

수사경찰관의 상대적 박탈감이 조직몰입에 미치는 영향

- 공직봉사동기와 재량권의 조절효과를 중심으로 -*

이상진** · 정지수***

국 | 문 | 요 | 약

본 연구는 수사경찰관의 상대적 박탈감이 조직몰입에 미치는 영향을 분석하였다. 또한, 상대적 박탈감과 조직몰입의 관계에 있어서 공직봉사동기와 재량권의 조절효과를 분석하였다. 선행 연구의 이론과 변수를 기반으로 하여 설문을 실시하였으며, 부산지역 15개 경찰서의 형사과와 수사과에 근무하는 수사경찰관 330명을 대상으로 비례층화하여 표본을 추출하여 다중회귀분석을 실시하였다. 분석결과는 첫째, 수사경찰관의 상대적 박탈감과 공직봉사동기는 규범적 몰입에만 영향을 미쳤다. 둘째, 수사경찰관의 공직봉사동기는 규범적 몰입에 긍정적인 영향을 미치지만, 재량권은 규범적 몰입에 긍정적인 영향을 미치지 않았다. 셋째, 수사경찰관의 상대적 박탈감이 규범적 몰입에 미치는 부정적 관계에서 재량권은 긍정적 조절효과를 나타냈다. 본 연구는 분석결과에 기반하여 조직관리와 정책적 대안을 제시하였다.

DOI : <https://doi.org/10.36889/KCR.2022.6.30.2.163>.

❖ 주제어 : 경찰공무원, 상대적 박탈감, 조직몰입, 공직봉사동기, 재량권

* 본 연구는 제1저자의 석사학위논문을 수정 및 발전시킨 것이며, 2019년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2019S1A5A8038640)

** 부산지방경찰청, 제1저자(36879@naver.com)

*** 경찰대 행정학과, 치안대학원 공공안전학과 부교수, 교신저자(jisu@police.ac.kr)

I. 서론

현직 경찰공무원과의 인터뷰를 통해서 알 수 있는 사실은 특수한 경우를 제외하고 의식주의 결핍에서 오는 절대적인 박탈감보다는 외부와 비교를 하면서 발생하는 상대적인 박탈감이 많은 상황이다. 다른 조직에 비해서 상대적으로 업무의 강도가 높는데 그에 대한 대우는 부족하다고 느끼는 것이다. 상대적 박탈감을 느끼게 되면 이직의사나 조직몰입 등에 영향을 미칠 수 있고, 개인의 부정적인 감정은 결국 국가치안에도 영향을 미칠 수 있다는 점에서 조직적 차원의 관리가 필요한 부분이다. 2021년 7월 14일 자 중앙일보 기사)¹⁾에 따르면 수사경찰관의 43%가 내년에는 수사부서에서 근무할 의사가 없다고 답해 수사 업무의 기피 현상이 심화하고 있음을 알 수 있다. 수사경찰관의 업무가 많고 일가정양립이 어려운 근무특성이 반영되고 있는 것이라고 볼 수 있다.

조직몰입에 관한 많은 선행연구 중 경찰공무원을 대상으로 한 것이 많은 것은 긴장감 높은 업무환경으로 다른 직렬보다 조직몰입에 관한 연구의 필요성이 크기 때문일 것이다. 경찰공무원의 부정적 감정과 관련된 조직몰입에 대한 세밀한 관리가 필요하다고 할 수 있다. 이와 함께 공공조직 구성원의 업무수행 동기를 연구하는데 내재적동기인 공직 봉사동기는 사명감이나 봉사정신이 필요한 경찰공무원의 업무수행 시 다른 조직의 구성원보다 더 많이 요구된다고 할 수 있다. 그리고 다양하고 복잡한 업무 환경 속에서 경찰 공무원들은 법을 고려한 재량적 판단을 요구하는 경우가 많다. 적절한 재량은 조직에서 중요한 사람이라는 인식이 생기게 되어 긍정적인 직무 태도를 유발하기도 한다.

본 연구에서는 수사경찰관의 상대적 박탈감과 조직몰입의 관계를 파악하고 공직봉사동기와 재량권의 조절효과에 관하여 알아보려고 한다. 이를 위해서 연구자들은 경찰관을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 분석결과를 바탕으로 이론 및 정책적 대안을 제시하였다. 치안조직이 조직관리를 통해서 상대적 박탈감을 느끼는 경찰관의 조직몰입 저하에 대해 적절한 대응을 해야 한다는 점에서 본 연구의 분석결과가 의의가 있을 것이다.

1) 중앙일보, '수사권 독립만세'소리는커녕...수사부서 탈출하는 경찰, 왜[이슈추적], 중앙일보

II. 이론적 배경과 선행연구 검토

1. 수사경찰관의 상대적 박탈감

상대적 박탈감에 대해서 Crosby(1976)는 인간관계에서 나타나는 것으로 비교를 통해서 발생하는 상대적 열등감으로 정의하고, 이로 인해 개인의 직무수행에 부정적 영향을 미친다고 한 바 있다(강동현·손승연, 2020 재인용). 많은 연구에서 설명하고 있는 상대적 박탈감은 자신의 상황에 대해서 준거집단과의 비교와 평가를 통해서 발생하는 사회적 비교라고 정리할 수 있다(윤유나, 2020). 본 연구에서는 사회비교이론의 측면에서 준거 집단과의 분배공정성의 측면을 고려하여 상대적 박탈감을 분석하고자 한다.

상대적 박탈감에 관한 초기 연구에서 인간의 감정적 측면에 초점을 둔 연구(Crosby, 1982)는 결과에 대한 차이에 대한 지각의 측면을 고려한 연구(Cook, Crosby & Hennigan, 1977)로 확장되었다(김신원, 2016 재인용). 황덕웅(2003)의 연구에서도 상대적 박탈감의 원인, 생성, 행동과 같은 순차적 접근의 필요성을 제시하기도 하였다. 상대적 박탈감을 인지, 감정, 행동의도의 박탈과 구분하여 연구를 수행하기도 하였다(박군석, 2002; 이용재, 2008). 공무원을 대상으로 한 상대적 박탈감에 관한 연구에서는 보수, 후생복지, 역량의 측면을 고려하여 이직의사와 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구를 수행하기도 하였다(허성욱·조일형, 2018; 허성욱, 2019).

사전인터뷰를 진행하는 과정에서 수사경찰관의 경우 경찰공무원으로써 필요한 형법, 형사소송법 등의 법학지식과 수사전문성에 대한 역량으로 업무역량에 대한 상대적 박탈감은 적고, 법 집행 공무원으로서 부패에 대한 민감도는 높을 것이라는 의견이 있었다. 본 연구에서는 공무원의 특성이 반영된 허성욱·조일형(2018)과 허성욱(2019)의 연구를 바탕으로 보수와 후생복지 박탈감을 활용하여 경찰공무원의 상대적 박탈감의 연구를 수행하고자 한다.

최근의 경향은 일선 경찰관들이 수사부서를 기피하고 있다는 점이다. 현장의 어려움으로 수사부서의 기피 현상이 심화하고 있는 것과 관련하여 신문 기사 등에서도 쉽게 접할 수 있었다. 수사권 조정 후 업무 부담이 늘어 불송치 같은 무혐의 종결사건이 상당수인데도 경찰 단계에서 자체 종결하면서 서류 작업이 많아졌다.²⁾ 수사경찰관의 43%가

내년에는 수사부서에서 근무할 의사가 없다고 답했으며³⁾, 수사권 조정 이후 최근 4년 동안 처음으로 경찰 수사경과자가 줄어든 것으로 나타났다.⁴⁾

수사경찰관은 일과 삶의 균형 잡힌 후생복지가 이루어지기 힘든 상황인 것이다. 공무원의 보수가 민간기업에 비교하여 낮은 수준인 것(김상목, 2005)도 상대적 박탈감을 향상시킬 수 있을 것이다. 본 연구에서 수사경찰관의 상대적 박탈감을 논의하기 위해 수사경찰의 개념은 경찰서의 수사부서에서 근무하는 수사경과자로, 사후적인 범죄진압·범인 검거를 주로 하며, 범죄 사건을 해결하기 위하여 범죄의 물증을 확보하고 범죄사실을 증명하는 활동을 하는 것을 업무로 하는 경찰로 정의한다. 또한 소년·교통·보안·외사기능의 수사활동을 제외한 일반 범죄수사활동을 하는 형사과와 수사과에 근무하는 수사경찰관으로 범위를 한정하고자 한다.

