5)	141(41.3)	30(8.8)	2.46	0.741
전체 평균					평균	표준 편차
					3.09	0.468

승진과 관련된 응답 결과는 긍정적으로 나타나고 있는데, 이는 승진기회(심사 및 시험승진, 특별승진, 근속승진 등)와 승진제도 및 절차, 근무성적 평정 등이

공정하게 이루어지고 있으며 현행 승진제도에 대하여 만족을 느끼는 것으로 볼 수 있다.

### (3) 근무시간 관련 문항별 응답 결과

근무시간과 관련된 문항별 응답 결과는 <표 4-7>에서 보는 바와 같이 전체 평균은 3.12로 나타나고 있다. 각 항목별로 살펴보면 근무시간의 적정성 항목에서는 긍정적인 응답이 119명(34.9%)으로 부정적인 응답 79명(23.2%) 보다 높게 나타나고 있으며, 초과 근무시간의 보상성에 대한 항목에서는 부정적인 응답이 147명(43.1%)으로 긍정적인 응답 80명(23.4%) 보다 높게 나타나고 있다. 근무(대기 포함)시간 과다로 인한 피로감은 응답자 중 210명(61.5%)이 피로감을 느끼는 것으로 나타나고 있어 충분한 휴식이 필요할 것으로 판단되어진다.

휴무제도의 만족도에 대한 항목에서는 ‘만족하다’는 응답이 105명(30.8%)로 ‘불만족하다’는 응답 88명(25.8%)보다 높게 나타나고 있어 휴무제도 운영이 사기진작에 기여함을 알 수 있다.

 제주대학교 중앙도서관  
<표 4-7> 근무시간 관련 문항별 응답 결과

단위 : 명(%)

근무시간의 적정성(N=341)						
매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다	평균	표준 편차
9(2.6)	110(32.3)	143(41.9)	63(18.5)	16(4.7)	3.10	0.891
초과 근무시간의 보상성(N=341)						
매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다	평균	표준 편차
8(2.3)	72(21.1)	114(33.4)	100(29.3)	47(13.8)	2.69	1.028
근무(대기 포함)시간 과다로 인한 피로감(N=341)						
매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다	평균	표준 편차
54(15.8)	156(45.7)	114(33.4)	13(3.8)	4(1.2)	3.71	0.819
휴무제도의 만족도(N=341)						
매우 만족하다	만족하다	보통이다	불만족하다	매우 불만족하다	평균	표준 편차
7(2.1)	98(28.7)	148(43.4)	62(18.2)	26(7.6)	2.99	0.927
전체 평균					평균	표준 편차
					3.12	0.532

근무시간은 상당히 민감한 변수로서 앞으로 근로시간에 대한 대책이 시급한 문제 중의 하나이다.

<표 4-7>에 나타난 것처럼 근무시간과 관련된 응답 결과를 살펴보면 근무시간의 적정성에 대한 답변은 긍정적인 반면 초과 근무시간의 보상성과 근무(대기 포함)시간 과다로 인한 피로감은 불만족한 것으로 나타나고 있어 선행연구와 비교하면 매우 부정적이라고 볼 수 있다. 따라서 해양경찰 공무원들은 초과근무에 대한 보상과 근무(대기 포함)시간 과다로 인한 피로감에 대하여는 부정적하다고 생각하고 있으며 이러한 의식은 직무만족에도 부정적인 영향을 미칠 수 있다.

#### (4) 근무환경 관련 문항별 응답 결과

근무환경 관련 문항별 응답결과를 보면 <표 4-8>과 같다. 근무환경의 쾌적성 항목에서는 ‘보통이다’라는 응답을 제외하면 대체적으로 부정적인 응답을 하고 있으며, 사고의 불안감 항목에서는 ‘그렇다’라는 응답이 197명(57.8%)으로 ‘아니다’라는 응답 46명(13.5%)에 비해 높게 나타나고 있어 해상기상의 악조건하에서도 수행하여야 하는 불법조업 외국어선 단속과 해난구조 활동 등에서의 안전사고에 대한 중압감을 느끼는 것을 알 수 있다.

근무 선호부서 항목에서는 쾌적한 근무환경을 선호하여 대형 함정 166명(48.7%), 경찰서 92명(27.0%), 파출소 및 출장소 66명(19.4%) 순으로 나타나고 있다.

건강 불편사항 항목에서는 만성 피로 188명(55.1%), 기타(눈, 불면증, 순환기 등) 55명(16.1%), 소화불량 39명(11.4%), 관절 장애(무릎 등) 35명(10.3%), 귀(난청, 환청) 24명(7.0%) 순으로 나타나고 있어 해양경찰 공무원이 경비함정 등 열악하고 유해한 환경에 노출된 상태에서 임무를 수행하는 관계로 심신의 건강이 좋지 않음을 알 수 있다.

근무여건 개선과제 항목에서는 경비함정의 경비방법 개선이 130명(38.1%)으로 가장 높고, 함정 시설개선 77명(22.6%), 해·육상 순환근무 정착 62명(18.2%) 순으로 나타나고 있다.

<표 4-8> 근무환경 관련 문항별 응답 결과

단위 : 명(%)

근무환경의 쾌적성(N=341)					
매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다	
4(1.2)	84(24.6)	159(46.6)	69(20.2)	25(7.3)	
사고의 불안감(N=341)					
매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다	
46(13.5)	151(44.3)	98(28.7)	44(12.9)	2(0.6)	
근무 선호 부서(N=341)					
경찰서	과·출장소	대형함정	중형함정	소형 및 특수정	
92(27.0)	66(19.4)	166(48.7)	11(3.2)	6(1.8)	
건강 불편 사항(N=341)					
만성 피로	소화불량	관절장애	귀(난청 등)	기타(불면증, 눈)	
188(55.1)	39(11.4)	35(10.3)	24(7.0)	55(16.1)	
근무 여건 개선 과제(N=341)					
합정시설 개선	경비방법 개선	해·육상 순환근무	인력 보강	육상 편의시설 확충	
77(22.6)	130(38.1)	62(18.2)	59(17.3)	13(3.8)	

<표 4-8>에 나타난 것처럼 근무환경의 쾌적성과 사고의 불안감 등에 대한 응답 결과는 해양경찰 공무원들이 어려운 해상생활과 열악한 근무환경, 해상기상의 악조건 등에서도 임무를 수행하여야 하는데서 기인하는 것으로 매우 부정적이라고 볼 수 있다. 따라서 해양경찰 공무원들은 열악한 근무환경과 사고의 불안감 등에 대하여 불만족하다고 생각하고 있으며 이러한 의식은 조직 구성원들이 직무만족에 매우 부정적인 영향을 미칠 수 있다.

#### (5) 후생복지 관련 문항별 응답 결과

후생복지 관련 만족도는 <표 4-9>에서 보는 바와 같이 문항별 응답결과의 전체 평균이 2.88을 나타내고 있다. 거주 및 편의시설의 만족도 항목에서는 부정적인 응답이 130명(38.1%)으로 긍정적인 응답 70명(20.5%) 보다 높게 나타나고 있으며, 건강검진의 필요성 항목에서는 대부분 응답자들이 필요하다고 응답하고 있다. 건강검진의 개인 건강관리 도움 여부 항목에서는 긍정적인 응답이 166명

(48.7%)으로 부정적인 응답 67명(19.7%) 보다 높게 나타나고 있으며, 건강검진제도의 만족도 항목에서는 부정적인 응답이 98명(28.7%)으로 긍정적인 응답 70명(20.6%) 보다 높게 나타나고 있다.

전문 병원 지정 운영의 필요성 항목에서는 대부분의 응답자들이 필요하다고 응답하고 있으며, 체력단련 등 복지시설의 만족도에 대한 항목에서도 부정적인 응답이 134명(39.3%)으로 긍정적인 응답 50명(14.7%) 보다 높게 나타나고 있다.

