

수사경찰의 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향 - 상사신뢰의 매개효과를 중심으로 -

한진태* · 곽대경**

〈요약〉

한국의 법정에서는 증거재판주의를 중시하고 있고, 증거수집과정과 절차의 정당성도 요구하고 있다. 따라서 이러한 업무를 수행하는 수사경찰이 자신이 속한 경찰조직에 애착을 느끼고, 조직의 목표에 대한 일체감을 느끼는 것을 의미하는 조직몰입의 수준을 높이는 것이 필요하다. 이러한 인식에 바탕을 두고 이 연구에서는 수사경찰의 조직공정성에 대한 인식이 조직몰입에 미치는 영향을 분석하였고, 조직공정성은 분배공정성, 절차공정성 그리고 상호작용공정성으로 구분하였다. 그리고 이 연구는 수사경찰의 조직공정성에 대한 인식이 조직몰입에 미치는 영향을 분석하는 데에 있어, 상사의 신뢰를 매개 변수로 투입하여 다중 회귀분석을 통하여 효과를 검증한 점에 특색이 있다. 기본적으로 이 연구는 대한민국의 수사경찰이 현장수사업무를 수행하는데 있어 상사의 신뢰가 중요하다는 가정 하에서 연구를 하게 되었다. 이 연구의 목적달성을 위해 2017년 5월부터 2019년 10월까지 총 3회에 걸쳐 경찰인재개발원에서 운영 중인 수사요원선발과정과 전국 수사경찰 직무교육 과정을 활용하여 설문조사를 실시하였으며 총 500부를 분석 자료로 활용하였다. 이 연구의 결과분석을 살펴보면, 첫째, 수사경찰공무원의 조직공정성이 종속변수인 조직몰입에 대해 통계적으로 유의미한 정적(+)효과가 있는 것으로 나타났다. 둘째, 조직공정성과 조직몰입의 관계에서 수사경찰공무원의 상사의 신뢰는 매개효과가 있는 것으로 나타났다.

주제어 : 수사경찰, 조직공정성, 상사의 신뢰, 조직몰입, 범죄수사

* 동국대학교 일반대학원 경찰행정학과 박사수료 (제1저자)

** 동국대학교 경찰사법대학 교수 (교신저자)

목 차
I. 서 론
II. 이론적 배경
III. 연구 방법
IV. 연구결과 및 논의
V. 결 론

I. 서 론

한국의 법정에서는 증거재판주의를 중시하고 있는데, 이는 단순히 사실의 인정은 증거에 입각해야 한다는 근대 형사소송법상의 원칙을 표명함에 불과한 것이 아니라, 증거수집 과정과 절차의 정당성도 요구하고 있다. 따라서 실제로 범죄관련 증거수집과 수사를 담당하는 경찰관이 조직공정성에 대해 어떠한 인식을 가지고 있고, 이것이 조직몰입(Organizational Commitment)에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보는 것은 의미 있고 중요한 일이다. 또한, 이 관계에 있어서 상사의 신뢰라는 매개변수가 어떠한 효과를 보이는가를 파악하는 것은 가치 있고 시의적절한 연구과제인 것으로 판단된다.

최근에 많이 연구되고 있는 서번트 리더십이나 변혁적 리더십의 공통적 특징 중 하나가 부하직원들이 느끼는 상사에 대한 신뢰를 핵심요소로 삼는다는 점이다. 따라서 상사의 신뢰는 리더십이 발휘되는 이면의 과정을 설명할 수 있는 주요변수로서 구성원의 조직 내 태도나 행동에 유의미한 영향을 미친다. 수사경찰공무원들 중에서 상사의 신뢰를 높게 평가하는 수사경찰은 조직에 대한 높은 몰입도를 나타내며 이직률도 낮고, 조직몰입에 더 많은 노력을 할애한다(Vandenberghе, Sucharski, & Rhodes, 2002; Whittington, Goodwin, & Murray, 2004). 국내의 학계에서는 상사의 신뢰에 대한 관심이 아직은 부족하고 이러한 상사의 신뢰라는 매개 변수에 대한 보다 다양한

접근이 아직 이루어지지 못하고 있으며, 특히 조직공정성과 종속변수인 조직몰입과의 관계에서 매개변인으로서 상사의 신뢰를 포함시켜 동시에 분석한 연구는 아직까지 미흡한 실정이다(Chen & Chie, 2008). 이 연구는 조직공정성과 조직몰입을 실증적으로 검증한 후, 이 두변인간의 관계성을 설명하는 데에 있어 매개변수로 상사의 신뢰를 포함시켜 분석을 실시하였다. 이때, 독립변수와 매개변수를 통합적으로 분석하기 위해 매개효과(mediating effect) 모형을 통계적으로 검증하였다. 이와 같은 접근은 상사의 신뢰가 부하직원의 조직몰입(Organizational Commitment) 행동에 어떻게 영향을 미치는가, 그리고 이러한 영향력은 어떠한 상황적 조건을 필요로 하는가에 대한 새로운 관점을 제시할 수 있다. 그리고 이 연구의 분석결과를 바탕으로 실제 수사경찰공무원을 관리하기 위한 실무적인 시사점들을 제공할 수 있을 것으로 기대한다.

II. 연구의 이론적 배경

1. 조직공정성 이론

1980년대 중반까지 공정성의 연구는 형평성 있는 보상에 초점을 두었고 이를 현재 분배공정성이라는 용어로 정의하였으며, 공정성은 초기 임금, 승진 등 보상과 관련한 결과적 대우를 의미한다. 그러나 Thibaut & Walker(1975)가 법제도나 분쟁해결 기제의 공정성 인식을 다룬 연구를 진행하면서 보상의 정도를 결정하기 위한 수단과 절차가 얼마나 공정했는지를 평가하였다. 분배공정성이 형평성 이론에 기초한 불공정성을 구체적으로 설명해내지 못한다는 점을 보완하기 위해 절차공정성(procedural justice)의 개념이 관심을 받기 시작한 이후에 조직공정성을 또 다시 분배공정성과 절차공정성으로 구분하여 연구가 진행되었다(Moorman, 1991; Konovsky & Pugh, 1994). 나아가 1990년대에 Niehoff & Moorman(1993)와 Tyler & Bies(1990)는 절차공정성과 상호작용공정성은 개념적으로 구분된다는 결과를 발표하면서 이후 공정성은 분배공정성, 절차공정성, 그리고 상호작용공정성의 세 차원으로 구분하여 연구되어져 왔다(신규희, 2013: 10-13).

