

수사경찰의 직무만족과 조직몰입에 관한 연구

A Study on the Effects of Criminal Investigators' Job Satisfaction and Organizational Commitment

박 영 주*

<목 차>

- | | |
|------------------|----------------------|
| I. 서론 | IV. 분석결과 |
| II. 이론적 배경 | V. 분석결과의 요약 및 정책적 제언 |
| III. 연구의 설계 및 가설 | |

<요 약>

수사경찰은 과중한 직무와 위험한 직무환경, 낮은 보수수준 등으로 인해 직무만족의 수준이 낮다는 문제가 지적되어 왔다. 따라서 우리나라에서는 경찰의 수사부서 기피문제의 심각성과 수사경찰의 자질부족 문제를 해결하고자 2005년 1월부터 수사경과제를 시행하고 있다. 이 연구는 현시점에서 범죄수사를 담당하는 수사경찰의 직무만족과 조직몰입의 정도와 그 영향요인을 조사하는 것을 목적으로 한다. 이 연구에서 제시한 독립변수로서 영향요인은 직무자체, 성취감, 책임감, 안전성, 안정성, 조직원간의 관계, 인정감, 감독, 성장발전기회이다. 그리고 매개변수는 직무만족이고 종속변수는 조직몰입이다. 조직몰입의 경우에는 그 유형을 감정적 몰입, 계속적 몰입, 규범적 몰입으로 구분하였다. 조사결과, 책임감은 직무만족에 영향을 미치고, 직무만족은 조직몰입 즉, 감정적 몰입과 계속적 몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과에 따라서 조직몰입도를 높이기 위해서는 직무만족도를 높이는 전략이 필요함을 알 수 있었다. 특히 직무만족도를 높이기 위해서는 책임감을 향상시키는 방안이 필요하다. 2005년 이래로 수사경과제가 시행되고 있음에도 불구하고, 수사경찰의 직무환경은 큰 변화가 없는 것으로 조사되었다. 실제로 이를 반영하듯 안전성, 안정성, 성장발전기회에 대한 수사경찰의 인식은 낮은 것으로 조사되었으므로 이 연구는 다음과 같이 그 개선책을 제시하였다. 첫째, 경제적 여건의 개선을 위해 수사에 소요되는 제반비용을 지급하는 실비보상 방안을 제시하였다. 둘째, 안전성 향상을 위하여 다양한 경찰장구의 개발과 장비의 충분한 지급을 제안하였다. 셋째, 직무수행 시의 원활한 직무수행과 신체적 활력의 제고하기 위하여 근무시간을 하향 조정하는 방안을 제시하였다. 넷째, 책임감 향상을 위한 전제조건으로서 수사권 현실화를 제안하였다.

주제어 : 수사경찰, 수사경과제, 직무만족, 조직몰입, 계속몰입

* 계명대학교 시간강사, 박사졸업.

I. 서 론

범죄수사를 담당하는 수사경찰은 동·서양을 막론하고 그 중요성이 강조되어 왔다. 경찰행정학자인 Wilson은 법집행에 있어 범죄수사가 가장 중요하다고 하였으며 (Wilson & McLaren, 1977 : 363), 한국에서도 수사경찰을 ‘경찰의 꽃’이라 비유한다(최기문, 2006 : 125). 이것은 수사경찰이 중요하고 핵심적인 업무를 담당하고 있으며, 우수한 자질을 가진 인력으로 구성되어 있음을 의미하는 것이다.

그러나 수사기능이 중요함에도 불구하고 수사경찰은 수사권 현실화의 문제, 과중한 업무 및 위험한 업무환경, 낮은 보수수준 등으로 인해서 상대적으로 직무만족의 수준이 낮다는 문제가 지속적으로 제기되고 있다. 조사에 따르면 수사경찰의 전반적인 직무만족도 뿐만이 아니라 승진에 대한 만족도, 장비에 대한 만족도 등이 낮은 것으로 조사되었다(안해균, 1990 : 179-182; 이정수, 1990 : 131). 그리고 최근 강력팀과 폭력팀, 감식반 등 형사과 직원들이 근무여건의 어려움으로 타부서로의 이동을 원한다는 보도(최진섭, 2007)는 여전히 우리나라 수사경찰의 직무만족과 조직몰입의 수준이 낮을 것이란 예측을 가능하게 한다.

다행히 수사경찰을 둘러싼 열악한 근무환경을 개선하고, 수사인력의 전문성 제고를 위하여 2005년부터 수사경과제도가 실시되고 있다. 수사경과제도는 일반경과에서 수사경과를 분리하여 수사경찰의 인사, 교육, 조직체계 등을 독자적으로 관리하는 제도이다. 따라서 수사경과제도의 시행으로 현재는 범죄수사와 관련된 직무는 수사경과에서 담당하고 있고, 또한 수사경찰의 승진과 보수를 현실적으로 개선하는 등의 내용이 포함되어 있으므로 수사경찰의 직무만족도와 조직몰입도가 향상되었으리라 예상할 수 있다. 따라서 이 연구에서는 수사경찰의 직무만족과 조직몰입의 정도와 그 영향요인을 밝히고자 한다.

이 연구를 위한 자료의 수집은 다단계 층화 집락표집방법으로 표본을 설정하여 2007년 8월 24일부터 9월 14일 까지 약 3주간 실시하였다. 우리나라를 서울권, 대구권, 경남권, 전남권으로 나누어 각 권역별로 서울지방경찰청, 대구지방경찰청, 경남지방경찰청, 전남지방경찰청 및 광주지방경찰청을 선정하였고, 다시 관할 경찰서 1개소 혹은 4개소를 선정하였다. 따라서 13 개소의 경찰서를 대상으로 수사경과자를 10명에서 35명씩 조사하여 총 317명을 대상으로 조사를 실시하였다. 분석방법은 구조방정식 모형을 적용하였으며 분석을 수행하기 위하여 AMOS 7.0과 SPSS 15.0을 이용하였다.

II. 이론적 배경

1. 직무만족과 조직몰입의 개념

직무만족의 중요성으로 인하여 국내외에서 직무만족과 관련된 연구가 많이 이루어지고 있지만, 직무만족이 직무에 대한 주관적인 감정이고 실제 관찰할 수 있는 것이 아니기 때문에 직무만족의 개념에 대해서는 학자들에 따라 다소 차이가 있다.

Smith(1955)는 직무만족을 “각 개인이 직무와 관련하여 경험하는 모든 좋고 나쁜 감정의 총화 혹은 이러한 감정의 불균형 상태에서 기인되는 하나의 태도”라고 정의하였다(고수정, 2005 : 10에서 재인용). 반면 McCormic과 Tiffin으로 이들은 직무만족을 직무를 통해서 얻거나 경험하는 욕구만족 차원의 함수로서 욕구, 가치 등과 관련된다고 보았다(1974 : 298-299). 한편, Fisher는 직무만족은 정서적(감정, 느낌)인 요소와 인지적(신념, 판단, 비교)인 요소가 모두 합쳐져서 구성된다고 보았다. 즉, 직무만족은 종종 자신의 일에 대한 정서적인 반응으로서 정의되지만, 내적 혹은 외적 기준과 비교하여 직무태도를 평가하는 것으로 설명하고 있다(2000 : 185-186).

이와 같이 학자들의 견해는 다양하지만 이 연구에서는 직무만족이란 “조직원의 직무와 관련된 감정적 상태로 직무자체 또는 주위의 환경과 관련하여 개인이 가지고 있는 욕구와 가치, 그리고 태도나 신념 등의 수준 및 차원에 따라 느끼는 만족 수준의 정도”로 정의하고자 한다. 이러한 정의에 따르면 직무만족은 직무자체에 관련된 일의 가치, 적절한 직무량, 숙련, 근무환경, 임금, 장래성 등과 같은 여러 요인에 대한 의견이 하나로 결합되어져 형성된다고 볼 수 있다.

조직몰입 역시 학자들에 따라서 다양한 관점에서 접근되어 왔다. 경제학자들은 초기에 조직몰입이 이직을 유발하는 시장기제의 다양한 요인들(급여, 취업기회 등)과는 무관한 비금전적인 측면이나 개인의 기호로 간주되는 요인이었다. 그러나 이후 일부경제학자들이 소속지위의 유지와 변경간의 효용가치가 이직에 중요한 영향을 미친다고 주장함에 따라 중요한 변수로 부각되었으며, 도구적이며 감정중립적인 개념으로 보았다(김상욱, 2001 : 110-111).