<표 4-9> 후생복지 관련 문항별 응답 결과

단위 : 명(%)

거주 및 편의시설의 만족도(N=341)						
매우 만족하다	만족하다	보통이다	불만족하다	매우 불만족하다	평균	표준편차
3(0.9)	67(19.6)	141(41.3)	87(25.5)	43(12.6)	2.71	0.953
건강 검진의 필요성(N=341)						
매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다		
100(29.3)	197(57.8)	39(11.4)	5(1.5)			
건강검진의 개인 건강관리 도움 여부(N=341)						
매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다	평균	표준 편차
31(9.1)	135(39.6)	108(31.7)	47(13.8)	20(5.9)	3.32	1.015
건강검진 제도의 만족도(N=341)						
매우 만족하다	만족하다	보통이다	불만족하다	매우 불만족하다	평균	표준 편차
4(1.2)	66(19.4)	173(50.7)	74(21.7)	24(7.0)	2.86	0.849
전문 병원 지정 운영의 필요성(N=341)						
매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다		
87(25.5)	182(53.4)	58(17.0)	9(2.6)	5(1.5)		
체력 단련 등 복지시설 만족도(N=341)						
매우 만족하다	만족하다	보통이다	불만족하다	매우 불만족하다	평균	표준 편차
4(1.2)	46(13.5)	157(46.0)	100(29.3)	34(10.0)	2.67	0.874
전체 평균					평균	표준 편차
					2.88	0.693

후생복지 관련 건강검진제도에 대한 부정적인 이유는 경비합정 등의 특수한

조건에서 근무하는 여건을 감안하지 않는 일반적인 공무원 건강검진 기준에 의한 건강검진을 실시함에 따라 형식적·비현실적이라는 의식을 갖고 있어 실질적 건강에 도움이 되는 검진을 원하는 것으로 볼 수 있으며, 건강한 체력 유지와 휴식을 취하기 위한 체력단련 등 후생복지시설이 없거나 부족하여 불만족하다는 응답도 직무만족에 부정적인 영향을 미칠 수 있다.

#### (6) 보수 관련 문항 응답 결과

보수(수당) 관련 만족도를 측정하기 위한 여러 문항들에 대한 해양경찰 공무원의 응답 분포를 살펴보면 다음 <표 4-10>에서 보는 바와 같이 문항별 응답결과의 전체 평균이 2.94를 나타내고 있다.

보수의 적정성 항목에 대하여는 ‘적당하다’는 응답이 111명(32.5%)으로 ‘부적당하다’는 응답 49명(14.4%) 보다 높게 나타나고 있다.

수당의 적정성 항목에 있어서는 67명(19.7%)이 적당하다고 응답한 반면 121명(35.4%)이 부적당하다고 응답하였으며, 보수가 일상생활 등을 영위하는데 충분한가에 대하여는 72명(21.1%)이 긍정적으로 응답하고 있으나 95명(27.9%)은 부정적인 견해를 갖고 있는 것으로 나타나고 있다.

타 부서 근무자와의 보수 비교 항목에서는 부정적인 응답이 83명(24.3%)으로 긍정적인 응답 65명(19.1%) 보다 높게 나타나고 있으며, 근무 부서별 수당 차이에 대한 개선의 필요성 항목에서는 221명(64.8%)이 개선이 필요하다고 생각하고 있으며, 23명(6.8%)은 그렇지 않다고 생각하고 있는 것으로 나타났다.

<표 4-10> 보수(수당) 관련 문항별 응답 결과

단위 : 명(%)

보수의 적정성(N=341)						
매우 적당하다	적당하다	보통이다	부적당하다	매우 부적당하다	평균	표준 편차
10(2.9)	101(29.6)	181(53.1)	42(12.3)	7(2.1)	3.19	0.764
수당의 적정성(N=341)						
매우 적당하다	적당하다	보통이다	부적당하다	매우 부적당하다	평균	표준 편차
2(0.6)	65(19.1)	153(44.9)	98(28.7)	23(6.7)	2.78	0.851
보수의 일상생활 등 영위 충분 여부(N=341)						
매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다	평균	표준 편차
4(1.2)	68(19.9)	174(51.0)	80(23.5)	15(4.4)	2.90	0.806
타 부서 근무자보다 보수 과다 여부(N=341)						
매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다	평균	표준 편차
7(2.1)	58(17.0)	193(56.6)	67(19.6)	16(4.7)	2.92	0.795
근무 부서별 수당 차이의 개선 필요성(N=341)						
매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다		
54(15.8)	167(49.0)	97(28.4)	16(4.7)	7(2.1)		
전체 평균					평균	표준 편차
					2.94	0.618

보수(수당) 관련 응답 결과를 보면 보수는 적정하다고 응답하고 있으나 수당은 부적정하다고 응답하고 있어 근무 부서별로 지급되는 수당의 형평성 결여로 갈등을 느끼고 있는 것으로 생각되며 경찰서와 파출소 및 출장소, 경비합정 등 근무 부서별 수당 차이에 대한 개선이 필요하다는 응답이 비교적 높게 나타나고 있다.

### 제3절 인구사회학적 요인과 직무만족 영향요인과의 관계

#### 1. 인구사회학적 요인과 직무만족과의 관계

<표 4-11>은 인구사회학적 요인에 따라 직무만족에서 차이가 있는지를 알아보기 위한 분산분석 결과를 제시한 것이다. 이러한 분산분석 결과를 중심으로 살펴보면 직무만족에서 성별, 연령, 학력, 계급, 근무년수에 의해서만 유의미한 차

이가 있음을 알 수 있다. 이는 유의수준이 0.05 보다 작아야 통계적으로 유의미한 차이가 있음을 나타낸다. 그러므로 근무부서의 F 값 유의도 수준이 0.05 보다 크므로 통계적으로 무의미하다고 할 수 있으며, 이는 앞서 제시한 가설들이 기각됨을 나타내고 있다. 이는 선행연구에서 제시한 연령별, 학력별, 근무년수별에 따라 직무만족도가 유의미한 차이가 있다고 밝힌 바와 같이 제주해양경찰서의 공무원에 대하여 분석한 결과도 유사한 결과를 나타내고 있다.

따라서 인구사회학적 요인과 직무만족간의 관계가 있을 것이라는 가설 중에서 성별, 연령, 학력, 계급, 근무년수에 의해서 채택될 수 있다.

<표 4-11> 인구사회학적 요인별 분산분석

구분	직무만족	
	F 값	P 값
성별	10.752	0.001***
연령	6.642	0.001***
학력	3.536	0.008**
계급	6.455	0.001***
근속년수	4.381	0.002**
근무부서	2.319	0.057

※ 주 : \*\* : p<0.01, \*\*\* : p<0.001

## 2. 인구사회학적 요인과 직무만족 영향요인과의 관계

인구사회학적 요인과 직무만족 영향요인의 변수인 인력, 승진, 근무시간, 후생복지, 보수의 특성에 따라 어떤 차이가 있는지를 알아보기 위한 분산분석 결과를 제시하면 다음의 <표 4-12>와 같다.

<표 4-12> 인구사회학적 요인별 직무만족 영향요인 분산분석

	인력	승진	근무시간	후생복지	보수
	F 값	F 값	F 값	F 값	F 값
성별	2.211	0.671	2.144	1.173	0.001
연령	2.368	2.646 (0.049)*	6.035 (0.001)***	0.583	0.011
학력	0.061	1.064	1.335	0.491	1.044
계급	0.529	2.049	5.781 (0.001)***	2.046	1.615
근무년수	1.016	2.973 (0.020)*	5.280 (0.001)***	1.476	0.559
근무부서	4.503 (0.001)***	6.416 (0.001)***	7.013 (0.001)***	5.235 (0.001)***	1.238

※ 주 : ( )의 내용은 유의확률을 의미함. 유의미한 것만 제시하였음.

\* :  $p < 0.05$ , \*\* :  $p < 0.01$ , \*\*\* :  $p < 0.001$

인구사회학적 요인별 직무만족 영향요인에 대한 분산분석을 실시하여 유의수준 0.05 안에서의 통계적 유의미를 판단한 결과 연령에 대한 승진과 근무시간, 계급에 대한 근무시간, 근무년수에 대한 승진과 근무시간, 근무부서에 대한 인력, 승진, 근무시간, 후생복지에서 통계적으로 유의미한 결과가 도출되었다.

이를 좀 더 자세히 살펴보면

첫째, 성별과 학력별로는 전체적으로 유의미한 차이가 없음을 나타내고 있다.

둘째, 연령별로는 인력, 후생복지, 보수 부분은 유의미하지 않음을 보여주고 있다.

셋째, 계급별로는 인력, 승진, 후생복지, 보수 부분은 유의미한 차이가 없음을 나타내고 있다.

넷째, 근무년수에 따라서는 인력, 후생복지, 보수에 대하여 유의미하지 않음을 보여주고 있으며,

다섯째, 근무부서에 있어서는 보수에 대하여 유의미한 차이가 없음을 나타내고 있다.

