

비간부 경찰공무원의 이직의도에 대한 직무관련 태도의 영향에 관한 연구

A Study on the Effects of Job-related Attitudes on the Intention to Leave in Rank and File Police Officers

이 강 훈*

<목 차>

- | | |
|------------|---------------|
| I. 서론 | III. 조사설계와 분석 |
| II. 이론적 배경 | IV. 결론 |

<요 약>

이 연구는 경찰공무원의 직무관련 태도와 이직의도와의 관계를 규명해 보고자 하는데 그 목적이 있다. 이와 같은 연구목적을 달성하기 위하여 이론적 배경을 토대로 이직의도의 선행변수로 가정되는 직무관련 태도 변수를 조직몰입과 직무만족으로 설정하였다. 이러한 이론적 분석틀 하에서 순경에서 경사까지의 비간부 경찰공무원을 대상으로 자료를 수집하여 직무관련 태도와 이직의도와의 관계를 실증적으로 분석한 결과는 다음과 같다.

첫째, 직무만족과 조직몰입과의 관계에 있어서 직무만족은 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입에 정적(+)으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 직무만족과 이직의도와의 관계에 있어서는 직무만족이 이직의도에 부적(-)으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 조직몰입과 이직의도와의 관계에 있어서는 정서적 몰입과 지속적 몰입만이 이직의도에 부적(-)으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 마지막으로 직무만족과 이직의도 사이에 조직몰입이 조절효과를 가지는지를 검증한 결과 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입 모두 조절효과를 가지는 것으로 나타났다.

이러한 연구결과를 바탕으로 비간부 경찰공무원의 이직의도를 예방하고 감소시키기 위해서는 이에 영향을 미치는 직무관련 태도를 긍정적으로 향상시키는 것이 요구된다.

주제어 : 경찰공무원, 직무관련 태도, 이직의도, 직무만족, 조직몰입

* 부경대학교 행정학과 외래교수, 경찰학 박사

I. 서 론

조직과 직무는 불가분의 관계에 있는 것으로 조직에서 자신의 직무에 만족하는 사람은 긍정적인 태도를 갖는 반면 그렇지 못한 사람은 부정적인 태도를 갖게 된다. 따라서 직무에 대한 부정적인 태도는 경찰 조직이나 경찰공무원 모두에게 유익하지 못한 결과를 초래하기 때문에 경찰공무원이 자기의 직무를 수행함에 있어서 얼마나 만족하고 있는가는 경찰 조직의 발전과 유지를 위해 중요한 의미를 갖는다(이상원, 2004: 269). 또한 조직과 밀접한 상호작용을 주고받는 조직원인 경찰공무원이 조직에 대하여 어떤 태도를 가지고 얼마나 조직과 자신들을 동일시하며 조직을 위해 헌신하는 가는 경찰 조직의 효율적 운영에 있어 매우 중요하다. 경찰조직에 대해 부정적인 태도를 가지거나 조직과 단절된 관계를 설정한 경찰공무원은 직무수행과정에 있어 상대적으로 스트레스와 심리적인 압박을 많이 받게 되어 조직을 이탈하거나 이직으로 나아갈 수 있다(이창한, 2006: 62).

이러한 이유에서 조직행태학, 응용심리학, 기타 많은 연구문헌들은 이직의 원인을 이해하기 위해 구성원의 태도와 이직간의 관계를 조사하는 흐름이 있다. 이와 같은 연구의 한 가지 초점은 직무만족을 이직의 예측변수로 가정하는 것인데, 부분적으로 그 초점은 조직몰입으로 바뀌었다. 일반적으로, 직무만족에 비해 조직몰입이 이직과 더 강하게 관련되는 것으로 밝혀졌기 때문이다(Porter et al., 1974; Ben-Bakr et al., 1994; 허만용, 2001: 181).

경찰공무원은 위험성, 기동성 등과 같은 본질적 특수성 뿐 아니라 과도한 업무, 열악한 근무여건 및 보수, 스트레스적·비극적 상황의 잦은 노출, 교대근무, 계급정년, 승진의 어려움 등으로 인하여 낮은 직무만족과 조직몰입의 약화로 인하여 이직으로 나아갈 수 있는 위험성이 다른 직업인들보다 매우 높다고 할 수 있다.¹⁾

이직은 신규 인력충원을 통한 조직의 활력제공이나 승진의 기회가 제공되는 등의 긍정적인 측면이 존재하고 있으나, 신규 인력확보를 위한 행정상의 비용 및 인력소모, 직무적응을 위한 교육훈련 비용, 잔류직원 사기진작을 위한 보상비용 등의 발생, 유능한 인력의 이탈로 인한 조직 경쟁력 약화, 조직 분위기 훼손 등 부정적인 측면이 강하다(Mobley, 1982; 고강호, 2007: 19). 경찰에 있어서 이직은 이

1) 전북지방경찰청이 여론조사 전문기관인 전북리서치에 의뢰해 지방청과 경찰서에 근무하는 순경에서 총경까지 718명을 대상으로 실시해 2000년 2월 3일 발표한 '경찰 대개혁 100일 작전' 중간평가 결과 응답자의 절반 이상인 53%(380명)가 이직을 생각해 본 적이 있다고 답했다. 특히 30대와 경장이 각각 61.2%와 66.7%로 가장 높았다. 40대와 경위급은 각각 51.7%와 55.6%가, 경찰서장 직급인 총경도 25%(3명)가 이직 충동을 느낀 적이 있는 것으로 조사됐다(서울신문, 2000년 2월 4일).

러한 인적·물적 자원의 소모, 조직의 생산성 저하 등 조직적 차원에서의 부정적 영향 이외에도 경찰 업무의 특성상 유능하고 경력이 높은 우수한 인적자원의 손실로 인하여 국민에게 양질의 치안서비스를 제공할 수 없다는 점에서도 중요하다고 할 수 있다.

경찰공무원의 경우 이직의 높은 위험성에도 불구하고 안정된 공직이라는 점과 실질적인 이직 준비의 어려움 등으로 인하여 이직의도가 이직으로 이어지는 것이 쉽지 않다 하더라도 경찰 조직에 부정적인 영향을 야기하는 이직의도를 파악하여 이를 최소화할 수 있는 방안을 마련하는 것이 요구된다고 할 것이다.

