

해양경찰의 하위문화가 조직갈등에 미치는 영향

임유석* · 김종길**† · 유영현**

* 동국대학교 경찰범죄연구소, ** 군산대학교 해양경찰학과

Effects of Korean Maritime Police Subculture on Organizational Conflict

You-Seok Lim* · Jong-Gil Kim**† · Young-Hyun You**

* Institute of Police and Crime, Dongguk University, Seoul 04620, Korea

** Department of Coast Guard Science, Kusan National University, Kusan 54150, Korea

요 약 : 이 연구에서는 해양경찰조직 내에서 발생하는 다양한 갈등을 진단하고 더불어 갈등을 유발시킬 수 있는 해양경찰조직의 지배적인 주류문화와 다르게 형성되어 있는 하위문화에 대해 살펴보고자 한다. 아울러 해양경찰조직 자체가 가지고 있는 관료제적 가치와 민주적 가치와의 균형이나 대립 그리고 모순으로 인한 보편화된 갈등과 마찰에 대해 논의하고자 한다. 해양경찰의 하위문화가 조직 갈등에 미치는 영향에 대한 분석결과를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 냉소주의가 기능적 갈등에 미치는 영향 중에는 피조사자의 거짓말과 경찰에 대한 비신뢰성이 강할수록 기능적 갈등을 겪는 것으로 나타났고, 계층적 갈등에서는 경찰업무에 대한 비협조와 비신뢰성이 강할수록 계층적 갈등을 겪는 것으로 나타났다. 둘째, 남성주의가 기능적 갈등에 미치는 영향에서는 여자경찰관들은 남자경찰관들에 비해 직무수행 능력이 저조하기 때문에 갈등을 겪는 것으로 나타났고, 계층적 갈등에서는 여성경찰관의 직무범위를 축소하고 직무수행능력이 저조하여 갈등을 겪는 것으로 나타났다. 셋째, 변화거부주의가 기능적 갈등에 미치는 영향은 통계적으로 유의미하지 않으며, 상대적인 범죄통제 지향주의에서는 범죄의 통제를 위한 공격적인 태도와 범죄와 무관한 업무를 지양할 경우에 기능적 갈등에 영향을 미치는 것으로 나타났고, 계층적 갈등에서는 공격적인 태도와 범죄와 무관한 업무를 수행할 때에 계층적인 갈등을 겪는 것으로 나타났다.

핵심용어 : 하위문화, 조직갈등, 냉소주의, 남성주의, 해양경찰

Abstract : In this study, various conflicts in the maritime police organization were diagnosed and police subculture, which is different from dominant mainstream maritime police culture, was concluded to cause conflicts. In addition, maritime police conflicts and conflicts due to the balance, confrontation, and contradiction between bureaucratic and democratic values in the maritime police organization itself are discussed. The results of analysis on the effects of Maritime police subculture on organizational conflict are as follows: First, the influence of cynicism on functional conflict was explored. The higher the level of lies of the persons under investigation, the more functional conflict appeared. Also, if a person showed a low level of credibility among the police, this also led to functional conflict. In addition, if an individual showed low levels of cooperation and credibility with the police, this resulted in hierarchical conflict. Second, the influence of machismo on functional conflict was also explored. It was found that female officers experienced conflicts because of poorer job performance compared to male counterparts. In hierarchical issues, female officers experienced conflict over the reduced scope of tasks assigned to them and lower job performance ability. Third, the effect of non-acceptance of change in functional conflict was not statistically significant. An aggressive attitude toward crime control and rejecting jobs unrelated to crime influenced functional conflict, and an aggressive attitude and performing jobs unrelated to crime lead to functional conflict.

Key Words : Subculture, Organizational conflict, Cynicism, Masculinity, Maritime police

1. 서 론

형사사법기관에서 종사하는 사람들은 상관의 명령과 의사소통 체계가 엄격하고 경직된 위계구조를 지닌 특이한 조

직 환경 속에서 근무를 한다. 이와 같이 형사사법기관의 경직된 위계조직의 분위기는 구성원들이 엄청난 직무관련 스트레스 유발요인들과 직면하게 되는 배경이 되며, 이러한 근무조건들에 대항하기 위한 노력의 일환으로써 조직 구성원들은 독특한 하위문화의 반응 양식들을 채택하게 된다 (Cochran and Bromley, 2003).