반면 조직심리학자들은 조직몰입을 구성원이 자신을 근무조직과 동일시하는 정도라고 규정하였다. 사회학자들은 경제학자와 조직심리학자의 연구를 종합하여 태도적 측면과 행위적 측면의 두가지 측면에서 조직몰입에 관한 연구를 시작하였다. 그리고 이러한 연구는 Allen과 Meyer에 의하여 감정적 몰입, 계속적 몰입, 규범적

몰입의 세 가지로 분류되었다. 감정적 몰입은 구성원들의 조직에 대한 감정적 애착, 동일시, 전념을 의미하는 것으로 감정적 몰입을 가진 구성원은 감정적인 애정 때문에 조직에 남게 된다. 계속적 몰입은 조직을 떠남으로써 희생해야 하는 사회적·경제적 비용을 인식하는 것으로 계속적 몰입을 가진 구성원은 조직을 그만둠으로써 발생하는 비용 등을 감안하여 조직에 남게 된다.

그리고 규범적 몰입은 구성원이 조직의 목표와 가치를 자기 자신의 목표와 가치로 내면화시키는 것을 뜻하며, 규범적 몰입을 가진 종업원은 의무감 때문에 조직에 계속 남아 있게 되는 것으로 보았다(1990 : 1-5). 특히 Meyor 등은 이러한 세 종류의 몰입은 모두 서로 간에 고려가 되는 요소이지만, 특히 어느 한 가지가 조직원들과 조직과의 관계를 더욱 잘 이해시킬 수 있음을 언급하였다(Meyor, et al., 1993 : 539). 따라서 이 연구에서는 이러한 학자들의 견해에 따라 조직몰입을 감정적 몰입, 계속적 몰입, 규범적 몰입의 세 가지 측면에서 파악하고자 한다.

2. 관련연구의 검토

1) 직무만족에 관한 연구

직무만족은 단일한 속성이 아니라 복합적인 속성으로 구성되어 있기 때문에 직무만족의 영향요인과 관련하여 연구자들은 다양한 기준을 제시하고 있다. 우선 직무만족에 관한 연구를 개관한 Locke는 직무만족 영향요인을 직무요인(events)과 인간요인(agents)으로 구분하였다. 직무요인으로는 직무, 임금, 승진, 인정, 복지, 작업조건을 제시하였으며, 인간요인으로는 감독, 동료관계, 그리고 회사와 관리정책을 제시하였다(1976 : 1300).

한편 직무만족이론은 아니지만, 경영 실무자에게 널리 알려져 있는 개인의 동기 부여와 관련한 이론들은 직무만족을 설명함에 있어 많은 시사점을 준다. 우선 욕구 단계이론으로 1954년 Maslow는 심리학자로서의 경험을 기초로 일반적으로 사람들에게 순차적으로 발생하는 욕구만족의 일반적인 형태가 있음을 주장하였다. 즉, 인간의 욕구 충족은 생리적욕구, 안전욕구, 사회적욕구, 존경욕구, 자아실현욕구로 구분되는 계층을 형성하고 있으며, 욕구의 충족은 저차원의 욕구에서 고차원의 욕구로 순차적으로 일어난다고 하였다(송계충, 정범구, 2004 : 167). Alderfer는 인간욕구의 범주를 욕구내용에 따라 존재욕구, 관계욕구, 성장욕구로 구분하였다. 존재욕구는 인간의 생존을 위하여 필요로 하는 욕구로써 배고픔, 목마름, 집 등과 같은 다양한 형태의 물질적 및 생리적 욕구와 관련된다. 관계욕구는 직장에서 타인과의 대인관계와 관련된 모든 것으로, 상사·부하 및 동료간의 인간관계를 포함한다. 마지막으로 성장욕구는 창조적·개인적 성장을 위한 한 개인의 노력과 관련된 모든 욕구를

말한다(Alderfer, 1969 : 142-152). 이러한 욕구의 충족은 한 개인이 자기 능력을 최대한으로 발휘할 뿐만 아니라 새로운 능력개발을 필요로 하는 일에 종사함으로써 얻을 수 있다.

Herzberg는 200명의 기술자와 회계사들을 면접하여 인간의 욕구구조에는 두 가지 요소가 있음을 발견하였다. 이 연구를 기초로 Herzberg와 동료들은 직무내적인 요소들은 계속적으로 직무만족과 관련이 있으며, 직무외적인 요소들은 직무불만족과 관계가 있음을 밝혔다. 직무내적인 요소는 성취감, 인정감, 발전, 직무자체와 책임감이 포함되며, Herzberg는 이러한 것들을 만족요인(satisfiers)이라고 명하였다. 직무외적인 요소는 업무환경과 관련있는 것으로 회사의 정책, 감독, 봉급, 동료와의 관계, 지위, 그리고 안전과 관련된 요소이며 Herzberg는 이러한 것들을 불만요인(disatisfiers)이라고 명하고 직무불만족과 관련이 있다고 하였다(Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959).

이와 같이 많은 학자들은 직무만족에 영향을 미치는 요인과 관련하여 다양한 이론을 전개하였지만 직무만족에 영향을 미치는 요인은 서로 중복되어 있다. 따라서 이 연구에서는 직무만족 영향요인으로 제시된 요소들을 모두 고려하고 내용상 중복되는 요인들은 포괄하여 직무만족에 영향을 미치는 요인의 유형을 직무자체, 성취감, 책임감, 안정성과 안전성, 조직원간의 관계, 인정감, 감독, 성장발전기회로 정리하였다.

직무만족의 영향요인에 관한 선행연구에 따르면, 직무자체와 관련하여 1977년 Stinson과 Johnson의 연구에서 직무에 있어 기술이나 지식을 계속적으로 습득하는 근로자가 일반적으로 그들의 직업을 좋아한다고 하면서 변화가 없는 일을 반복적으로 하는 사람이 직무만족도가 낮은 것으로 조사되었다(as cited in Blevins, 2005 : 22). 그리고 공조직을 대상으로 한 연구에 의하면 업무자부심이 높고, 활동선호성이 높을수록 직무만족에 유의미한 정적영향력을 미치고 있음을 밝히면서 직무자체의 중요성을 강조하였다(이용규, 정석환, 2005 : 87).

많은 연구들에서 성취감은 중요한 요인으로 판명되고 있으며(as cited in Blevins, 2005 : 19), 책임감과 관련하여서는 Berg의 연구에 따르면 자신의 일에 대하여 높은 책임감을 가지고 있는 사람일수록 그들의 직무만족도는 높은 것으로 나타났다(1999 : pp. 124-131). 그러나 고수정의 사회복지사를 대상으로 한 직무만족연구에서는 책임감과 직무만족간의 관계는 없는 것으로 나타났다(2005 : 110).

안정성 및 안전성과 관련된 작업환경과 관련하여 1998년 Thon의 연구에 따르면 열악한 복리후생과 작업환경이 직무만족에 부정적인 영향을 미친다는 결과를 나타내고 있다(as cited in Blevins, 2005 : 26-27). 조직원과의 관계와 직무만족과의 관련성은 동료나 상사와의 관계가 잘 형성되어 있으며 상호간의 신뢰와 의사소통이 잘 이루어지고 있는 경우에 구성원의 직무만족이 증가한다는 연구결과가 있다(고수정, 2005 : 106-110).

인정감과 관련하여 Gunter와 Furnham의 연구에 따르면 4개 부처의 정부조직을 조사한 결과 보상이나 인정감이 높을수록 직무만족도가 높다는 결과를 확인하였다(1996 : 197-205). 그리고 김보환(2001 : 62)의 연구에서도 인정감과 직무만족이 관련성이 있는 것으로 파악되었으며, 고수정(2005 : 106-110)의 연구에서 인정감은 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 감독과 관련하여 Ellickson와 Logsdon(2002 : 348-356)의 연구에 따르면, 시(市)공무원들의 직속상사들에 대한 만족이 증가할수록 직무만족도는 높아진다고 조사되었다. 성장발전기회와 관련하여 김보환은 승진과 직무만족과의 관련성에 대하여 승진의 기회가 많다고 생각할 때 경찰공무원은 직무만족을 느낀다고 하였다(2001 : 62).

2) 조직몰입에 관한 연구

한편, 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로 조동규 등은 과업만족, 승진만족, 동료만족, 상급자만족, 보수만족을 제시하였으며, 공무원들의 조직몰입은 과업자체에 의해서 큰 영향을 받고, 다음으로 상급자와 동료관계의 영향을 받으며, 보수요인은 가장 적은 영향을 미친다고 밝혔다(조동규 등, 2004 : 45). 그리고 상위직에의 승진기회의 정도가 많을수록, 승진이 공정히 이루어질수록 구성원의 조직몰입도는 높다고 하였다(조동규 등, 2004 : 42).