준거집단 설정은 대기업 직원으로 설정했다. 유능한 경찰관들이 대기업으로 이직하는 사례도 확인할 수 있었다.⁵⁾ 우수한 경찰들이 대기업 로펌에 이직⁶⁾ 하는 경우가 많고 법학전문대학원⁷⁾에 진학하는 사례도 늘고 있다. 따라서 비교 대상의 기준을 대기업에 근무하는 변호사로 설정하였다. 변호사는 법률전문가로서 사건 당사자의 의뢰를 받고 소송을 위한 서류를 만드는 것에서 고소·고발을 받고 소송서류를 만드는 수사경찰관과 업무의 공통점이 있기 때문이다.

2. 조직몰입

조직몰입(organization commitment)에 관한 다양한 연구를 정리하면 조직에 대한 충성과 조직에 대한 노력 의지, 자신을 조직과 동일시하는 특성으로 볼 수 있다(정두환, 2019). 이러한 조직몰입은 조직의 효과성과 성과를 향상하게 시키고, 이직의사나 결근

2) 연합뉴스, 업무 과중에 인력 이탈 경찰 경제팀...“보상책 필요”, 연합뉴스 TV, 2021. 07. 23.

3) 중앙일보, ‘수사권 독립만세’소리는커녕...수사부서 탈출하는 경찰, 왜[이슈추적], 중앙일보, 2021. 07. 14

4) 조선일보, [단독]수사권 조정 이후 경찰 수사경과자 줄었다... 수사부서 기피 현실화, 조선일보, 2021.

5) 이데일리, “대기업으로, 로스쿨로”...조직 등지는 엘리트 경찰들, 이데일리, 2020. 05. 07.

6) 연합뉴스, 수사권 조정에 로펌들 ‘경찰관 모시기’...올들어 32명 이직, 연합뉴스, 2021. 10. 02.

7) 세계일보, 로스쿨 제적 경대 졸업생 163명 “현직 경찰 진학 시 복무의무 위반, 감사제보서 제출”, 세계일보, 2021. 07. 25.

등의 부정적 요소를 감소시킨다는 선행연구들이 존재한다(Meyer, 1997; Meyer & Allen, 1991; Mowday, 1999; 고종욱·장인봉, 2004; 신재현·김상운, 2018).

수사경찰은 다른 공무원보다 많은 외근업무라는 특성이 있다. 경찰공무원 개인의 내적동기를 유발하고 조직 내의 의무와 규범을 내재화하여 효율성을 높이기 위한 부가적인 역할행동으로 이어질 수 있도록 하는 조직몰입의 수준을 높이는 것은 경찰공무원의 조직 관리에 있어서 중요하다(강영철·최낙범, 2019).

조직몰입의 다차원성에 관해 Allen & Meyer(1991)는 정서적 몰입은 조직 구성원의 목표에 대한 몰입과 심리적 애착심으로 볼 수 있으며, 근속적 몰입은 조직 구성원으로 남아있는 것이 이익일 때 보다 강하게 나타나며, 규범적 몰입은 도덕적 의무감으로 구분하여 설명하였다. 경찰공무원의 규범적 몰입의 대표적인 예로는 국민에 대한 봉사 의식이나 직업적 사명감을 들 수 있다(최낙범, 2013).

본 연구는 조직몰입을 다차원적으로 제시한 Allen & Meyer(1991)의 조직몰입 중 근속적 몰입과 규범적 몰입을 연구대상으로 하였다. 정서적 몰입과 규범적 몰입은 내재적 동기나 심리적 상태로 볼 수 있어 구별하기 힘들다는 단점이 있기 때문이다(김진희, 2008). 의무감이나 책임감과 관련되어 직업적 사명감이나 봉사정신을 높일 수 있는 규범적 몰입과 공무원의 일반적인 특성인 연금과 고용안정성에서 오는 근속적 몰입을 조직몰입의 하위요인으로 보았다.

경찰공무원의 조직몰입에 관한 조직적 영향요인을 규명한 많은 연구가 존재한다. 이에 리더십(송병호, 2005; 강제상·임재강, 2007; 신호식·윤대근, 2013), 조직문화(이환범·이수창, 2006; 장석현·이강훈, 2007), 조직공정성(박중주·류지원, 2006; 윤병섭 외, 2010; 최낙범, 2013; 최낙범·엄석진, 2013)중심으로 조직몰입과의 연관성을 규명한 연구가 활발하게 이루어지고 있는 것을 알 수 있다. 각각의 연구에 따라 영향요인의 전부나 일부가 조직몰입에 긍정적 영향을 미치고 있다. 그리고 수사경찰을 대상으로 한 조직몰입에 관한 연구도 살펴볼 수 있는데, 직무만족, 리더십, 조직효과성, 조직공정성이 조직몰입에 긍정적 영향을 미친 것으로 나타났다(박영주, 2008; 백현인·황의갑, 2011; 고현규·이우환, 2017; 한진태·곽대경, 2020).

의미있는 선행연구들에서 긍정적인 조직특성의 변수들이 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 연구들이 많다. 하지만 경찰공무원의 경우 다른 조직에 비하여 스트레스와 감정

노동이 비교적 높은 업무를 하므로 부정적 감정상태와 관련된 조직몰입에 대한 관리가 필요해 보인다.

3. 상대적박탈감과 조직몰입

상대적 박탈감이 건강, 스트레스, 부정적인 태도, 직무만족에 부정적인 영향을 미친다는 선행연구가 다수 존재한다(Buunk & Janssen, 1992; Crosby, 1976, 1984; Martin, 1981). 허성욱·조일형(2018)은 공무원의 업무역량·보수·부정부패와 관련된 상대적 박탈감이 높아질수록 이직의도가 높아진다는 연구결과를 제시하였으며, 허성욱(2019)은 공무원의 보수·업무역량과 관련된 박탈감은 조직몰입에 부정적 효과를 나타낸다고 분석하였다. 상대적 박탈감은 부정적인 결과를 초래하며 조직몰입에도 부정적인 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

상대박탈이론은 상대적 박탈감이 개인의 태도와 행동에 영향을 미친다는 이론으로 선행연구의 결과에서 알 수 있는 것처럼 상대적 박탈감이 조직몰입에 부정적인 영향을 미칠 것을 유추할 수 있다. 사회정체성이론에 따르면 조직 구성원의 정체성과 조직의 가치가 일치될 때 조직몰입이 증가할 수 있다(Mummendey et al., 1999; O'Reilly & Chatman, 1986). 하지만 다른 대상과 비교를 하여 불균형 현상이 발생하면 정체성이 낮아지고 문제가 발생하게 된다(De Moura et al., 2009). 따라서 상대적 박탈감으로 인해 조직구성원이 가진 고유한 정체성이 다른 조직과의 비교를 통하여 상대적 박탈감을 느끼게 되면 구성원과 조직의 유대감이 낮아지고, 이는 부정적 조직몰입으로 이어지게 되어 업무 효율성 저하와 이직 등의 부정적 행태로 나타날 수 있다.

정서적사건이론에 따르면 조직 내 개인들은 조직에서의 여러 사건을 통해서 정서가 형성되고 이러한 정서가 종업원의 행동에 영향을 미친다고 할 수 있다(김동현·손승연 2020). 따라서 경찰공무원의 업무가중, 낮은보수, 위험한 직무환경 등의 부정적 경험은 준거집단과의 비교를 통해 부정적 정서인 상대적 박탈감이 유발되고, 이는 부정적 조직몰입을 유발할 수 있다. 이에 선행연구와 이론적 논의를 바탕으로 할 때 수사경찰관의 상대적 박탈감은 조직몰입에 부정적인 결과를 영향을 미칠 것이라는 아래의 가설을 설정하게 되었다.

가설 1-1) 수사경찰관의 상대적 박탈감은 근속적 몰입에 부정적 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2) 수사경찰관의 상대적 박탈감은 규범적 몰입에 부정적 영향을 미칠 것이다.

4. 공직봉사동기와 조직몰입

공직봉사동기는 공공부문에서 나타나는 특유의 내재적 동기이다. 내재적 보상은 국가를 위해서 봉사한다는 공익에 의미를 두는 직무동기로 볼 수 있다(최낙범·이수영, 2016). Perry와 Wise(1990)는 공직봉사동기를 합리, 규범, 정서적 차원으로 구분하고 하위범주를 제시하였다. 합리적 차원은 정책형성에의 참여, 공공정책에의 동일시, 특정 이해관계에 대한 지지 등으로 구성하고 있으며, 규범적 차원은 공익봉사의 욕구, 정부와 의무에 대한 충성심, 사회적 형평성 추구 등으로 구성된다. 정서적 차원과 관련된 하위요소는 자기희생과 동정심이다.