* First Author : camus200@naver.com

† Corresponding Author : belroad@hanmail.net

또한 경찰조직에서 하위문화와 같은 문화적인 요인은 구성원들에게 부정적인 감정을 유발하는 또 다른 요인으로 작용할 수 있다는 사실을 간과해서는 안 된다. 전통적인 경찰조직에서는 범죄를 제압하는 과정에서 수반되는 물리력 행사와 남성다움의 숭배, 성역할에 대한 차별주의, 일반시민들에 대한 냉소주의 등은 대표적인 경찰하위문화(Police Subculture)의 특징들로 거론되는 요소들이다. 이러한 문화적인 요인들도 경찰관들로 하여금 긴장을 유발할 수가 있는 것이다. 구성원들에게 일종의 행위규범으로 작용하는 경찰하위문화가 부정적인 경험으로 작용하고 부정적인 감정을 유발할 수 있다는 점은 역설적이다. 이는 경찰공무원들이 경험하는 부정적인 감정은 법집행과 관련하여 온건한 태도 또는 선택적인 법집행을 유도할 수가 있고, 경찰관의 부정부패와 비리에 대한 관대한 태도를 유발할 수도 있다(Kim, 2007).

이 연구에서는 해양경찰조직에서 나타나는 주류문화가 아닌 일부 집단에 의해 공유되는 하위문화의 유형을 선행연구를 통해 고찰하고자 한다. 아울러 해양경찰의 대표적인 하위문화가 해양경찰조직의 갈등에 미치는 영향에 대해 분석하고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1 해양경찰의 하위문화

해양경찰하위문화(Police Subculture)는 해양경찰조직 내의 특정된 부분집단이나 범주에 속하는 사람들이 그 사회의 지배적인 문화유형과는 다른 문화를 형성할 때를 일컫는 말이다. 이러한 해양경찰하위문화는 기존의 지배적인 조직문화와는 구별되는 특정 집단의 특유한 문화를 이해하고자 하는 과정에서 형성되었으며, 해양경찰활동과 관련된 주제들 가운데서 광범위한 연구와 비판의 결여 등을 특징으로 하고 있다.

해양경찰하위문화는 해양경찰조직의 내·외를 기준으로 직업적 환경과 조직적 환경을 고려할 수 있다. 해양경찰의 직업적 환경(Occupational Environment)이란 일반사회와의 관계가 중심이 되는 것으로써 해양경찰업무에 내재하는 위험성과 해양경찰관에 의해 행사되는 강제적 권위가 중요하게 다루어진다. 그에 반해 해양경찰의 조직적 환경(Organizational Environment)이란 공식적 조직 내부의 고위 감독자들에서의 관계가 중요시되며, 불확실하고 처벌위주의 감시와 감독, 해양경찰 역할의 애매모호성 등이 강조된다. 그러므로 해양경찰환경들로부터 야기되는 긴장들을 완화시키기 위해 널리 공유되어지는 태도나 가치관 그리고 규범들이 다양하게 표출되기도 한다(Kim, 2004).