〈표 1〉 학자들에 따른 조직공정성에 관한 개념 정의

학자	조직공정성에 관한 개념 정의
Greenberg(1987)	조직의 보상이 공정한가에 대한 구성원의 주관적인 지각수준으로서 그 보상결과에 대한 것과 배분절차에 대한 것.
Folger & Konovsky(1989)	보상의 총량을 결정하는데 이용되는 수단이나 절차가 얼마나 공정한가에 대한 인지정도.
Price&Mueller(1986) & Moorman(1991)	보상 배분의 결과에 대한 구성원의 지각된 공정성 정도, 즉, 직무수행의 결과에 대한 반대급부로 부여받는 보상정도가 얼마나 공정한가의 정도.

출처: 성시한(2014: 23)의 조직공정성 개념 정의를 재정리.

2. 조직공정성의 구성요소

1) 분배공정성 (Distributive Justice)

분배공정성은 조직이 보유한 자원, 작게는 조직의 보상과 관련한 배분 결과에 대하여 지각된 공정성이다. 특히, 종사원의 보상에 대한 공정성 지각은 성과로부터 얻어 유하는 금전적 이득이나 손실, 그리고 조직성과와 밀접한 관계를 맺고 있다는 점에서 중요성이 높고, 보상은 조직과 사회에서의 지위와 성공을 대변해주고 있을 뿐 아니라 개인 소득과 관련된 부분이기 때문에 중요한 의미를 지니고 있다(신규희, 2013: 13). 초기 분배공정성의 연구자인 Homans(1961)는 교환관계에 참여하는 개인이 자신이 투자한 비용만큼 보상이 주어졌을 때 분배공정성이 성립한다고 주장하였다. 이후 Adams(1965)가 Homans(1961)의 연구를 기초로 분배공정성 개념에 다른 기타 공정성이론들을 포함하여 연구를 진행하였다.

2) 절차공정성 (Procedural Justice)

절차공정성은 보상배분결정을 위해 활용되는 절차나 규정에 대한 공정성을 의미한다(Folger & Konovsky, 1989). 절차공정성에 대한 본격적인 연구는 Thibaut & Walker(1975)에 의해 시작되었는데, 사회심리학적 이론을 법적 분쟁해결 상황에 적용하는 과정에서 절차공정성과 관련한 중요한 요소에 초점을 맞춘 통제유형을 개발하였다(Greenberg, 1987). 이와 함께 법률적 의사결정 방법을 가정한 연구결과에서도 특정한 결과의 결정과정에 있어 통제권이나 참여권을 제공하는 절차공정성의 보장이 결과에 대한 평가에 있어서 중요하다는 시사점을 제시하였다(Lind, Kurtz,

Musante, Qalker & Thibaut, 1980; 이경근·박성수, 1999; 신규희, 2013: 16).

3) 상호작용 공정성 (Interactional Justice)

상호작용공정성은 조직 내에서 유지되는 공식적 절차의 특징과 함께 절차공정성을 구성하는 하나의 요소로 평가되었다(Lind & Tyler, 1988; Greenberg, 1990; Niehoff & Moorman, 1993). Tyler(1999)는 조직 내에서 사람들과의 관계의 질에 대한 정보를 나타낼 수 있는 중립성, 신뢰성, 지위인지 등 세 가지의 관계적 측면이 공정성을 평가하는 요소가 된다고 하였다. 한편, Greenberg(1990)는 대인적 상호작용이 종사원들이 조직의 공정성에 대한 긍정적 인식을 갖게 하는데 중요하다고 기술하였다. 권한을 행사하는 관리자들이 종사원의 의견을 존중하는 행동을 보인다면 의사결정을 위한 정확한 정보를 제공받고 의사결정 결과에 대한 긍정적 태도 또한 유발할 수 있다고 언급하였다(신규희, 2013. 19-20). 그리고 Moorman(1991)의 연구에서는 분배, 절차, 상호작용공정성 중 상호작용공정성만이 조직시민행동을 예측 할 수 있다는 결과를 제시하면서 그 중요성을 다시금 강조했다. 이 후 상호작용공정성의 중요성뿐 아니라 분배, 절차, 상호작용공정성이 효과성의 측면에서도 구분된다는 연구들이 이어졌다.

3. 상사의 신뢰(Trust of Supervisors)

신뢰는 조직몰입에 중요한 영향을 미치는 변수로서 여러 연구들에서 다양한 관점에서 연구가 이루어졌다(McEvily, Perrone & Zaheer, 2003). 상사의 신뢰는 조직구성원들 간의 관계에서 형성되는 대인간 신뢰중 하나로, 신뢰객체와 신뢰 주체 간에 위계적 관계가 존재하는 수직적 신뢰에 해당한다(Butler & Cantrell, 1984). 수직적 신뢰는 상사 신뢰와 리더 신뢰로 구분할 수 있지만, 팀 내에선 상사는 팀의 리더로서 역할을 수행하기 때문에 상사의 신뢰(Trust of Supervisors)와 리더의 신뢰는 동일한 개념으로 볼 수 있다. 상사의 신뢰(Trust of Supervisors) 구성요소는 연구자마다 다르게 정의하고 있지만, 많은 연구에서 McAllister(1995)가 신뢰를 타인의 역량에 대해 믿을 수 있음에 근거한 인지적 신뢰(cognition-based trust) 와 신뢰주체와 객체간의 감정적 유대관계에 기초한 정서적 신뢰(affect-based trust)로 구분한 유형을 사용하고 있다. 따라서 이 연구에서도 상사의 신뢰를 인지적 신뢰와 정서적 신뢰의 2가지 유형으로 구분되는 것으로 보았다.

4. 조직몰입(Organizational Commitment)

조직몰입(Organizational Commitment)이라는 용어는 주로 사회학에서 개인이나 조직을 분석하는데 사용하는 개념의 하나로서 특정개인이나 집단의 행동특성을 설명하기 위한 기술적 개념으로 정의되었으며(Becker, 1960), 또한 조직몰입이라는 개념을 이용하여 유효성을 설명하는데 많이 이용된다고 한다(Angle, 1981). 조직몰입에 대한 논의가 이처럼 활발히 되고 있는 것은 조직몰입이라는 개념을 통하여 조직의 인사관리적 차원에서 유효한 요인을 탐색하는데 적절하다는 평가를 받고 있기 때문이다(Bateman, 1984). 개인변수로 연령, 학력, 근무기간, 성취동기, 직급 등이 많이 연구되었고, 개인변수와 조직몰입간의 연구 결과에서 연령과 조직몰입은 대체로 정의 관계를 보이고 있다고 하였다(Angle, 1981). 그리고 근무기간도 조직몰입과 정의 관계를 보인다고 하였다(Buchanan, 1974). 또한 직급이 높을수록 조직에 대한 참여도와 책임의식이 커지고 있기 때문에 조직몰입이 높은 것으로 지적하였다(Mathieu & Zajac, 1990).