따라서 인구사회학적 요인과 직무만족 영향요인과의 관계는 연령에 대한 승진과 근무시간, 계급에 대한 근무시간, 근무년수에 대한 승진과 근무시간, 근무부서에 대한 인력, 승진, 근무시간, 후생복지에서 통계적으로 유의미한 결과가 도출되

있고 나머지 부분에 대해서는 유의미한 차이가 없음을 나타내고 있어 선행연구와 다소 차이가 있음을 보여주고 있는데, 이는 제주도에 근무하고 있는 해양경찰 공무원들의 생활이나 사고방식에 기인한 결과라고 볼 수 있다.

#### 제4절 가설 검증

<표 4-13>은 조직의 직무만족과 그 영향을 미치는 요인들 간의 상관관계를 나타낸 것으로 직무만족과 직무만족 영향요인 중에서는 인력, 승진, 근무시간, 후생복지, 보수 간에 상관관계가 있음을 알 수 있다.

<표 4-13> 가설 검증을 위한 상관관계 분석 결과

	직무만족	인력	승진	근무시간	후생복지	보수
직무만족	1.000					
인력	0.184(***)	1.000				
승진	0.372(***)	0.191(***)	1.000			
근무시간	0.394(***)	0.186(***)	0.360(***)	1.000		
후생복지	0.362(***)	0.277(***)	0.454(***)	0.448(***)	1.000	
보수	0.326(***)	0.209(***)	0.416(***)	0.435(***)	0.425(***)	1.000
* 상관계수는 0.05 수준(양쪽)에서 유의 ** 상관계수는 0.01 수준(양쪽)에서 유의 *** 상관계수는 0.001 수준(양쪽)에서 유의						

구체적으로 살펴보면, 첫째, 직무만족과 인력 간에는 양(+)의 관계이며, 상관관계(0.184)를 나타내고 있다. 따라서 앞의 이론적 논의에서 제시한 ‘인력 충원이 잘 될수록 해양경찰 공무원의 직무만족은 높아질 것이다’라는 가설이 채택된다.

둘째, 직무만족과 승진 간에는 양(+)의 관계이며, 상관관계(0.372)를 나타내고 있다. 따라서 앞에서 제시한 가설이 채택된다.

셋째, 직무만족과 근무시간 간에는 양(+)의 관계이며, 상관관계(0.394)를 나타내고 있다. 따라서 앞의 이론적 논의에서 제시한 가설이 채택된다.

넷째, 직무만족과 후생복지 간에는 양(+)의 관계이며, 상관관계(0.362)를 나타내고 있다. 따라서 앞에서 제시한 가설이 채택된다.

다섯째, 직무만족과 보수 간에는 양(+)<sup>2</sup>의 관계이며, 상관관계(0.326)를 나타내고 있다. 따라서 앞의 이론적 논의에서 제시한 가설이 채택된다.

여섯째, 인력과 승진, 근무시간, 후생복지, 보수 간에는 양(+)<sup>2</sup>의 관계이며, 상관관계를 나타내고 있다.

일곱째, 승진과 근무시간, 후생복지, 보수 간에는 양(+)<sup>2</sup>의 관계이며, 상관관계를 나타내고 있다.

여덟째, 근무시간과 후생복지, 보수 간에는 양(+)<sup>2</sup>의 관계이며, 상관관계를 나타내고 있다.

아홉째, 보수와 인력, 승진, 근무시간, 후생복지 간에는 양(+)<sup>2</sup>의 관계이며, 상관관계를 나타내고 있다.



<표 4-14> 가설검증 결과

가 설	채택	불채택
<b>[직무만족 영향요인]</b>		
<가설 1-1> 인력충원이 잘 될수록 해양경찰 공무원의 직무만족은 높아질 것이다.	○	
<가설 1-2> 승진 기회가 많을수록 해양경찰 공무원의 직무만족은 높아질 것이다.	○	
<가설 1-3> 근무시간이 적정할수록 해양경찰 공무원의 직무만족은 높아질 것이다.	○	
<가설 1-4> 근무환경이 좋을수록 해양경찰 공무원의 직무만족은 높아질 것이다.		○
<가설 1-5> 후생복지 서비스가 좋을수록 해양경찰 공무원의 직무만족은 높아질 것이다.	○	
<가설 1-6> 보수(수당)이 적정할수록 해양경찰 공무원의 직무만족은 높아질 것이다.	○	
<b>[인구사회학적 요인]</b>		
<가설 2-1> 해양경찰 공무원의 직무만족은 성별에 따라 차이가 있을 것이다.	○	
<가설 2-2> 해양경찰 공무원의 직무만족은 연령에 따라 차이가 있을 것이다.	○	
<가설 2-3> 해양경찰 공무원의 직무만족은 학력에 따라 차이가 있을 것이다.	○	
<가설 2-4> 해양경찰 공무원의 직무만족은 계급에 따라 차이가 있을 것이다.	○	
<가설 2-5> 해양경찰 공무원의 직무만족은 근무년수에 따라 차이가 있을 것이다.	○	
<가설 2-6> 해양경찰 공무원의 직무만족은 근무부서에 따라 차이가 있을 것이다.		○

이를 해석하면 직무만족과 직무만족 영향요인 중에서는 인력, 승진, 근무시간, 후생복지, 보수 간에는 상관관계가 있고, 앞에서 제시한 가설이 채택됨을 알 수 있으며, 인구사회학적 요인과 직무만족 간의 관계가 있을 것이라는 가설에 대하여 인구사회학적 요인에 따라 직무만족에서 차이가 있는지 분석한 결과 유의수준이 0.05보다 작아 통계적으로 유의미한 차이가 있는 성별, 연령, 학력, 계급, 근무년수에 의해서 대립가설이 채택될 수 있다.

## 제5장 결론

### 제1절 분석 요약

직무만족은 인간관계론 학자들에 의해 인간의 동기를 바탕으로 한 근로자들의 근로의욕 고취를 위한 근대적 경영관리 기법이 제시된 이후 조직의 인적관리 분야에서 대단히 중요하게 다루어져 오면서 연구되어 온 주제이다.

조직은 개인의 자발적인 노력을 통하여 조직이 추구하고자 하는 목표를 달성하게 되며, 개인은 조직활동을 통하여 자신의 욕구와 목적을 이루게 되는 관계를 가진다.

따라서 조직 구성원인 개인의 자발적인 노력을 고취시키기 위해서는 직무만족이 중요한 것임을 강조하게 된다.

해양경찰 공무원도 공무를 수행함에 있어서 자신의 직장과 자신에 대한 인식은 국민들과의 관계에서는 중요한 의의를 지닌다. 해양경찰 공무원은 지역 주민 특히 해안에 종사하는 국민들과는 밀접한 관계를 유지하고 있으며, 해양경찰 공무원이 수행하고 있는 직무는 당해 지역에 거주하는 주민은 물론 모든 국민에게 제공되는 직접적인 행정서비스의 질을 결정하게 되는 것이다.

그러므로 해양경찰 공무원들은 자신의 직무에 만족감을 가지고 있을 때 창의적이며 자발적인 직무수행 태도를 보이고 적극적이고 효율적인 활동으로 그들이 추구하는 목표를 달성하고자 적극 헌신 노력하게 된다.

따라서 본 연구는 여러 행정학자들의 선행연구에서 공통적으로 제시하는 직무만족에 영향을 미치는 요인들을 중점으로 하여 인력, 승진, 근무시간, 근무환경, 후생복지, 보수 등을 선정하였다. 이러한 분석 틀에 기초하여 제주해양경찰서 직원을 대상으로 수집된 자료를 바탕으로 통계 분석을 실시하였으며, 그 분석 결과를 요약해 보면 다음과 같다.

먼저 앞에서 제시한 분석 틀을 중심으로 제시된 종속변수(직무만족)의 측정 문항에 대한 타당성을 검증하기 위해 요인 분석을 실시한 결과 직무만족에 대한 고유값은 3.518, 설명력은 12.130%로 나타났으며, 인력에 대한 고유값은 2.789, 설명력은 9.619%로 나타났다. 승진에 대한 고유값은 2.733, 설명력은 9.424%로 나타났으며, 근무시간에 대한 고유값은 2.384, 설명력은 8.219%로 나타났다. 후생복

지에 대한 고유값은 2.243, 설명력은 7.736%로 나타났으며, 보수에 대한 고유값은 2.211, 설명력은 7.626%로 나타나 타당성이 있는 것으로 검증되었으며, 직무만족, 인력, 승진, 근무시간, 후생복지, 보수 등 6개 요인에 의한 전체적인 변량의 설명력이 60.37%로 나타나 만족수준을 보이고 있음을 알 수 있다.