경찰관의 조직몰입과 관련하여 의사결정에서의 참여, 상관의 지지, 업무수행에 따른 적절한 보상과 직무지향점 등이 확실할 때 조직몰입을 증대시킨다는 연구가 있다(Metcalf & Dick, 2000 : 403). 이창한의 연구에서는 직무요인 중에서도 직업안정성이 가장 큰 영향력을 미치는 변수로 제시되었으며, 다음으로 성취감, 감독, 근무조건 순으로 조사되었다. 즉, 특별한 하자가 없는 한 정년이 보장된다는 직업안정성이 경찰공무원의 조직몰입에 가장 큰 설명력을 갖는 변수로 밝혀졌다(이창한, 2006 : 76). 또한 김구의 연구에서는 업무중요성이 조직몰입에 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타나 민원담당 경찰공무원이 수행하는 경찰 민원 접수 및 처리, 지역주민을 위한 봉사활동, 타기관 협조 및 협력방법활동 등에 중요성을 부여하는 것이 조직몰입도를 높이는 방법이라고 제시하였다(2005b : 61-64).

3) 직무만족과 조직몰입간의 관계에 관한 연구

직무만족과 조직몰입은 태도라는 관점에서 유사한 개념으로 볼 수도 있어 이 두 개념이 실질적으로 다른 개념인지에 관하여는 많은 논쟁이 있어왔다. 그러나 다음과 같은 이유로 서로 다른 개념으로 보는 것이 일반적이다. 첫째, 발동시기와 범위 측면에서 직무만족은 개인이 조직에 입사한 뒤, 직무나 동료 및 상관, 직무수행의 대가 등에 대한 평가가 직무만족으로 나타난다는 점에서 즉각적으로 발생하는 태도이다. 반면 조직몰입은 직무만족을 포함하여 개인이 조직생활을 하면서 경험하는

조직의 목표와 가치에 대한 이해, 조직의 성과달성 시 보상, 조직에 계속 근무함으로써 얻게되는 개인적 이해 등을 반영하여 발생된다. 따라서 조직몰입은 직무만족보다 늦게 발동되며, 그 효과는 장기적이고 지속적으로 나타난다.

둘째, 발동경로 면에서는 직무만족은 개인이 입사하기 전 소유하고 있던 직무관련 지식 및 신념체계와 실제 직무수행 경험을 비교함으로써 자신의 기준에 부합되는 정도에 따라 직무만족의 수준이 결정된다고 한다. 그러나 조직몰입은 경험학습을 통해 조직에 대해 발생하는 개인의 성향으로 이해된다. 조직에서 개인의 경험학습은 원래 가지고 있었던 조직에 대한 관념 등을 변화시키지만, 조직에 대하여 한번 형성된 성향은 외부적 자극에도 쉽게 변화하지 않는 속성을 지닌다. 결국 직무만족은 상대적으로 직무에 대한 수동적이고 소극적인 태도를 반영한 것이며, 조직몰입은 조직에 대한 능동적이고 적극적 태도를 반영한 것이다.

셋째, 분석수준차원의 경우 직무만족은 개인이 수행하는 직무와 관련된 정보에 기초하므로 분석수준이 직무수행환경에 국한되지만, 조직몰입은 조직생활 전반에 대한 개인의 평가를 반영하며 현재 시점에서는 물론 조직의 과거와 미래를 견주어 평가하여 내려진다는 점에서 직무만족에 비해 분석수준이 높다고 본다(김병섭, 박광국, 조경호, 2000 : 272-275; Porter, et al, 1975 : 89-90; 장호익, 2002 : 46).

이와 같이 직무만족과 조직몰입은 그 차이가 존재하지만, 영향요인과 관련하여서는 대다수의 학자들이 동일하게 적용하여 분석하면서(고수정, 2005 : 51), 직무만족과 조직몰입의 관계에서 대해서는 직무만족을 조직몰입에 선행관계로 보기도 하고 후행관계로 보기도 하며, 상호인과적관계로 보기도 한다(Williams & Hazer 1986 : 219-231; Bateman & Strasser, 1984 : 95-112; 조동규 등, 2004 : 50).

Williams와 Hazer(1986 : 219-231)는 조직몰입모형을 도출함에 있어서 구조방정식을 이용하여 직무만족과 조직몰입의 선행관계를 연구한 결과, 직무만족이 조직몰입의 원인변수라는 것을 증명하였으며, Good, Sisler와 Gentry 역시 구조방정식을 이용하여 이직모형을 도출해 내는 연구에서 직무만족이 조직몰입에 강한 영향을 미친다는 것을 발견하였다(1988 : 295-314). 국내의 선행연구에 따르면 박대식은 정부출연연구기관 연구원들을 대상으로 한 연구에서 직무만족과 조직몰입과의 정(+)의 상관관계가 있음을 제시하면서 직무만족의 수준이 높으면 조직몰입의 수준도 높아지고 있다는 것을 주장하였다(1999 : 13). 옥원호와 김석용은 지방공무원들을 대상으로 한 연구에서 직무만족이 조직몰입에 정(+)의 영향을 주는 것으로 제시하였고, 김병섭(1994 : 1279-1299)도 공무원들의 욕구만족이 직무몰입도에 영향을 주는 요인으로 확인하였다.

경찰공무원에 대한 선행연구에서 서규하는 경찰공무원의 업무에는 불필요한 업무와 형식적인 업무가 포함되어 있고, 과중한 업무의 부담 때문에 직무에 대한 만족도가 낮은 수준으로 나타나고 있다고 제시하면서 경찰관의 업무에 대한 낮은 만

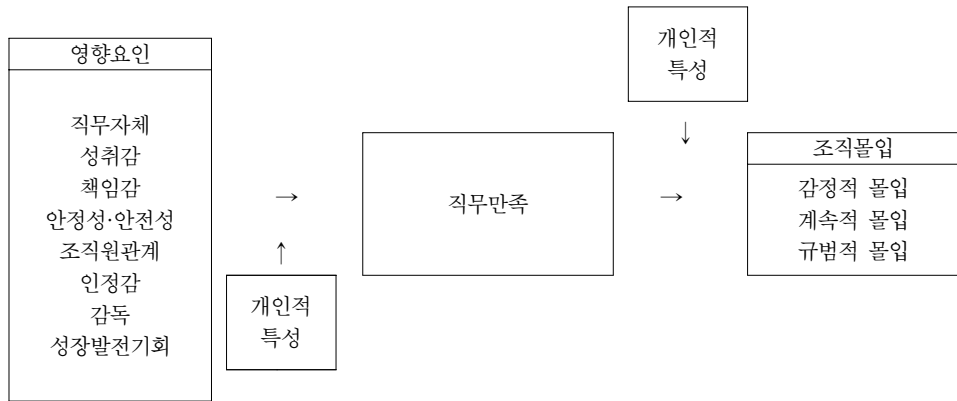
족도는 경찰관의 이직의사와 직결된다고 설명하였다(1997 : 323). 또한 경찰공무원의 직무특성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 연구한 김구의 연구에서도 직무특성요인은 직무만족에 영향을 미쳤으며, 직무만족은 조직몰입에 강한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 즉, 직무만족은 직무특성과 조직몰입 사이에서 매개요인으로 작용하고 있음을 밝혔다(2005a : 61).

이와 같이 직무만족과 조직몰입의 관계에서는 전문가 집단의 경우에 직무만족이 조직몰입에 선행한다는 결과가 특히 많이 제시되고 있다(박대식, 1999; 옥원호, 김석용, 1994; 김병섭, 1994; 서규하, 1997; 김구, 2005a). 이러한 사실은 전문가 집단이 조직에 대한 몰입의 전제조건으로 자신이 수행하고 있는 직무에 대한 만족을 중요하게 생각하고 있으며, 직무에 대한 만족이 선행되지 않는 한 조직에 대한 몰입은 나타날 수 없음을 의미하는 것으로 판단된다. 따라서 이 연구에서는 경찰공무원에 있어 직무만족이 조직몰입에 선행요인으로 작용한다고 전제하기로 한다.

III. 연구의 설계 및 가설

1. 연구모형

<그림 3-1> 연구의 모형



2. 가설

가설 I 직무만족의 영향요인은 직무만족도에 영향을 미칠 것이다.

1. 직무자체가 도전적일수록 직무만족도는 높을 것이다.

2. 성취감이 높을수록 직무만족도는 높을 것이다.
3. 책임감이 높을수록 직무만족도는 높을 것이다.
4. 안정성·안전성이 높을수록 직무만족도는 높을 것이다.
5. 조직원관계가 원만할수록 직무만족도는 높을 것이다.
6. 인정감이 높을수록 직무만족도는 높을 것이다.
7. 감독이 잘 형성되어 있을수록 직무만족도는 높을 것이다.
8. 성장발전기회가 높을수록 직무만족도는 높을 것이다.