일반적으로 경찰조직에서 나타나는 하위문화의 종류를 살

펴보면, Westley(1970)는 비밀엄수(Secrecy), 배타성(Clannishness), 폭력성으로 구분하였고, Berkley(1974)는 위험성, 권력성, 불신성으로 구분하였으며, Cochran and Bromley(2003)는 범죄통제 지향성, 해양경찰서비스, 냉소주의, 전통주의, 조직변화의 수용성으로 구분하였다. Dantzer(2003)는 침묵의 규약(Code of Silence), 폭력성으로 구분하였고, Dempsey & Forst(2005)는 냉소주의(Cynicism), 배타성(Clannishness), 비밀엄수(Secrecy), 고립성(Isolation)으로 구분하였고, Smith & Gray(1985)는 과음주문화, 인종차별주의, 성적 탐닉주의로 구분하였다. 국내의 연구를 살펴보면, Lee and Shin(2003)는 권위주의, 기관 편의주의, 명령만능주의, 관행우선주의, 무사안일주의, 비밀주의, 폐쇄주의 의식과 허구적 공복관, 규제만능주의로 구분하였다. Choi(2005)은 보수성, 권위주의, 비밀주의, 냉소주의, 결속력과 고립주의로 구분하였고, Kim(2004)는 강제적 권위주의, 우월주의, 남성예찬, 복지부동, 동료집단 충성, 비밀주의 등으로 구분하였다.

2.2 조직갈등

일반적으로 조직갈등 유형의 분류는 다양하지만, 본 연구에서는 기능적 갈등과 계층적 갈등으로 분류하고자 한다. 먼저, 기능적 갈등(Functional Conflict)은 동일한 수준의 직원이나 부서 간에 겪는 갈등을 주로 기능적 측면에서 갈등과 연계되어 있는 것으로 간주하고(Kahn, 1964), 조직의 주요 업무나 목표 또는 한계 역할(Boundary Role)의 비양립성으로 인해 발생한다. 목표의 비양립성은 한 집단이 동일한 상황에서 동일한 결과를 성취하는데 다른 집단의 방해로 받는다는 것을 의미한다. 이는 상호 의존적인 집단들 간에 갈등을 일으키게 하는데 한 집단이 다른 집단의 목표 달성을 방해할 능력을 갖고 있을 때 집단 간의 갈등이 표면화된다(Choi, 2004). 이러한 기능적 갈등의 예로써는 사건처리와 관련된 유사한 성격을 가진 부서들 간의 갈등을 들 수가 있고, 한 조직 내에서 서로 다른 기능을 하는 집단이 동일한 상황에서 동일한 결과를 성취하는데 서로 다른 집단의 간섭과 방해를 받을 때 발생한다. 기능적 갈등은 조직구성원들의 구조를 수평적으로 보았을 때 다른 부서와의 목표상충과 희생, 예산과 인원의 불공정 배분 및 처리, 과중한 업무량, 행동과 사고방식의 차이로 인한 불만, 자율적 원한 부족, 역할 중복으로 인한 마찰 등으로 나타날 수가 있다.

계층적 갈등(Hierarchical Conflict)은 조직 내 각 계층 간에 상사와 부하 간에 발생하는 갈등을 의미한다. 계층적 갈등의 원인으로서는 상황인식의 차이, 정보, 지식, 자원, 권력, 직위의 차이, 상·하급자 구성원 간의 이질적 구성 등을 들 수가 있으며, 이러한 요인에 따라 수직적인 갈등이 발생하기도 한다(Kahn, 1964). 계층적 갈등은 조직구성원들의 구조를

수직적으로 보았을 때 상사와 부하직원 사이에서 나타나게 되는데, 상사의 일방적인 명령과 권위의식에 대한 불만 및 인격 모독, 공사를 혼동한 업무지시, 지나친 업무간섭, 부하직원의 직무상 책임 불성실과 이기적인 행동 및 협동심의 파괴 등으로 나타날 수가 있다.

2.3 선행연구

Westley(1970)에 의하면 미국 경찰활동과 관련된 주제 가운데서 경찰하위문화라는 개념보다 더욱 많은 지지와 오랜 생명력, 광범위한 연구, 그리고 비판의 결여를 경험한 것은 없었다고 한다. 최근에는 지금까지 개별적으로 논의된 해양경찰문화 내용들을 체계화하는 방향으로 연구가 진행되고 있으며, 나아가 기존 연구들에 대한 비판 또한 여러 관점에서 제기되고 있는 실정이다.