또한 본 조사에 사용한 설문지의 신뢰도를 검증하기 위해서 정확성, 정밀성, 일치성, 예측가능성, 의존가능성 등을 파악하기 위해 신뢰도 분석을 실시한 결과 직무만족, 인력, 승진, 근무시간, 후생복지, 보수 등의 항목에서는 신뢰계수가 높게 나타나고 있다.

직무만족 영향요인들에 대한 만족도의 빈도분석 결과를 요약해 보면, 첫째, 인력과 관련한 분석 결과를 살펴보면 인력 충원의 적정성이 2.74로 가장 높게 나타났으며, 77.1%가 인력 충원이 필요하다고 응답하여 해양경찰 공무원의 직무 특성상 인력 충원이 직무수행에서 차지하는 비중이 매우 높다고 할 수 있다.

둘째, 승진과 관련된 결과를 보면 직무성과의 승진 영향력 여부에 대한 만족도가 3.38로 가장 높게 나타났으며, 50.1%가 승진제도의 개선을 필요로 하지 않는 것으로 분석되고 있다.

셋째, 근무시간과 관련하여서는 근무(대기 포함)시간 과다로 인한 피로감이 3.71로 가장 높게 나타나고 있으며, 61.5%가 피로감을 느끼고 있다고 분석되고 있어 향후 경비함정의 경비방법 개선과 근무방법의 개선이 요구되고 있다.

넷째, 후생복지와 관련된 분석 결과를 보면 건강검진의 개인 건강관리 도움 여부가 3.32로 가장 높게 나타나고 있으며, 78.9%가 경비함정 근무 등의 특수성으로 인하여 초래될 수 있는 질환에 대한 전문 병원 지정 운영이 필요하다고 응답하고 있다.

다섯째, 보수와 관련한 분석 결과를 보면 수당의 적정성이 2.78로 가장 낮게 나타나고 있으며, 64.8%가 수당 차이의 개선이 필요하다고 생각하는 것으로 분석되고 있어 부서간의 수당의 형평성을 위한 수당 통합이나 신설이 요구되고 있다.

여섯째, 근무환경에 대한 의식도를 알아 본 결과 57.8%가 현장활동시 사고에 대한 불안감을 느끼고 있다고 응답하고 있으므로 안전사고에 대한 예방대책을 강구하여야 할 것으로 분석되고 있다.

인구사회학적 요인과 직무만족 영향요인과의 관계를 알아보기 위한 분산분석을 실시한 결과, 첫째, 직무만족에서 성별, 연령, 학력, 계급, 근무년수에 의해서만 유의미한 차이가 있으나, 근무부서의 경우 유의미한 차이가 없음을 보여주고 있

다.

둘째, 인구사회학적 요인과 직무만족 요인 변수인 인력, 승진, 근무시간, 후생복지, 보수의 특성에 따른 분석 결과를 보면 연령에 대한 승진과 근무시간, 계급에 대한 근무시간, 근무년수에 대한 승진과 근무시간, 근무부서에 대한 인력, 승진, 근무시간, 후생복지에서 통계적으로 유의미한 결과가 도출되었다.

가설검증을 위한 조직의 직무만족과 그 영향을 미치는 요인들 간의 상관관계를 분석한 결과, 첫째, 직무만족과 인력 간에는 양(+의) 관계이며, 상관관계(0.184)를 나타내고 있다. 따라서 앞의 이론적 논의에서 제시한 '인력 충원이 잘 될수록 해양경찰 공무원의 직무만족은 높아질 것이다'라는 가설이 채택된다.

둘째, 직무만족과 승진 간에는 양(+의) 관계이며, 상관관계(0.372)를 나타내고 있다. 따라서 앞에서 제시한 가설이 채택된다.

셋째, 직무만족과 근무시간 간에는 양(+의) 관계이며, 상관관계(0.394)를 나타내고 있다. 따라서 앞의 이론적 논의에서 제시한 가설이 채택된다.

넷째, 직무만족과 후생복지 간에는 양(+의) 관계이며, 상관관계(0.362)를 나타내고 있다. 따라서 앞에서 제시한 가설이 채택된다.

다섯째, 직무만족과 보수 간에는 양(+의) 관계이며, 상관관계(0.326)를 나타내고 있다. 따라서 앞의 이론적 논의에서 제시한 가설이 채택된다.

가설을 검증한 결과 직무만족은 인력, 승진, 근무시간, 후생복지, 보수 간에서 양(+의) 상관관계가 있음을 알 수 있으며, 앞에서 제시한 가설이 채택됨을 알 수 있다.

본 연구에서 제시되고 분석된 직무만족 관련 각 요인들에 대한 만족도를 선행연구와 비교해 보면 다음과 같다.

1) 인력 : 본 연구에서는 직장 내 근무인원수가 부족(51.6%)하며 인력 충원이 필요하다는 응답(77.1%)이 매우 높게 나타나고 있어 본 연구와 선행연구 모두에서 인력 보강이 직무만족에 중요한 비중을 차지하고 있음을 보여주고 있다.

2) 승진 : 본 연구에서는 심사 및 시험승진, 특별승진, 근속승진 등의 승진기회와 승진제도 및 절차, 근무성적 평정 등 모든 분야의 만족도가 매우 높게 나타나고 있으나, 선행연구에서는 승진제도의 절차나 공정성에 대한 불만이 많은 것으로 나타나고 있다.

3) 근무시간 : 본 연구에서는 근무(대기 포함)시간 과다로 인한 피로감(61.5%)이 가장 불만족 요인으로 나타나고 있으나, 선행연구에서는 초과 근무시간의 보상에

서 가장 많은 불만을 나타내고 있다.

4) 근무환경 : 본 연구에서는 현장 활동시 사고에 대한 불안감(57.8%)을 가장 크게 느끼는 것으로 분석되고 있으나, 선행연구에서 보면 체력단련 및 훈련공간의 확보성에서 가장 큰 불만을 보이는 것으로 나타내고 있다.

5) 후생복지 : 본 연구 및 선행연구 모두에서 전문 병원 지정 운영의 필요성(78.9%)을 가장 크게 느끼고 있는 것으로 나타나고 있어 해양경찰 공무원을 위한 전문 병원 지정 운영이 중요한 비중을 차지하고 있음을 나타내고 있다.

6) 보수 : 본 연구에서는 근무부서별 수당 차이의 개선(64.8%)을 가장 시급하게 생각하고 있으나, 선행연구에서는 보수 수준의 적정성에 대한 만족도가 가장 낮은 것으로 분석되고 있어 차이가 있음을 보여준다.

결론적으로 보면 앞에서 분석한 항목들 중에 인력과 후생복지를 제외한 네 가지 요인이 선행연구에서 제시하는 만족도와 개별 항목에서 차이를 보이고 있는데 이는 해양경찰 공무원들이 가지고 있는 지역적 특성 즉, 생활환경의 차이에 따른 인식과 가치 기준에 기인하는 것으로 생각되어진다.

## 제2절 해양경찰 공무원의 직무만족 제고 방안



앞에서 분석한 직무만족의 연구 결과를 단정적으로 일반화시키기에는 한계가 있겠으나 현시점에서 볼 때 해양경찰 공무원의 직무만족을 향상시킬 수 있는 방안을 제시해 보면 다음과 같다.

### 1. 해양경찰 인력의 확보

해양경찰의 업무 수요에 비하여 현장 인력은 현저히 부족하기 때문에 적극적인 임무수행 능력을 향상시키기 위하여 인력을 충원하는 것은 당연하다고 할 수 있다. 경비함정은 해상 치안업무 효율의 극대화를 도모하고 해상에서의 각종 상황에 따른 특수직무를 분담하여 수행하도록 정원을 책정하여 운용하고 있으나, 해양경찰의 최일선 부서인 중·대형 경비함정의 경우 지방본부 운영, 파출소·출장소 및 해상치안상황실 3교대 근무 등에 따라 결원체제로 운영되고 있어 해난사고 등 해상에서의 각종 현장 활동시에는 1인 다역의 임무를 수행하여야 하는 실정이다. 또한 인력 부족에 의한 충분한 휴식이 보장되지 않음에 따라 사기마저

저하되고 있다.