가설 II 직무만족도는 조직몰입도에 영향을 미칠 것이다.

1. 직무만족도가 높을수록 감정적 몰입도는 높을 것이다.
2. 직무만족도가 높을수록 계속적 몰입도는 높을 것이다.
3. 직무만족도가 높을수록 규범적 몰입도는 높을 것이다.

IV. 분석결과

1. 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 일반적 특성을 살펴본 결과는 <표 4-1>과 같다. 조사대상자의 일반적 특성으로 연령, 계급, 교육수준, 지역, 근속기간, 성별로 구분하여 살펴보았다.

연령분포는 30대가 52.4%로 가장 많은 것으로 나타났으며, 그 뒤로 40대, 20대, 50대 이상의 순으로 조사되었다. 계급은 경사가 53.3%로 가장 많았으며, 그 뒤로 경장, 경위, 순경, 경감 이상의 순으로 조사되었다. 이것은 지구대가 아닌 경찰서를 조사대상지로 정하였기에 상대적으로 고위직의 비율이 높은 것으로 보인다. 교육수준은 대졸이 64.7%로 가장 많은 것으로 조사되었고, 고졸은 33.4%, 대학원졸은 1.9% 순으로 조사되었다. 최근 신입 경찰공무원의 경우 대다수는 대학교육을 받는 것으로 나타났으나, 이 연구에서는 해당 교육과정의 졸업을 기준으로 하였기에 대학에 재학 중이거나 휴학을 한 경우 역시 고졸로 분류하여 상대적으로 고졸의 비율이 높은 것으로 나타났다.

지역의 경우에는 대구가 27.4, 경남이 26.5%, 서울이 25.9%, 전남이 20.2%로 비교적 지역을 고루 반영하였다. 근속기간의 경우에는 5년 초과 10년 이하의 경우가 35.0%로 가장 많은 것으로 조사되었으며, 15년 초과 20년 이하의 경우 26.5%, 10년 초과 15년 이하의 경우 21.8%, 5년 이하 8.8%, 20년 초과의 경우는 7.9% 순으로 나타났다. 성별과 관련해서는 남성의 경우가 93.1%, 여성의 경우가 6.9%로 나타났다.

<표 4-1> 조사대상자의 일반적 특성

구분		응답분포		구분		응답분포	
		빈도(명)	비율(%)			빈도(명)	비율(%)
연령	20대	16	5.0	지역	서울	82	25.9
	30대	166	52.4		전남	64	20.2
	40대	118	37.2		대구	87	27.4
	50대 이상	17	5.4		경남	84	26.5
	계	317	100.0		계	317	100.0
계급	순경	15	4.7	근속기간	5년 이하	28	8.8
	경장	97	30.6		10년 이하	111	35.0
	경사	169	53.3		15년 이하	69	21.8
	경위	34	10.7		20년 이하	84	26.5
	경감이상	2	0.6		20년 초과	25	7.9
	계	317	100.0		계	317	100.0
교육수준	고졸	106	33.4	성	남성	295	93.1
	대졸	205	64.7		여성	22	6.9
	대학원졸	6	1.9		계	317	100.0
	계	317	100.0				

2. 타당도와 신뢰도 분석

이 연구의 모형과 가설을 검증하기 위해 먼저 설문문항에 대한 타당도와 신뢰도를 측정하였다. 분석결과는 <표 4-2>와 같다.

타당도를 측정하기 위하여 탐색적 요인분석을 실시하였으며, 개념의 신뢰도는 Cronbach's Alpha(α)Test를 실시하여 측정하였다. 탐색적 요인분석방법에서는 베리맥스방법에 의한 직교회전에 의하여 요인적재치를 산출하였으며, 요인추출의 요인수는 아이겐값을 기준으로 결정하였다. 독립변수의 탐색적 요인분석결과 통계적으로 서로 독립적인 몇 개의 동질적인 요인으로 구분하였다. 독립변수를 요인분석한 결과 성취감과 동료관계를 측정한 문항은 동질적인 문항으로 묶이지 않아 분석에서 제외시켰다. 요인적재량이 높은 순으로 성분을 구성하였으며 변수들의 모든 성분은 .654이상으로 비교적 높게 적재되었다. 그리고 개념들 간의 신뢰도는 일반적으로 문항 전체 수준인 경우 알파계수가 .5이상이면 신뢰도가 높다고 할 수 있다 (김계수, 2006 : 148). 이 연구에서는 알파계수가 모두 .586이상 이므로 개념의 신뢰도는 확보된 것으로 보인다.

매개변수와 종속변수를 구분하여 탐색적 요인분석을 한 결과는 <표 4-3>과 같다.

매개변수인 직무만족은 다섯 개의 변수가 하나의 개념을 측정하는 지표가 됨을 알 수 있었다. 종속변수인 조직몰입과 관련하여서는 변수들을 측정할 열다섯 개의

<표 4-2> 독립변수의 타당도와 신뢰도 분석

내용	문항	성분							신뢰도
		1	2	3	4	5	6	7	
감독	감독3	.875	.072	-.037	.110	.090	.163	.086	.913
	감독4	.874	.017	-.034	.042	.078	.163	.018	
	감독2	.872	.066	.027	.168	.016	.111	.021	
	감독5	.791	.087	-.059	.085	.132	.168	.055	
	감독1	.768	.142	.169	.199	-.011	-.003	.035	
직무자체	직무2	.109	.850	-.012	.177	.252	.100	.029	.879
	직무3	.114	.847	-.083	.232	.034	.057	.051	
	직무1	.097	.801	-.079	.150	.336	-.003	-.023	
안정성	안정2	.018	-.121	.905	.014	-.008	.123	.124	.809
	안정1	.032	-.049	.868	.067	.011	.016	.138	
	안정4	-.026	.011	.676	-.015	-.294	.196	.144	
인정감	인정4	.125	.210	.026	.809	-.081	.083	-.012	.783
	인정5	.236	.125	.027	.792	.207	.094	-.004	
	인정1	.153	.198	.030	.747	.225	.009	.123	
책임감	책임1	.086	.289	-.120	.150	.845	-.009	.037	.845
	책임2	.141	.233	-.085	.127	.842	.028	-.029	
성장발전 기회	성장2	.243	.125	.211	-.027	-.134	.705	.047	.586
	성장1	.104	-.163	.203	.081	.050	.681	.238	
	성장3	.288	.291	-.082	.197	.134	.654	.048	
안전성	안전1	.084	-.025	.143	.108	.098	.136	.866	.722
	안전2	.066	.086	.234	-.029	-.105	.116	.829	
아이겐값		3.828	2.510	2.269	2.139	1.878	1.599	1.588	
분산 기여율(%)		18.228	11.951	10.803	10.187	8.941	7.612	7.561	
누적분산 기여율(%)		18.228	30.179	40.982	51.169	60.110	67.722	75.284	

문항을 활용하여 통계적으로 서로 독립적인 몇 개의 동질적인 요인으로 구분하였다. 종속변수의 경우에는 탐색적 요인분석 결과 조직몰입을 구성하는 문항 중 감정몰입, 계속몰입, 규범몰입의 경우 동질적인 문항으로 묶이지 않는 4개의 변수들을 제외시켰다. 그러나 확인적 요인분석 결과 동질적인 요인으로 분류되지 않는 감정몰입의 일부분항과 규범몰입을 다시 제외하여 분석에 이용하였다. 요인적재량이 높은 순으로 성분을 구성한 결과, 직무만족은 다섯 개의 문항이 적재되었으며 아이겐값은 3.725로 나타났다. 계속몰입은 다섯 문항이 적재되었으며 아이겐값은 2.933으로 나타났다. 감정몰입은 네 개의 문항이 적재되었으며 아이겐값은 2.200이다. 매개

변수와 종속변수의 신뢰도를 알아보기 위하여 Cronbach's Alpha(α)Test를 실시한 결과 모두 .788 이상이므로 개념의 신뢰도는 확보된 것으로 보인다.