선행연구들은 Perry와 Wise(1990)가 제시한 하위항목들을 축약하여 사용하는 경우가 많다(김가은 외, 2020; 이영균, 2014; 김소희 외, 2020; 박재풍 외, 2018; 박순환, 2017; 이지혜, 2017). 다만, 공직봉사동기의 하위 구성 차원의 개념과 측정에 있어서 국가·사회의 환경·문화의 요소에 따라 차이를 보일 수 있다는 문제점이 제기되기도 하였다(Perry & Hondenghem, 2008; Kim, 2012; Kim & Vandenabeele, 2010). 본 연구에서는 공직봉사동기의 하위개념이 보편적으로 적용될 수 있도록 정서적 차원의 동정심과 자기희생을 활용하고자 한다.

경찰공무원은 일반 공무원과 비교해서 스트레스가 높은 직업임에도 항상 직업적 사명감과 봉사정신이 필요하다(최낙범·전대성, 2016). 개인-조직 적합성 이론에 의하면 개인과 조직 사이에서 나타나는 적합성이 개인의 행동에 영향을 미칠 수 있다고 본다(Kim, 2012). 개인의 가치관이 조직목표와 일치할 경우에 조직의 성과에 긍정적이라는 연구도 존재한다(Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005). 내재적동기이론의 관점에서도 개인의 가치가 조직목표와 유사한 경우에 내적동기를 향상시켜 조직몰입을 증가시킬 수 있다(Jin, McDonlad, & Park, 2018). 공무원의 봉사에 대한 의지는 사회에 대한 기여와 공익에 대한 봉사에 큰 가치를 부여하고 이를 통해서 조직몰입이 증가하는 것이다(김상묵, 2005).

공직봉사동기와 관련한 선행연구에서 공직봉사동기가 성과나 조직몰입, 직무만족 등에 긍정적인 영향을 미치는 연구가 많이 존재하며 이에 경찰공무원을 대상으로 한 공직봉사동기의 효과성에 관한 연구가 많다. 특히, 공직봉사동기가 직무만족, 성과, 이직의사 등에 미치는 영향에 관한 연구(이영균, 2014; 최낙범·전대성, 2016; 전만권·김종범, 2015; 이지혜, 2017)가 많다. 이론과 선행연구를 바탕으로 공직봉사동기는 수사경찰관의 조직몰입에도 긍정적인 영향을 미칠 것으로 보고, 아래와 같은 가설을 설정하였다.

가설 2-1) 수사경찰관의 공직봉사동기는 근속적 몰입에 긍정적 영향을 미칠 것이다

가설 2-2) 수사경찰관의 공직봉사동기는 규범적 몰입에 긍정적 영향을 미칠 것이다

선행연구에 의하면 공직봉사동기는 조직성과, 조직몰입, 직무만족, 리더십에 전체적으로 혹은 부분적으로 양(+)의 조절효과(왕태규, 2018; 장봉진 2020; 최유진·도명록, 2020)가 있었다. 반대로 이직의도와 직무소진에는 음(-)의 조절효과(이준환, 2020; 박현욱·이인원, 2020)가 있었다.

그리고 개인-조직 적합성이 높은 사람들은 내재적 동기부여로 인해 부정적인 경험을 하더라도 조직몰입에 미치는 영향을 상쇄할 수 있을 것이다(박현욱, 2020). 이러한 공직봉사동기는 상대적 박탈감을 느낀 수사경찰관의 부정적 조직몰입을 완화할 것으로 유추할 수 있다. 따라서 수사경찰관의 상대적 박탈감과 조직몰입의 관계를 알아보는 연구에 공직봉사동기가 긍정적인 조절효과가 있을 것으로 보고, 공직봉사동기의 조절효과에 관한 다음의 가설을 설정하였다.

가설 2-3) 공직봉사동기는 수사경찰관의 상대적 박탈감이 근속적 몰입에 미치는 부정적인 영향을 완화할 것이다

가설 2-4) 공직봉사동기는 수사경찰관의 상대적 박탈감이 규범적 몰입에 미치는 부정적인 영향을 완화할 것이다

5. 재량권과 조직몰입

립스키가 제시한 일선관료는 업무수행 중에 직접 시민과 접촉하며 상당한 재량권을 가지는 공무원을 의미한다(Lipsky, 1980). 여기서 재량권은 법률에 규정된 권한 범위 내에서 여러 대안 중 공무원에게 한 가지를 선택할 수 있는 자율적 권한이 부여된 상황이다(Davis, 1969). Lipsky(1980)는 복잡하고 동태적인 업무상황, 상황적응적이고 인간적 측면에 대응, 재량권 행사로 인한 자부심 때문에 일선 공무원은 상당한 재량권을 가질 수밖에 없다고 한다(유훈, 2016 재인용).

업무효율성을 위한 재량권의 조건은 불확실한 환경에서 복잡한 직무를 수행해야 하며, 유기적 조직에서 적절한 통제를 받고 있어야 한다(박성환, 2001; 류수진, 2019). 수사경찰관의 경우 전문성이 높고, 다양한 사건들로 많은 민원인과 상담을 하며, 같은 사건을 수사하더라도 고소·고발자와 피고소인과 사실관계가 사건마다 달라서 매번 새로운 환경에 적절하게 대응하며 업무를 수행하고 있다. 본 연구에서는 재량권을 수사경찰관이 스스로 목표를 설정하고 업무수행에 있어 시기의 통제 가능성과 절차 및 방법을 선택할 수 있는 자율성의 정도(조태준, 2019)로 정의하고자 한다.

경찰공무원의 재량권에 관련된 선행연구는 재량행위를 발생시키는 원인변수를 찾는 것에 중점을 둔 연구(나현민·하태수, 2015; 주성빈, 2015; 이태경, 2021)와 재량행위가 고객지향성이나 조직신뢰의 변수에 미치는 영향을 분석한 연구(박주상, 2014; 이수창, 2014)가 존재한다. 기존 연구에서 수사경찰관의 재량권은 긍정적인 영향을 주는 것으로 볼 수 있다. 수사경찰관은 전문성과 새로운 환경대응에 유연해야 하므로 재량권이 업무 효율성을 높이는 중요한 요소가 될 것으로 보인다. 이상의 논의를 바탕으로 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 3-1) 수사경찰관의 재량권은 근속적 몰입에 긍정적 영향을 미칠 것이다

가설 3-2) 수사경찰관의 재량권은 규범적 몰입에 긍정적 영향을 미칠 것이다

김지운 외(2019)는 상장된 제조업 101개 기업을 대상으로 경영자 재량권의 조절효과 의 긍정적인 결과를 분석한 바 있으며, 출입국관리공무원을 대상으로 한 박길남(2018)의

연구에서도 재량권이 조절변수로 역할을 한 것으로 확인되었다. 재량권의 조절효과가 있는 연구의 대상들을 보면 수사경찰관과 같이 업무범위가 다양하고 전문성이 높은 집단으로 보인다. 선행연구와 Lipsky(1980)의 일선관료제 이론을 기반으로 하여 재량권은 수사경찰관의 상대적 박탈감이 조직몰입에 미치는 영향을 완화할 것이라는 조절효과에 관한 가설을 설정하였다.

가설 3-3) 재량권은 수사경찰관의 상대적 박탈감이 근속적 몰입에 미치는 부정적 영향을 완화할 것이다

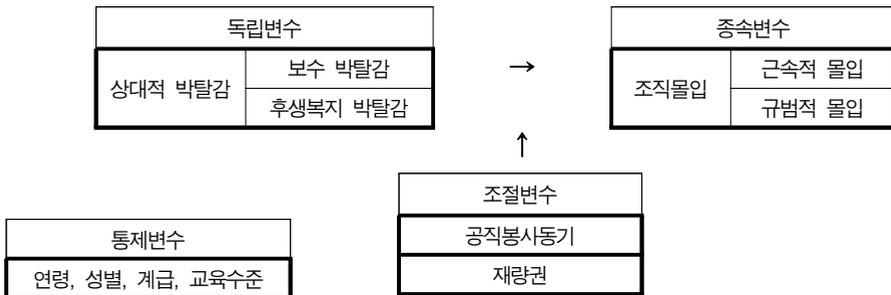
가설 3-4) 재량권은 수사경찰관의 상대적 박탈감이 규범적 몰입에 미치는 부정적 영향을 완화할 것이다

Ⅲ. 연구설계

1. 연구모형과 분석방법

수사경찰관의 상대적 박탈감이 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 알아보고, 공직봉사동기와 재량권의 조절효과를 분석하기 위해서 SPSS와 STATA 프로그램을 활용하여 다중회귀분석을 실시하였다.