해양주권 수호 및 증가하고 있는 해상 치안수요에 적극적으로 대처하고 국민의 귀중한 생명과 재산보호를 주 임무로 하고 있는 해양경찰 공무원의 전문성 확보와 효율적 임무 수행을 위하여 우수 인력을 확보하는 것이 급선무라 할 수 있다.

## 2. 승진제도의 체계화

해양경찰 공무원 인사 운영상의 인사관리 문제의 해결을 위한 승진제도의 체계화가 필요하다. 앞에서 언급하였듯이 해양경찰 공무원의 승진제도가 합리적이지 못할 경우 사기를 저하시켜 직무만족의 저해 요소가 될 수 있다. 따라서 승진 기회는 모든 해양경찰 공무원 모두에게 유동적이지 않고 공평하게 그리고 정당한 평가를 받을 수 있도록 체계화시켜 정실인사에 따른 불만이 생기지 않도록 하여야 한다.

## 3. 근무시간의 적정성 유지



설문조사 결과를 보면 대부분의 해양경찰 공무원들은 경비함정의 특수성과 근무(대기 포함)시간의 과다로 인하여 피로감과 많은 스트레스를 받고 있으며 직무만족에는 불만족을 느끼는 것으로 나타나고 있다. 즉, 중·대형 경비함정근무 경찰관의 경우 임무수행을 위하여 5박 6일 또는 7박 8일을 해상과 선박이라는 특수한 환경하에서 근무(8시간 근무, 16시간 대기)하고 있어 그 피로도가 더욱 가중되고 있다. 이에 따른 보상으로 정박 중에 휴무일을 지정하여 휴무하도록 하고 있으나 사기진작에는 다소 미흡한 실정이다.

경찰서에 근무하는 경찰공무원의 일근근무와 파출소·출장소에 근무하는 경찰공무원의 3교대 근무(주간, 야간, 휴무)에 비하여 근무(대기 포함)시간의 과다로 인하여 피로도가 누적되고 있는 점을 감안하여 중·대형 경비함정의 경비일수 조정 및 경비방법 개선, 소형 경비정의 1일 출동경비 등 경비방법 개선 등의 방법을 강구하여야 할 것이다.

## 4. 근무환경의 개선

해양경찰 공무원들의 근무조건이 열악하다고 스스로 평가하는 이유는 육상(경찰서 등)생활에 비하여 해상(경비함정)생활에 따른 가정생활의 어려움, 함정 생활에 뒤따르는 함정의 동요, 소음, 진동 등의 악조건에 기인한다고 할 수 있다. 해양경찰 경비함정을 건조함에 있어서는 운용의 효율성 향상, 근무피로도 감소 방안, 계류의 자동화, 기관실 각종 감시장치의 원격조정, 전자해도(ECDIS) 도입, 근거리 통신망 구축 등 승조원의 삶의 질을 우선하여 건조하여야 한다. 즉, 침실 설계에 있어서 사용 가구의 크기, 재질, 색상 등을 최적화하고, 실내의 조명을 알맞게 하며, 동선을 고려하고, 신선한 공기 유입을 최대화하는 등 인체공학적 설계를 최적화하여야 한다.

또한 경비함정에서 근무시간 이외의 시간에 충분한 휴식과 건강유지를 할 수 있도록 휴게실, 노래방, 음악·영화감상실, 컴퓨터실, 사우나실, 헬스장 등 편의·휴게시설을 확충하여야 한다.

경찰서 및 과출소 등에도 편의·휴게시설을 확충하여 여가시간을 활용한 충분한 휴식과 체력단련 등 건강유지를 위한 운동을 할 수 있도록 하여야 한다.

함정 근무가 육상 근무환경에 비하여 열악하며, 장기간의 함정 근무에 의한 피로도 누적 및 직업병 유발 위험성을 갖고 있으므로 해상 및 육상 근무자의 비율 등을 고려한 해상 2년, 육상 3년을 기본으로 하는 해·육상 순환근무 체제도 정립되어야 한다.

## 5. 후생복지 시설 확충

경비함정이 입항한 후 함정직원들이 대기시간을 유용하게 활용하기 위해서는 휴식과 체력단련 등을 할 수 있는 복지시설을 갖추어 운용하여야 한다.

복지시설은 행정사무지원시설, 식당, 휴게실, 도서실, 컴퓨터실, 샤워실과 강인한 정신력을 배양하고 건강한 체력을 유지할 수 있는 체력단련실 등을 갖춘 복합시설로서 승조원들이 정박 대기기간 중에 충분히 재충전하여 다음 임무를 수행할 수 있도록 하여야 한다.

해양경찰 경비함정 등의 특수한 조건에서 근무하는 여건을 감안하여 현실적이며 실질적인 건강에 도움을 줄 수 있도록 연 1회의 정기 건강진단 및 특수 정밀검진(비가시적인 질병에 시달림)을 받을 수 있도록 하여야 한다. 또한 해양경찰

공무원의 장기적 합정근무에 따라 유발할 수 있는 각종 질환에 대한 전문적 의료진과 검진 설비 등을 보유하고 있는 병원의 의료진들을 전문의로 지정하여 의료검진의 실효성을 높여야 할 것이다.

## 6. 각종 수당 등 보수체계 개선

보수는 봉급과 각종 수당을 합산한 금액으로 봉급은 직무의 곤란성 및 책임 정도에 따라 직책별 및 직위별, 호봉별로 지급되는 기본 급여이며, 수당은 직무 여건 및 상황 여건 등에 따라 다르게 지급되는 부가급여를 말한다. 보수를 결정함에 있어서는 대외적 균일성과 대내적 균일성이라는 원칙을 고려하고 있다. 앞의 설문조사에서 보았듯이 현재 해양경찰 공무원은 부서별 수당 차이에 대하여 상당한 불만족이 있는 것으로 나타나고 있다. 따라서 근무부서별 수당의 형평성을 고려하여 수당의 지급체계 개선에 대한 노력이 선행되어야 할 것이다. 합정근무를 하는 경우의 경제적 이득은 육상부서의 선호도와 합정근무의 선호도 차이를 상쇄할 수 있을 만큼 항해수당과 시간외 근무수당의 현실화 등으로 보상되어야 할 것이다. 현재 해군의 약 50% 수준에 있는 합정근무 수당을 해군(전투함)의 80% 수준 이상으로 인상하여야 하며, 현행 54시간으로 한정된 합정 근무자의 시간외 수당 지급기준의 상한선을 철폐하여 출동일수가 많을수록 지급 액수가 많아지는 지급방법이 이루어져야 할 것이다.

본 연구를 수행하면서 그 대상과 방법 등에서 몇 가지 한계가 있었음을 밝혀두고자 한다.

본 연구는 해양경찰 공무원 중 제주해양경찰서 직원만을 대상으로 하였기 때문에 연구결과를 전국적으로 일반화하여 해석하는 데는 그 한계가 있었으며, 이를 극복하기 위하여 해양경찰청 및 4개 지방 해양경찰 본부와 13개 해양경찰서의 경찰공무원을 대상으로 하는 반복적인 연구가 필요하다.

또한 본 연구에서는 여러 행정학자들이 제시하는 직무만족에 영향을 미치는 변수들 중에 인력, 승진, 근무시간, 근무환경, 후생복지, 보수 등 6개 항목만을 분석 대상으로 한정하였기 때문에 그 것만으로는 직무만족도를 완벽하게 측정하기에는 한계가 있을 수 있다.

해양경찰 공무원이 느끼는 직무만족의 정도를 측정하여 직무만족 향상방안 등

을 정리하여 보았으나 직무만족이 해양경찰 활동에 미치는 효과나 영향이 미비할지라도 경찰공무원의 특성과 의식을 바람직한 방향으로 유도하고 직무만족에 대한 지속적인 관심과 연구 노력을 기울여야 할 것이다.

또한 본 연구의 한계로는 해양경찰 공무원의 특성과 의식에 따른 직무만족도가 높다고 하여 반드시 경찰직무를 잘 수행한다고 할 수 없을지 모르지만 직무만족도가 높다면 어느 정도 경찰활동에 도움을 준다는 것은 필연적이라고 볼 수 있다.