조직몰입의 선행변수로는 여러 가지로 분류될 수 있는데 일반적으로 개인적 변수, 직무관련변수, 조직관련 변수로 분류한다. 역할갈등이 높아질수록 조직몰입이 낮아지는 부(-)의 관계를 보이고(Morris, 1981), 다양한 기술이 요구되는 기술다양성은 조직몰입을 증가시킨다는 결과를 보였다(Glisson, 1988).

1960년대부터 현재까지 많은 학자들에 의해 조직몰입(Organizational Commitment)이 연구되어 왔지만 아직까지도 각 분야의 연구자들이 나름대로의 입장에서 개념을 정의하려는 경향이 있기 때문에 보편화된 정의가 내려져 있지 않다. 그 원인은 조직몰입을 연구하는 학자들이 사회학, 종교학, 정치학 등 여러 분야에 걸쳐 있기 때문에 각자의 학문적 영역을 중요시하고 현상을 분석하려 하기 때문이다(민경호; 2005).

이 연구에서는 조직몰입(Organizational Commitment)은 수사경찰공무원들이 자신이 속한 경찰조직에 대해 느끼는 애착의 정도로 조직의 목표에 대한 일체감을 느끼고 조직에 계속 남아있고자 하는 태도로 정의하며, 조직몰입의 매개변수로 상사의 신뢰를 선정하고자 한다.

5. 선행연구의 검토 및 수사경찰의 업무분장

1) 선행연구 검토

이 연구를 위한 선행연구는 다음과 같다. 신뢰에 관한 많은 선행연구들은 상사의 신뢰를 독립변수와 종속변수 간의 매개변수로서 고려하고 있는데, 조직공정성과 구성원의 직무태도(Podsakoff, Mackenzie, & Moorman, 1990; 이재훈·최익봉, 2004) 권한위임과 조직시민행동(Konovsky & Pugh, 1994; Laschinger, Finegan, & Shamian, 2001; 최익봉·이재훈, 2006; 김대수·이종완, 2014), 리더십과 직무태도(이진규·박지환, 2003)의 관계에서 상사의 신뢰를 매개변수로 사용하였다.

김대수와 이종완(2014)의 연구에서는 조직응집력을 매개효과로 하여 직무만족과 조직몰입이 시민행동에 미치는 영향을 분석하였으며, 그 결과 직무만족과 조직몰입은 조직시민행동과 개인시민행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 직무만족과 조직몰입이 조직구성원의 긍정적 태도를 형성하는데 있어 중요한 선행요인임을 확인할 수 있었다. 조직응집력의 매개변수분석결과는 조직응집력이 직무만족과 조직몰입이 조직시민행동과 개인시민행동에 영향을 미치는데 유의한 매개역할을 하는 것을 밝혀냈다.

지역사회 경찰활동과 경찰관 직무만족도에 대한 임창호(2012)의 연구 결과 유의수준 0.05에서 종속변수인 경찰관의 직무만족도에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 독립변수는 문제해결 경찰활동, 경찰-주민소통, 분권화인 것을 밝혀냈다. 양석곤 외(2017)의 연구에서는 직무특성의 조절효과를 중심으로 상사신뢰가 혁신행동에 미치는 영향을 분석한 결과 상사신뢰는 혁신행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 이들 관계는 직무특성 중에서 다양성과 상호의존성에 의해서 조절된 것으로 나타났다. 또한, 신뢰성의 하위 세차원인 능력, 배려성, 성실성이 모두 혁신행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

상사지원인식이 조직시민행동에 미치는 영향에 대하여 조직지원인식과 긍정적 호혜성의 조절된 매개효과를 중심으로 한 김경민(2018)의 연구 분석결과 상사지원인식은 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

2) 수사경찰의 업무분장

수사업무에 있어 처리의 효율성을 높이고 각종 사건현장에서의 인권침해를 최소화하기 위해 범죄를 예방하고 범인을 검거하는 데에 있어서의 매뉴얼이 수사경찰의 업무분장 방향을 효율적으로 제시하고 있다. 다음 표는 각종 수사경찰의 업무분장이다.

〈표 2〉 수사 경찰관의 업무분장

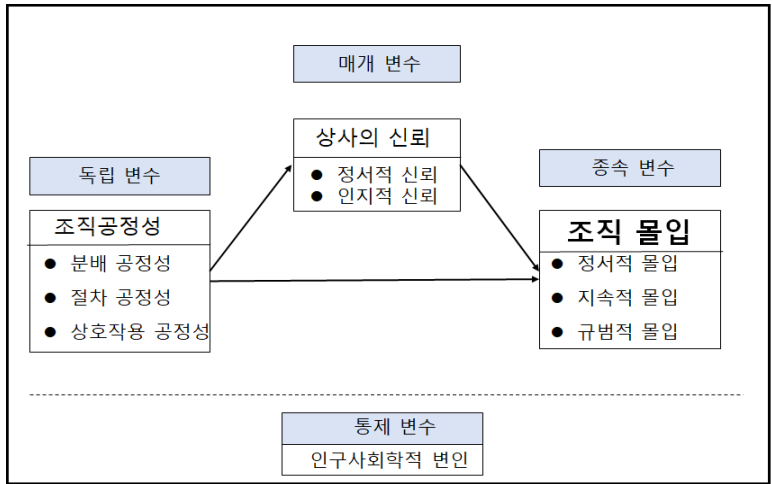
부 서	업 무 분 장
강력 범죄 수사 업무 (형사·강력팀)	①. 살인, 강도, 방화 등 강력범죄 수사 ②. 조직폭력·일반폭력 등 폭력범죄 수사 ③. 도범·장물범, 차량이용범죄 수사 ④. 마약류사범, 도박사범 수사 ⑤. 도주, 실화, 변사사건 수사 ⑥. 음료·음식물 등에 이물질 투입사건 수사 ⑦. 폭발물사고, 열차·항공기·선박사고 및 건물붕괴 등의 안전사고와 관련된 범죄 수사 ⑧. 우범자 관찰보호 업무 ⑨. 초동수사 및 수사긴급배치 업무 ⑩. 수사본부 설치운영 ⑪. 범죄통계원표 및 수법원지 작성 ⑫. 신원불상 변사자 신원확인 및 수배
사이버 업무	①. 사이버 관련범죄 수사 ②. 사이버 범죄 단속계획 수립 및 관리 등
지능 범죄 수사 업무	①. 경제사범 및 통화, 유가증권 위·변조 사범 수사 ②. 고위층범죄자 특정범죄수사 ③. 공중위생 및 환경관리사범수사 ④. 시국사범 수사 ⑤. 노사분규 및 집단농성 관련사범수사 ⑥. 기타 특별법 위반사범 수사 ⑦. 선거사범 수사 ⑧. 공무원범죄 수사 ⑨. 지능범죄 관련 수사
수사지원팀 업무	①. 수사업무계획 수립 시행 ②. 유치장 관리(구속인 입·출감, 접견·검진 및 물품차입 업무 등) ③. 수사요원 교양 ④. 수사업무 타기관 및 타부서 협조 ⑤. 구속 및 압수·수색영장부 정리 ⑥. 구속영장 집행, 사건송치 및 이송 ⑦. 사건추송서 및 촉탁서 처리 ⑧. 수사정보비 청구 및 지급 ⑨. 처분결과서 처리 ⑩. 형사민원사건 접수 ⑪. 수사상 인권보호 및 범죄피해자 보호대책 수립 및 시행 ⑫. 압수물 관리 ⑬. 범죄정보관리시스템(CIMS)의 운영 및 사용자 관리 ⑭. 종합조회처리실 운영 ⑮. 수사자료 및 수법원지 관리 ⑯. 주민등록증 발급신청서 취합 및 송부 ⑰. 지명수배(통보) 전산입력, 해제자료 관리 ⑱. 기타 과내 서무 및 다른팀 업무에 속하지 아니하는 사항