[그림 1] 연구모형



2. 자료수집과 변수의 정의

이 연구는 부산경찰청 소속 15개 경찰서에서 수사과·형사과에서 근무하는 수사경찰관을 모집단으로 하였다. 지리적·환경적 요소로 치안 수요와 범죄 발생의 위험이 큰 지역에 근무하는 부산지역의 수사경찰관의 역할이 매우 중요하다고 생각하였으며, 다양하고 많은 사건을 접하고 있어 전국의 수사경찰관을 대표하기에 적합하다고 판단했다. 부산경찰청은 올해 정기인사에서 수사관 183명이 비수사부서로 이동하기도 하였다.

표본추출은 비례층화표본추출 방법을 사용하였으며, 조사기간은 2021년 10월 18일부터 30일까지 총 12일에 걸쳐 진행되었다. 각 경찰서의 경찰관 인원⁸⁾을 고려하여, 모집단을 경감 이상의 관리자를 제외한 순경에서 경위까지 계급별 비율에 맞게, 형사과와 수사과에 근무하는 직원을 최대한 균등하게 표본을 추출하여 각 경찰서에 직접 설문지를 배부한 후 회수하였다. 모두 330부를 배부하여 회수하였고, 이 중 불성실한 답변 30부를 제외한 총 300부를 최종적으로 통계분석에 사용하였다.

상대적 박탈감을 측정하기 위하여 허성욱·조일형(2018)의 연구에서 사용한 상대적 박탈감의 하위요인 중 보수 박탈감, 후생복지 박탈감을 본 연구에 맞게 수정하여 사용하였다. 독립변수의 각 문항은 역코딩하여 분석에 활용하였다. 조직몰입을 측정하기 위하여 Allen, & Meyer(1990)에 의해 개발된 조직몰입 중 근속적 몰입과 규범적 몰입의 두 가지 척도를 활용하여 연구하고자 한다. 이에 선행연구 주재진(2016)의 설문 문항을 참고하여 본 연구에 맞게 수정 보완하여 활용하였다. 공직봉사동기를 측정하기 위해서 Perry & Wise(1990)가 공직봉사동기의 하위개념으로 제시한 정서적 차원의 동정심과 자기희생을 조절변수로 활용하였다. 이에 공직봉사동기의 대표적인 설문 문항인 Kim(2012)의 문항을 참고하였고, 2013년 공직생활에 대한 인식조사에서 활용하였던 설문 문항을 이용하여 공직봉사동기를 분석하였다. 그리고 재량권은 일선관료의 재량여부를 판단하는 기준을 제시한 Lipsky(1980)의 기준을 토대로 강영철·최낙범(2019)의 연구에서 활용하였던 척도를 활용하고자 한다. 독립변수와 종속변수 및 조절변수에 대한

8) 부산진경찰서 845명, 남부경찰서 726명, 해운대경찰서 722명, 사하경찰서 588명, 연제경찰서 553명, 동래경찰서 531명, 사상경찰서 519명, 금정경찰서 510명, 북부경찰서 474명, 동부경찰서 398명, 영동경찰서 364명, 서부경찰서 348명, 기장경찰서 331명, 강서경찰서 329명, 중부경찰서 319명; 부산광역시경찰청 정보공개청구 답변자료(접수번호: 8293894, 2021. 09. 29)

설문에 대한 응답은 모두 평균값으로 측정하였고, 리커트 5점 척도를 활용하였다. 통제 변수는 경찰공무원의 상대적 박탈감 이외에 조직몰입에 영향을 미칠 수 있는 변수를 활용하고자 하는데, 선행연구에서 공통으로 사용되고 있는 개인적 특성의 통제변수를 활용하고 한다. 이에 본 연구의 통제변수로는 연령, 성별, 교육수준(김병섭 외, 2002; 최재환, 2006)과 경찰조직의 특징 잘 반영된 계급(최재환, 2006)을 설정하고자 한다.

〈표 1〉 설문지 측정 문항 구성

구분	측정변수		설문항목	
독립 변수	상대적 박탈감(R)	I	1 경찰공무원의 보수는 대기업직원(대기업에 근무하는 변호사)에 비해 우수하다.	
			2 경찰공무원의 후생복지제도는 대기업직원(대기업에 근무하는 변호사)과 비교할 때 만족할 만한 수준이다.	
종속 변수	조직 몰입	II	1 만약 내가 지금 조직을 떠난다고 결정한다면 내 인생이 매우 혼란스러울 것이다.	
			2 가까운 미래에 나의 직장을 떠나는 것은 큰 손실일 것이다.	
			3 지금은 나의 조직에 남는 것이 원하는 것만큼이나 필요한 일이다.	
			4 만약 내가 이 조직에 내 자신을 집중하지 않았다면 나는 다른 곳에서 일할 것을 고려했을 것이다.	
	규범적 몰입	II	5 나는 지금 이 조직을 떠난다면 죄책감을 느낄 것이다.	
			6 이 조직은 내가 충성할 만하다.	
			7 나는 나의 조직의 사람들에게 의무감을 가지고 있기 때문에 지금 이 조직을 떠나지 못한다.	
			8 나는 나의 조직에 큰 빛을 지고 있다.	
조절 변수	공직 봉사동기 (동정심, 자기희생)	III	1 나는 사회적으로 혜택 받지 못한 사람들에게 동정심을 느낀다.	
			2 나는 국민들이 불공정한 취급을 받으면 기분이 좋지 않다.	
	재량권		IV	3 나는 사회의 이익을 위해 희생할 준비가 되어 있다.
				4 나는 사회를 돕기위해 개인적 손실을 기꺼이 감수하겠다.
인구 통계 변수	성별		1 ① 남자 ② 여자	
	연령		2 ① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 이상	
	혼인상태		3 ① 배우자 있음 ② 배우자 없음	
	최종학력		4 ① 고졸이하 ② 전문대 졸업 ③ 4년제대학 졸업 ④ 대학원 석사 이상	
	계급		5 ① 순경 ② 경장 ③ 경사 ④ 경위	
	근무연수		6 ① 5년이하 ② 6-10년 ③ 11-15년 ④ 16-20년 ⑤ 21년 이상	
	근무부서		7 ① 형사 ② 수사	

* 상대적 박탈감 1), 2) 문항은 역 코딩함

IV. 분석결과 및 논의

1. 표본의 일반적 특성

성별은 남자가 257명(85.7%) 여자가 43명(14.3%)이고, 이는 전국의 여경의 비율이 10~15% 사이인 것을 고려하면 성별의 비율이 적절하다고 할 수 있다. 연령은 20대가 17명(5.7%), 30대가 149명(49.7%), 40대가 80명(36.7%), 50대 이상이 54명(18%)으로 나타났다. 계급구성은 경위 121명(40.3%), 경사 84명(28%), 경장 76명(25.3%), 순경 19명(6.3%)이다. 이는 부산경찰청 정보공개청구⁹⁾에 의한 수사과·형사과에 근무하는 경찰관의 계급별 비율인 경위(47.57%), 경사(30.41%), 경장(19.33%), 순경(2.70%)과 비교할 때, 설문 표본의 각 계급이 부산의 수사경찰관을 대표한다고 할 수 있다. 근무연수의 경우에는 5년 이하가 58명(19.3%), 6년에서 10년 사이가 95명(31.7%), 11년에서 15년 사이가 50명(16.7%), 16년에서 20년 사이가 32명(10.7%), 21년 이상 근무한 자가 65명(21.7%)으로 나타나 고르게 분포되어 있다.

근무부서는 형사 147명(49%), 수사 153명(51%)이다. 그리고 소속 경찰서 별로는 해운대·남부·부산진경찰서는 각각 40명(13.3%), 연제·사하경찰서는 각각 20명(6.7%), 금정·동래경찰서는 각각 18명(6%), 북부·사상경찰서는 17명(5.7%), 동부·영도경찰서는 각각 15명(5%), 중부경찰서는 12명(4%), 서부·강서경찰서는 10명(3.3%), 기장경찰서는 8명(2.7%)으로 나타났다. 이러한 차이는 경찰서별로 설문 배부에 있어 경찰서의 경찰관 인원에 차이를 두어 배부하였고, 배부된 설문을 형사과와 수사과에 균등히 배부하여 회수하였기 때문이다. 따라서 표본은 부산의 수사경찰관을 대상으로 성별, 연령, 교육 수준, 근무연수가 대표성을 가지기에 충분하다. 그리고 경찰서별·부서별로·계급별 비율에 맞게 고루 분포된 점 등에서 전반적으로 높은 대표성이 확보되었다고 볼 수 있다.