<표 4-3> 매개변수와 종속변수의 타당도와 신뢰도 분석

변수	내용	문항	성분		
			1	2	신뢰도
매개변수	직무만족	직무만족4	.913	아이겐값 : 3.725 분산기여율 : 74.509	.913
		직무만족3	.901		
		직무만족5	.893		
		직무만족2	.861		
		직무만족1	.736		
변수	내용	문항	성분		
			1	2	신뢰도
종속변수	계속몰입	계속몰입2	.827	.101	.788
		계속몰입1	.778	-.051	
		계속몰입3	.730	.375	
		계속몰입4	.697	.022	
		계속몰입5*	.423	-.357	
	감정몰입	감정몰입4	-.124	.810	.801
		감정몰입5	-.094	.800	
		감정몰입1*	.236	.746	
		감정몰입2*	.295	.586	
	아이겐값			2.933	2.200
분산 기여율(%)			32.594	24.449	
누적분산 기여율(%)			32.594	57.043	

* : 확인적 요인분석과 신뢰도 검정결과 제외된 변수임

3. 주요 변수들의 기술적 분석

우선 통제변수로서 개인적 특성은 연령, 성, 교육수준으로 구분하여 조사하였다*. 독립변수는 요인분석과 신뢰도분석을 거쳐 직무자체, 성취감, 책임감, 안전성, 안정성, 동료관계, 인정감, 감독, 성장발전기회로 구분하였다. 변수들은 두 개에서 다섯 개의 측정변수로 구성되며 각 문항에 대한 생각의 정도를 서열화하여 7점 척도로 표기하였다. 조사결과 안전성과 안정성에 대한 인식이 각각 3.41과 2.98로 나타나 매우 낮은 것으로 조사되었다. 매개변수는 직무만족이며 다섯 문항의 측정변

* 연령은 23세부터 55세까지 고루 포함되어 있다. 성별은 인과관계분석에 이용하기 위하여 더미변수로 입력하였다. 따라서 여성의 경우를 0으로, 남성의 경우를 1로 입력하였다. 여성은 22명으로 약 6.9%를 차지하고 있었으며, 남성은 295명으로 약 93.1%에 해당하였다. 교육수준은 서열화하여 고졸 1, 대졸 2, 대학원 졸 3으로 입력하였다. 고졸자는 106명으로 약 33.4%, 대졸자는 205명으로 약 64.7%, 대학원졸업자는 6명으로 약 1.9%에 해당하였다.

수로 구성된다. 전반적인 직무만족은 보통 상으로 비교적 높게 응답하였다. 종속변인으로는 조직몰입을 조사하였는데, Allen과 Meyer의 조직몰입 유형구분에 따라 감정적 몰입, 계속적 몰입, 규범적 몰입으로 구분하였으나 규범몰입의 경우에는 타당도와 신뢰도 검정을 거친 결과 타당도와 신뢰도가 낮아 분석에서 제외하였다.

<표 4-4> 주요 변수들의 기술적 분석

변수	내용	문항		최소	최대	평균	표준편차
독립변수	직무자체	직무1	지식과 능력 요구성	1.00	7.00	5.25	1.13
		직무2	지식과 기술 발전성	1.00	7.00		
		직무3	새롭고 도전성	1.00	7.00		
	책임감	책임1	업무결과에 대한 책임	1.00	7.00	5.91	1.07
		책임2	임무 완성성	1.00	7.00		
	안전성	안전1	공간의 쾌적성	1.00	7.00	3.41	1.30
		안전2	비품이나 장비 만족성	1.00	7.00		
	안정성	안정1	생활시 보수 충분성	1.00	7.00	2.98	1.11
		안정2	직무고려시 보수 충분성	1.00	7.00		
		안정4	복지혜택 충분성	1.00	7.00		
	인정감	인정1	동료직원의 인정	1.00	7.00	4.59	.86
		인정4	부하직원의 존경	1.00	7.00		
		인정5	상관의 인정	1.00	7.00		
	감독	감독1	명확한 목표제시 정도	1.00	7.00	4.43	1.15
		감독2	내문제발생시 정확한 행동	1.00	7.00		
		감독3	직무수행시 적절한 조언	1.00	7.00		
		감독4	자신의 분야의 기술 정도	1.00	7.00		
		감독5	행정적 부분의 조율정도	1.00	7.00		
	성장발전	성장1	승진제도의 공정	1.00	7.00	4.09	1.05
		성장2	교육훈련의 충분성	1.00	7.00		
성장3		유능한 전문가가 될 가능성	1.00	7.00			
매개변인	직무만족	직무만족1	직무의 전반적 만족	1.00	7.00	4.89	1.14
		직무만족2	나의 일을 좋아한다	1.00	7.00		
		직무만족3	직업 선택 만족	1.00	7.00		
		직무만족4	직업의 자긍심	1.00	7.00		
		직무만족5	직무수행시 보람과 긍지	1.00	7.00		
종속변인	감정몰입	감정몰입4	조직에 대한 소속감	1.00	7.00	4.69	1.33
		감정몰입5	조직에서 가족의 일원	1.00	7.00		
	계속몰입	계속몰입1	조직 이탈 어려움	1.00	7.00	5.12	1.05
		계속몰입2	조직 이탈시 손해	1.00	7.00		
		계속몰입3	조직거주의 필요	1.00	7.00		
		계속몰입4	조직 이탈시 선택권의 충분	1.00	7.00		

4. 수사경찰의 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향

1) 직무만족과 조직몰입의 관계

우선 수사경찰의 조직몰입에 관한 모형적합도는 여러 가지 지수들을 이용하여 평가하였다. 카이제곱 값은 1178.318이며, 자유도 530, 유의확률은 .000인 것으로 나타났다. 그러나 카이제곱검정은 표본의 크기에 민감하므로 대안적으로 Q값을 사용하는 경우가 있다. 따라서 Q값이 3이하인 경우 모형이 적합한 것으로 평가하는데, Q값은 2.223으로 조사되었다. GFI 값은 .824, IFI값은 .887로 조사되었으며, RMSEA 값은 .062인 것으로 조사되었다. RMSEA값은 .05보다 작으면 모형의 적합도는 높다고 할 수 있으며, .08에서 .10의 범위에 있으면 모형의 적합도는 보통인 것으로 판단된다. CFI 값은 .886, TLI 값은 .871인 것으로 조사되어 모형의 적합도는 그리 나쁘지 않은 것으로 보인다.

직무만족에는 유의수준 .05에서 책임감이 유의미한 정적 영향을 미치고 있었다. 책임감은 본인이 직무를 수행하면서 직무에 대하여 책임지고 완성하고자하는 욕구 또는 열의를 의미한다. 따라서 책임감이 높은 수사경찰은 자신의 직무수행에 대하여 끝까지 관심을 가지고 해결을 할 것이고, 그 결과 범죄자를 검거하거나 범죄사건이 해결되는 경우가 많을 것이다. 그러므로 자신의 직무에 대해서 더욱 만족할 가능성이 높다고 생각한다.

그리고 직무만족이 조직몰입에 영향을 미치는 가를 살펴본 결과 유의수준 .05에서 직무만족이 조직몰입의 두 유형인 감정몰입과 계속몰입에 유의미한 정적 영향 관계를 나타내는 것으로 조사되었다. 직무만족이 감정몰입에 미치는 영향력은 표준화 계수가 .493으로 나타났으며, 직무만족이 계속몰입에 미치는 영향력은 .326인 것으로 조사되어 직무만족도가 높을수록 조직몰입도는 높아짐을 알 수 있다. 상대적인 영향력의 정도는 직무만족도가 높을수록 감정몰입도가 높은 것을 알 수 있었다. 일반적으로 사람은 자신의 직무에 만족을 느끼고, 자신의 직무를 좋아할 때, 자신의 조직에 대해서도 만족을 할 수 있으며, 조직에 계속해서 근무하고 싶은 욕구를 느낄 수 있다. 이러한 측면에서 수사경찰 역시 자신의 직무에 대해서 만족할수록 조직에도 애정을 가지고 계속해서 근무하고자 하는 것을 알 수 있다.

모형에 대한 전반적인 설명력과 관련하여 다중제공상관값이 감정몰입의 경우 .243, 계속몰입의 경우 .106으로 조사되었다. 그러므로 모형의 경로가 감정몰입을 설명하는 정도는 24%인 것으로 나타났으며, 계속몰입을 설명하는 정도는 10%인 것으로 나타났다.

<표 4-5> 수사경찰의 직무만족과 조직몰입의 관계

종속변수	내용	계수	표준화계수
직무만족	직무자체	.066(.057)	.095
	책임감	.165***(.062)	.208
	안전성	.036(.053)	.055
	안정성	.015(.052)	.020
	인정감	.129(.072)	.144
	감독	.005(.064)	.007
	성장발전기회	.265(.137)	.262
	학력	-.141(.076)	-.092
	나이	-.007(.007)	-.052
	여자타미	.173(.150)	.057
조직몰입	만족 -> 감정몰입	.757***(.115)	.493
	만족 -> 계속몰입	.454***(.095)	.326
N		317	
다중제공상관	감정몰입	.243	
	계속몰입	.106	

* : p<.05, ** : p<.01, *** : p<.001

()안은 표준오차

2) 직무만족과 감정몰입의 관계

수사경찰의 감정몰입 모형은 Q값이 2.334로 조사되었으며, GFI 값은 .843, IFI값은 .899, RMSEA 값은 .065인 것으로 조사되었다. 그리고 CFI 값은 .898, TLI 값은 .879인 것으로 조사되어 모형의 적합도는 그리 나쁘지 않은 것으로 보인다.

