

경찰의 성과지향적 문화가 조직갈등에 미치는 영향

The Effect of Performance Evaluation Culture on Police Organizational Conflict

김 정 규
호남대학교

Kim jung-gyu
Honam Univ

요약

이 연구에서는 경찰의 성과지향적 문화가 조직갈등에 미치는 영향을 규명하기 위해 2017년 4월 24일부터 5월 5일까지 경찰공무원 230명을 대상으로 설문조사를 실시하고 최종 218부를 회수하여 응답을 분석한 결과 성과지향성이 높아질수록 조직갈등이 심화되는 것으로 예측되었고 계급이 조직갈등수준에 정적인 영향력을 나타냈다.

I. 서론

민간과 공공의 조직목표는 본질적으로 상이하다. 양자의 고유한 지향점은 이윤과 공익으로 명확하게 구별된다. 그런데 목표는 다를지라도 그 목표를 실현하는 수단과 방법은 얼마든지 공유가 가능하다. 일반적으로 민간 영역에서 효과가 검증된 수단을 공공분야가 수용하는 형태로 나타난다. 예컨대 '효율성'은 민간의 핵심적인 조직관리 요소가 공공조직으로 이식된 것이라 할 수 있다. 최근에는 정부기관에 있어서 합리적인 투입과 효과적인 산출을 평가의 주요한 요소로 활용하고 있다.

한국 정부는 효율성을 증진하기 위한 실천적 수단으로 민간의 이행전략인 성과주의를 수용하고 있다. 경찰조직에서도 효율성의 확보는 조직관리의 중점과제로 채택하고 있다. 경찰조직의 기본법인 「경찰법」(법률 제14839, 2017. 7. 26)은 국가경찰의 효율적인 임무수행을 법의 제정목적으로 명시하고 있다. 성과지향적 조직문화의 골지는 구성원에 대한 보상방법을 변화하는 것에 있다. 기존에 연공서열로 대표되는 시스템을 개선하여 개인이 달성한 업적을 기준으로 보상한다는 것이다. 그런데 이러한 성과평가와 보상방식이 구성원에게 긍정적 동기를 부여할 수 있지만 오히려 부작용의 유발도 가능하다. 예컨대 성과지향이 조직갈등을 부정적 수준으로 증대시킨다면 오히려 효율성을 저하시킬 수도 있다. 이러한 논의를 토대로 본 연구의 목적은 경찰조직의 성과지향적 조직문화가 경찰공무원의 갈등에 미치는 영향을 규명하는 것에 있다.

II. 이론적 배경

정부는 2006년 「정부업무평가기본법」을 제정하여 기관의 평가를 통합하고 결과의 활용성을 강화하는 방안을 제도화 하였다.

경찰청은 이를 근거로 매년 치안종합성과평가 계획을

실시하고 있다. 치안종합평가는 개인과 조직으로 구분하고 조직은 관서와 부서로 구분하여 평가한다. 이러한 성과평가의 방식은 수준별 내용별 갈등유발 원인이 될 수 있다. 경찰공무원이 경험하는 갈등은 개인적, 개인간, 집단간 갈등으로 구분할 수 있는데 경찰공무원의 성과지향적 평가체도가 조직내 갈등의 유발원인으로 지목되고 있다[1].

성과지향이 구성원에 미치는 영향력에 관한 선행연구는 상반된 결과가 공존한다. 성과지향 보상을 기반으로 하는 조직변화는 구성원에게 긍정적 효과를 미친다는 연구결과와 반면 구성원들의 업무과중, 스트레스, 직무소진을 야기한다는 부정적 효과에 대한 주장들이 있다.

III. 연구모형 및 설계

본 연구는 2017년 4월 24일부터 5월 5일까지 경찰공무원 230명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 최종 분석한 설문지는 218부였다. 설문지는 리커트 5점 척도로 구성하였고 성과지향성은 포터(Porter)[3]의 연구를 참조하여 4개 문항으로 구성하였다. 조직갈등의 측정문항은 토마스(Thomas)[4], 본스타인(Bornstein)[5]의 연구를 참고하여 구성하였다. 통계분석은 SPSS 18.0 버전을 활용했다.

경찰조직의 성과지향성이 조직갈등에 미치는 영향을 분석하기 위하여 기술통계분석을 실시하였고 측정도구의 신뢰성을 측정하였으며 집단별 평균의 차이를 검증하기 위해 아노바 분석을 하였다. 또한 연구가설의 검증을 위해 선형회귀분석을 실시하였다. 본 학술대회에서 허용하는 발표자료의 지면공간을 고려하여 한정된 결과표를 제시하였다.