따라서 이 연구는 경찰공무원의 이직의도에 영향을 미치는 직무관련 태도를 실증적으로 규명하여 경찰공무원의 이직의도의 원인을 파악하고 나아가 이직을 예측하는데 시사점을 제공하고자 하는데 그 목적이 있다. 이러한 연구 목적을 위해 이직의도의 예측변수로 직무관련 태도(직무만족, 조직몰입)와 이직의도의 관계 그리고 직무만족과 이직의도 간에 조직몰입이 매개효과를 가지는지를 규명해 보고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 이직의도

이직이란 관련 문헌에서 다양하게 정의되고 있으나, 기본적으로 이직을 광의로 이해하느냐 아니면 협의로 이해하느냐에 있어서 차이를 보인다. 광의의 이직을 정의하는 예로써, Price(1977)는 이직을 “사회 시스템 구성원 자격의 징계를 넘나드는 이동의 정도”라고 정의하고 있다. 한편 협의의 이직을 정의한 예로써, Mobley(1982)는 이직을 “조직으로부터 금전적인 보상을 받는 개인이 자의로 조직에서 그 구성원으로서의 역할을 포기하는 것”이라고 정의하고 있다(김종진, 2001: 9). 대부분의 학자들은 이직연구의 초점을 작업장에서 종업원이 이직하려는 이유를 설명하는 감정적이고 인지적인 과정을 밝히려 하기 때문에 일반적으로 Mobley(1982)의 정의를 따르고 있다(전무경 외, 2006: 166).

또한 이직의 유형과 관련하여 대부분의 연구들은 비자발적 이직(involuntary turnover)과 전체 이직(total turnover)으로부터 자발적 이직(voluntary turnover)을 구분해왔다. 전체 이직은 일반적으로 종업원이 그만두는 자발적 이직, 종업원이 해고당하는 비자발적 이직 그리고 퇴직에 대한 구체적인 요건에 부응한 후에 떠나는 퇴직을 포함하고 있다. Shaw 등(1998)은 자발적 이직과 비자발

적 이직은 기본적으로 별개의 현상이며, 다른 요인들에 의해 설명되어진다고 주장한다. 자발적 이직은 고용주보다는 종업원이 고용관계를 종결하고, 조직을 떠나는 결정을 종업원이 행사한다는 점에서 비자발적 이직과 차이가 있다(Selden & Moynihan, 2000: 64). 대부분의 연구는 자발적 이직에 초점을 맞추고 있는데 이는 이직이 거의 자발적이며 자발적 이직을 대상으로 할 경우 이론 구성이 쉬워지며 자발적 이직은 관리자의 통제가 가능하기 때문이다(Price & Mueller, 1986; 윤승재, 2007: 46).

따라서 이직의도란 조직구성원이 조직을 자발적으로 떠나려는 것을 의미한다고 할 수 있다. 구체적으로 표현하자면, 조직을 떠나거나 옮기려는 행위, 다른 직장의 탐색, 이직을 생각하는 행위를 모두 포함하는 개념이다. 이직의도와 이직을 동일하게 취급할 수는 없겠지만 이직의도가 실제로 이직으로 이어질 수 있는 확률이 매우 높고 이러한 이직과정은 실증연구를 통해 조사된 바도 있다(전무경 외, 2006: 166).

이직과 이직의도는 실제로 그 결과에 있어서 다르지만 이직의도가 중요한 이유는 근로자가 개인이 형성하고 있는 이직에 관한 태도가 실제 행동으로 이어질 가능성이 높기 때문이다. 이직의도는 이직의 예측변수로 매우 중요하며, Steel과 Ovalle(1984)의 연구에 의하면 이직의도와 이직 간의 상관관계수가 .50으로 상당한 상관관계가 있는 것으로 나타났다(이덕로·김찬중, 2006: 128).

이와 같이 이직의도는 이직을 예측하는 중요한 지표로 사용되고 있다. 또한 지난 20년간 제안되어온 이직에 관한 몇몇 모델들에서 다양한 이론적 모형들의 포괄적인 개요가 보고되어져왔는데 조사결과들은 직무만족과 조직몰입이 이직의도의 선행변수로 나타나왔다(Slattery & Selvarajan, 2005: 55).

이론적, 실증적 연구에서 이직의도가 실제 자발적 이직의 신뢰할 수 있는 지표이며 직무만족과 조직몰입에 의해 강하게 영향을 받는 것으로 나타나고 있다. 예를 들어, Hom과 Griffeth(1995)는 직무에 대해 불만족하고 조직에 대한 몰입을 상실할 때 조직을 떠나는 것을 결심한다고 했으며, Meyer와 Herschovitch(2001)는 종업원이 직무에 불만족할 때 조직에 남아있으려는 바램이 서서히 손상되기 시작한다고 주장하였다. 실제로 낮은 직무만족과 조직몰입의 형태라는 부정적 영향의 초기 결과는 이직에 대한 인식이다(Alexandrov et al., 2007: 359).

Tett와 Meyer(1993)의 메타분석 연구에서 이직의도가 직무만족, 조직몰입과 같은 직무관련태도가 이직의도에 독립적인 영향을 미치며, 실질적 이직의도 사이의 관계를 매개한다는 것을 확인하였다(Moynihan, Boswell & Boudreau, 2000: 4).

따라서 이 연구에서는 자발적 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 직무만족과 조직몰입이라는 직무관련태도를 중심으로 살펴보고자 한다.

2. 직무관련 태도와 이직의도와의 관계

1) 직무만족과 이직의도

(1) 직무만족과 조직몰입

직무만족은 조직몰입과 관련이 있지만 독립된 개념으로 확립되어져왔다. 직무만족이 개인의 직무에 대한 정서적 반응을 나타내는데, 조직몰입은 조직에 대한 좀 더 포괄적인 태도를 나타낸다고 간주된다(LaLopa, 1997: 13).

수많은 연구들이 직무만족과 조직몰입과의 관계를 연구해왔지만 이들의 관계에 대해서는 결론을 내리지 못하고 있으며 다음의 세 가지 부류의 연구로 요약될 수 있다. 첫째, 학자들 사이에 가장 널리 수용되는 주장으로 직무만족이 조직몰입의 원인이라는 것, 둘째, 조직몰입이 직무만족의 원인이라는 것, 셋째, 조직몰입과 직무만족은 상호 영향을 미친다는 것이다(서재현, 1998: 154).

선행연구들에서 가장 일관되게 나타나는 결과는 조직몰입과 직무만족 사이의 정적인 관계가 있다는 것이다. 일반적으로 직무만족이 조직몰입을 야기할 것이라고 가정된다. 이러한 가정은 만일 종업원들이 직무에 좀 더 만족한다면 좀 더 강한 몰입을 발전시켜 애착을 좀 더 나타낼 것이라는 논리에 기초하고 있다. 반대로 직무에 불만족한 종업원들은 조직에 몰입하지 않을 것 같다는 것이다(Addae & Parboteeah, 2006: 347).