O'Reilly and Caldwell(1991)은 조직문화를 집단문화, 발전문화, 합리문화, 위계문화로 분류하고 조직몰입간의 관계를 분석한 결과, 발전문화가 조직몰입에 가장 큰 영향을 미치며, 그 다음으로 집단문화가 큰 영향을 미치는 것으로 확인하였다. 그리고 합리문화와 위계문화는 조직몰입에 낮은 영향을 미치며, 조직몰입의 유형 중 정서적 몰입에는 영향을 미치지 못하는 것으로 분석하였다.

Denison(1990)은 준거의 초점과 변화추구 강도에 따라 조직문화를 적응성 문화, 사명문화, 몰입문화, 일관성 문화로 분류하고, 조직구성원의 참여를 중시하는 몰입문화가 조직몰입을 높이는 것으로 분석되었다.

Schneider(1990)는 조직문화에 따라 조직내 인적 자원의 관리방식인 채용, 배치, 보상, 감독, 승진 등이 변하며, 집단문화는 구성원들이 주인의식을 가지면 자율적 업무수행 능력도 향상되고 단순히 고용인 이상의 높은 관여를 보임으로써 조직과 목표에 대한 몰입이 강화되고, 발전문화는 자율적 업무수행과 조직과 개인의 일체감 형성이 조직몰입의 기본이 되므로 구성원들의 조직몰입이 향상되며, 위계문화에서는 통제강화와 위험부담으로 인해 처벌과 책임을 회피하고자 하므로 무사안일적 행태가 만연되고 있다.

Quinn and Spreitzer(1991)는 조직문화를 집단문화, 발전문화, 합리문화, 위계문화로 분류하여 조직몰입간의 관계를 분석한 결과, 집단문화와 발전문화는 조직몰입의 향상에 긍정적인 영향을 미치는 반면에, 합리문화와 위계문화는 조직몰입을 향상시키지 못하는 것으로 나타났다.

3. 연구의 설계

3.1 연구모형 및 가설

이 연구의 목적은 해양경찰의 하위문화가 조직갈등에 어

떠한 영향을 미치고 있는지 분석하였다. 연구의 목적과 이론적 배경을 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

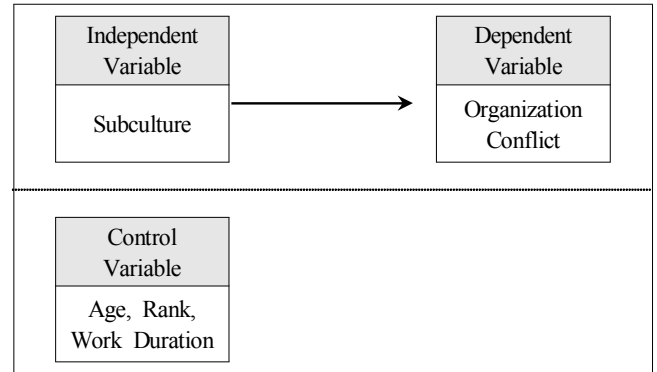


Fig. 1. Theoretical Model.

연구가설 I. 해양경찰하위문화는 조직의 기능적 갈등에 영향을 미칠 것이다.

연구가설 II. 해양경찰하위문화는 조직의 계층적 갈등에 영향을 미칠 것이다.

3.2 변수의 측정

3.2.1 하위문화

Cochran & Bromley(2003)가 개발하고 Kim(2007)의 연구에서 수정 보완한 설문항목을 이 연구의 목적에 맞게 수정·활용하였다. 해양경찰공무원들의 의식과 태도에 대한 하위문화를 실증적으로 조사하기 위해 냉소주의, 남성주의, 변화거부주의, 범죄통제 지향주의를 총 26개의 문항을 통해 Likert 5점 척도로 측정하였다. 독립변수에 해당하는 설문문항들은 모두 '전혀 그렇지 않다'를 1점으로 하고, '매우 그렇다'를 5점으로 측정하였으며, 각 문항들은 점수가 높을수록 해당 문항에 대한 동의 정도가 높음을 나타낸다. 네 가지 해양경찰조직의 하위문화 유형과 의미는 다음과 같다.