조사결과, 유의수준 .05에서 유의미한 영향관계를 나타내는 것은 직무만족의 경우 책임감이 유의미한 영향을 미치고 감정몰입에는 직무만족이 유의미한 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 책임감이 직무만족에 미치는 영향력은 .207로 나타났으며, 직무만족이 감정몰입에 미치는 영향력은 .504인 것으로 나타났다. 그러나 영향요인들은 유의수준 .05에서 직접적으로 감정몰입에 영향을 미치지 않았다. 결론적으로 수사경찰의 감정몰입과 관련하여 책임감이 높을수록 직무만족도는 높으며 직무만족도가 높을수록 감정몰입도가 높은 것으로 조사되었다. 모형의 전반적인 설명력은 다중제공상관값이 .312로 조사되었다. 즉, 모형에서 설명하는 요인들은 감정몰입을 약 31% 설명하고 있음을 알 수 있다.

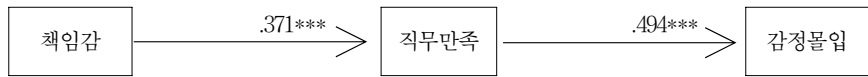
<표 4-6> 수사경찰의 감정몰입 영향요인

종속변수	내용	계수	표준화계수	종속변수	내용	계수	표준화계수
직무만족	직무자체	.066(.057)	.096	감정몰입	직무자체	.159(.095)	.153
	책임감	.164**(.062)	.207		책임감	-.199(.104)	-.167
	안전성	.034(.053)	.053		안전성	.048(.088)	.049
	안정성	.018(.052)	.024		안정성	-.099(.087)	-.086
	인정감	.128(.072)	.142		인정감	.088(.739)	.065
	감독	.004(.064)	.006		감독	.190(.106)	.175
	성장발전기회	.258(.136)	.257		성장발전기회	-.296(.225)	-.196
	학력	-.144(.076)	-.095		학력	.140(.127)	.061
	나이	-.007(.007)	-.054		나이	.021(.011)	.106
	여자터미	.180(.150)	.060		여자터미	-.415(.252)	-.091
						직무만족	.761***(.132)
N				317			
다중제공상관	직무만족			.308			
	감정몰입			.312			

* : p<.05, ** : p<.01, *** : p<.001
 ()안은 표준오차

수사경찰과의 직무만족과 감정몰입에 유의수준 .05에서 유의미한 영향을 미치는 요소를 선별하여 구조방정식 모형을 구축한 결과는 <그림 4-1>과 같다. <그림 4-1> 모형의 GFI 값은 .937, IFI값은 .959로 조사되었으며, RMSEA 값은 .096인 것으로 조사되었다. 또한 CFI 값은 .959, TLI 값은 .940인 것으로 조사되어 모형은 적합한 것으로 조사되었다.

책임감이 직무만족에 미치는 영향력은 표준화 계수값이 .371, 직무만족이 감정몰입에 미치는 영향력은 .494로 나타나 책임감이 높을수록 직무만족도가 높고, 직무만족도가 높을수록 감정몰입도는 높은 것으로 나타나 <표 4-6>과 결과의 차이가 없는 것을 알 수 있다. 모형의 설명력과 관련하여 직무만족의 경우 다중제공상관이 .138, 감정몰입의 경우는 다중제공상관이 .244인 것으로 조사되어 <표 4-6>의 모형에 비하여 다소 설명력이 감소되었음을 알 수 있으나 이는 영향요인의 수를 줄인 것에서 기인한 필연적 결과로 볼 수 있다.



* : p<.05, ** : p<.01, *** : p<.001

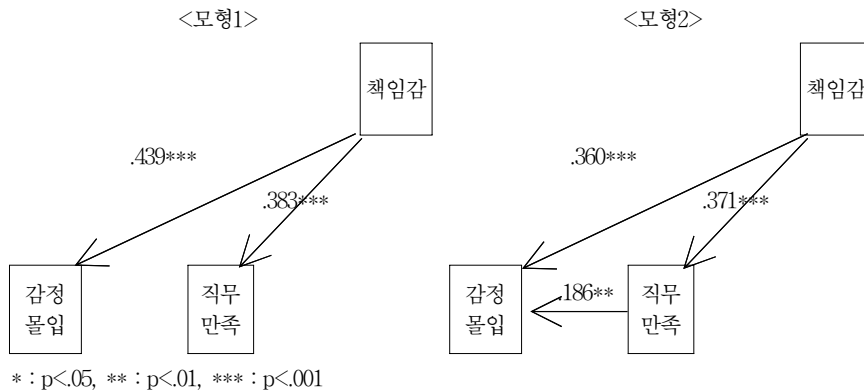
<그림 4-1> 수사경찰의 감정몰입 영향요인(적합모형)

3) 직무만족과 계속몰입의 관계

수사경찰의 계속몰입에 관한 모형적합도는 Q값이 2.236, GFI 값은 .837, IFI값은 .896로 조사되었으며, RMSEA 값은 .063인 것으로 조사되었다. 그리고 CFI 값은 .895, TLI 값은 .878인 것으로 조사되어 모형의 적합도는 그리 나쁘지 않은 것으로 보인다.

수사경찰의 계속몰입에 영향을 미칠 수 있는 모든 경우에 구조방정식 모형을 살펴본 결과, 유의수준 .05에서 유의미한 관계는 직무만족의 경우 책임감이 정적으로 유의미한 영향을 미치고, 계속몰입에도 역시 책임감이 유의미한 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 한편 직무만족은 조직몰입에 유의수준 .05에서는 유의미한 영향을 미치지 못하였다. 즉, 책임감이 직무만족에 미치는 직접적인 영향력은 .207로 나타났으며, 책임감이 계속몰입에 미치는 직접적인 영향력은 .387로 조사되어 책임감이 높을수록 직무만족도가 높고, 또한 계속몰입도 역시 높은 것으로 나타났다. 모형의 전반적 설명력과 관련하여 다중제곱상관값이 .267로 조사되어, 모형에서 설명하는 요인들은 계속몰입을 약 27% 명하고 있음을 알 수 있다.

수사경찰의 직무만족과 감정몰입에 유의수준 .05에서 유의미한 영향을 미치는 요소를 선별하여 구조방정식 모형을 구축한 결과는 <그림 4-2>와 같다.



<그림 4-2> 수사경찰의 계속몰입 영향요인(적합모형)

우선 <표 4-7>의 모형에서 비록 직무만족이 계속몰입에 영향을 미치는 효과가 나타나지는 않았으나 이 결과만으로 직무만족의 영향력 없다고 속단할 수 없다. 왜냐하면, 직무만족의 영향요인 중 유의수준 .05에서 효과가 없는 요인과, 계속몰입의 영향요인 중 유의수준 .05에서 효과가 없는 요인을 모두 제거한 뒤의 모형을 다시 고려해 보아야 할 것이기 때문이다. 따라서 유의수준 .05에서 의미있는 변수만을 선별하여 모형적합도를 살펴본 후, 여기에 다시 직무만족과 계속몰입의 관계를 설

정한 모형적합도를 비교해 볼 필요가 있다.

따라서 수사경찰의 계속몰입에 관한 적합모형은 <그림 4-2>의 수사경찰에 관한 <모형 1>의 경우와 같이 <표 4-7>에서 제시된 유의미한 결과로써 경로를 설정한 뒤 모형적합도를 살펴보고, <모형 2>와 같이 직무만족과 계속몰입과의 경로를 설정한 뒤 모형적합도를 살펴보았다. 그 결과 <모형 1>과 <모형 2> 모두 <표 4-7>에서 제시된 유의미한 영향관계는 큰 변화가 없이 모두 나타났으나, 적합도는 <모형 2>의 경우가 더 높은 것으로 나타났다. 또한 <모형 2>에서 추가한 직무만족이 계속몰입에 미치는 영향관계도 유의수준 .05에서 유의미한 영향력이 있는 것으로 나타났다. 이것은 실제 유의미한 변수만을 가지고 모형을 구축하면 직무만족이 계속몰입에 영향을 미치는 것을 의미한다. 따라서 수사경찰의 계속몰입에 관한 적합모형의 분석결과는 <모형 2>를 기준으로 설명하도록 하겠다.