이와 같이 직무만족은 조직몰입의 주요한 예측변수로 제시되어져왔다(Lalopa, 1997: 13). 직무만족과 몰입의 세 가지 하위차원과 관계를 조사한 연구들은 모호한 결과를 나타내왔다. Mathieu와 Zajac(1990)은 직무만족이 정서적 몰입과 지속적 몰입과 정적인 관계를 나타낸다고 하였으며, 반면에 다른 연구들(Hackett et al., 1994; Konovsky & Cropanzano, 1991; Withey, 1988)은 지속적 몰입과 부적관계 또는 관련이 없다고 하였다(Moynihan, Boswell & Boudreau, 2000: 4).

또한 Meyer와 Allen(1991)은 기본적 욕구에 만족을 경험하는 사람들이 덜 만족을 경험하는 사람들 보다 조직에 좀 더 감정적 애착을 나타내는 경향이 있다고 하였다. 그들은 전반적인 직무만족이 다른 몰입의 형태보다 정서적 몰입과 좀 더 높게 관련되어진다고 예측하였다(Addae & Parboteeah, 2006: 347). Paulin 등(2006)은 일시적인 사건이 종업원의 정서적 조직몰입에 있어 변화를 초래하지 않을 수 있다 하더라도 직무만족은 그러한 사건에 좀 더 쉽게 영향을 받을 수 있다고 하였다. 실제로 선행변수로서 직무만족은 정서적 조직몰입에 유의한 정적인 영

향을 미친다는 것을 보여주고 있다(Alexandrov et al., 2007: 359).

이 연구에서는 직무만족과 조직몰입사이의 관계에서 지배적인 견해에 기초하여 직무만족이 조직몰입의 선행변수로 예측하고자 한다. 또한 직무만족이 조직몰입의 세 가지 하위 차원에 정적인 영향을 미친다는 가설을 설정하고자 한다.

가설 I. 직무만족은 조직몰입에 정적(+)인 영향을 미칠 것이다.

I-1. 직무만족은 정서적 몰입에 정적(+)인 영향을 미칠 것이다.

I-2. 직무만족은 지속적 몰입에 정적(+)인 영향을 미칠 것이다.

I-3. 직무만족은 규범적 몰입에 정적(+)인 영향을 미칠 것이다.

(2) 직무만족과 이직의도

직무만족과 이직의도 사이의 관계에서, 문헌들의 상당 부분이 직무만족은 이직의도와 부적적으로 관련되어 있다는 것을 보고해왔다(Slattery & Selvarajan, 2005: 55).

Martin(1979)의 실증연구에 의하면 조직구성원의 이직의도에 대한 다양한 요인들의 효과는 그들이 지각하는 직무만족을 매개로 전달된다고 하였으며, Hom 등(1992) 메타분석 결과에서도 직무만족은 이직의도와 유의한 상관관계가 있음이 확인되었다(조경순, 2006: 169). 그리고 Allen과 Griffeth(2001), Allen 등(2003), Chiu와 Francesco(2003)의 연구에서도 직무만족이 이직의도의 강한 예측요인이라는 것을 나타내고 있으며, Elangovan(2001)의 광범위한 연구도 직무만족이 몰입과 이직의도 두 가지 모두를 예측하고, 몰입은 단지 이직의도를 예측한다고 나타내고 있다(Alexandrov et al., 2007: 359).

경찰을 대상으로 한 직무만족과 이직의도와의 연구를 살펴보면, Brough와 Frame(2004) 연구에서 높은 수준의 만족감이 개인의 이직의사에 영향을 미치는 것으로 나타내고 있으며(김상호, 2006: 227), 박성수(2002)의 경찰공무원의 스트레스가 이직에 미치는 영향에 관한 연구에서는 조직 내적요인인 승진, 역할과부하, 보수에 스트레스를 많이 받는 경찰공무원이 이직의도가 높음을 나타내고 있다. 이는 경찰공무원의 직무만족과 관련된 단면적 측면의 스트레스가 이직의도에 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

가설 II. 직무만족은 이직의도에 부적(-)인 영향을 미칠 것이다.

2) 조직몰입과 이직의도

조직몰입은 본래 조직구성원의 이직현상을 설명하기 위하여 조직심리학 학자들에 의해 가장 먼저 개념화되었다(고종욱·손경애, 2007: 3).

일반적으로 직무만족에 비해 조직몰입이 이직과 더 강하게 관련되어진다. 조직에 대한 몰입은 매개요인을 통해 실제 이직과 관련된다. 구체적으로 조직몰입은 이직의도라는 매개요인을 통해 이직과 부적인 관계가 있다. 따라서 조직몰입이 이직의도를 예측할 수 있는지는 이직을 줄이는데 중요하다(허만용, 2001: 181-182).

이직의도에 대한 직무만족과 조직몰입의 영향은 조직몰입의 정서적 개념만을 가지고 주요하게 이론화되고 검증되어져왔다. 선행연구들은 전통적으로 Porter와 그의 동료들(1974)의 정의²⁾에 의존하고 있다. 하지만 최근의 연구는 Allen과 Meyer(1990)에 의해 개발된 조직몰입의 세 가지 요인 모델을 가지고 연구해왔다. 이는 Porter 등의 조직몰입 설문지(Organizational Commitment Questionnaire, OCQ)에서 측정하고 있는 정서적 몰입 뿐 아니라 규범적, 지속적 몰입을 포함하고 있으며 조직과 조직구성원의 관계는 세 가지 요인을 모두 동시에 고려함으로써 잘 이해되어질 수 있다고 하였다. Meyer와 Allen(1991)은 이러한 세 가지 몰입이 이직의도에 영향을 미친다고 예측하였지만,³⁾ 이직의도에 대한 세 가지 몰입차원의 영향에 대한 연구들은 모호한 결과를 나타내왔다. 예를 들어 Meyer 등(1993)의 연구에서는 정서적 몰입과 규범적 몰입만이 유의한 부적인 영향을 미치고 지속적 몰입은 영향을 미치지 못한다고 하였다. 그리고 다른 연구들은 감정적, 지속적 규범만이 유의한 부적인 영향을 미친다는 것을 확인하였으며, 한 연구는 세 가지 몰입 차원 모두 이직의도를 예측한다는 것을 밝혔다(Moynihan, Boswell & Boudreau, 2000: 6-7).