※출처 : 내부문서 참조

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구 모델 설정

이 연구의 목적은 수사경찰의 조직몰입을 측정하기 위해 선행연구들을 바탕으로, 직무에 영향을 주는 조직공정성과 매개변수인 상사의 신뢰가 수사경찰의 조직몰입(Organizational Commitment)에 미치는 영향을 분석하는 데 있어서 인구사회학적 변인을 통제변수로 검증하는 것이다. 연구모델은 <그림 1>과 같다.



<그림 1> 연구 모델

2. 변수의 측정

종속변수인 조직몰입의 설문 문항은 Baldwin & Ford(1988)에 의해 개발되어, 미국과 중국 표본을 대상으로 신뢰도와 타당도가 검증된 조직몰입의 질문지(K-LTSD)를 사용하였다. 전빛나, 전창욱, 정두환(2019) 등이 제시한 총 16개의 설문을 이 연구에 맞게 정서적 몰입 5문항, 지속적 몰입 5문항, 규범적 몰입 5문항 등 총 15문항으로 축소하여 구성하였고, Likert 5점 척도로 측정하였다. 이를 요인분석결과 정서적 몰입 3문항(Chronbah's α =.811), 지속적 몰입 3문항(Chronbah's α =.770), 규범적 몰입

3문항(Chronbah's $\alpha=.559$ ¹⁾)으로 다시 축소하여 변수로 각각 활용하였다.

독립변수인 조직공정성 설문 문항 선택은 첫째, William & Anderson(1991)의 문항을 중심으로 분배공정성은 총 10개 항목 중 6문항을 선택하여 Likert 5점 척도로 측정하였다. 요인분석결과 2문항을 제외한 총 4문항을 변수로 활용 하였다(Chronbah's $\alpha=.907$). 둘째, 1990년대의 Niehoff & Moorman(1993)과 Tyler & Bies(1990)가 개발한 설문 항목을 이 연구에 맞게 번역한 절차공정성과 상호작용공정성은 신규희(2013)가 제시한 17문항 중 각각 3문항을 선정하여 설문 조사를 수행하였고, 분배적 공정성 3문항(Chronbah's $\alpha=.945$)과, 상호작용공정성 3문항(Chronbah's $\alpha=.718$)은 각각 1개의 요인으로 구성됨을 확인하였다. 매개변수인 상사의 신뢰에 대한 측정도구는 Mayer & Davis(1999)가 개발한 설문 항목을 이 연구 의도에 맞게 번안하여 신뢰성 설문항목 중 양석곤 외(2017)의 연구를 참고하여 정서적 신뢰 7문항, 인지적 신뢰 10문항으로 재구성하여 설문조사를 수행하였으며, Likert 5점 척도로 측정하였다. 그리고 요인분석을 실시하여 정서적 신뢰 3문항(Chronbah's $\alpha=.856$), 인지적 신뢰 4문항(Chronbah's $\alpha=.834$)을 변수로 활용하였다.

통제변수로는 인구사회학적 특성의 성별(남성=1인 더미변수), 연령(1=20대, 2=30대, 3=40대, 4=50대 이상), 학력(고졸이하=1인 더미변수)과 경찰관련 특성의 근무기간(1=5년 미만, 2=5~10년미만, 3=10년~20년 미만, 4=20년 이상), 입직경로(순경채용=1인 더미변수)를 선택하였다.

3. 자료수집 및 분석방법

이 연구의 표본대상은 전국에서 근무하는 수사 경찰공무원이며, 조사는 2017년 5월부터 2019년 10월까지 총3회 걸쳐 경찰인재개발원에 수사요원선발과정과 전국 수사관 집체교육과정에 참여한 경찰관을 대상으로 시행하였다. 표본은 2017년 수사요원선발과정 120명, 2017년도 전국수사관 집체교육 150명 그리고 2018년도 수사요원선발과정 120명, 2019년도 수사요원 선발과정 120명이 대상이고, 총 510부를 배포하여 불성실한 답변을 제외하고 회수된 설문지 499부를 최종분석에 활용하였다. 그러나 이 연구는 동일응답자로부터 받은 자기보고식 설문지 응답

1) 사회과학분야에서는 Chronbah's α 계수가 약 0.6일 경우에는 변수 활용이 가능하다(송지준, 2012).

자료를 활용함으로써 동일인 응답 편향(common method bias) 오류의 가능성을 안고 있다. 이 연구의 분석은 SPSS 22.0 프로그램을 사용하였다. 우선 조직공정성이 상사의 신뢰에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였으며, 다음으로는 조직공정성이 조직몰입(Organizational Commitment)에 미치는 영향과 상사의 신뢰를 매개로 하여 미치는 영향에 대하여 위계적 회귀분석을 수행하였다. 최종적으로 매개효과의 유의성을 확인하기 위하여 SPSS PROCESS v.3.4를 활용하여 부트스트래핑(Bootstrapping)을 실시하는 방법을 활용하였다.

4. 연구 가설 설정

- [연구가설 1] 수사 경찰공무원의 조직공정성은 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.
 [연구가설 2] 수사 경찰공무원의 상사의 신뢰는 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.
 [연구가설 3] 수사 경찰공무원의 조직공정성에 대한 인식은 상사의 신뢰를 매개로 하여 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.