<표 4-7> 수사경찰의 계속몰입 영향요인

종속변수	내용	계수	표준화계수	종속변수	내용	계수	표준화계수
직무만족	직무자체	.063(.058)	.091	계속몰입	직무자체	-.049(.087)	-.051
	책임감	.166**(.062)	.207		책임감	.430***(.102)	.387
	안전성	.035(.053)	.054		안전성	.058(.080)	.065
	안정성	.016(.052)	.021		안정성	.021(.079)	.020
	인정감	.127(.072)	.142		인정감	.043(.109)	.035
	감독	.002(.064)	.002		감독	.003(.096)	.003
	성장발전기회	.265(.137)	.263		성장발전기회	.216(.206)	.155
	학력	-.145(.076)	-.095		학력	.049(.118)	.023
	나이	-.007(.007)	-.054		나이	-.015(.010)	-.082
	여자더미	.180(.151)	.060		여자더미	.273(.232)	.065
					직무만족	.136(.102)	.098
N				317			
다중제공상관	직무만족			.310			
	계속몰입			.267			

* : p<.05, ** : p<.01, *** : p<.001
 ()안은 표준오차

수사경찰의 계속몰입에 관한 적합모형의 모형적합도는 GFI 값이 .910, IFI값은 .931, RMSEA 값은 .104인 것으로 조사되었다. CFI 값은 .931, TLI 값은 .907인 것으로 조사되어 모형은 적합한 것으로 조사되었다. 책임감이 직무만족에 미치는 영향력은 표준화 계수값이 .371, 책임감이 계속몰입에 미치는 직접효과는 .360, 간접효과는 .069로 나타나 총효과는 .429로 조사되었다. 한편 직무만족이 계속몰입에 미치는 영향력은 .186으로 나타났다. 따라서 상대적으로 계속몰입에 미치는 영향력은 책임감이 가장 큰 것을 알 수 있다. 결론적으로 책임감이 높을수록 직무만족도가 높고, 책임감과 직

무만족도가 높을수록 계속몰입도가 높은 것을 알 수 있다. 이 결과는 직무만족이 책임감과 조직몰입 사이에서 부분매개 역할을 수행한다는 것을 의미한다. 수사경찰의 계속몰입 적합모형의 설명력의 정도는 책임감이 직무만족을 설명하는 정도는 .138, 책임감과 직무만족이 계속몰입을 설명하는 정도는 .214인 것으로 조사되었다.

V. 분석결과의 요약 및 정책적 제언

연구결과 수사경찰의 안전성, 안정성, 성장발전에 대한 인식의 정도가 낮은 것으로 볼 때, 여전히 수사경찰의 직무환경이 열악함을 알 수 있다. 따라서 이러한 영향요인에 대한 인식조사 결과에 기초하여 수사경찰의 직무환경의 개선이 요구된다.

우선 직무환경의 개선으로 수사경찰의 경제적 측면을 고려해야한다. 수사경찰은 소요경비가 많은 점과, 직무수행시의 어려움을 고려하여 수당을 개선할 필요가 있다. 경찰조직은 수사경찰의 경제적 사정을 고려하여 수사경과제 시행당시 사건수사비와 수사요원 활동비의 증액을 추진하였으나 현재까지 이에 대한 증액은 이루어지지 않았다**. 그러므로 수사비와 수사활동비의 액수를 현실에 맞도록 개선할 필요성이 있다. 이를 위해서는 단순히 수사비와 수사활동비의 증액보다는 소요되는 설비를 전액 제공하는 방안이 필요하다.

또한 수사경찰은 직무수행시 범죄자의 검거과정에서 안전에 위협을 느끼는 경우가 많다. 따라서 경찰관직무집행법에서는 경찰공무원의 무기사용을 인정하고 있다. 그러나 언론과 인권단체의 비난, 그리고 징계의 위협으로 인하여 수사경찰이 실제로 총기사용을 하는 경우는 거의 없다. 범죄자들이 주로 칼 등의 흉기를 가지고 반항을 하나 이에 대응하는 수사경찰의 장구는 경찰봉, 전자충격기 등이며 경찰무기는 총기정도이다. 그러나 총기 사용의 어려움으로 인해 실제로 수사경찰의 신체나 생명을 보호하는 무기사용에는 한계가 있을 수밖에 없다. 물론 수사경찰이 총기와 같은 무기를 자유로이 사용하도록 방관하자는 것은 아니나 적어도 수사경찰이 직무수행시 범죄자와의 검거과정에서 안전에 위협을 받지 않도록 장구에 대한 기술개발과 더불어 충분한 지급이 있어야 할 것으로 보인다.

그리고 수사경찰의 근무시간 역시 조정될 필요성이 있다. 근무시간의 과중은 누적된 피로로 인한 스트레스를 유발함은 물론 직무수행에도 어려움을 준다. 또한 가정생활에도 평온한 가족관계의 유지와 형성에 어려움을 겪을 수 있으므로 수사경찰의 불규칙한 근무와 긴 근무시간은 조정될 필요성이 있다. 이를 위해서는 경찰공

** 경찰청국회제출자료에 따르면 수사경찰 1인당 월활동비는 2003년 286,153원에서 2006년 271,828원으로 감소하였으며, 수사비의 경우에도 2003년 180,420원에서 2007년 163,433원으로 감소한 것으로 조사되었다.

무원의 직무범위를 수정할 필요가 있을 것이다. 현실적으로 수사경찰의 수가 적어서 근무시간을 줄이는 것이 불가능하다면 최종별로 일정 범위의 범죄사건을 일반경찰에게 부담시켜 수사경찰의 직무부담을 감소시키는 방안을 생각해 볼 수 있다. 즉, 범죄수사를 수사경찰만이 담당하는 것이 아니라 범죄수사가 비교적 단순하고 사건이 경미한 경우에는 일정한 기준에 따라 일반경찰에 배분을 한다면 수사경찰의 직무부담이 줄어 직무시간의 개선이 가능 할 것이라 생각한다.

그리고 수사경찰의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 대한 분석결과 책임감이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 조직몰입에는 직무만족과 책임감이 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 이러한 사실은 수사경찰이 직무환경적 측면과 관련된 영향요인들 즉, 안전성, 안정성, 성장발전 기회 등이 충분히 제공되지 못하기 때문에 이에 대해서는 그다지 기대하지 않은 결과로 볼 수도 있다. 즉 수사경과제도의 시행으로 인하여 직무환경적 측면이 개선되리라 믿었지만 현실이 그렇지 못하기에 이러한 부분에 대해서는 그 기대를 포기해버린 결과로 보인다. 따라서 이러한 직무환경적 측면과는 상관없이 수사경찰의 책임감만으로 직무만족도를 높일 수 있으며, 직무만족으로 인해서 조직몰입 역시 강화될 수 있는 것이다.

책임감은 자신의 직무결과에 대하여 스스로 책임을 지는 것과 주어진 직무를 완성하고자 하는 욕구를 의미하는 것으로 책임감의 향상은 높은 직무만족도와 조직몰입도에 영향을 미친다. 한편 수사경찰에게 책임의 범위를 명백히 한정하여 주는 것 역시 수사경찰이 책임감을 가질 수 있는 전제조건이기도 하다. 왜냐하면 책임에 대한 일정한 기준이 없고, 범죄수사와 관련하여 직무권한이 없음에도 불구하고 직무에 대한 책임감을 가지기는 어렵기 때문이다. 이와 관련 책임감을 높이기 위한 전제조건으로 현재 검찰의 주도하에 경찰이 보조기관으로 한정되는 수사권의 현실화가 필요하다는 생각이다. 우리나라는 「형사소송법」에 따라서 수사의 주체는 검사이고, 사법경찰관리는 검사의 지휘를 받는 보조기관으로 규정하고 있다***. 그러나 경찰이 형사사건의 97%를 처리하고 있고, 이중 대부분의 범죄가 실제 검사의 수사 지휘 없이 경찰의 수사로 종결되고 있는 현실(박형식, 2007, pp. 25-26에서 재인용)을 고려한다면 수사경찰의 직무에 있어 일정한 권한을 부여해 줄 필요성이 있다

이와 같이 수사경찰의 책임감을 높이며, 직무환경을 개선하는 노력이 계속적으로 시행된다면 수사경찰의 직무만족도와 조직몰입도는 안정된 선에서 계속적으로 높을 것이라 생각한다. 그리고 경찰 직무의 대부분이 국민을 위한 것임을 생각할 때,

*** 형사소송법의 수사와 관련된 규정으로 제195조에 따르면 “검사는 범죄의 혐의가 있다고 사료하는 때에는 범인, 범죄사실과 증거를 수사하여야 한다.”고 규정되어 있으며 제196조에는 “①수사관, 경무관, 총경, 경감, 경위는 사법경찰관으로서 검사의 지휘를 받아 수사를 하여야 한다. ②경사, 순경은 사법경찰관으로서 검사 또는 사법경찰관의 지휘를 받아 수사의 보조를 하여야 한다. ③전2항에 규정한 자 이외에 법률로써 사법경찰관리를 정할 수 있다.”고 규정하여 수사권의 주체를 검사에 한정하고 있다.