세 가지 몰입 차원 중 정서적 몰입은 이직 문헌에 있어서 중요한 역할을 수행하고 있다. Griffeth, Hom 그리고 Gaertner(2000)와 Meyer 등(2002)에 의해서 수행된 두 가지 메타분석 연구에서 정서적 몰입은 철회적 행동의 중요한 선행변수로서 입증되어진다는 것을 확인하였다. 또한 학자들(Chen et al., 1998; Jaros, Jermier, Koehler & Sincich, 1993)은 지속적 몰입과 이직의도 사이에 부적인 관계가 있다는 것을 발견해왔다(Paré & Tremblay, 2007: 334).

2) Porter, Steers, Mowday 그리고 Boulian(1974)는 개인과 조직의 목표일치 관점에서 개인이 조직의 목표와 가치에 대하여 동일시 할 때 몰입이 발생한다고 보았으며, 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직을 위하여 열심히 노력하고자 하는 의지, 조직의 구성원으로 남고자하는 강한 욕구 등의 세 가지 요소를 가지고 있는 개념으로 정의하고 있다(이창한, 2006: 63).

3) 조직에 몰입한 구성원이 소속을 유지하는 것은, 원하기 때문에(예: 애착), 필요하기 때문에(예: 혜택), 해야만 하기 때문에(예: 의무감)으로(Meyer & Allen, 1997: 10-13, 92-93), 조직에 몰입한 개인은 이직의도를 줄이고 조직을 이탈하지 않을 것으로 기대된다는 것이다(허만용, 2001: 162).

Jarose 등(1993)에 의하면 몰입의 형태(예를 들어, 감정적 몰입, 규범적 몰입 그리고 지속적 몰입) 중에서 정서적 몰입이 이직의도와 가장 강한 부적 관계를 나타내고 있다(Alexandrov et al., 2007: 359).

가설 III. 조직몰입은 이직의도에 부적(-)인 영향을 미칠 것이다.

III-1. 정서적 몰입은 이직의도에 부적(-)인 영향을 미칠 것이다.

III-2. 지속적 몰입은 이직의도에 부적(-)인 영향을 미칠 것이다.

III-3. 규범적 몰입은 이직의도에 부적(-)인 영향을 미칠 것이다.

한편, 기존의 직무만족-이직의도의 관계에서 조직몰입의 효과를 고려한 것은 Bluedorn(1982)로 이직 및 이직의도에 대한 서로 다른 이론적 배경에서 제안된 상이한 모형들을 통합하여 실증적 분석결과를 제시한 그의 연구에서 직무만족이 조직몰입에, 그리고 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향을 확인하였다. 직무만족-조직몰입-이직의도와의 관계에 대한 이러한 실증적 결과는 William과 Hazer(1986)의 분석에서도 재차 확인되었으며, 조직몰입의 매개효과는 Elangoven(2001)과 Allen 등(2003)의 연구를 통해 추가적으로 확인되었다(조경순, 2006: 169-170).

세 가지 몰입 차원이 직무만족과 이직의도 간의 관계를 매개하는지에 대한 Clugston(2000)의 연구에서, 완전매개된 또는 비매개된 모델보다 부분매개된 다차원적 몰입 모델이 데이터에 적합하다는 연구결과를 확인하였다. 경로 계수는 감정적 몰입이 직무만족과 이직의도 사이의 관계를 매개하고 규범적 몰입과 지속적 몰입은 매개를 하지 못하는 것으로 나타났다(Moynihan, Boswell & Boudreau, 2000: 6).

가설 IV. 조직몰입은 직무만족과 이직의도 간의 관계를 매개할 것이다.

IV-1. 정서적 몰입은 직무만족과 이직의도 간의 관계를 매개할 것이다.

IV-2. 지속적 몰입은 직무만족과 이직의도 간의 관계를 매개할 것이다.

IV-3. 규범적 몰입은 직무만족과 이직의도 간의 관계를 매개할 것이다.

III. 조사설계 및 분석

1. 조사설계

이 연구는 경찰공무원의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하고자 하는데

그 목적이 있다. 이러한 목적을 달성하기 위하여 경찰공무원의 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 이직 모델과 선행연구에서 중요한 예측요인으로 가정되는 직무만족과 조직몰입이라는 두 가지 직무관련 태도를 중심으로 이직의도와의 관계를 파악하고자 한다.

1) 표본 설계 및 표본의 특성

이 연구의 조사대상은 경찰종합학교 기본교육과정과 직무교육과정에 참여한 순경에서 경사까지의 경찰공무원을 대상으로 하였으며, 2007년 8월 13일에서 8월 17일까지 설문조사를 통하여 자료를 수집하였다. 총 550부의 설문지를 배포하여 미회수, 무응답 및 불성실한 응답을 한 설문지를 제외하고 463부의 설문지를 최종 분석 자료로 사용하였다.

표본의 특성을 살펴보면, 성별은 남자가 95.0%(440명)을 차지하고 있어 여자 5.0%(23명)보다 높은 비율을 나타내고 있다. 연령대는 20대가 4.8%(22명), 30대가 32.6%(151명), 40대 이상이 62.6%(290명)으로 나타났으며, 학력은 고등학교졸업 이하가 31.3%(145명), 전문대학중퇴 및 졸업이 23.3%(108명), 대학교중퇴 및 졸업 이상이 45.4%(210명)로 나타났다. 계급은 순경 9.3%(43명), 경장 13.8%(64명), 경사가 76.9%(356명)로 나타났으며, 경찰서 등급은 1급지가 70.4%(326명), 2급지가 15.6%(72명), 3급지가 13.0%(60명)으로 나타났다. 경찰근속년수는 5년 미만이 11.7%(54명), 5년 이상~10년 미만이 12.1%(56명), 10년 이상~15년 미만이 13.8%(64명), 15년 이상이 61.3%(284명)으로 나타났다.

2) 측정도구

이 연구에서 경찰공무원의 직무관련 태도와 이직의도와의 관계를 측정하기 위하여 독립변수인 직무만족, 매개변수인 조직몰입 그리고 종속변수인 이직의도는 국내외 선행연구에서 신뢰성과 타당성이 입증된 설문문항들을 이 연구에 맞게 수정·보완하여 사용하였다.