IV. 연구결과 및 논의

1. 기술통계

<표 3>는 인구사회학적 변수들인 성별, 연령, 학력, 근무기간, 입직경로 빈도를 보여준다. 전체 대상 중 499명 중 364명은 남성(73%), 135명은 여성(27%)으로, 상대적으로 남성이 더욱 많다. 나이는 20대가 45명(9.0%), 30대가 123명(24.6%), 40대가 186명(37.3%), 50대 이상이 145명(29.1%)으로 모든 연령대에 비교적 골고루 분포되어 있는 것으로 볼 수 있다. 학력은 고졸이하가 72명(14.4%), 전문대졸이 110명(22.0%), 대졸이상이 317명(63.6%)으로 대졸이상의 교육수준이 압도적으로 많은 것을 볼 수 있는데, 이는 요즘의 고학력자 인플레이션 현상이 수사경찰에도 반영됨을 알 수 있다. 근무기간은 5년 미만이 56명(11.2%), 5년~10년이 63명(12.6%), 10년~20년이 155명(31.1%), 20년 이상이 225명(45.1%)로 나타났다. 입직경로는 순경채용이 407명(81.6%), 경행특채가 65명으로(13%)로 나타났다.

인구사회학적 특성 중 수사경찰로서 거의 범주 간 편차 없이 거의 동일한 소득, 경감까지 근무기간 별로 진급되는 계급, 수사경찰공무원의 수사 및 형사계가 거의 대동소이한 근무 장소에 따른 근무기관, 수사경찰공무원 대부분이 수사. 형사의 역할을 갖고 있는 근무기능은 거의 대부분이 비슷하였다. 또한 수사경찰공무원이 대부분이 팀원인 점을 감안하면 직책도 유사하고 직책과 입직경로도 이 연구의 조사 대상자인 수사경찰공무원 대부분이 순경출신인 것으로 파악되었다.

〈표 3〉 조사대상자의 인구사회학적 특성

구분		빈도 (%)	구분		빈도 (%)
성별	남성	364 (72.9)	근무기간	5년 미만	56 (11.2)
	여성	135 (27.1)		5년 ~10년	63 (12.6)
연령	20대	45 (9.0)		10년~20년	155 (31.1)
	30대	123 (24.6)		20년 이상	225 (45.1)
	40대	186 (37.3)	입직경로	순경채용	407 (81.6)
	50대 이상	145 (29.1)		경행특채	65 (13.0)
학력	고졸 이하	72 (14.4)		경찰대학	4 (0.8)
	전문대졸	110 (22.0)		간부후보	9 (1.8)
	대졸이상	317 (63.6)	기타 특채	14 (2.8)	

2. 상관관계 분석

이 연구에 포함된 변수들의 상관관계를 분석한 결과는 <표 4>와 같다. 공정성과 선행 변수들 간의 상관관계를 구체적으로 살펴보면, 분배공정성과 인지적 신뢰($r=.412, p<0.01$)는 높은 정(+)의 상관관계를 보이고 있다. 절차공정성과 인지적 신뢰($r=.472, p<0.01$), 상호작용공정성과 인지적 신뢰($r=.520, p<0.01$) 또한 높은 정(+)의 상관관계를 보이고 있다. 상사의 신뢰(Trust of Supervisors)의 하위차원과 종속변수 간의 상관관계를 살펴보면, 인지적 신뢰와 정서적 몰입($r=.301, p<0.01$), 인지적 신뢰와 지속적 몰입($r=.286, p<0.01$), 인지적 신뢰와 규범적 몰입($r=.380, p<0.01$), 또한 높은 정(+)의 상관관계를 보이고 있다. 정서적 신뢰와 정서적 몰입($r=.283, p<0.01$), 정서적 신뢰와 지속적 몰입($r=.247, p<0.01$), 정서적 신뢰와 규범적 몰입($r=.347, p<0.01$) 또한 높은 정(+)의 상관관계를 보이고 있다. 공정성과 매개변수인 상사의

신뢰를 포함한 조직몰입(Organizational Commitment)의 상관관계분석 검정결과는 <표4-2>에 정리되어 있다.

<표 4> 독립변수와 종속변수의 상관관계분석

변 수	A	B	C	D	E	F	G	H
A 분배 공정성	1							
B 절차 공정성	.294**	1						
C 상호작용 공정성	.405**	.436**	1					
D 인지적 신뢰	.412**	.472**	.520**	1				
E 정서적 신뢰	.338**	.335**	.461**	.633**	1			
F 정서적 몰입	.260**	.305**	.245**	.301**	.283**	1		
G 지속적 몰입	.100**	.208**	.202**	.286**	.247**	.273**	1	
H 규범적 몰입	.285**	.335**	.319**	.380**	.347**	.418**	.220**	1

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

3. 회귀 분석

1) 조직공정성이 상사의 신뢰(Trust of Supervisors)에 미치는 영향

절차적 공정성이 상사의 신뢰에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 다중회귀 분석한 결과는 <표 5>과 같다. 종속변수가 정서적 신뢰인 모델 설명력은 23.6%, 인지적 신뢰의 모델 설명력은 19.9%이다. 조직공정성의 하위차원인 절차적 공정성, 분배적 공정성, 상호작용 공정성이 상사의 신뢰에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 세부적으로 살펴보면 정서적 신뢰 모델에는 상호작용 공정성이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다($B=.312, p<.001$). 다음으로는 절차적 공정성($B=.148, p<.001$), 분배적 공정성($B=.127, p<.01$)이 정서적 신뢰에 유의미한 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 다음으로 종속변수가 인지적 신뢰인 모델 설명력은 19.9%로 분배적 공정성($B=.288, p<.001$)이 가장 큰 영향요인으로 나타났다. 다음으로는 상호작용 공정성이($B=.257, p<.001$), 절차적 공정성이($B=.087, p<.05$)가 인지적 신뢰에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 조직공정성의 수준이 높을수록 상사의 신뢰 수준이 높음으로 해석할 수 있다.

〈표 5〉 조직공정성이 상사의 신뢰에 미치는 영향

변수명	종속변수 : 정서적 신뢰			종속변수 : 인지적 신뢰		
	B	S.E.	t	B	S.E.	t
절차적 공정성	.148	.034	4.346***	.087	.041	2.118*
분배적 공정성	.127	.042	3.065**	.288	.050	5.768***
상호작용 공정성	.312	.050	6.248***	.257	.060	4.284***
성별(남성=1)	.133	.270	.492	.153	.324	.472
연령	-.147	.194	-.757	.095	.233	.406
학력(고졸이하=1)	.042	.304	.138	-.535	.364	-1.467
근무기간	.020	.168	.119	.102	.201	.504
입직경로(순경채용=1)	-.451	.283	-1.595	.673	.339	1.985*
R ² (adj R ²)	.248(.236)			.212(.199)		
F(p)	20.244***			16.490***		
Durbin-Watson	1.799			1.906		

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

2) 상사의 신뢰를 매개로 하여 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향

상사의 정서적, 인지적 신뢰를 매개로 하여 절차적, 분배적, 상호작용의 조직공정성이 정서적, 지속적, 규범적 조직몰입에 미치는 영향관계를 살펴보기 위하여 <표 6>~<표 7>에 이르기까지 각각 위계적 회귀분석을 실시하였다.