9) 부산광역시경찰청 정보공개청구 답변자료(접수번호: 8322920, 2021. 10. 08)

2. 측정도구의 타당도와 신뢰성 및 상관관계 분석

요인분석을 위한 요인추출방법으로는 주성분 요인분석(principal component factor analysis)을 사용하였다. 요인회전방법은 직각회전방식 중 배리맥스(Varimax) 방식을 사용하였다. 신뢰도(reliability)를 확인하기 위해 Cronbach's alpha(α) 계수를 이용했다. 독립변수, 종속변수, 조절변수 모두 요인적재량은 모두 0.6 이상으로 나타났고, 신뢰도 분석을 실시하여 상대적 박탈감의 Cronbach's α 계수를 확인한 결과 0.6 이상으로 나타나 척도의 신뢰성이 확보되었음을 확인했다.

〈표 2〉 독립변수와 조절변수의 타당도 및 신뢰도 분석결과

문항	요인분석			신뢰도
	PSM	상대적 박탈감	재량권	Cronbach's α
III-1	.662	.459	-.072	.775
III-2	.730	.348	-.117	
III-3	.834	-.070	-.177	
III-4	.758	-.148	-.208	
I-1	-.111	.890	.114	.825
I-2	-.230	.832	.194	
IV-1	.320	-.288	.750	.641
IV-2	.313	-.020	.814	
KMO의 표본적합도 검정	.641***			
고유값	2,506	1,927	1,370	
분산비율	31,321	24,088	17,120	
누적분산비	31,321	55,409	72,529	

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

〈표 3〉 종속변수의 타당도 및 신뢰도 분석결과

문항	요인분석		신뢰도
	조직 몰입		Cronbach's α
	근속적 몰입	규범적 몰입	
II-1	0,853	0,258	,892
II-2	0,939	0,109	
II-3	0,863	0,215	
II-5	0,273	0,698	,771
II-6	0,383	0,710	
II-7	0,124	0,760	
II-8	0,038	0,808	
KMO의 표본적합도 검정	,797***		
고유값	3,576	1,385	
분산비율	51,092	19,525	
누적분산비	51,092	70,617	

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

상관관계를 파악하기 위하여 피어슨(Pearson)의 상관관계 분석을 시행하였으며, 상관 계수가 0.8 이상의 변수는 없었다.

〈표 4〉 변수 간 상관관계

	1)	2)	3)	4)	5)
1) 근속적몰입	1				
2) 규범적몰입	,462**	1			
3) 상대적 박탈감(R)	-,128*	-,292**	1		
4) PSM	,142*	,195**	-,043	1	
5) 재량권	,095	,053	-,081	,154**	1

** 0.01 수준(양쪽)에서 유의, * 0.05 수준(양쪽)에서 유의

3. 회귀분석

<표 5> 근속적 몰입에 대한 공직봉사동기와 재량권 회귀분석 결과¹⁾

구분		근속적 몰입								
		모형1		모형2		모형3		모형4		
		β	t(p)	β	t(p)	β	t(p)	β	t(p)	
상수			16.896***		10.497***		6.533***		6.718***	
통제 변수	성별	.082	1.389	.088	1.483	.074	1.246	.058	.969	
	연령	20대	-.145	-1.977*	-.141	-1.925	-.128	-1.732	-.153	-2.050*
		30대	-.081	-.757	-.084	-.788	-.050	-.468	-.100	-.912
		40대	-.031	-.358	-.033	-.385	-.016	-.190	-.054	-.618
	계급	순경	.142	2.059*	.137	1.998*	.125	1.811	.126	1.819
		경장	.000	.001	.023	.266	.014	.160	.039	.459
		경사	.144	1.878	.159	2.065*	.144	1.855	.166	2.134*
		교육수준	.169	2.882**	.145	2.407*	.133	2.200*	.145	2.392*
독립 변수	상대적 박탈감(R)	-	-	-.091	-1.512	-.087	-1.449	-.085	-1.420	
조절 변수	재량권	-	-	-	-	.042	.719	.017	.283	
	공직봉사동기	-	-	-	-	.099	1.697	.113	1.921	
상호 작용항	상대적박탈감 × 재량권	-	-	-	-	-	-	.118	1.900	
	상대적박탈감 × 공직봉사동기	-	-	-	-	-	-	.024	.404	
통계량	$R^2(Adj R^2)$.071(.046)		.079(.050)		.091(.056)		.104(.064)		
	F(p)	2.790**		2.745**		2.607**		2.561**		
	Durbin-Watson	2.049		2.039		2.034		2.061		

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

reference group : 성별*여자, 연령*50대 이상, 계급*경위, 교육수준*대졸이상(1=고졸, 0=대졸이상)

<모형1>에서는 성별, 연령, 계급, 교육수준의 개인적 특성이 근속적 몰입에 차이를 발생시키는지 살펴보기 위해 분석을 실시하였다. 그 결과 모델의 적합성은 F=2.790,

10) 상호작용항을 구성하는 각 변수에 평균중심화(mean-centering)방법을 활용해 상호작용항에 반영하여 모든 변수의 분산팽창계수(VIF)는 10보다 낮았고 공차한계도 0.1 이상으로 다중공선성의 문제는 없었다.

$p < .01$ 로 나타나 통계적으로 유의한 모형임을 알 수 있다. 통제변수 중에서 연령의 20대 ($\beta = -.145, p < .05$)가 50대보다 근속적 몰입에 부(-)적으로 유의한 영향을 미치고 있으며, 계급에서 순경($\beta = .142, p < .05$)이 경위보다 정(+)의 방향으로 영향이 있음을 나타낸다. 그리고 교육 수준에서 고졸 이하($\beta = .169, p < .01$)가 대졸 이상보다 정(+)의 관계가 있음을 알 수 있다.

<모형2>는 인구통계학적 변수를 통제한 상태에서 상대적 박탈감과 근속적 몰입에 대한 다중회귀분석을 실시하였다. 결과를 보면 ($F = 2.745, p < .01$)로서 회귀모형이 통계적으로 유의한 모형임을 알 수 있다. 독립변수인 상대적 박탈감이 근속적 몰입에 미치는 영향이 통계적으로 유의하지 않았다. <모형3>은 공직봉사동기와 재량권을 조절변수로 <모형2>에 포함시켜 다중회귀분석을 실시한 결과이다. 회귀모형의 적합성($F = 2.607, p < .01$)이 있다. 그리고 상대적 박탈감과 공직봉사동기 재량권 모두 $p > .05$ 로 통계적으로 유의하지 않았다. <모형4>는 조절변수인 공직봉사동기 뿐만 아니라 상대적박탈감과 공직봉사동기의 상호작용항을 <모형3>에 추가하여 다중회귀분석을 실시하였다. 모형의 적합성($F = 2.561, p < .01$)이 있다. 상대적박탈감과 공직봉사동기의 상호작용항과 상대적박탈감과 재량권의 상호작용항 모두 유의수준 $p > .05$ 로서 통계적으로 유의하지 않아, 공직봉사동기와 재량권은 조절효과는 없는 것으로 나타났다. 이러한 분석결과를 바탕으로 가설 1-1), 2-1), 2-3), 3-1), 3-3) 모두 기각되었다.

<표 6>은 수사경찰관의 상대적 박탈감과 규범적 몰입의 관계에서 공직봉사동기와 재량권의 조절효과를 살펴본 결과이다. <모형1>에서는 개인적 특성이 규범적 몰입에 차이를 발생시키는지 살펴보기 위해 인구통계학적 변수인 성별, 연령, 계급, 교육 수준을 설명변수로 설정하여 분석을 실시하였다. 그 결과 모델의 적합성($F = 1.860, p > .05$)이 통계적으로 유의한 모형이 아님을 알 수 있다.

<모형2>는 인구통계학적 변수를 통제한 상태에서 상대적 박탈감과 규범적 몰입에 대한 다중회귀분석을 실시하였다. 모형의 적합성 ($F = 4.247, p < .001$)을 보면 회귀모형이 통계적으로 유의한 모형임을 알 수 있다. 분석결과 상대적 박탈감($\beta = -.278, p < .001$)이 통계적으로 유의하게 나타나 상대적 박탈감은 규범적 몰입에 음(-)의 방향으로 영향력이 있음을 알 수 있다.