독립변수인 직무만족은 Forte(2002)의 연구에서 활용된 Hackman과 Oldham(1975)의 직무진단조사(Job Diagnostic Survey, JDS) 설문에 포함되어 있는 전반적인 직무만족을 측정하는 5개의 문항 중 3개 문항을 리커트식 7점 척도를 이용하여 측정하였다. 매개변수인 조직몰입은 Meyer, Allen 그리고 Smith(1993)의 정서적 몰입, 규범적 몰입, 지속적 몰입 각각에 대해 6개 항목으로 이루어진 측정문항을 리커트식 7점 척도를 사용하여 측정하였다. 마지막으로 종속변수인 이직의도는 Shin(2003)의 연구에서 사용된 Cummann, Fichman, Jenkins 그리고 Klesh(1979)의 세 가지 측정문항을 리커트식 7점 척도를 사용하여 측정하였다.

3) 분석방법

이 연구는 직무관련 태도가 이직의도에 미치는 영향과 직무만족과 이직의도 간에 조직몰입이 매개역할을 수행하는지를 검증하는데 있다. 따라서 조직몰입과 직무만족이 이직의도에 미치는 영향과 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향은 단일회귀분석과 다중회귀분석을 이용하여 검증하였으며, 직무만족과 이직의도 사이에 조직몰입의 매개효과 검증을 위해서는 Baron과 Kenny(1986)의 매개회귀분석 방법을 사용하였다.

Baron & Kenny(1986)의 3단계 회귀분석을 통한 매개역할 분석 절차는 첫째, 매개변인은 독립변인에 회귀되어야 하며, 둘째, 종속변인이 독립변인에 회귀되어야 하며, 셋째, 종속변인이 매개변인과 독립변인에 동시에 회귀되어야 한다.

매개효과(mediating effect)가 존재하기 위해서는 1차적으로 첫 번째 단계의 회귀계수가 유의하게 나타나야 하며, 두 번째 단계의 회귀계수 또한 유의해야 한다. 그리고 세 번째 단계에서 독립변수가 통제된 상태에서 매개변수가 유의하며,⁴⁾ 매개변수가 통제된 상태에서 독립변수가 유의하지 않으면 완전매개 상태로 해석할 수 있다. 그러나 상호 통제된 상태에서 둘 다 유의하게 나타날 경우 독립변수의 매개효과와 직접효과가 동시에 존재하는 부분매개 상태로 해석하게 된다(박원우·고수경, 2006: 534).

2. 조사분석

1) 측정지표의 타당성·신뢰도 검증

이 연구에 사용한 측정변수들의 타당성을 검증하기 위하여 요인분석을 실시하였다. 요인분석에서 요인추출 모델은 주성분분석(Principle Component Analysis) 방법을 사용하였고 요인회전은 직각회전(Varimax)법을 사용하였다. 고유값 1 이상과 요인적재 값이 .4 이상인 항목을 유의한 것으로 판단하였다. 그리고 각 변수들에 사용된 문항별 측정지표에 대한 신뢰도 검증을 위하여 내적일관성법을 사용하여 Cronbach's alpha .6 수준으로 신뢰도 검증을 하였다.

직무만족의 경우, 요인분석 결과 고유값 1 이상으로 전체분산의 74.3%를 설명하고 있으며, 신뢰도 계수가 .822로 신뢰도가 높은 것으로 나타났다. 조직몰입의 경우, 18개의 항목 중 요인적재치가 어느 요인에도 만족스럽지 못하거나 동일한 차원으로 묶이지 않는 2개의 항목은 타당성을 저해하기 때문에 제거하고 고유값 1

4) 독립변수의 효과가 3단계 회귀분석에서보다 2단계 회귀분석에서 더 클 경우 매개변수의 역할이 입증된다(한광현, 2003: 2209).

이상의 3개의 요인을 추출하였으며 전체 분산의 약 54%를 설명하고 있으며, 모든 변수의 신뢰도 계수가 .6 이상으로 신뢰도가 높은 것으로 나타났다. 그리고 이직의도 경우, 고유값 1 이상으로 전체분산의 68.1%를 설명하고 있으며, 신뢰도 계수가 .751로 신뢰도가 높은 것으로 나타났다.

<표 3-1> 직무만족에 관한 타당성 및 신뢰도 검증

항목	요인분석	
	요인1	신뢰도 검증 Cronbach's α
나는 전반적으로 현재의 직무에 만족하고 있다.	.904	.822
나는 대체로 내가 경찰직에서 행하는 업무의 종류에 만족한다.	.913	
경찰직에 있는 대부분의 사람들은 경찰직에 매우 만족한다.	.760	
아이겐값	2.229	
분산값(%)	74.305	
누적분산(%)	74.305	

<표 3-2> 이직의도에 관한 타당성 및 신뢰도 검증

항목	요인분석	
	요인1	신뢰도 검증 Cronbach's α
나는 아마도 내년에 새로운 직업을 구할 것이다.	.838	.751
나는 내년에 적극적으로 새로운 직업을 구할 것 같다.	.768	
나는 종종 퇴직에 관하여 생각한다.	.866	
아이겐값	2.042	
분산값(%)	68.056	
누적분산(%)	68.056	

<표 3-3> 조직몰입에 관한 타당성 및 신뢰도 검증

항목	요인분석			신뢰도 검증 Cronbach's α
	요인1 (정서적 몰입)	요인2 (규범적 몰입)	요인3 (지속적 몰입)	
나는 우리 조직에서 나의 남은 직장 생활을 보내는 것이 매우 행복할 것이다.	.588	.385	.004	.832
나는 실제로 우리 조직의 문제가 나의 문제인 것처럼 느낀다.	.540	.345	.010	
나는 나의 조직에서 가족의 일원인 것처럼 느낀다.	.754	.054	-.047	
나는 우리 조직에 대하여 정서적으로 귀속되었다고 느낀다.	.764	-.041	-.079	
우리 조직은 나에게 개인적으로 큰 의미가 있다.	.700	.200	.155	
나는 나의 조직에 대하여 강한 소속감을 느낀다.	.826	.049	-.076	