우선 조직공정성이 상사의 신뢰(Trust of Supervisors)를 매개로 하여 조직몰입(Organizational Commitment)에 미치는 영향관계를 분석한 결과를 정리한 <표 6>를 살펴보면, 최종 모델 설명력이 14.7%로 매개변인으로 인하여 1.8% 상승한 것을 볼 수 있다. 세부적으로는 조직공정성 중 분배적 공정성($B=.096$, $p<.05$)이 정서적 몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 상사의 신뢰에 있어서는 인지적 신뢰가 정서적 몰입에 유의수준 .05이하에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다($B=.071$, $p<.05$). 즉, 분배적 공정성이 상사에 대한 인지적 신뢰를 매개로 하여 정서적 몰입 수준에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 인구사회학적 특성으로는 정서적 몰입에 연령이 높을수록($B=.548$, $p<.01$), 학력이 낮을수록($B=-1.008$, $p<.001$), 근속연수는 짧을수록($B=-.398$, $p<.01$) 정서적 몰입이 높은 것으로 나타났다.

<표 6> 조직공정성이 상사의 신뢰를 매개로 하여 정서적 몰입에 미치는 영향

변수명	종속변수 : 정서적 몰입					
	1단계			2단계		
	B	S.E	t	B	S.E	t
절차적 공정성	.041	.031	1.325	.023	.031	.738
분배적 공정성	.126	.037	3.393**	.096	.038	2.506*
상호작용 공정성	.105	.045	2.344*	.062	.047	1.343
성별(남성=1)	.274	.242	1.131	.253	.240	1.052
연령	.543	.174	3.119**	.548	.173	3.168**
학력(고졸이하=1)	-1.043	.272	-3.830***	-1.008	.271	-3.723***
근무기간	-.389	.150	-2.583*	-.398	.149	-2.662**
입직경로(순경채용=1)	-.168	.253	-.662	-.181	.253	-.714
정서적 신뢰				.077	.041	1.886
인지적 신뢰				.071	.034	2.086*
R ² (adj R ²)	.129(.115)			.147(.129)		
F(p)	9.109***			8.392***		
Durbin-Watson	2.048					

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

조직공정성이 상사의 신뢰를 매개로 하여 지속적 몰입에 미치는 영향관계를 분석한 결과는 <표 7>와 같다.

<표 7> 조직공정성이 상사의 신뢰를 매개로 하여 지속적 몰입에 미치는 영향

변수명	종속변수 : 지속적 몰입					
	1단계			2단계		
	B	S.E	t	B	S.E	t
절차적 공정성	.003	.035	.094	-.018	.035	-.521
분배적 공정성	.129	.043	3.007**	.083	.044	1.897
상호작용 공정성	.099	.051	1.930	.044	.053	.830
성별(남성=1)	.294	.278	1.056	.265	.274	.964
연령	.552	.200	2.757**	.551	.198	2.786**
학력(고졸이하=1)	-.136	.313	-.434	-.071	.309	-.230
근무기간	-.206	.173	-1.192	-.220	.171	-1.292
입직경로(순경채용=1)	-.050	.291	-.172	-.102	.289	-.354
정서적 신뢰				.073	.047	1.551
인지적 신뢰				.126	.039	3.237**
R ² (adj R ²)	.080(.065)			.109(.090)		
F(p)	5.344***			5.944***		
Durbin-Watson	2.050					

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

최종 모델설명력이 10.9%로 매개변인으로 인하여 2.9% 상승한 것을 볼 수 있다. 그러나 최종 모델에서 조직공정성이 지속적 몰입에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 그러나 상사에 대한 인지적 신뢰는 유의수준 .01이하에서 지속적 몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다($B=.126, p<.01$).

조직공정성이 상사의 신뢰를 매개로 하여 규범적 몰입에 미치는 영향관계를 분석한 결과는 <표 8>과 같다.

<표 8> 조직공정성이 상사의 신뢰를 매개로 하여 규범적 몰입에 미치는 영향

변수명	종속변수 : 규범적 몰입					
	1단계			2단계		
	<i>B</i>	<i>S.E</i>	<i>t</i>	<i>B</i>	<i>S.E</i>	<i>t</i>
절차적 공정성	.079	.029	2.720**	.058	.029	2.018*
분배적 공정성	.121	.035	3.423**	.069	.036	1.940
상호작용 공정성	.118	.043	2.781**	.063	.043	1.444
성별(남성=1)	.329	.230	1.427	.298	.224	1.331
연령	.202	.166	1.216	.193	.161	1.198
학력(고졸이하=1)	-.369	.259	-1.427	-.286	.252	-1.133
근무기간	-.147	.143	-1.024	-.164	.139	-1.176
입직경로(순경채용=1)	-.077	.241	-.320	-.163	.236	-.692
정서적 신뢰				.047	.038	1.235
인지적 신뢰				.160	.032	5.018***
R^2 (adj R^2)	.123(.109)			.174(.157)		
$F(p)$	8.581***			10.3030***		
Durbin-Watson	1.870					

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

최종모델 설명력은 매개변인으로 인하여 5.1%상승한 17.4%인 것으로 나타났으며, 절차적 공정성이 규범적 몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다($B=.058, p<.05$). 또한 상사에 대한 인지적 신뢰가 규범적 몰입에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다($B=.160, p<.001$). 즉, 절차적 공정성에 대한 인식이 높은 수사경찰관일수록 상사에 대한 인지적 신뢰를 매개로 하여 규범적 몰입수준이 높아지는 것을 알 수 있다.

3) 매개효과 유의성 검증

위계적 회귀분석을 실시한 결과를 바탕으로 하여 Bootstrapping을 실시하여 조직 공정성과 상사의 신뢰를 매개로 한 조직몰입에 미치는 매개효과 유의성을 검증한 결과는 <표 9>과 같다. Bootstrap의 하한값과 상한값이 각각 0을 포함하지 않는 것으로 나타나 분배적 공정성이 정서적 몰입에 미치는 영향과 절차적 공정성이 규범적 몰입에 미치는 영향에 있어 인지적 신뢰가 매개효과가 유의미한 것으로 검증되었다.