설문조사를 함에 있어서 성의없는 응답을 한 응답자는 극단적인 선택을 하지 않으려고 중립적인 반응인 ‘보통이다’라는 응답을 하였을 가능성이 있다. 설문조사 결과를 무기명으로 전산통계 처리하므로 응답결과에 대하여는 비밀이 보장된다는 약속을 하였지만 응답 내용에 대한 불이익 처분이 있지 않을까하는 등 심리적 불안감 때문에 중립적인 응답을 하였을지 모른다는 한계점이 있다.



## 참 고 문 헌

### 1. 국내 문헌

#### 가. 단행본

- 강성철·김관석외 공저, 『새 인사행정론』, (서울 : 대영문화사, 2005)
- 김종재, 『조직행위론』, (서울 : 박영사, 1991)
- 김흥기, 『인사행정론』, (서울 : 대왕사, 1991)
- 박연호·오세덕, 『현대 조직관리론』, (서울 : 법문사, 2000)
- 신유근, 『조직행위론』, (서울 : 다산출판사, 1994)
- 오석홍, 『인사행정론』, (서울 : 박영사, 2000)
- 오석홍, 『조직이론』, (서울 : 박영사, 1999)
- 이중수·윤영진, 『새 행정학』, (서울 : 대영문화사, 2004)
- 이창원·최창현, 『새 조직론』, (서울 : 대영문화사, 2003)
- 정수진·고종식, 『산업 및 조직심리학』, (서울 : 삼의사, 2001)
- 천명섭, 『경영조직론』, (서울 : 세영사, 1992)
- 한국정신문화원, 『해양경찰 혼 정립에 관한 연구』, 2003
- 한국해양수산개발원, 『해양경찰청 중장기 해상종합치안 수요전망과 대응 방안』, 2002
- 한국해양연구원, 『함정근무 피로도 분석 연구』, 2002
- 해양경찰청, 『해양경찰백서』, 2005
- 해양경찰청, 『해양관련 조약 및 법령집』, 2002

#### 나. 논문

- 강강찬, “중학교 교사 집단의 비공식조직과 직무만족도와의 관계 연구”, 석사학위논문, 경희대학교 대학원, 1998
- 김동진, “대학행정직원의 직무만족에 관한 연구”, 석사학위논문, 중앙대학교 행정대학원, 1994
- 김보환, “경찰공무원의 직무만족에 관한 연구 : 비간부 경찰관을 중심으로”, 한국공안행정학회보 제11호, 2001

- 김수훈, “해상 수색·구조업무의 개선방안에 관한 연구”, 석사학위논문, 인하대학교 행정대학원, 1993
- 김영술, “지방공무원의 직무만족도에 관한 연구”, 석사학위논문, 성균관대학교 행정대학원, 1999
- 김영식, “사회복지사의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, 석사학위논문, 한양대학교 대학원, 2000
- 김 현, “한국 해양경찰 기능의 재정립에 관한 연구”, 박사학위논문, 전남대학교 대학원, 2005
- 남근희, “지방공무원의 직무만족에 관한 경험적 연구”, 석사학위논문, 배재대학교 대학원, 1997
- 노경애, “사회복지사의 직무만족에 관한 연구”, 석사학위논문, 한남대학교 대학원, 1994
- 박수희, “사회복지사의 직무만족에 관한 연구”, 석사학위논문, 건국대학교 대학원, 2001
- 배무기·김경동, 「한국 노동자와 관리자의 직업의식과 노사정책에 관한 연구」, (서울대학교 사회과학연구소, 사회과학과 정책 권3호, 1989)
- 송미연·최인수, 「24시간 어린이집 야간 보육교사의 근무환경 및 직무만족에 관한 연구」, (성균관대학교 생활과학연구소, 생활과학 5호, 2002)
- 신대송, “사회복지담당 공무원의 직무만족에 관한 연구”, 석사학위논문, 중앙대학교, 2002
- 안상혁, “소방공무원의 직무만족에 관한 연구”, 석사학위논문, 동국대학교 대학원, 1996
- 오창원, “소방공무원 직무만족에 관한 연구”, 석사학위논문, 제주대학교 행정대학원, 2003
- 오혜경, “사회복지기관 종사자의 직무만족 실태 및 만족요인 연구”, 석사학위논문, 중앙대학교 대학원, 1981
- 우제홍, “직무만족에 영향을 미치는 주요 요인에 관한 연구”, 석사학위논문, 경희대학교 경영대학원, 1998
- 이상부, “해양경찰공무원의 사기에 관한 실증적 연구”, 석사학위논문, 인하대학교 행정대학원, 1994
- 이수진, “사회복지사의 직무만족에 관한 연구”, 석사학위논문, 이화여자대학교

- 대학원, 1994
- 이승길, “경찰공무원의 임과워먼트가 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구”, 한국경찰학회보 제6호, 2003
- 이운식, “장애인 직업재활시설 종사자의 직무환경과 직무만족도에 관한 연구”, 석사학위논문, 가톨릭대학교 사회복지대학원, 2002
- 이종복, “경찰관의 개인적 특성이 교육효과에 미치는 영향에 관한 연구”, 박사학위논문, 동국대학교 대학원, 1996
- 이종익, “행정전산화가 조직원의 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구”, 석사학위논문, 연세대학교 행정대학원, 2004
- 장경애, “사회복지시설 종사자의 직무만족도에 관한 연구”, 석사학위논문, 대구가톨릭대학교 대학원, 2001
- 정현주, “사회재활교사의 직무만족도에 관한 연구”, 석사학위논문, 단국대학교 대학원, 2000
- 조길영, “소방공무원의 직무만족에 관한 연구”, 석사학위논문, 경상대학교 대학원, 1998
- 조명숙, “초등학교 교사의 직무만족도 분석”, 석사학위논문, 이화여자대학교 교육대학원, 1988
- 조혜정·장희정, 「여행사 종사원의 직무만족에 관한 연구」, (한국관광레저학회 관광·레저연구논문 제12권 2호, 2000)
- 최락성, “종업원의 직무만족 및 직무불만족 요인에 관한 실질적 분석”, 석사학위논문, 경남대학교 경영행정대학원, 1985
- 최원이, “21세기 해양안전행정과 해양경찰 : 해양경찰 기능을 중심으로”, 신해양시대의 해양안전관리에 관한 심포지움 발표 논문집, 목포해양대학교, 1998
- 최창섭, “지방공무원의 직무만족도에 관한 연구”, 석사학위논문, 연세대학교 관리과대학원, 1999

## 2. 외국 문헌

- A. H. Maslow, Motivation and Personality (New York : Harper & Row, 1954, 2nd ed., 1970)
- B. H. Gilmer, Industrial Psychology, 2nd, ed., (Tokyo : McGraw-Hill Kogakuha, 1966)
- Beuianin schneider and clayton p. Alderfer, "Three studies of need satisfactions in Organizations", Administrative Science Quarterly Vol 18 (December 1973)
- C. E. Jugenson, Job Preferences, Journal of Applied Psychology, vol. 63, no. 3, 1978
- C. E. Myers, 「Who are you Motivated Works ?」, (Harvard Business Review, vol 42, no.1, 1964), pp. 73~88
- E. A. Locke, "The Nature and Causes of job Satisfaction", in M. D. Dunnette (ed), Handbook of Industrial and Organizational Psychology, (Chicago : Rand McNally, 1976)
- E. Ginzger, S. U. Ginzberg, S. Arelrod and J. L. Herma, Occupational Choice, (Columbia University Press, 1951)
- H. C. Smith, Psychology of Industrial Behavior, (New York : McGrew-Hill, Book co., 1955),
- J. Tiffin & E. J. McCormick, Industrial Psychology, 6th(ed), (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall Inc. 1974)
- L. W. Porter and E. E. Lawler III, Managerial Attitudes and Performance (Homewood, III : Richard D. Irwin, 1968)
- V. H. Vroom, Work and Motivation (N. Y : John Wiely and Sons, 1964)

# A Study on Job Satisfaction of Maritime Police Officials

- Based on Employees of Jeju Coast Guard -

Hyun, Gil-hong

Dept. of Public Administration,  
Graduate School of Public Administration,  
Cheju National University  
Jeju, Korea

(Advised by Prof. Kang, Young-hoon)

## (ABSTRACT)

To keep up with changes in domestic and overseas maritime environment, Korea Coast Guard (KCG) as central public administration body for keeping maritime public security and securing maritime sovereignty copes with emerging public administration demand. They include marine resource management and maritime safety by turning existing 12 NM(nautical mile) territorial waters guard system to 200 NM broad coast guard system for the benefit of securing national interest.