아무리 나에게 이익이 된다고 하더라도 지금 우리 조직을 떠나는 것은 옳지 않다고 생각한다.	.413	.574	.150	.762
나는 지금 우리 조직을 떠나면 죄책감을 느낄 것 같다.	.073	.798	.132	
우리 조직은 나의 충성을 받을 만하다.	.350	.701	.116	
내가 회사를 떠나지 않는 것은 같이 일한 사람들에게 의무감을 느끼기 때문이다.	-.101	.768	-.030	
내가 원한다 하더라도 지금 당장 조직을 떠나는 것은 나에게 있어 매우 어려운 것이다.	.306	.225	.597	.749
내가 지금 조직을 떠나기로 결심한다면 나의 생활이 혼란스러워 질 것이다.	.229	.215	.720	
지금 내가 우리조직에 남아 있는 것은 원해서인 동시에 필요에 의해서이다.	.435	.324	.462	
나는 조직을 떠나기 위해 고려할 선택의 여지가 거의 없다고 느낀다.	.009	.099	.625	
내가 이 조직을 떠나는 부정적 결과 중의 하나는 이용가능한 대안이 많지 않다는 것이다.	-.203	-.145	.786	
이 조직에 내 자신의 많은 부분을 바치지 않았더라면 다른 곳에서 일하는 것을 고려해 보았을 것이다.	-.223	.017	.694	
아이겐 값	4.198	2.810	2.706	
분산값(%)	23.322	15.612	15.036	
누적분산(%)	23.322	38.933	53.969	

2) 가설의 검증

(1) 상관관계분석

<표 3-4>는 회귀분석으로 선행분석으로 각 변수들 간의 관련성을 분석한 결과, 연령과 근속년수($r=.872$)에 있어서 가장 높은 정(+)의 상관관계를 나타내고 있다. 직무만족과 조직몰입의 하위 차원 간에는 모두 정(+)의 상관관계를 나타내고 있으며, 정서적 몰입($r=.438$)과 지속적 몰입($r=.454$) 사이에서 높은 정(+)의 상관관계를 나타내고 있다. 이직은 직무만족과 조직몰입의 하위 차원 간에 모두 부(-)의 상관관계를 나타내고 있으며, 정서적 몰입($r=-.432$)과 높은 부(-)의 상관관계를 나타내고 있다.

<표 3-4> 상관관계분석

구분	평균 (표준편차)	성별	연령	학력	등급지	근속 년수	직무 만족	정서적 몰입	지속적 몰입	규범적 몰입
연령		.325**								
학력		-.174**	-.316**							
등급지		.070	.045	.014						
근속 년수		.203**	.872**	-.413**	-.002					
직무 만족	4.68 (1.17)	.116*	.068	-.075	-.043	.056				
정서적 몰입	4.77 (1.15)	.058	.007	-.121**	-.098*	.079	.438**			
지속적 몰입	5.07 (1.02)	.135**	.026	-.051	-.009	.016	.454**	.425**		
규범적 몰입	4.20 (1.28)	.052	.074	-.029	.001	.097*	.134**	.132**	.297**	
이직 의도	2.25 (1.15)	.038	.079	-.010	.119*	.057	-.360**	-.432**	-.277**	-.224**

** .p<.01, * .p<.05

주 : 성별은 남자를 1, 여자를 0으로 더미 변수화 하였으며, 학력은 교육기간을 연속 변수화 하였으며, 등급지는 1급지를 1, 2·3급지를 0으로 처리하였음.

(2) 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향

직무만족이 조직몰입에 미치는 영향력을 검증하기 위하여 성별, 연령, 학력, 등급지, 근속년수 등 인구통계학적 변수를 통제한 상태에서 회귀분석을 실시한 결과는 <표 3-5>와 같다. 상관관계분석에서 연령과 근속년수 간에 높은 상관관계를 나타냈으나, 공차한계와 VIF 값이 .1 이상과 10 이하로 다중공선성의 위험을 가진 변인은 없는 것으로 나타났다. <표 3-5>에서 나타나는 바와 같이 직무만족은 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 세 가지 하위차원 모두에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 직무만족이 증가할수록, 조직몰입의 수준이 높아질 것이라고 예측할 수 있으며 가설 I는 채택되었음을 알 수 있다.

<표 3-5> 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향

	종속변수											
	정서적 몰입				지속적 몰입				규범적 몰입			
	B	베타	t	유의 확률	B	베타	t	유의 확률	B	베타	t	유의 확률
상수	4.841		6.938	.000	4.300		6.246	.000	1.985		2.544	.011
성별	.215	.041	.897	.370	.170	.037	.720	.472	.572	.098	2.135	.033
연령	-.059	-.284	-3.142	.002	-.016	-.087	-.858	.391	-.014	-.061	-.674	.501
학력	-.038	-.061	-1.318	.188	.020	.036	.693	.489	-.007	-.010	-.220	.826
등급지	-.169	-.067	-1.603	.110	.017	.008	.160	.873	.014	.005	.119	.906
근속년수	.005	.268	2.962	.003	.003	.173	1.706	.089	.000	.020	.225	.822
직무만족	.427	.433	10.328	.000	.110	.126	2.695	.007	.484	.442	10.476	.000
R ²	.224				.028				.212			
F(유의확률)	21.727 (.000)				2.166 (.045)				20.196 (.000)			

(3) 직무만족이 이직의도에 미치는 영향

<표 3-6>에서 나타나는 바와 같이 직무만족이 이직의도에 미치는 영향력을 검증하기 위하여 성별, 연령, 학력, 등급지, 근속년수 등의 인구통계학적 변수를 통제 한 상태에서 회귀분석을 실시하였다. 분석 결과, 다중공선성의 위험을 가진 변인은 없는 것으로 나타났으며, 직무만족은 이직의도에 부적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 직무만족이 증가할수록 이직의도는 낮아질 것이라고 예측할 수 있으며, 가설 H는 채택되었음을 알 수 있다.

<표 3-6> 직무만족이 이직의도에 미치는 영향

	종속변수			
	이직의도			
	B	베타	t	유의확률
상수	2.848		3.909	.000
성별	.229	.043	.914	.361
연령	.021	.102	1.076	.283
학력	-.006	-.010	-.214	.831
등급지	.242	.096	2.200	.028
근속년수	.000	-.024	-.251	.802
직무만족	-.358	-.363	-8.285	.000
R ²	.149			
F (유의확률)	13.201 (.000)			

(4) 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향

조직몰입의 세 가지 하위 차원이 이직의도에 미치는 영향력을 검증하기 위하여 성별, 연령, 학력, 등급지, 근속년수 등의 인구통계학적 변수를 통제한 상태에서 회귀분석을 실시한 결과는 <표 3-7>과 같다. 다중공선성 위반여부를 살펴보기 위해 공선성 통계량을 산출하였으나 다중공선성의 위험을 가진 변인은 없는 것으로 나타났다. 분석 결과, 조직몰입의 세 가지 하위 차원의 몰입 중에서 정서적 몰입과 지속적 몰입만이 부적으로 이직의도에 영향을 미치고 있으며, 정서적 몰입이 지속적 몰입 보다 이직의도에 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 정서적 몰입과 지속적 몰입이 높을수록 이직의도가 낮아질 것이라고 예측할 수 있고, 규범적 몰입에 대한 가설 III-3은 기각되어 가설 III은 부분채택 되었음을 알 수 있다.