먼저, 냉소주의는 범죄의 수사를 담당하는 수사경찰관이 시민들에 대한 불신과 냉소적인 태도를 가지는 것을 의미한다. 남성주의는 해양경찰 조직 내에서 여성을 집단구성원으로 수용하려 하지 않는 배척의 태도, 즉 여성의 능력을 인정하지 않거나 폄하하고, 사회적으로 적합하다고 생각되는 역할에 여성의 지위를 고착화시키려는 태도를 의미한다. 이는 조직구성원으로서의 여성에 대한 수용 여부, 해양경찰관으로서의 여성의 역량에 대한 저평가, 해양경찰활동과 관련된 남자다움의 가치 지향 등을 의미한다. 변화거부주의는 해양경찰 조직변화에 대한 개방성 또는 수용성을 의미한다. 범죄통제 지향주의는 범집행과 범죄통제 기능에 중요한 임무를 부여하려는 태도를 의미한다.

3.2.2 조직갈등

이 연구에서 종속변수는 조직 내에서 발생하는 갈등의 유형을 수평적으로 나타내는 기능적 갈등과 수직적으로 나타내는 계층적 갈등으로 분류하였으며, Luthans(1985)의 연구에서 개발한 도구를 번안하여 세부평가 항목을 수정·보완하였다.

조직의 기능적 갈등과 계층적 갈등에 대한 문항들은 각각 10문항씩 설정하였다. 설문문항들은 모두 ‘전혀 그렇지 않다’를 1점으로 하고, ‘매우 그렇다’를 5점으로 측정하였고, 각 문항들은 점수가 높을수록 해당 문항에 대한 동의 정도가 높음을 나타낸다.

3.3 타당도와 신뢰도

타당도를 측정하기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였고, 각 요인별 요인적재량은 0.40 기준으로 하여 기준치에 미달되는 요인들을 제거하였다. 제거 후 타당도와 신뢰도 분석결과는 Table 1과 같다. 이 연구에서 문항의 선택기준은 고유값(Eigen Value(설명력(%))은 1.0 이상, 요인적재치 0.40 이상을 기준으로 하였다. 감정적 부조화의 고유값은 2.769(69.234)로 나타났다. 종속변수인 직무소진의 경우는 직업효능감 저하가 1.161(7.743), 고갈 3.185(21.236), 냉소 6.068(40.455)로 나타났다. 조절변수인 감성지능의 경우는 자기감성이해 2.970(26.999), 타인감성이해 1.945(17.680), 감성조절 2.062(18.747), 감성활용 1.692(15.385)로 나타났다.

요인별 신뢰도를 측정하기 위해 Cronbach's α 계수를 살펴본 결과 0.6 이상이면 비교적 신뢰도가 있다고 할 수 있는데 .781 이상으로 신뢰도가 비교적 높은 것으로 나타났다.

Table 1. Exploratory Factor Analysis and Reliability Analysis

Type	Concept	Content	Factor Load	Cronbach's α
Independent Variable	Subculture	Cynicism	.823	.788
		Masculism	.838	
		Team Culture	.793	
		Crime Control	.698	
Dependent Variable	Organization Conflict	Functional Conflict	.930	.908
		Hierarchical Conflict	.906	

3.4 표본설계와 자료수집

이 연구의 설문조사는 해양경비안전본부 및 해양경비안전교육원의 해양경찰공무원을 대상으로 실시하였다. 또한 해양경찰공무원 수에 비례하여 표본추출을 최대한 선정하여 설문조사를 실시하는 방법을 이용하였다. 표본설계를 위

한 자료수집의 현황은 총 200부를 배포하였고, 이 중에서 129부(64.5%)가 회수되었으며, 회수된 설문지 중에서 응답결과가 불성실하여 신뢰성이 없거나 결측값이 높았던 설문지 71부를 제외하고 총 129부를 최종 실증분석 자료로 사용하였다.

4. 연구의 결과

4.1. 인구사회학적 특성

이 연구의 조사 대상자의 인구 사회학적 특성은 Table 2와 같다.