〈표 6〉 규범적 몰입에 대한 공직봉사동기와 재량권 회귀분석 결과

구분		규범적 몰입								
		모형1		모형2		모형3		모형4		
		β	t(p)	β	t(p)	β	t(p)	β	t(p)	
상수			15.134***		12.500***		7.581***		7.865***	
통제 변수	성별	.045	.759	.062	1.075	.046	.798	.025	.438	
	연령	20대	-.009	-.126	.003	.041	.034	.483	.003	.043
		30대	.177	1.640	.168	1.608	.229	2.199*	.166	1.572
		40대	.002	.024	-.005	-.057	.027	.324	-.021	-.255
	계급	순경	-.008	-.113	-.021	-.317	-.051	-.759	-.050	-.756
		경장	-.177	-2.076*	-.107	-1.288	-.129	-1.563	-.096	-1.168
		경사	-.066	-.858*	-.019	-.258	-.035	-.468	-.007	-.088
		교육수준	.138	2.331	.067	1.132	.049	.837	.064	1.105
독립 변수	상대적 박탈감(R)	-	-	-.278	-4.718***	-.279	-4.791***	-.276	-4.790***	
조절 변수	재량권	-	-	-	-	-.011	-.187	-.041	-.705	
	공직봉사동기	-	-	-	-	.196	3.467**	.213	3.777***	
상호 작용항	상대적박탈감× 재량권	-	-	-	-	-	-	.147	2.469*	
	상대적박탈감× 공직봉사동기	-	-	-	-	-	-	.035	.611	
통계량	R^2 (Adj R^2)	.049(.022)		.116(.089)		.152(.120)		.174(.137)		
	F(p)	1.860		4.247***		4.697***		4.638***		
	Durbin-Watson	1.845		1.894		1.950		1.943		

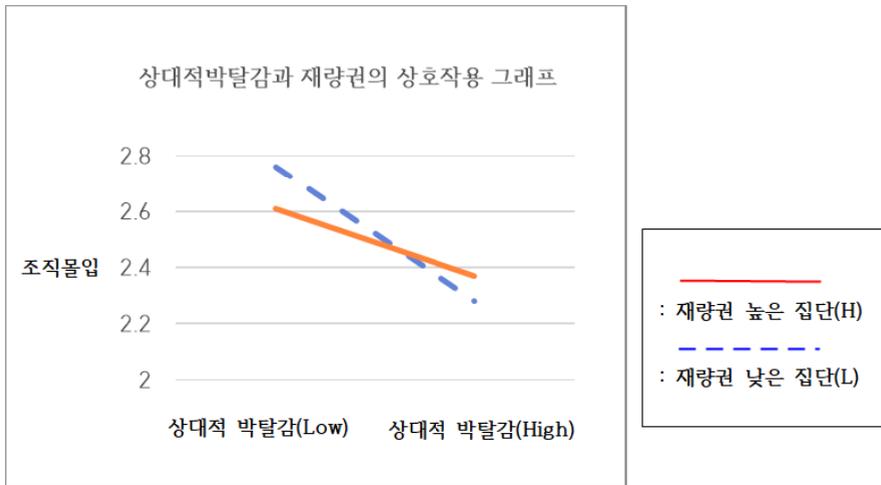
*p<.05, **p<.01, ***p<.001

reference group : 성별*여자, 연령*50대 이상, 계급*경위, 교육수준*대졸이상(1=고졸, 0=대졸이상)

<모형3>은 공직봉사동기를 조절변수로 <모형2>에 포함시켜 다중회귀분석을 실시한 결과이다. <모형3>도 <모형2>와 마찬가지로 모형의 적합성(F=4.697, p < .001)이 있다. 그리고 상대적 박탈감(β =-.279, p < .001)은 <모형2>와 마찬가지로 음(-)의 방향으로 영향력이 높아지며 유의한 결과가 나타났고, 조절변수인 공직봉사동기(β =.196, p < .001)도 양(+)의 방향으로 통계적으로 유의하게 영향력이 높아진다. 하지만 조절변수인 재량권은(β =-.011, p > .05)로 통계적으로 유의하지 않는 것을 보여준다.

<모형4>는 조절변수인 공직봉사동기 뿐만 아니라 상대적박탈감과 공직봉사동기의 상호작용항을 <모형3>에 추가하여 다중회귀분석을 실시하였으며, 모형의 적합성 ($F=4.638, p < .001$)이 있다. 상대적박탈감과 공직봉사동기의 상호작용항은 유의수준 $p > .05$ 로서 통계적으로 유의하지 않아, 상대적 박탈감과 규범적 몰입의 관계에서 공직봉사동기의 조절효과는 없는 것으로 나타났다. 하지만 상대적박탈감과 재량권의 상호작용항($\beta=.147, p < .05$)은 양(+)¹⁾의 방향으로 유의성이 있고, 통계적으로 유의한 것을 알 수 있어 상대적 박탈감과 규범적 몰입의 사이에서 재량권이 양(+)¹⁾의 방향으로 조절효과가 있음을 알 수 있다. 결과적으로 가설 1-2), 2-2), 3-4)는 채택되고, 가설 2-4), 3-2)는 기각되었다.

[그림 2] 상대적 박탈감과 재량권의 상호작용 그래프



회귀분석의 상호작용항 분석결과에 대한 그래프는 [그림 2]와 같다. 재량권이 높은 집단과 낮은 집단을 평균치를 기준으로 구분하여 분석한 결과 재량권이 낮은 집단(점선)의 기울기는 재량권이 높은 집단(실선)에 비해서 더 크게 나타났다. 즉 재량권이 높은 집단과 낮은 집단 모두 상대적 박탈감이 높아질수록 조직몰입이 낮아지는 것을 알 수 있으며, 재량권이 낮은 집단이 재량권이 높은 집단에 비해 상대적 박탈감이 증대될수록 조직몰입

이 큰 폭으로 줄어든다. 결론적으로 재량권이 높은 집단은 상대적 박탈감이 조직몰입에 미치는 영향에 대해 재량권 낮은 집단보다 더 적게 영향을 받는 것을 알 수 있다.

V. 결론

분석결과에 대해서 다음과 같은 논의가 가능하다. 첫째, 상대적 박탈감과 공직봉사동기는 근속적 몰입에는 유의한 영향이 없고, 규범적 몰입에만 영향을 미친 것을 알 수 있다. 또한, 재량권은 근속적몰입과 규범적몰입 모두 통계적으로 유의미한 관계가 도출되지 않았다. 통계적으로 유의미하지 않은 결과가 도출된 것에 대한 원인을 해석하는 것은 본 연구의 결과만으로는 단언하기 어렵다. 다만, 상대적 박탈감과 공직봉사동기가 근속적 몰입과 규범적 몰입에서 모두 영향의 방향성이 일치한다는 점은 주목할 수 있다. 계량경제학적 관점에서 본 연구의 표본이 현재보다 커진다면 근속적 몰입에 대한 영향도 통계적으로 유의미한 결과가 도출될 가능성도 있기 때문이다. 따라서, 본 연구의 결과만으로 독립변수와 조절변수의 영향이 근속적 몰입과 규범적 몰입에서 차이가 나타난다고 단정하기는 어렵다고 연구자들은 판단하였다.

둘째, 상대적 박탈감과 규범적 몰입에서 조절효과는 상대적 박탈감과 재량권의 상호작용항에서만 긍정적인 조절효과를 나타내고, 상대적 박탈감과 공직봉사동기의 상호작용항에서는 유의한 결과를 도출하지 못하였다. 이는 재량권은 조직 관리적 차원의 변수이고 공직봉사동기는 개인적 차원의 변수로서, 수사경찰관의 상대적 박탈감을 느끼는 상황에서는 조직적 차원의 변수인 재량권이 긍정적인 상호작용을 한다. 이 결과는 상대적 박탈감이 조직몰입에 미치는 영향에 대해서 개인적 차원에서 형성되는 공직봉사동기를 향상시키는데 초점을 맞추기보다는 조직관리 차원의 변수라고 할 수 있는 재량권을 활용하는 것이 더욱 효율적인 대안이라는 점을 알 수 있다.

본 연구가 갖는 이론적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 사회비교이론, 상대박탈이론, 사회정체성이론, 정서적 사건이론, 개인-조직 적합성이론, 내적동기이론 등을 적용하여 논의를 진행하였으며 실증분석 결과를 제시하였다. 둘째, 조직몰입의 하위요인인 근속적 몰입과 규범적 몰입을 구분하여 결과를 분석하여 독립변수와 조절변수가 미치는 영향의

차이를 분석하였다. 상술한 것처럼 영향의 차이를 단정하기는 어렵지만 향후 연구를 통해서 보완한다면 보다 깊은 논의가 가능할 것으로 판단하였다. 셋째, 경찰공무원을 대상으로 조직몰입을 연구한 기존의 국내 논문들은 많지만 수사경찰관의 조직몰입 연구는 많지 않다. 수사부서에 대한 기피현상이 나타나고 있는 상황에서 조직몰입을 향상시키기 위한 방안을 고려하는데 기초연구가 될 수 있을 것이다.