<표 3-7> 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향

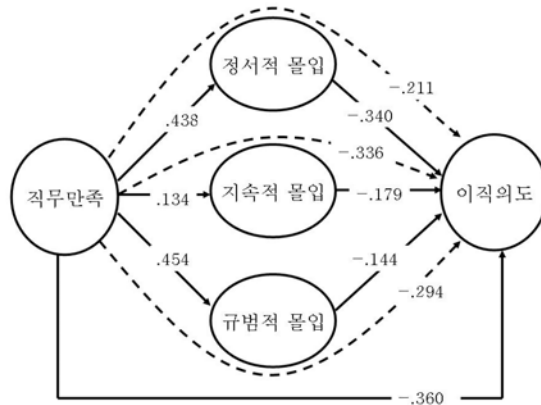
	종속변수			
	이직의도			
	B	베타	t	유의확률
상수	5.029		6.704	.000
성별	.302	.057	1.266	.206
연령	-.007	-.033	-.364	.716
학력	-.014	-.022	-.485	.628
등급지	.200	.080	1.911	.057
근속년수	.002	.113	1.246	.214
정서적 몰입	-.386	-.387	-8.328	.000
지속적 몰입	-.186	-.165	-3.800	.000
규범적 몰입	-.064	-.071	-1.494	.136
R ²	.239			
F(유의확률)	17.605 (.000)			

(5) 조직몰입의 매개효과

조직몰입의 매개 역할을 검증한 분석 결과, <표 3-8>에서 나타나는 바와 같이 3단계의 회귀식 가정을 모두 충족시키고 있으며 조직몰입의 세 가지 하위 차원 모두 직무만족과 이직의도 사이에서 부분매개 효과를 나타내고 있다. 이는 직무만족이 조직몰입의 세 가지 하위차원인 정서적 몰입, 지속적 몰입 그리고 규범적 몰입을 증대시켜 이직의도를 감소시키는데 영향을 미칠 수 있다는 것이다. 따라서 가설 IV는 채택되었음을 알 수 있다. 직무만족, 조직몰입 그리고 이직의도와의 경로를 그림으로 나타내면 <그림 3-1>과 같다.

<표 3-8> 매개효과 검증을 위한 3단계 회귀분석

매개변수	독립변수	단계	종속변수			
			이직의도			
			B	베타	Sig	R ²
정서적 몰입	직무만족	1단계	.432	.438	.000	.192
		2단계	-.353	-.360	.000	.129
		3단계(독립)	-.207	-.211	.000	.223
		3단계(매개)	-.338	-.340	.000	
지속적 몰입	직무만족	1단계	.117	.134	.004	.018
		2단계	-.353	-.360	.000	.129
		3단계(독립)	-.329	-.336	.000	.161
		3단계(매개)	-.202	-.179	.000	
규범적 몰입	직무만족	1단계	.498	.454	.000	.206
		2단계	-.353	-.360	.000	.129
		3단계(독립)	-.289	-.294	.000	.146
		3단계(매개)	-.129	-.144	.003	



<그림 3-1> 조직몰입의 매개 경로

IV. 결 론

이 연구는 경찰공무원의 이직의도에 영향을 미치는 직무관련 태도를 실증적으로 규명하여 경찰공무원의 효과적인 인적자원관리 방안을 수립하는데 기초자료를 제

시하고자 하는데 그 목적이 있다. 이론적 배경을 통하여 설정되었던 가설들은 대부분 채택되었으며 주요한 연구 결과는 다음과 같다.

첫째, 직무만족과 조직몰입과의 관계에서는 직무만족이 세 가지 조직몰입의 하위차원에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 선행연구들에서 나타나는 바와 같이 직무만족이 조직몰입의 중요한 예측변수이며, 직무만족과 조직몰입의 세 가지 하위차원과의 관계는 연구마다 모호한 관계를 나타내고 있음을 보여주고 있다. 이 연구에서는 정서적 몰입과 지속적 몰입과 정적인 관계를 나타낸다는 선행 연구결과와는 유사한 결과를 나타내고 있지만 전반적 직무만족과 가장 높게 관련된다는 정서적 몰입보다 규범적 몰입이 다소 높은 관계를 나타내 선행연구와 차이를 나타내고 있다.

둘째, 직무만족과 이직의도와와의 관계에서는 대부분의 선행연구들에서 입증된 것과 같이 직무만족이 이직의도에 부적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셋째, 조직몰입과 이직의도의 관계 역시 선행연구들과 유사한 결과를 나타내고 있는데 정서적 몰입과 지속적 몰입이 이직의도에 부적으로 유의한 영향을 미치며 정서적 몰입이 이직의도와 강한 부적관계를 나타냈다. 그리고 가설의 검증에서는 제시되지 않았지만 직무만족과 조직몰입의 이직의도에 대한 상대적인 영향력에 있어서는 직무만족 보다 조직몰입이 이직의도와 부적으로 더욱 관련이 있는 것으로 나타났다.

넷째, 직무만족과 이직의도 사이에서 조직몰입의 매개효과는 세 가지 하위 차원의 몰입 모두 매개역할을 수행하고 있는 것으로 나타났다. 규범적 몰입의 경우 직접적으로 이직의도에 영향을 미치지 못하는 못하였지만 직무만족에 영향을 받아서 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

따라서 이러한 전반적인 결과를 바탕으로 경찰공무원의 이직의도를 감소시키기 위해서는 경찰공무원의 직무관련 태도에 영향을 미치는 요인들을 파악하여 직무에 대한 만족과 조직에 대한 몰입의 수준을 긍정적으로 변화시키고 증대시킬 수 있는 방안이 마련되어야 할 것이다.