Table 2. Demographic Characteristics of Subjects

Type		Frequency (Persons)	Ratio (%)
Gender	Male	113	94.5
	Female	16	5.5
Age	20s	33	11.9
	30s	60	55.1
	40s	26	23.8
	50s	10	9.2
Marriage	Not Married	40	36.7
	Married	87	61.5
Work Duration	Less than 5 years	42	38.5
	5-10 years	25	22.9
	10-15 years	15	13.8
	15-20 years	30	9.2
	20-25 years	10	9.2
	More than 20 years	6	5.5
Rank	Policeman	40	36.7
	Senior Policeman	24	22.0
	Assistant Inspector	24	22.0
	Inspector	18	16.5
	Senior Inspector	2	1.8

* Missing Values were excluded

4.2. 가설의 검증

4.2.1 해양경찰하위문화가 계층적 갈등에 미치는 영향

해양경찰하위문화가 계층적 갈등에 미치는 영향은 Table 3에서 보는 바와 같다. 해양경찰하위문화가 계층적 갈등에 미치는 영향의 설명력(수정된 R^2)은 Model1의 경우 $R^2=.040$, Model2의 경우 $R^2=.168$, Model3의 경우 $R^2=.194$ 로 Model3의 경우가 설명력(수정된 R^2)이 가장 높은 것을 알 수 있다. Model3의 분석결과 해양경찰하위문화의 하위변수로 냉소주의(β 값

=.248, $p < .001$)와 남성주의(β 값=.222, $p < .001$), 변화거부주의(β 값=-.080, $p < .05$)가 계층적 갈등에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이 경우 근무기능(β 값=.160, $p < .001$)이 통제변수로 작용하는 것으로 나타났다. 또한 이 연구에서 통제변수에 해당하는 연령과 계급 그리고 근무기능의 설명력은 4.0%이었지만($R^2=.040$), 독립변수에 해당하는 냉소주의와 남성주의, 변화거부주의 그리고 범죄통제 지향주의를 입력하여 통합한 연구모형의 설명력은 16.8%로 향상되었다($R^2=.168$). 그러므로 이 연구에서는 통제변수보다 독립변수가 12.8% 설명력을 가지는 것으로 나타났다.

결론적으로 해양경찰조직의 냉소주의는 계층적 갈등에 정(+)적 영향을 미칠 것이라는 연구가설과 해양경찰조직의 남성주의는 계층적 갈등에 정(+)적 영향을 미칠 것이라는 연구가설은 채택되었다. 그러나 경찰조직의 변화거부주의는 계층적 갈등에 정(+)적 영향을 미칠 것이다와 해양경찰조직의 범죄통제 지향주의는 계층적 갈등에 정(+)적 영향을 미칠 것이라는 연구가설은 기각되었다.

Table 3. Effects of Subculture on Functional Conflict

Variable	Model1			Model2			Model3		
	B	β	p	B	β	p	B	β	p
(Constant)	2.458		***	1.169		***	.961		***
Age	.169	.222	***				.084	.110	.064
Rank	-.061	-.104	.096				-.039	-.067	.244
Work	.076	.159	***				.077	.160	***
Cynicism				.242	.240	***	.249	.248	***
Masculism				.287	.252	***	.253	.222	***
Team Culture				-.073	-.071	.078	-.082	-.080	*
Crime Control				.026	.027	.558	.041	.043	.354
R2	.040			.168			.194		
Adjusted R2	.035			.162			.183		
F	7.258***			26.168***			17.716***		

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

4.2.2 해양경찰하위문화가 기능적 갈등에 미치는 영향

해양경찰하위문화가 기능적 갈등에 미치는 영향을 살펴 보면 Table 4와 같다. 해양경찰하위문화가 기능적 갈등에 미치는 영향의 설명력(수정된 R^2)은 Model1의 경우 $R^2=.009$, Model2의 경우 $R^2=.078$, Model3의 경우 $R^2=.093$ 으로 Model3의 경우가 설명력(수정된 R^2)이 가장 높은 것을 알 수 있다. Model3의 분석결과 해양경찰하위문화의 하위변수로 냉소주의($P < .001$, β 값=.216)와 남성주의($P < .05$, β 값=.109)가 기능적 갈등에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이 경우 연령대