이를 바탕으로 한 정책적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 상대적 박탈감을 조직차원의 관리방법으로 낮추는 방안이 필요하다. 전문성과 업무량에 비례하는 추가수당이나 인센티브 등을 고려할 수 있지만, 성과관리의 역설이 발생할 수 있는 만큼 경찰공무원을 대상으로 한 직무분석과 후속연구를 바탕으로 구체적인 대안을 검토해야 할 것이다. 둘째, 공직봉사동기의 긍정적 영향을 활용할 수 있는 조직관리와 인사정책적 방안이 마련되어야 한다. 공직봉사동기는 쉽게 변화하기 어려운 고정적 특성(전대성·이수영, 2015)을 가지므로 채용과정에서 공직봉사동기가 높은 사람을 선발할 필요가 있다(최낙범·전대성, 2016; 이지혜, 2017; 김상목, 2013; 정태운, 2019). 경찰의 인·적성검사나 면접 과정에서 공직봉사동기가 높은 인재를 선발하는 것을 고려할 수 있다. 공직봉사동기는 내재적 가치이므로 교육·훈련과정 제공과 Brewer & Walker (2013)의 연구에서 제시하였던 프로그램의 개발과 운영 및 목표설정(왕태규 외, 2018)도 좋은 방안이다. 셋째, 수사경찰관의 상대적 박탈감이 규범적 몰입을 감소시키는 문제에 대해서는 조직관리 차원의 재량권을 활용할 수 있는 정책적 대안과 재량권의 확대방안도 마련되어야 한다.

본 연구는 연구대상이 부산경찰청 산하 15개 경찰서의 수사경찰관으로 한정하였으므로 연구결과를 전체 경찰공무원으로 일반화하는 데 한계가 있다. 또한, 조직몰입에 대한 이론적 근거에 따라서 설문을 진행하였지만, 인식지표의 특성이 있어서 실제행동을 측정하는 것은 어려움이 있다. 본 연구의 사전인터뷰 과정에서 행태에 대한 의견을 수렴하였고 이를 분석과정에서 고려하도록 노력하였지만 보다 정직한 연구설계를 하지 못한 것은 한계라고 할 수 있다. 또한 본 연구에서의 상대적 박탈감은 보수와 후생복지의 측면이라는 점에서 박탈감이 발생하는 여러 요인을 모두 고려하지는 못하였다. 이 부분은 향후 연구를 통해서 보다 체계적인 분류와 원인분석이 필요할 것이다.

참고문헌

- 강동현·손승연 (2020). 권위주의적 리더십이 조직침묵에 미치는 영향: 상대적 박탈감의 매개효과와 성장욕구 강도의 조절효과. 리더십연구, 11(3): 67-93.
- 강영철·최낙범 (2019). 경찰의 행정책임성이 조직몰입에 미치는 영향분석: 재량권과 사회적 지지의 매개효과를 중심으로. 한국경찰학회보, 21(6): 26-52.
- 강제상·임재강 (2007). 경찰중간간부의 리더십이 조직몰입에 미치는 영향. 사회과학연구, 33(1): 87-104.
- 고종욱·장인봉 (2004). 조직에 대한 정감적, 지속적 및 규범적 몰입의 결정요인에 대한 비교연구. 한국행정학보, 38(5): 327-349.
- 고현규·이윤환 (2012). 수사경찰의 조직역량이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 디지털융복합연구, 10(9): 59-72.
- 김가은 외 (2020). 신임경찰관의 공공봉사동기에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 한국공안행정학회보, 78: 11-43.
- 김규식 (2014). 경찰공무원의 리더십, 참여와 분권요인이 조직몰입에 미치는 영향- 혁신문화의 매개효과를 중심으로 -. 동국대학교 대학원 경찰행정학과 박사학위논문.
- 김동현·손승연 (2020). 권위주의적 리더십이 조직침묵에 미치는 영향: 상대적 박탈감의 매개효과와 성장욕구 강도의 조절효과. 리더십연구, 11(3): 67-93.
- 김병섭 외 (2002). 조직의 이해와 관리. 대영문화사.
- 김상묵 (2005). 공직 선택 동기와 공무원의 행태. 한국행정연구, 14(2): 297-325.
- 김상묵 (2013). 한국인의 공공봉사동기. 집문당.
- 김소희 (2020). 동기이론에 대한 비교분석: 공공봉사동기, 업무특성이론, 내재적 동기이론. 한국행정학보, 54(1): 37-75.
- 김신원 (2016). 호텔 비정규직의 상대적 박탈감이 직업정체성과 고객지향성에 미치는 영향: 정체성관리전략의 조절효과를 중심으로. 호남대학교 호텔관광학과 박사학위논문.
- 김지윤·박종훈·김창수 (2019). 최고경영자의 해외경험과 기업 국제화: 경영자 재량권의 조절효과. 국제경영연구, 30(2): 61-93.

- 김진희 (2008). 변혁적 리더십이 조직시민행동에 미치는 영향과 팀웍의 매개효과에 대한 연구. HRD 연구, 10(3): 175-194.
- 나현민·하태수 (2015). 일선경찰의 재량행위와 재량행위 요인에 관한 연구: 수원시 지구대 및 파출소를 중심으로. 공공정책과 국정관리, 9(2): 37-71.
- 류수전 (2019). 종업원재량권과 성과보상이 생산성에 미치는 영향. 부산대학교 대학원 석사학위논문.
- 문광수 (2014). 임금만족이 조직몰입에 미치는 영향. 한국심리학회지 산업 및 조직, 27(3): 585-615.
- 박근석 (2002). 사회구조 요인과 사회정체성에 따른 상대박탈 경험 및 집합행동: 영호남인의 지역간 갈등을 중심으로. 성균관대 대학원 심리학과 박사학위논문.
- 박길남 (2018). 정책집행과정에서 출입국관리공무원의 직무조건이 고객지향성에 미치는 영향 연구 - 재량행위 조절효과를 중심으로 -. 서울시립대학교 대학원 박사학위논문.
- 박성환 (2001). 기업의 자율성과 통제의 적합성이 성과에 미치는 영향. 사회과학연구, 8: 139-155.
- 박순환 (2017). 공직봉사동기와 개인-조직 적합성의 영향 요인과 효과에 관한 연구. 울산대학교 대학원 행정학과 박사학위논문.
- 박영주 (2008). 수사경찰의 직무만족과 조직몰입에 관한 연구. 시큐리티연구, 15: 139-163.
- 박재풍 외 (2018). 신임경찰관 입직동기와 공직봉사동기 사이에 대한 인과성 분석. 한국경찰학회보, 20(5): 126-151.
- 박종주·류지원 (2006). 공무원의 조직공정성 지각이 조직유효성과 행정서비스 품질에 미치는 영향: 전라북도 일반직 공무원과 경찰공무원의 비교를 중심으로. 지방정부연구, 10(1): 25-48.
- 박주상 (2014). 해양경찰공무원의 재량행위가 고객지향성에 미치는 영향. 치안정책연구, 28(2): 229-258.
- 박현욱 (2020). 진성 리더십이 혁신행동에 미치는 영향: 개인-조직 적합성의 매개효과와 혁신 지향 조직 분위기의 조절효과를 중심으로. 한국행정학보, 54(1): 1-35.