마지막으로 표본의 대표성과 관련해서 순경에서 경사까지의 비간부 경찰공무원만을 대상으로 연구를 수행한 점, 이직의도를 포괄적으로 설명할 수 있는 요인들을 고려하지 못한 점, 실제 이직과의 관계를 검증하지 못한 점 등은 이 연구의 한계라고 할 수 있다. 또한 이직의도를 중심으로 한 횡단적 연구이기 때문에 경찰공무원의 직무관련 태도와 이직과의 관계를 충분히 설명할 수 없다는 한계가 있다. 최근에 이러한 연구의 한계를 극복하기 위하여 패널자료를 활용한 연구가 활발히 진행되고 있는데 향후 경찰공무원의 이직에 대한 연구에 있어서도 종단적인 분석이 가능한 객관적인 자료를 활용하여 보다 체계적인 연구가 이루어져야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 고강호(2007). 「노인의료복지시설 조직구성원의 조직몰입과 이직의도에 영향을 미치는 요인」. 박사학위논문, 경북대학교 대학원.
- 고종욱·손경애(2007). “교사의 개인적 특성과 조직의 구조적 특성 및 상황적 특성이 조직 몰입에 미치는 영향”. 『인적자원관리연구』, 14(1): 1-12.
- 김상호(2006). “경찰직무만족에 대한 고찰”. 『지방정부연구』, 10(2): 223-240.
- 김종진(2001). 「연구인력의 이직 의사과정에 관한 실증적 연구 : 이직표출 모형의 검증」. 박사학위논문, 고려대학교 대학원.
- 박성수(2002). “경찰공무원의 스트레스가 이직에 미치는 영향에 관한 연구”. 『한국공안행정학회보』, 13: 99-135.
- 박원우·고수경(2006). “개인-조직 적합성과 직무태도 간 관계에서 프로세스 갈등의 매개 역할”. 『경영학연구』, 35(2): 521-555.
- 서재현(1998). “조직몰입과 직무만족 사이의 관계에 대한 연구”. 『경영연구』, 13(4): 153-178.
- 윤승재(2007). 「스포츠조직 종사자들의 직무만족, 조직몰입, 직업몰입이 이직의도에 미치는 영향」. 박사학위논문, 인하대학교 대학원.
- 이상원(2004). “경찰관서장의 변혁적 리더십이 부하의 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구”. 『한국공안행정학회보』, 17: 261-288.
- 이창한(2006). “경찰관의 조직몰입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구 - 직무관련 요인을 중심으로-”. 『한국경찰학회보』, 12: 59-80.
- 이덕로·김찬중(2006). “직무만족과 이직의도와와의 관계에 관한 연구 : 고용형태의 조절효과를 중심으로”. 『인적자원관리연구』, 13(1): 123-144.
- 전무경·김정환·한권희·남궁일성(2006). “조직 내 갈등이 조직구성원의 직무태도에 미치는 영향에 관한 연구”. 『대한경영학회지』, 19(1): 159-180.
- 조경순(2006). “조직구성원의 이직의도에 대한 변화몰입의 효과: 국내 금융기관의 인수합병 상황에 대한 분석”. 『인적자원관리연구』, 13(1): 167-182.
- 한광현(2003). “근로자의 감정성향에 따른 이직의향 - 직무만족과 자기효능감의 매개효과를 중심으로-”. 『대한경영학회지』, 41: 2197-2215.
- 허만용(2001). “조직유형과 직위에 따른 이직의도와 조직몰입의 관계: 메타분석적 연구”. 『한국행정학회보』, 35(3): 181-197.
- 서울신문(2000), “경찰 절반이상 이직 생각했다”. 2.4: 24.
- Addae, H. M. & Parboteeah, K. P.(2006). Organizational Information, Organizational

- Commitment and Intention to Quit: A Study of Trinidad and Tobago. *International Journal of Cross Cultural Management*. 6(3):343–359.
- Alexandrov, A., Babakus, E. & Yavas, U.(2007). The Effects of Perceived Management Concern for Frontline Employees and Customers on Turnover Intentions: Moderating Role of Employment Status. *Journal of Service Research*. 9(4):356–371.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A.(1986). The Moderate–mediator variable distinction in social psychological research : conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*. 51(6):1173–1182.
- Forte, P. L.(2002). The Implications of Job Characteristics on Psychologist's Experience of Burnout Evaluation of Job Satisfaction. Ph. D. Dissertation. Columbia University.
- LaLopa, J. M.(1997). Commitment and Turnover in Resort Jobs. *Journal of Hospitality & Tourism Research*. 21(2):11–26.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. A.(1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three–component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. 78:538–551.
- Moynihan, L. M., Boswell, W. R. & Boudreau, J. W.(2000). The influence of job satisfaction and organizational commitment on executive withdrawal and performance. CAHRS Working Paper 00–16.
- Paré, G. & Tremblay, M.(2007). The Influence of High–Involvement Human Resources Practices, Procedural Justice, Organizational Commitment, and Citizenship Behaviors on Information Technology Professionals' Turnover Intentions. *Group & Organization Management*. 32(3): 326–357.
- Selden, S. C. & Moynihan, D. P.(2000). A Model of Voluntary Turnover in State Government. *Review of Public Personnel Administration*. 20(2): 63–74.
- Shin K. H.(2003). Job engagement and job burnout in a South Korean sample. Ph. D. Dissertation. Kansas State University.
- Slattery, J. P. & Selvarajan, T.T. R.(2005). Antecedents to Temporary Employee's Turnover Intention. *Journal of Leadership and Organizational Studies*. 12(1): 53–66.
- Wright, T. A. & Bonett, D. G.(2007). Job Satisfaction and Psychological Well–Being as Nonadditive Predictors of Workplace Turnover. *Journal of Management*. 33(2):141–160.

Abstract

A Study on the Effects of Job-related Attitudes on Intention to Leave in Rank and File Police Officers

LEE, Kang-Hoon

The purpose of this study is to examine the relation between job-related attitudes and intention to leave. To achieve this purpose of study, it set a frame of analysis based on theoretical background about intention to leave, and examined empirically about rank and file police officers. By setting job-related attitudes(organizational commitment, job satisfaction) regarded as the antecedents of the intention to leave, this study examines the relation with intention to leave.

The major results of this study are as follows:

First, in the relation between job satisfaction and organizational commitment, job satisfaction(+) significantly influence on affective commitment, continuance commitment and normative commitment.

Second, in the relation between job satisfaction and intention to leave, job satisfaction(-) significantly influence on intention to leave.

Third, in the relation between organizational commitment and intention to leave, affective commitment(-) and continuance commitment(-) significantly influence on intention to leave. but normative commitment did not.

Forth, as the result of research about if organizational commitment works as a mediating effect between job satisfaction and intention to leave or not, it works as a mediating effect between job satisfaction and intention to leave in case of affective commitment, continuance commitment and normative commitment.

Based on these results, to raise the level of job-related attitudes that influences on intention to leave, and to form the positive job-related attitudes are demanded to prevent and reduce intention to leave.

Key Words : Police Officer, Job-related Attitudes, Intention to Leave,
Job Satisfaction, Organizational Commitment