($P < .05$, β 값=-.151)와 계급($P < .05$, β 값=.152)이 통제변수로 작용하는 것으로 나타났다. 또한 이 연구에서 통제변수에 해당하는 연령과 계급 그리고 근무기능의 설명력은 0.9%이었지만($R^2=.009$), 독립변수에 해당하는 냉소주의와 남성주의, 변화거부주의 그리고 범죄통제 지향주의를 입력하여 통합한 연구모형의 설명력은 7.8%로 향상되었다($R^2=.078$). 그러므로 이 연구에서는 통제변수보다 독립변수가 6.9% 설명력을 가지는 것으로 나타났다.

결론적으로 해양경찰조직의 냉소주의는 기능적 갈등에 정(+)적 영향을 미칠 것이라는 연구가설과 해양경찰조직의 남성주의는 기능적 갈등에 정(+)적 영향을 미칠 것이라는 연구가설은 채택되었다. 그러나 해양경찰조직의 변화거부주의는 기능적 갈등에 정(+)적 영향을 미칠 것이라는 연구가설과 해양경찰조직의 범죄통제 지향주의는 기능적 갈등에 정(+)적 영향을 미칠 것이라는 연구가설은 기각되었다.

Table 4. Effects of Subculture on Hierarchical Conflict

Variable	Model1			Model2			Model3		
	B	β	p	B	β	p	B	β	p
(Constant)	2.703	.110	***	1.650		***	1.540		***
Age	-.049	-.066	.306				-.113	-.151	*
Rank	.072	.125	*				.087	.152	*
Work	.018	.038	.399				.022	.048	.284
Cynicism				.197	.200	***	.212	.216	***
Masculism				.121	.108	*	.122	.109	*
Team Culture				-.034	-.034	.423	-.031	-.031	.462
Crime Control				.042	.045	.365	.050	.054	.277
R2	.009			.078			.093		
Adjusted R2	.003			.070			.080		
F	1.529			10.892***			7.522***		

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

5. 결론

이 연구에서는 해양경찰조직의 특정 개인이나 집단이 향유하고 공감하는 해양경찰하위문화와 관련하여 인구사회학적 특성과 통제변수에 따른 조직 갈등, 해양경찰조직 갈등에 영향을 미치는 변인들 간의 상관관계를 분석하였으며, 해양경찰하위문화가 조직의 기능적 갈등과 계층적 갈등 그리고 조직 갈등에 미치는 영향력을 검증하였다.

먼저 해양경찰하위문화의 유형에 대해 해양경찰관들이 일반적 인식에 대한 분석결과를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 해양경찰하위문화 유형 중에서 냉소주의에 대한 조

사대상 해양경찰관들의 인식은 범죄와 관련된 조사를 할 때에 피조사자들을 신뢰하지 않는 것이 가장 강하게 나타났으며, 해양경찰관위를 무시하고 업무에 대해 비협조적이며 해양경찰을 신뢰하지 않는다고 생각하는 것으로 나타났다. 이는 범죄사실을 조사하는 해양경찰관들이 객관적이고 실제적인 진실을 입증하고 범죄사실을 입증하는데 피조사자들을 신뢰하는 것은 바람직하지 않다고 인식하는 것으로 설명할 수가 있다.

둘째, 해양경찰조직 내에서 남성우월주의에 대한 조사대상 해양경찰관들의 인식은 해양경찰업무와 관련하여 여성과 함께 직무수행을 하는 것을 기피하는 것이 가장 강하게 나타났으며, 여성상관을 기피하고 여자해양경찰관들의 직무수행 능력에 대해 부정적으로 평가하는 것으로 나타났다. 아무래도 범죄현장에서 발생하는 강력사건을 적극적·물리적으로 진압하는데 신체적인 행위가 수반되고 이에 여자해양경찰관들의 외근업무는 부적합할 수밖에 없는 것으로 인식한다고 설명할 수가 있다.