- 박현욱·이인원 (2020). 감정노동과 직무소진과의 관계: 공공봉사동기의 조절효과를 중심으로. 한국조직학회보, 17(1): 35-62.
- 백현인·황의갑 (2011). 수사경찰관의 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 요인. 한국사회과학연구, 14(1): 105-132.
- 송병호 (2005). 경찰서장의 리더십이 경찰관의 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 한국경찰학회보, 7(2): 69-112
- 신재현·김상운 (2018). 경찰의 인적네트워크 수준이 조직몰입에 미치는 영향. 경찰학논총, 13(4): 41-64.
- 신호식·윤대근 (2013). 변혁적 리더십이 조직몰입에 미치는 영향. 해양환경안전학회지, 19(6): 621-628.
- 왕태규 외 (2018). 공무원의 역량, 동기, 기회가 조직성과에 미치는 영향: 공공봉사동기의 조절효과를 중심으로. 한국행정연구, 27(2): 83-113.
- 유훈 (2016). 정책집행론. 대영문화사.
- 윤병섭·이영한·이홍재 (2010). 성과급에 대한 공정성 인식이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향: 경찰공무원들의 인식을 중심으로. 한국정책연구, 10(3): 219-238.
- 윤유나 (2020). 청소년의 상대적 박탈감이 진로성숙도에 미치는 영향: 자아정체감의 매개효과. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 이수창 (2014). 일선 경찰관 재량행위가 경찰조직의 신뢰에 미치는 영향 분석. 한국조직학회보, 11(1): 83-103.
- 이영균 (2014). 경찰공무원의 공공봉사동기가 조직성과에 미치는 영향 연구. 한국경찰연구, 13(3): 211-238.
- 이용재 (2008). 지역사회 정체성과 상대적 박탈감이 스포츠팀 정체성에 미치는 영향. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 이준환 (2020). 보상인식이 공무원의 이직의도에 미치는 영향: 공공봉사동기의 조절효과를 중심으로. 서울대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 이지혜 (2017). 경찰공무원의 공공봉사동기가 직무태도와 개인성과에 미치는 영향- 개인- 직무 적합성(P-J Fit)의 조절효과를 중심으로-. 연세대학교 행정대학원 석사학위논문.

- 이태경 (2021). 주취자 조치에 있어서 현장 경찰관들의 재량권 행사에 대한 인식 연구. 서울대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 이환범·이수창 (2006). 경찰조직문화 유형별 특성과 조직몰입간의 영향관계분석. 한국정책과학학회보, 10(4): 137-157.
- 장봉진 (2020). 공무원의 승진영향요인이 직무태도에 미치는 영향에 관한 연구: 공공봉사동기의 조절효과를 중심으로. 한국조직학회보, 17(3): 69-94.
- 장석현·이강훈 (2007). 경찰조직문화가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 한국공안행정학회보, 16(1): 41-64.
- 전만권·김종범 (2015). 중앙부처 공무원의 직무몰입과 직무관여 영향요인 연구. 한국거버넌스학회보, 22(3): 43-66.
- 정두환 (2019). 조직문화와 조직공정성이 직무만족과 조직몰입, 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구. 위덕대학교 대학원 박사학위논문.
- 조태준 (2019). 재량권과 성과 간 관계에 대한 심리적 임파워먼트의 매개효과 연구: 중화위직 공무원을 중심으로. 한국인사행정학회보, 18(1): 211-244.
- 주성빈 (2015). 경찰 재량행위의 영향요인에 관한 다수준 연구 - 불심검문을 중심으로 -. 동국대학교 대학원 박사학위논문.
- 주재진 (2016). 경찰공무원의 조직문화인식과 조직몰입이 사회적 태만에 미치는 영향. 한국콘텐츠학회논문지, 16(1): 438-444.
- 지성권 외 (2011). 종업원 재량권과 성과보상이 생산성에 미치는 영향. 국제회계연구, 37: 359-392.
- 최낙범 (2013). 조직공정성 인식이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구 : 경찰조직을 중심으로. 서울대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 최낙범·엄석진 (2013). 조직공정성 인식이 조직몰입에 미치는 영향: 경찰조직에서의 상호작용공정성을 중심으로. 한국행정연구, 47(3): 181-212.
- 최낙범·이수영 (2016). 공무원의 공공봉사동기(PSM)가 조직몰입에 미치는 영향 - 직무 특성의 조절효과 검증을 중심으로. 한국행정연구, 25(1): 169-215.
- 최낙범·전대성 (2016). 경찰관의 공공봉사동기(PSM)와 직무만족에 관한 연구 - 직무특성에 관한 연구 - 직무특성의 조절효과를 중심으로. 한국정책학회보, 25(1):

129-158.

- 최유진·도명록 (2020). 윤리적 리더십이 공공·민간 조직구성원의 업무열의에 미치는 영향: 공공봉사동기의 조절효과를 중심으로. *한국행정연구*, 29(1): 59-87.
- 최재환 (2006). 기업통합에 따른 조직몰입의 결정요인에 관한 탐색적 연구. 중앙대학교 대학원 경영학과 박사학위논문.
- 한국행정연구원 (2013). 2013년 공직생활에 대한 인식조사. *한국행정연구원*, 1-546.
- 한진태·곽대경 (2020). 수사경찰의 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향- 상사신뢰의 매개효과를 중심으로 -. *시큐리티연구*, 62: 159-184.
- 허성욱 (2019). 공무원의 상대적 박탈감과 진성 리더십 인식이 조직몰입에 미치는 영향: 진정리더십의 조절효과 탐색. *한국행정연구*, 28(3): 121-141.
- 허성욱·조일형 (2018). 공무원의 상대적 박탈감과 이직의도 관련성에 대한 연구. *한국행정연구*, 27(3): 39-66.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1984). Testing Side-Bet Theory of a Organizational Commitment: Some Methodological Consideration, *Journal of Applied Psychology*, 69(3): 372-378.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American J ournal of Sociology*. 66(1), 32-4.
- Buunk, B., & Janssen, P. (1992). Relative deprivation, career issues, and mental health among men in midlife. *Journal of Vocational Behavior*, 40(3): 338-350.
- Crosby, F. (1976), A model of egoistical relative deprivation. *Psychological review*, 83(2), 85.
- Davis, K. C. (1969), *Discretionary Justice*, Baton Rouge: Louisiana State University Press.
- De Moura, G. R., Abrams, D., Retter, C., Gunnarsdottir, S., & Ando, K. (2009). Identification as an organizational anchor: How identification and job satisfaction combine to predict turnover intention. *European Journal of*

Social Psychology, 39(4): 540-557.

- Jin, M. H., McDonald, B., & Park, J. (2018). Does Public Service Motivation Matter in Public Higher Education? Testing the Theories of Person-Organization fit and Organizational Commitment through a Serial Multiple Mediation Model. *The American Review of Public Administration*, 48(1): 82-97.
- Kanter, R. M. (1979). Differential access to opportunity and power. In R. Alvarez (Ed.), *Discrimination in organizations*, 52-68. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kim, S. (2012). Does Person Organization Fit Matter in the Public Sector? Testing the Mediating Effect of Person Organization Fit in the Relationship between Public Service Motivation and Work Attitudes. *Public Administration Review*, 72(6): 830-840.
- Lipsky, M. (1980). *Street-Level Bureaucracy: Dilemmas of the Individual in Public Services*. N.Y.: Russell Sage Foundation.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1): 61-89.
- Mummendey, A., Kessler, T., Klink, A., & Mielke, R. (1999). Strategies to cope with negative social identity: Predictions by social identity theory and relative deprivation theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(2): 229.
- O'Reilly, C. A. & Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*. 71: 192-499.
- Perry, J. L. & L. R. Wise (1990). The Motivational Bases of Public Service. *Public Administration Review*, 50(3): 367-373.
- Perry, J. L. & Hondeghem, A.(2008). Motivation in public management. *The call*

of public service. New York: Oxford University Press.

Rainey, H. G. (1982). Reward preferences among public and private managers: In search of the service ethic. *The American Review of Public Administration*, 16(4), 288-302.

The effect of the relative deprivation of investigative police officers on organizational commitment

- Focusing on the moderating effect of public service motivation and discretion -

Lee, Sangjin* · Jeong, Jisu**

This study analyzed the effect of relative deprivation of investigative police officers on organizational commitment. In addition, the moderating effect of public service motive and discretion was analyzed on the relationship between relative deprivation and organizational commitment. A questionnaire was conducted based on theories and variables of previous studies, and multiple regression analysis was conducted by sampling proportionally stratified samples from 300 investigative police officers working in the criminal and investigation divisions of 15 police stations in Busan Metropolitan City. First, the relative deprivation and motive of public service officers had only an effect on normative commitment. Second, the motive for public service of investigative police officers had a positive effect on normative commitment, but discretion did not have a positive effect on normative commitment. Third, in the negative relationship of relative deprivation of investigative police officers on normative commitment, discretion showed a positive moderating effect. This study presented organizational management and policy alternatives based on the analysis results.

❖ Key words: Police officer, relative deprivation, organizational commitment, public service motivation, discretion

* Pusan Metropolitan Police (36879@naver.com)

** Corresponding Author, Associate Professor, Department of Public Administration at Korean National Police University (jisu@police.ac.kr)

투고일 : 5월 31일 / 심사일 : 6월 28일 / 게재확정일 : 6월 28일