연구의 가설은 다음과 같다.

가설 1: 근무부서의 성과지향성이 조직갈등에 영향을 미칠 것이다.

가설 2: 경찰공무원의 연령이 조직갈등에 영향을 미칠 것이다.

가설 3: 경찰공무원의 계급이 조직갈등에 영향을 미칠 것이다.

가설 4: 경찰공무원의 근무연수가 조직갈등에 영향을 미칠 것이다.

IV. 분석결과

4-1. 표본의 일반적 특성

표 1. 조사대상자의 일반적 특성

항목	구분	빈도	비율(%)
성별	남자	193	88.5
	여자	25	11.5
	계	218	100
연령	20대	38	17.4
	30대	78	35.8
	40대	66	30.3
	50대 이상	36	16.5
	계	218	100
계급	순경	48	22.0
	경장	50	22.9
	경사	45	20.6
	경위	67	30.7
	경감	8	3.7
	계	218	100
근무연수	5년 미만	69	31.7
	5~10년 미만	36	16.5
	10~15년 미만	32	14.7
	15~20년미만	31	14.2
	20년 이상	50	22.9
계	218	100	

조사대상자의 일반적 특성은 남성 88.5%, 여성이 11.5%, 연령은 30대와 40대가 35.8%와 30.8%로 높게 나타났다. 계급은 경위가 30.7%로 가장 높은 비중을 차지하였다. 근무 연 수는 5년 미만이 31.7%로 가장 높은 수치를 보였다.

4-2. 변수의 평균

표 2. 조직갈등 평균 및 표준편차

	평균	표준편차
개인적 갈등	3.17	.818
개인 간 갈등	2.59	.839
집단 간 갈등	3.14	.834

조직갈등의 평균은 개인적갈등이 가장 높았고 다음으로 집단간갈등, 개인간 갈등의 순서로 나타났다.

표 3. 성과지향적 조직문화 평균 및 표준편차

	평균	표준편차
성과지향적 조직문화	3.25	.674

경찰조직의 성과지향적 조직문화는 평균 3.25로 평균 이상의 성과지향성을 나타낸다고 인식하였다.

4-3. 가설의 검증

성과지향성이 조직갈등에 미치는 영향을 분석하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 종속변수의 자기상관은 Durbin-Watson 지수를 검정한 결과, 1.812로 나타나 자기상관이 없었으며, 독립변수간 다중공선성은 VIF 지수를 살펴본 결과 10미만인 1.011~7.163으로 나타나 중공선성이 없었다. 따라서 본 연구의 데이터는 종속변수가 자기상관이 없이 독립이며 독립변수 간 다중공선성이 없으므로 회귀분석에 적합했다.

조직갈등에 미치는 영향에 대한 다중회귀분석을 실시한 결과, 성과지향성($p < .05$), 계급($p < .05$)이 유의한 영향을 주었으며, 계급이 높을수록($B = .309$), 성과지향성문화에 대한 인식이 높을수록($B = .212$) 조직갈등이 높아지는 것으로 나타났다.

표 4. 다중회귀분석 결과

종속변수: 조직갈등				
독립변수	B	β	R^2	F
Constant	1.953		.093	4.699**
성과지향문화	.225	.212**		
연령	-.057	-.089		
계급	.155	.309**		
근무연수	-.007	-.019		
*** $p < .001$ ** $p < .05$				

■ 참고 문헌 ■

- [1] 안선민 · 이수영(2017), 성과지향적 보상방식이 공무원의 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 형평이론의 시스템 및 경험의 준거를 중심으로. 행정논총 55(2): 103-136.
- [2] 윤태범. (2002). 신공공관리 지향적 행정환경 변화가 공무원의 윤리적 부담에 미치는 영향에 관한 연구. 「한국사회와 행정연구」, 13(1): 21-51
- [3] Porter, C. O., Webb, J. W., & Gogus, C. I. (2010). When goal orientations collide: effects of learning and performance orientation on team adaptability in response to workload imbalance. Journal of Applied Psychology, 95(5):935.
- [4] Thomas, J. L., Bliese, P. D., & Jex, S. M. (2005). Interpersonal Conflict and Organizational Commitment: Examining Two Levels of Supervisory Support as Multilevel Moderators. Journal of Applied Social Psychology, 35(11):2375-2398
- [5] Bornstein, G. (2003). Intergroup Conflict: Individual, Group, and Collective Interests, Personality and Social Psychology Review, 7(2):129-145.