〈표 9〉 조직공정성이 상사의 신뢰를 매개로 조직 몰입에 미치는 영향의 Bootstrapping 결과

경로	계수	SE	Bootstrap	
			하한값	상한값
분배적 공정성 → 인지적 신뢰 → 정서적 몰입	.0481	.0170	.0169	.0839
절차적 공정성 → 인지적 신뢰 → 규범적 몰입	.0484	.0115	.0278	.0728

V. 결 론

이 연구는 수사경찰의 조직공정성이 상사의 신뢰를 매개로 하여 조직몰입에 미치는 영향을 검증하고자 하였다. 위계적 회귀분석결과 정서적 몰입에는 분배적 공정성이 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 규범적 몰입에는 절차적 공정성이 영향요인으로 나타났다. 지속적 몰입에는 조직공정성이 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 또한 정서적, 규범적, 지속적 몰입에는 상사의 신뢰의 하위차원들 중에서 인지적 신뢰가 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 위계적 다중회귀분석결과를 바탕으로 Botstrapping을 통하여 매개효과요인을 검증한 결과 분배적 공정성은 인지적 신뢰를 매개로 하여 정서적 몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 절차적 공정성은 인지적 신뢰를 매개로 하여 규범적 몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

향후 연구에서는 매개변수로 상사의 신뢰보다 좀 더 세부적이고 개인적인 부분이 추가되어 개인의 조직 적응도나 개인의 직무만족 등을 포함시키는 것도 고려할 필요가 있다. 이는 조직공정성이 상사의 신뢰를 매개로 조직몰입의 관계를 살펴본 것

이외에 매개 변수를 좀 더 다양한 관점에서 고찰할 필요가 있다. 또한 개인적 성과가 곧 수사경찰 조직의 성과로 나타날 수 있는 점도 고려해야 한다. 결국 이 연구의 매개 변수인 상사의 신뢰 이외에도 독립변수인 조직 공정성이 조직 몰입이라는 종속 변수에 영향을 미치는 것과 함께 다양한 매개변수를 포함하는 간접적인 영향을 살펴 볼 필요가 있다. 수사경찰공무원의 조직몰입은 최근 수사권 조정과 관련해서 많은 논의가 진행되는 주제이다. 수사담당자가 범죄사건 처리와 관련하여 형법과 형사소송법을 다루다 스스로 조직몰입에 빠지는 것은 수사경찰의 자연스러운 목표가 될 수 있다. 수사경찰의 조직공정성과 조직몰입의 관계형성에서 상사의 신뢰(Trust of Supervisors)라는 매개변수는 어느 정도 영향을 미친다고 볼 수 있다. 이 과정에서 앞으로 개선이 필요한 내용을 정리하여 본다면 첫째, 대부분의 형사사건을 최초로 처리하는 수사 경찰 단계에서는 경찰정보·경찰첩보나 경찰내사 등 정식의 형사 절차가 아닌 대체적인 절차에 의하여 사건처리를 하는 데에 있어 다양한 다이버전의 방법이 모색될 필요가 있다는 것이다. 이러한 절차가 인정되기 위한 필수조건은 그 분배, 절차, 상호작용의 공정성과 수사경찰의 전문성 확보를 통하여 조직 내에서 상사의 절대적 신뢰가 뒷받침되어야 한다는 점이다. 이는 곧 상사의 신뢰(Trust of Supervisors)가 수사경찰의 조직몰입에 지대한 영향을 준다는 것이다. 이러한 조건을 충족하기 위해서는 수사 진행시 그 내용을 그때마다 기록하는 자기번호노트, 강력사건이나 청소년 범죄 등에 적용되는 확대 시민참여수사, 수사과정에서 조서를 받을 때에 하는 담당변호사 입회제도 등의 제도적 장치들이 마련되어야 할 것이다. 또한 수사 자료를 검찰이나 법원에 제공할 경우 중복수사를 피할 수 있어 업무 부담이 경감되고 비용과 시간의 절감에 크나 큰 도움을 줄 수 있을 것이다. 둘째, 경찰의 목표 달성을 위한 절차, 분배, 상호작용공정성 확보는 수사 경찰공무원 개인들의 직무태도를 바탕으로 이루어지고 있으며, 그 개인들의 직무태도에는 매개 변수인 상사의 신뢰를 통해 조직몰입에 지대한 영향을 미치고 있다고 하겠다. 따라서 경찰조직 내에서 상사의 신뢰가 수사경찰의 조직몰입을 이끌어 내는 데에 있어 얼마나 중요한 영향을 미치는가를 인지할 필요가 있다. 셋째, 수사경찰들이 조직 내에서 조직몰입에 빠져 업무를 수행하길 원한다면 경찰관리자는 자신이 수사성과를 이끌어내는 데에 있어 매개 역할을 하는지, 상사로서 신뢰적 행동을 어느 정도 보이고 있는가에 관심을 둘 필요가 있다. 이 때 수사경찰 개개인의 공정성에 대한 인식을 중요한 독립 변수로 고려하여 판단하는 것이 도움이 될 수 있다. 이는 긍정 수혜성이 높은 직원에

게는 상사의 신뢰적 행동이 곧 조직의 의도를 대변하는 행동으로 인식되며, 수사경찰의 조직몰입에 영향을 줄 수 있음을 고려할 필요가 있다. 넷째, 상사의 신뢰에 긍정되는 수혜성이 낮은 수사경찰은 상사가 제공하는 매개적 행동이 기대만큼 큰 태도나 행동의 변화를 불러오지 못할 수 있기 때문에 다른 접근방식이 요구될 수 있음을 인식할 필요가 있다. 이러한 연구결과에 따라 이 연구는 다음과 같은 세부 개선책을 제시하였다.

첫째, 조직공정성과 관련된 분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성을 고려하여 수사경찰과 경찰내부에서의 여타 다른 경과와의 차별성을 줄여 나가야 할 것이며 둘째, 정부에서 추진하고 있는 국가수사본부에서는 수사경찰관에게 보다 많은 재량권과 수사권한을 주어야 할 것이다. 셋째, 수사경찰의 현실적인 실비보상 방안과 범인에게 항상 노출되어 업무를 수행하는 데에 따라 심야수당, 위험수당, 생명수당 등을 신설하고 수사경찰공무원들의 직무스트레스를 줄이는 방안을 마련해야 할 것이다. 그리고 수사경찰의 조직몰입을 유도하여 국민과 함께 하는 따뜻하고 믿음직한 수사경찰을 전국 수사경찰의 모토로 삼아 공정한 수사를 하는 경찰관이 많아져야 할 것이다. 또한 국민에게 군림하는 자세가 아닌 인권보호 측면에서 국민의 눈높이를 지향하는 것이 수사경찰이 나갈 방향 이라는 인식의 확산이 필요하다. 상사인 수사경찰 관리자들에게도 이와 같은 사항에 대한 충분한 논의와 교육이 제공되어야 하며, 수사경찰 관리자들은 부하직원들이 느끼는 상사의 신뢰에 대한 중요성과 이에 대한 파급효과 그리고 이 과정에서 경찰수사관들 개개인의 성향이 어떻게 고려해야 하는가에 대해 보다 많은 관심을 가져서 수사경찰관의 조직몰입을 높이고, 궁극적으로 효율적인 범죄수사를 통해 국민의 신뢰를 얻도록 해야 할 것이다.