Maritime police takes charge of maritime police affairs in order to protect national life, body and asset; take preventive and investigatory control over maritime crimes; collect public security information; and keep other public peace and order. Particularly, maritime police officials conduct rescue activities through naval coast guard vessels for protecting national precious life, body and asset even under stormy weather. It is already recognized that they carry on duties on inferior working conditions under the firsthand influence of maritime life in 24 hours emergency system and unfavorable maritime weather.

The purpose of this study is to find out at which fields and how much the maritime police officials feel satisfied in their duties under these

circumstances, and how much there are significant differences depending upon personal characteristics.

To meet this goal, this study set up 6 job satisfaction factors (e.g. manpower, promotion, working hours, working environment, in-house welfare, and pay system) and 6 demographic factors (e.g. sex, age, academic career, rank, working years, and working post) respectively, and deduce factors detrimental to job satisfaction and suggest corresponding remedial solutions. Furthermore, this study also intends to contribute to better job satisfaction of maritime police officials so as to help them carry out their own duties completely.

In methodological aspect, this study adopted questionnaire survey, and investigated literatures and various statistical materials relevant to maritime police for more possible validated research. Based on question items shown in previous studies as reference, the questionnaire used herein was made up of 32 items about influential factors on job satisfaction, 9 items about socio-demographic factors, and 5 items about job satisfaction. Here, the questionnaire sheets were distributed to the police officials working in Jeju Coast Guard for data collection.

Next, this study determined dependent variables (i.e. influential factors on job satisfaction) and independent variables (i.e. job satisfaction), and also conducted frequency analysis, factor analysis and ANOVA (analysis of variance) and the SPSS was used as the statistical program. Then, this study conducted hypothesis testing and correlation analysis in order to identify the reliability of questionnaire for job satisfaction.

The results of investigation and analysis herein can be summed up as follows:

The factor analysis to verify validity of measurement items about job satisfaction showed that the explanatory power of overall variants according to 6 relevant factors (i.e. job satisfaction, manpower, promotion, working hours, in-house welfare and pay system) reached 60.37%, which indicates the

validity of above measurement items.

The results of ANOVA to determine differences in socio-demographic factors and influential factors on job satisfaction depending on variables showed more or less significant differences in sex, age, academic career, rank and working years, which resulted in adopting alternative hypothesis.

The result of correlation analysis to verify hypotheses about influential factors on job satisfaction showed that there are positive (+) associations and correlations of job satisfaction with manpower, promotion, working hours, in-house welfare and pay system, which resulted in adopting alternative hypothesis.

The results of frequency analysis about influential factors on job satisfaction can be outlined as follows:

#### **1) Manpower**

The appropriateness of personnel supplement averaged the highest score (2.74) out of all items, and 77.1% of all respondents found it necessary to increase the personnel.

#### **2) Promotion**

Whether job achievement may have influence on promotion averaged the highest score (3.38) out of all items, and 50.1% of all respondents found it unnecessary to improve current promotion system.

#### **3) Working hours**

Sense of fatigue due to excessive workload averaged the highest score (3.71) out of all items, and 61.5% of all respondents expressed more or less sense of such fatigue.

#### **4) In-house welfare**

Whether health check is helpful for personal healthcare averaged the highest score (3.32) out of all items, and 78.9% of all respondents hoped that a specialized hospital would be set up exclusively for maritime police.

#### **5) Pay system**

The appropriateness of pay averaged the lowest score (2.78) out of all

items, and 64.8% respondents found it necessary to improve the existing pay system.

#### **6) Working environment**

In regard to awareness about the working environment, 57.8% respondents answered that they felt more or less anxious about any potential accident in carrying on duties of maritime public security.

Out of 6 major items about job satisfaction factors as suggested above, this study can present the following remedial directions for 3 items (i.e. manpower, in-house welfare and pay system) validated in hypothesis testing:

First, since the necessity of personnel supplement averaged the highest score out of all manpower items, it will be required to acquire excellent personnel sooner or later so as to secure the specialty of maritime police officials and help them carry out duties efficiently.

Second, in terms of in-house welfare, running specialized hospital for maritime police is an issue to be resolved in the shortest time as possible, and should be reviewed and promoted from proactive angles.

Finally, in regard to the pay system, it is necessary to give positive governmental support for better pay system by raising current naval vessel allowance equivalent to ca. 50% of Korean Navy's to 80% or even higher of that of the Korean Navy's(warship).

## 해양경찰 공무원의 직무만족에 관한 설문지

안녕하십니까?

오늘도 해양주권 수호를 위하여 헌신하시는 동료, 선·후배 여러분께 감사드립니다. 바쁘신 중에도 귀중한 시간을 할애하여 주셔서 대단히 감사합니다.

본 설문지는 “해양경찰 공무원 직무만족도”를 연구하기 위해서 귀하의 소중한 의견을 연구자료로 사용하고자 작성된 것입니다.

본 설문지는 무기명이며, 귀하께서 응답해 주시는 모든 의견은 전산처리하여 통계 자료화되며, 순수한 학문적 연구의 목적에만 사용될 뿐 공개하거나 타 용도로 사용되지 않으므로 개인적 비밀이 노출되는 일이 없음을 알려드립니다.

신뢰성 있고 정확한 자료를 바탕으로 직무만족에 관한 분석이 이루어질 수 있도록 성실하게 응답하여 주신다면 매우 큰 도움이 되겠습니다.  
감사합니다.

2006년 4월 일

제주대학교 행정대학원  
행정학과 일반행정전공  
현길홍

아래 설문내용에 대하여 해당되는 곳에 “√” 또는 “○”표 하여 주시기 바랍니다.

□ 일반사항

1. 귀하의 성별은?

가. 남성 나. 여성

2. 귀하의 연령은?

가. 29세 이하 나. 30~39세 다. 40~49세 라. 50세 이상

3. 귀하의 최종학력은?

가. 중졸 나. 고졸 다. 전문대졸 라. 대졸 마. 대학원졸

4. 귀하의 결혼 여부는?

가. 기혼 나. 미혼

제주대학교 중앙도서관  
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

5. 귀하의 계급은?

가. 순경 나. 경장 다. 경사 라. 경위이상

6. 귀하가 해양경찰에 신규 임용후 현재까지의 근무기간은?

가. 5년 이하 나. 6~10년 다. 11~15년 라. 16~20년 마. 21년이상

7. 귀하의 직별은?

가. 항해 나. 기관 다. 잠수 라. 일반(행정), 운전 마. 통신, 항공

8. 귀하가 현재 근무하고 있는 부서는?

가. 경찰서 나. 파·출장소 다. 대형합정

라. 중형합정 마. 소형합정·특수정

9. 귀하의 해양경찰 공무원 최초 임용방법은?

가. 공개채용    나. 특별채용    다. 전직 등 기타

**□ 직무에 관한 문항**

10. 귀하는 현재 수행하고 있는 직무(담당 업무)에 만족하십니까?

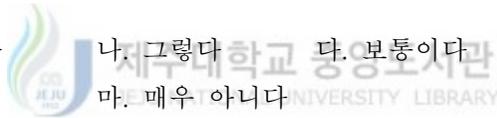
가. 매우 만족하다    나. 만족하다    다. 보통이다  
라. 불만족하다    마. 매우 불만족하다

11. 귀하의 직무(담당 업무)가 자신의 적성에 맞다고 생각하십니까?

가. 매우 그렇다    나. 그렇다    다. 보통이다  
라. 아니다    마. 매우 아니다

12. 귀하가 현재 담당하고 있는 업무가 현재 직장내에서의 비중이 크다고 생각하십니까?

가. 매우 그렇다    나. 그렇다    다. 보통이다  
라. 아니다    마. 매우 아니다



13. 귀하는 직장생활을 통해서 삶에 대한 가치를 만족스럽게 생각하십니까?

가. 매우 만족하다    나. 만족하다    다. 보통이다  
라. 불만족하다    마. 매우 불만족하다

14. 귀하는 현재의 직장에 근무함으로써 자기발전과 능력발휘에 적합하다고 생각하십니까?

가. 매우 그렇다    나. 그렇다    다. 보통이다  
라. 아니다    마. 매우 아니다

**□ 인력에 관한 사항**

15. 우리 조직은 합리적인 원칙과 기준에 따라 직원들을 적재적소에 배치하고 있다고 생각하십니까?