수사경찰의 직무만족도와 조직몰입도의 증가는 결국 우리나라 국민들에게 보다 나은 서비스를 제공하는 결과로 귀결될 것이다.

참 고 문 헌

- 경찰청(n.d.). 국회제출자료, 2007년 4월 27일, 경찰 보수의 문제점과 개선방안. 2007년 11월 10일 검색, <http://www.police.go.kr/assembly/index.jsp>
- 고수정(2005). 『사회복지 전문인력의 직무만족 및 조직몰입 영향요인에 관한 연구 : 공사 부문 종사자의 비교』. 박사학위논문, 영남대학교학원.
- 김계수(2006). 『AMOS 구조방정식 모형분석』. 서울 : 한나래.
- 김구(2005a). “경찰공무원의 직무특성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향”. 『한국행정연구』, 14(4) : 39-70.
- _____(2005b). “경찰공무원의 직무스트레스요인이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향 : 치안센터 민원담당관을 중심으로”. 『한국사회와 행정연구』, 16(3) : 59-87.
- 김병섭·박광국·조경호(2000). 『조직의 이해와 관리』. 서울 : 대영문화사.
- 김병섭(1994). “공무원의 복지부동과 조직몰입도 : 동기이론 및 스트레스 이론을 중심으로”. 『한국행정학보』, 28(4) : 1279-1299.
- 김보환(2001). “경찰공무원의 직무만족에 관한 연구(비간부경찰관을 중심으로)”. 『한국공안행정학회보』, 11 : 39-69.
- 김원표(2007). 『AMOS를 이용한 구조방정식 모델 분석』. 서울 : 사회와 통계.
- 박대식(1999). “정부출연연구기관 연구원들의 직무만족과 조직몰입”. 『한국행정논총』, 11(1) : 51-66.
- 박형식(2007). 『수사경찰의 전문성과 직무효과성에 관한 연구』. 박사학위논문, 광운대학교학원.
- 서규하(1997). “경찰관의 직무만족에 관한 실태분석과 평가”. 『한국공안행정학회보』, 6 : 295-324.
- 송계충·정범구(2004). 『조직행위론』. 서울 : 경문사.
- 안해균(1990). “수사경찰의 근무실태와 개선방안”. 『형사정책세미나』, 11, 161-192.
- 옥원호·김석용(2001). “지방공무원의 직무스트레스와 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구”. 『한국행정학보』, 35(4) : 355-373.
- 이용규·정석환(2005). “공무원의 근로가치관이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 대한 실증적 분석”. 『행정논총』, 43(1) : 71-98.
- _____(2007). “공조직에서 조직 공정성이 구성원의 혁신행동에 미치는 영향 : 분배공정성과 절차공정성을 중심으로”. 『정부학연구』, 13(1) : 7-34.
- 이정수(1990). “수사경찰의 의식과 태도에 관한 연구”, 『형사정책세미나』, 11 : 125-159.
- 이창한(2006). “경찰관의 조직몰입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구-직무관련 요인

- 을 중심으로-”. 『한국경찰학회보』, 12 : 59-80.
- 조경호(1998). “Hunter의 메타방법론을 적용한 조직몰입과 직무만족간의 상관관계분석”. 『한국행정학회보』, 32(2) : 147-164.
- 조동규·양재생·이만규(2004). “조직구성원의 직무만족과 조직몰입에 관한 연구”, 『인적 자원관리연구』, 10 : 37-54.
- 최기문(2006). 『경찰의 길을 묻다』. 서울 : 고즈윈.
- 최진섭(2007). 형사과는 3D부서, 강력범죄 누가 해결하나. 노컷뉴스. 11,16
- 허경미·최기문(2006). “경찰공무원의 삶의 질에 관한 연구”, 『한국공안행정학회보』, 24 : 11-46.
- 『형사소송법』 (법률 제 8496호).
- Alderfer, C. P.(1969). An empirical test of a new theory of human performance. *Organizational behavior and human performance*, 4 : 142-175.
- Allen, Natalie J., & Meyer, John P.(1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1) : 1-18.
- Bateman, T. S., & Strasser, S. A.(1983). A Cross Lagged Regression Test of the Relationships Between Job Tension and Employee Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 68 : 439-445.
- Blaw, Gary.(1999). Testing the Longitudinal Impact of Work Variables and Performance Appraisal Satisfaction on Subsequent Overall Job Satisfaction, *Human Relations*, 52(8) : 1099-1113.
- Blevins, E. R.(2005). *Application of Herzburg's two factor theory of job satisfaction to a department of defense demonstration project*. Degree of Doctor of philosophy, University of Alabama, Alabama.
- Ellickson, M. C., & Logsdon, Kay.(2002). Determinants of Job Satisfaction of Municipal Government Employees. *Public personnel Management*, 31(3) : 343-358.
- Fisher, C. D.(2000). Mood and Emotions While Working : Missing Pieces of Job Satisfaction?. *Journal of Organizational Behavior*, 21(2) : 185-202.
- Gaziel, H. H.(1986). Correlates of Job Satisfaction : A Study of the Two Factor Theory in an Educational Setting. *Journal of Psychology*, 120(6) : 613-627.
- Good, L. K., Sisler, G. F., & Gentry, J. W.(1988). Antecedent of Turnover Intentions among Retail Management Personnel. *Journal of Retailing*, 64(3) : 295-314.
- Gunter, B., & Adrian F.(1996). Biographical and Climate Predictors of Job Satisfaction and Pride in Organization. *Journal of Psychology*, 130(2) : 193-208.

- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B.(1959). *The Motivation to Work*. NY : John Willy & Sons.
- Khojasteh, M.(1993). Motivating the Private vs. Public Sector Managers. *Public personnel Management*, 22(3) : 391-401.
- Kurland, N. B., & Egan, T.(1999). Public v. Private Perceptions of Formalization, Outcomes, and Justice. *Journal of Public Administration Research & Theory* 9(3) : 437-459.
- Locke, E. A.(1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In Dunnetteed, *Handbook of industrial and Organization Psychology*. Chicago : McNally.
- Locke, E. A., & Heene, D.(1986). *Work motivation theories*. London : Willey.
- Mayor, J. P., Allen N. J., & Smith T. H.(1993). Commitment to the organizations and occupations : an extension and test of the Three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4) : 538-551.
- McCormick, J. E., & Tiffin.(1974). *Industrial Psychology*. Englewood Cliffs : McGraw-Hill.
- Metcalfe, B., & Dick, G.(2000). Exploring organization commitmrnt in the police policing. *An international of journal of police strategies & management*, 24(3) : 399-420.
- Porter, L., Lawler, E., & Hackman, J. R.(1975). *Behavior in Organization*. New York : Mcgraw-Hill.
- Williams, L. J., & Hazer, J T.(1986). Antecedent and consequences of satisfaction and commitment in turnover models : A reanalysis using latent variable structural equation methods. *Journal of Applied Psychology*. 71 : 219-231.
- Wilson, O. W., & McLaren, R. C.(1977). *Police Administration*. NewYork : Mcgraw-Hill.

ABSTRACT

A Study on the Effects of Criminal Investigators' Job Satisfaction and Organizational Commitment

Park, Young-Joo

This study examines the degrees of criminal investigators' job satisfaction and organizational commitment and investigates which factors determine the variations in them. In the first step of analysis, independent variables of criminal investigators' job satisfaction consist of work itself, achievement, responsibility, safety, stability, interpersonal relations, recognition, supervision, and opportunity of growth. In the second step, job satisfaction is a mediating variable and organizational commitment is a defendant variable. Organizational commitment is classified into three types – “affective”, “continuance” and “normative”.

According to the structural equation model analysis, responsibility has a great influence on job satisfaction, and job satisfaction affects affective commitment and continuance commitment. This study suggests that job satisfaction should be increased to improve criminal investigators' organizational commitment. And responsibility is necessary for the improvement of job satisfaction. Despite the professional detective system operating in Korea since January 1, 2005, the level of criminal investigators' recognitions of safety, stability and opportunity of growth turn out to be low. Based on these findings, this study presents four ways to reform measures which are listed below. First, to improve a! n economical circumstance of criminal investigators, any expense associated with criminal investigation should be paid by organizations. Second, to improve safety of criminal investigators, it is necessary to develop and supply enough police equipments. Third, criminal investigators' working hours should be shorten. Fourth, to improve criminal investigators' responsibilities, criminal investigators should be allowed to conduct criminal investigation independently from the prosecution.

Key Words : Criminal investigator, Professional Detective System, Job satisfaction, Organizational commitment, Continuance Commitment