참고문헌

1. 국내문헌

- 경찰청 (2018). 정성을 다하는 수사경찰.
- 김경민 (2018). 상사지원인식이 조직시민행동에 미치는 영향. 리더십연구, 9, 67-94.
- 김대수, 이종완 (2014). 직무만족과 조직몰입이 시민행동에 미치는 영향: 조직응집력의 매개효과. 기업교육과 인재연구, 16, 1-23.
- 김순석 (2008). 경찰 조직 내 직속상관의 영향력행사유형과 조직 시민행동 간의 관계에 관한 연구. 동국대학교 대학원 박사학위논문.
- 노경섭 (2019). 제대로 알고 쓰는 논문통계분석. 한빛아카데미.
- 문채봉 (2014). 리더십유형 및 구성원의 역량확대가 리더십 유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 민경호 (2005). 조직행동론. 무역경영사.
- 성시한 (2014). 공공조직과 민간조직 구성원의 공정성 인식이 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구. 한성대학교 대학원 석사학위논문.
- 신규희 (2013). 상사의 공정성이 종사원의 침묵 행위와 정서·경력몰입에 미치는 영향: 호텔 F&B 조직을 중심으로. 경희대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 양석곤, 김성용, 안성익 (2017). 상사신뢰가 혁신행동에 미치는 영향. 리더십연구, 8, 131-163.
- 이경근, 박성수 (1999). 조직공정성과 임금만족간의 인과관계: 절차적 공정성, 상호작용적 공정성, 분배적 공정성간의 관계와 역할을 중심으로. 인사조직연구, 7, 191-229.
- 이영석 (2004). 회사신뢰 및 상사신뢰의 결정요인과 효과성에 관한연구. 성균관대학교 대학원 박사학위논문.
- 이재연 (2001). 조직 내 리더에 대한 신뢰에 관한 연구. 성균관대학교 대학원 박사학위논문.
- 이재훈, 최익봉 (2004). 조직공정성, 신뢰, 조직유효성간의 관련성에 관한 연구. 인사조직연구, 12, 93-132.
- 이진규, 박지환 (2003). 부하가 인지한 상사의 변혁적, 거래적 리더십과 성과간 신뢰 및 가치일치의 매개효과 검증. 경영학연구, 32(4), 925-954.
- 이철수 (2007). 상사와 부하 간의 신뢰가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 한서대학교 대학원 석사학위논문.
- 이효영 (2018). 지역사회 경찰공무원의 조직지원인식이 조직시민행동에 미치는 영향. 중앙대

학교 대학원 석사학위논문.

- 임재강, 권용섭 (2015). 경찰관의 진성 리더십이 조직시민행동과 조직침묵에 미치는 영향: 조직지원인식의 매개효과. *한국공인행정학회보*, 59(2), 217-239.
- 임창호 (2012). 지역사회 경찰활동과 경찰관 직무만족도에 관한 연구. *한국경찰학회보*, 14(6), 309-334.
- 최익봉, 이재훈 (2006). 리더의 임파워먼트 행위, 신뢰와 조직시민행동 간의 관련성에 관한 연구. *인사조직연구*, 14, 215-247.

2. 국외문헌

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). Academic Press.
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An empirical assesment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 2(6), 1-14.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-31.
- Bateman, T. S. (1984). SA "A Longitudinal Analysis of The Antecedents Of Organizational Commitment". *Academy of Management*, 27(1).
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 533-546.
- Butler Jr, J. K., & Cantrell, R. S. (1984). A behavioral decision theory approach to modeling dyadic trust in superiors and subordinates. *Psychological Reports*, 55(1), 19-28.
- Doney, P., Cannon, J., & Mullen, M. (1998). Understanding the influence of national culture on the development of trust. *Academy of Management Review*, 23(3), 601-620.
- Folger, R., & Konovsky, M. A. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Academy of Management Journal*, 32(1), 115-130.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12(1), 9-22.
- Homans, G. C. (1961). Its elementary forms. *Social Behavior*, 488-531.
- Konovsky, M. A., & Pugh, S. D. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal*, 37(3), 656-669.
- Laschinger, H. K. S., Finegan, J., & Shamian, J. (2001). The impact of workplace empowerment, organizational trust on staff nurses' work satisfaction and organizational commitment.

Health Care Management Review, 26(3), 7-23.

- Lind, E. A., Walker, L., Kurtz, S., Musante, L., & Thibaut, J. W. (1980). Procedure and outcome effects on reactions to adjudicated resolution of conflicts of interest. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(4), 643.
- Lind, E. A., & Tyler, T. R. (1988). *Critical issues in social justice*. The social psychology of procedural justice. New York, NY, US.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedent, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- McAllister, D. J. (1995). Affect and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*, 38(1), 24-59.
- McEvily, B., Perrone, V., & Zaheer, A. (2003). Trust as an organizing principle. *Organization Science*, 14(1), 91-103.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845.
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.
- Thibaut, J. W., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological perspective*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Tyler, T. R., & Bies, R. J. (1990). Beyond formal procedures: The interpersonal context of procedural justice. *Applied Social Psychology and Organizational Settings*, 77, 98.

【Abstract】

The Effect of Organizational Justice on the Organizational Commitment of Police Investigators – Focusing on the Mediating Effect of Trust of Supervisors –

Han Jin-Tae · Kwack Dae-Gyung

The court in Korea values evidence justice, and also demands justification for the process of collecting evidence. Therefore, it is necessary to raise the level of organizational commitment, which means that the police investigators performing these tasks feel attached to the police organization they belong to, and that they feel united about the goals of the organization. Based on this recognition, the study analyzed the effects of the police's perception of organizational Justice on organizational commitment, and classified organizational Justice into distributive Justice, procedure Justice and interaction Justice. Therefore, this study analyzes the effect of the police's perception of organizational Justice on organizational commitment and verifies the effect through multiple regression analysis by injecting the trust of Supervisors into a mediating variable. The study was also conducted on the assumption that the trust of Supervisors is important in carrying out the field investigators work in the South Korean police. To achieve the purpose of this research, a total of three surveys were conducted from May 2017 to October 2019 at the National Police Agency using the selection process of investigators and job training courses for the national police, and a total of 500 copies were used as analysis data. Looking at the results analysis of this study, first, it was found that there was a statistically significant static (+) effect on organizational commitment, where the organizational Justice of police officers was a independent variable. Second, the relationship between organizational Justice and organizational commitment has shown that the trust of Supervisors has a mediating effect in korean police organization.

Keywords: Police Investigators, Organizational Justice, Trust of Supervisors, Organizational Commitment, Crime Investigation