- 가. 매우 그렇다      나. 그렇다      다. 보통이다  
 라. 아니다      마. 매우 아니다

16. 귀하께서는 현재의 직장에서 인력 충원이 적정하게 이루어진다고 생각하십니까?

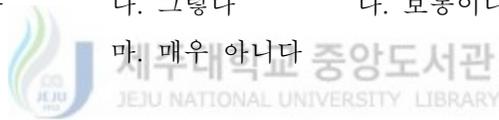
- 가. 매우 그렇다      나. 그렇다      다. 보통이다  
 라. 아니다      마. 매우 아니다

17. 귀하께서는 직무수행에 있어서 현재 직장의 근무인원수가 적정하다고 생각하십니까?

- 가. 매우 그렇다      나. 그렇다      다. 보통이다  
 라. 아니다      마. 매우 아니다

18. 귀하는 직무수행에 있어서 인력충원이 필요하다고 생각하십니까?

- 가. 매우 그렇다      나. 그렇다      다. 보통이다  
 라. 아니다      마. 매우 아니다



19. 귀하의 근무부서에 인력 충원이 필요하다면 몇 명 정도의 충원이 적정하다고 생각하십니까?

- 가. 2~3명      나. 4~5명      다. 6~7명      라. 8~9명      마. 10명 이상

20. 귀하의 직장에 인력 충원이 적정하게 이루어진다면 업무수행 능력이 현저히 높아질 것이라고 생각하십니까?

- 가. 매우 그렇다      나. 그렇다      다. 보통이다  
 라. 아니다      마. 매우 아니다

**□ 승진에 관한 사항**

21. 학력과 경력을 볼 때 귀하의 직급에 대한 의견은?

- 가. 매우 높다      나. 높다      다. 보통이다      라. 낮다      마. 매우 낮다

22. 해양경찰의 승진제도에서 귀하가 상위 직급으로 승진할 수 있는 기회에 대하여 어떻게 생각하십니까?

가. 매우 높다    나. 높다    다. 보통이다    라. 낮다    마. 매우 낮다

23. 귀하는 승진제도와 절차는 공정하게 이루어지고 있다고 생각하십니까?

가. 매우 그렇다    나. 그렇다    다. 보통이다

라. 아니다    마. 매우 아니다

24. 귀하의 직무성고가 승진에 많은 영향을 준다고 생각하십니까?

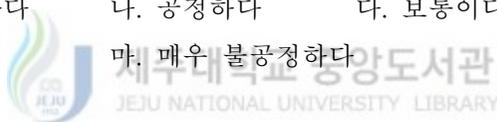
가. 매우 그렇다    나. 그렇다    다. 보통이다

라. 아니다    마. 매우 아니다

25. 귀하는 승진에 반영되는 근무성적 평정이 공정하게 이루어지고 있다고 생각하십니까?

가. 매우 공정하다    나. 공정하다    다. 보통이다

라. 불공정하다    마. 매우 불공정하다



26. 해양경찰의 승진제도를 개선할 필요성이 있다고 생각하십니까?

가. 매우 그렇다    나. 그렇다    다. 보통이다

라. 아니다    마. 매우 아니다

#### □ 근무시간에 관한 사항

27. 귀하의 현재 업무와 관련하여 근무시간은 적당하다고 생각하십니까?

가. 매우 그렇다    나. 그렇다    다. 보통이다

라. 아니다    마. 매우 아니다

28. 귀하는 초과근무 시간(야간, 휴일, 시간외 근무 등)에 대하여 적절한 보상을 받고 있다고 생각하십니까?

가. 매우 그렇다    나. 그렇다    다. 보통이다

라. 아니다    마. 매우 아니다

29. 귀하는 근무시간(대기시간 포함) 과다로 인한 피로감을 느낀다고 생각하십니까?

- 가. 매우 그렇다      나. 그렇다      다. 보통이다  
라. 아니다      마. 매우 아니다

30. 귀하는 휴무제도에 대하여 만족하다고 생각하십니까?

- 가. 매우 만족하다      나. 만족하다      다. 보통이다  
라. 불만족하다      마. 매우 불만족하다

#### □ 근무환경에 관한 사항

31. 귀하가 근무하는 부서의 근무환경은 쾌적하다고 생각하십니까?

- 가. 매우 그렇다      나. 그렇다      다. 보통이다  
라. 아니다      마. 매우 아니다

32. 귀하는 직무수행 중 사고에 대한 불안감을 갖고 계십니까?

- 가. 매우 그렇다      나. 그렇다      다. 보통이다  
라. 아니다      마. 매우 아니다

33. 귀하가 가장 근무하고 싶은 선호부서는?

- 가. 경찰서      나. 파·출장소      다. 대형합정  
라. 중형합정      마. 소형합정·특수정

34. 다음 중 귀하께서 현재 건강장애로 생활에 불편을 느끼는 것은 무엇이라고 생각하십니까?

- 가. 만성피로      나. 소화불량      다. 관절 장애(무릎 등)  
라. 귀(난청, 환청)      마. 기타(눈, 불면증, 순환기 등)

35. 귀하께서는 합정근무자의 근무여건 개선을 위해 가장 우선적으로 해결해야 할 과제가 무엇이라고 생각하십니까?

- 가. 합정 시설개선      나. 경비방법 개선      다. 해·육상 순환근무 정착

라. 인력 보강

마. 육상 편의시설 확충

□ 후생복지에 관한 사항

36. 귀하께서는 함정의 거주 또는 편의시설(체력 단련, 휴식 공간 등)에 대하여 만족하게 생각하십니까?

가. 매우 만족하다

나. 만족하다

다. 보통이다

라. 불만족하다

마. 매우 불만족하다

37. 귀하가 담당하고 있는 직무와 관련하여 주기적인 건강검진이 필요하다고 생각하십니까?

가. 매우 그렇다

나. 그렇다

다. 보통이다

라. 아니다

마. 매우 아니다

38. 귀하의 직무와 관련한 건강검진이 실제로 자신의 건강관리에 도움이 된다고 생각하십니까?

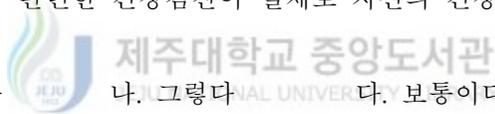
가. 매우 그렇다

나. 그렇다

다. 보통이다

라. 아니다

마. 매우 아니다



39. 현재 실시되고 있는 건강검진 제도에 대하여 만족하다고 생각하십니까?

가. 매우 만족하다

나. 만족하다

다. 보통이다

라. 불만족하다

마. 매우 불만족하다

40. 귀하는 해양경찰 공무원을 위한 전문병원 지정 운영이 필요하다고 생각하십니까?

가. 매우 그렇다

나. 그렇다

다. 보통이다

라. 아니다

마. 매우 아니다

41. 귀하는 체력 단련 등 복지시설에 대하여 만족하다고 생각하십니까?

가. 매우 만족하다

나. 만족하다

다. 보통이다

라. 불만족하다

마. 매우 불만족하다

□ 보수에 관한 사항

42. 현재의 보수수준이 귀하의 능력이나 업무수행에 비추어 적당하다고 생각하십니까?

- 가. 매우 적당하다      나. 적당하다      다. 보통이다  
라. 부적당하다      마. 매우 부적당하다

43. 귀하가 받고 있는 기술·위험수당 등 기타 수당이 적당하다고 생각하십니까?

- 가. 매우 적당하다      나. 적당하다      다. 보통이다  
라. 부적당하다      마. 매우 부적당하다

44. 귀하는 받고 있는 보수로 기본적인 문화생활 등 일상생활을 영위하는데 충분하다고 생각하십니까?

- 가. 매우 그렇다      나. 그렇다      다. 보통이다  
라. 아니다



제주대학교 중앙도서관  
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

45. 귀하의 보수는 동 계급의 경우 다른 부서에 근무하는 직원과 비교하여 많다고 생각하십니까?

- 가. 매우 그렇다      나. 그렇다      다. 보통이다  
라. 아니다      마. 매우 아니다

46. 현재 근무부서별 수당의 차이에 대하여 개선할 필요성이 있다고 생각하십니까?

- 가. 매우 그렇다      나. 그렇다      다. 보통이다  
라. 아니다      마. 매우 아니다