셋째, 해양경찰정책과 관련된 지역사회해양경찰활동으로의 패러다임 변화에 대해 조사대상 해양경찰관들은 지역사회해양경찰활동의 원리 활용, 근무배치, 범죄감소 효과, 서비스 효과 그리고 필요성에 대해 인식하고 업무와 연관시키는 것이 바람직한 것으로 인식하였다.

넷째, 해양경찰정책상 대민 치안서비스도 중요하지만 범죄를 강력하게 진압하기 위해 해양경찰력을 범죄를 통제하는데 집중할 경우, 범죄와 무관한 서비스 업무는 지양하고, 공격적인 태도와 물리력을 적극 행사하는 것이 효과적인 것으로 인식하고 있다. 이는 범죄의 심각성에 대해 적극 대처하기 위해서는 해양경찰업무의 전반적인 영역에서 강력범죄를 통제하는 것이 해양경찰서비스 업무를 제공하는 것보다 효과적인 것이라고 볼 수가 있다.

이상의 내용을 종합해 보면, 해양경찰조직은 냉소주의, 남성주의, 변화거부주의, 범죄통제 지향주의와 같은 하위문화가 계층적이고 기능적인 갈등형태로 나아갈 수가 있지만, 조직구성원 상호간의 소통할 수 있는 조직구조로 변화가 이루어진다면 얼마든지 조직의 갈등을 관리할 수 있다. 최근 해양경찰의 정부조직 개편에도 그럼에도 불구하고 일부 구성원들이 공유하고 지엽적으로 형성되어 있는 해양경찰조직의 하위문화에 대해 조직 차원에서 접근하여 관리한다면 합리적인 갈등관리 방안이 도출되기를 기대한다.

References

- [1] Berkley, G. E.(1974), *The Democratic Policeman*, Boston: Beacom Press.
- [2] Chan, J.(1997), *Changing Police Culture: Policing a Multiculture Society*, Cambridge: Cambridge University Press.
- [3] Choi, H. J.(2004), *Structure and Strategy of Conflict*, Seoul: Dunam.
- [4] Cochran, J. K. and M. L. Bromley(2003), *The Myth(?) of the police sub-culture*, *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol. 26, No. 1, pp. 88-117.
- [5] Dantzker, M. L.(2003), *Understanding Today's Police*, New Jersey: Prentice Hall.
- [6] Dempsey, J. S. and L. S. Forst(2005), *An Introduction to Policy*, Thomson & Wadsworth.
- [7] Denison, D.(1990), *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*, New York: Wiley.
- [8] Kahn, R. L.(1964), *Power and Conflict Organizations*, New York: Basic Books.
- [9] Kim, S. H.(2004), *Theoretical Inquiry into Police Culture*, Korea Association of Police Science, No. 17. pp. 97-129.
- [10] Kim, S. U.(2007), *Sources of Attitudes Favor to Illegal Behaviors of Police Officers: Police Subcultures and Strain*, Korea Association of Police Science, No. 27, pp. 42-87.
- [11] Lee, Y. N. and H. K. Shin(2003), *Police Management*, Seoul: Bobmunsa.
- [12] Luthans, F.(1985), *Organizational Behavior*, 4th ed., New York: McGraw-Hill.
- [13] O'Reilly, C. and M. Caldwell(1991), *People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person organization fit*, *Academy of Management Journal*, No. 34, pp. 487-516.
- [14] Quinn, R. E. and G. M. Spreitzer(1991), *The psychometrics of the competing values culture instrument and an analysis of the impact of organizational culture on quality of life*, *Research in Organizational Change and Development*, No. 5, pp. 115-142.
- [15] Schneider, B.(1990), *Organizational climate and culture*. San Francisco, Oxford: Jossey-Bass Publishers.
- [16] Smith, D. and J. Gray(1985), *Police and People of London: the PSI report*, Aldershot: Gower.
- [17] Westley, W. A.(1970), *Violence and the Police: A Sociological Study of Law, Custom and Morality*, Cambridge, MA: MIT Press.

Received : 2016. 09. 26.

Revised : 2016. 10. 25.

Accepted : 2016. 10. 27.