
수사경찰의 조직역량이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구

고현규*, 이윤환**

A Study on the Impact of Organizational Capabilities of the Criminal Investigation Police upon Organizational Concentration

Ko, Hyun Gyoo*, Lee, Yun Hwan**

요약 이 연구는 수사경찰의 조직역량이 조직몰입에 미치는 영향을 실증적으로 분석하는데 목적을 두었다. 연구의 목적을 달성하기 위하여 조직역량에 대한 개념을 정립하고 수사경찰의 조직역량이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 인식과 그 상관관계를 검증하기 위한 지표를 설정하기 위해서 경영학과 행정학의 선행연구들을 검토하여 실증적 연구를 위한 이론적 배경을 구축하였다. 조직역량이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 이론적 배경을 중심으로 조사연구를 설계하였으며 따라서 관련 선행연구와 문헌조사 및 공식통계 자료의 분석, 조사대상 집단의 설문조사 항목을 변수화하여 SPSS Window 18.0통계패키지를 이용하여 통계분석을 실시하였다. 수사경찰의 조직역량이 조직몰입에 영향을 미치는 것은 당연함에도 불구하고 지금까지 이 분야에 대한 연구는 매우 부족한 실정이다. 이 연구는 수사경찰의 조직역량이 조직몰입에 미치는 영향의 분석을 통해 궁극적으로는 수사경찰이 사회질서유지에 기여할 수 있는 효율적인 조직을 설계하고 유지하고자 하는데 그 목적이 있다.

주제어 : 수사경찰, 조직역량, 조직효과성, 조직몰입, 공공의 안녕

Abstract The police, as an advance guard for performing governmental functions, should conduct their duties to protect lives, physical bodies, and properties in the nation against various kinds of crimes, prevent from a public risk by detecting a factor that can menace public safeguard and public order and suppress it when a risk factor occurs. Practically it is impossible to protect lives, physical bodies, and properties in the nation provided that social stability is not taken as security. The roles of the criminal investigation police that take a countermeasure to prevent a risk in prior by detecting hindrance factor of social stability and process any occurred crime in conformity with pertinent laws could control a successful performance in each of the police activities themselves.

The study assumes that the organizational capabilities of the criminal investigation police exercises a significant influence upon organizational concentration. In spite of the fact that it is natural that the organizational capabilities of the criminal investigation police exercises a significant influence upon organizational concentration, until now it is very deficient in studies of this field. It is a viewpoint that an organizational concentration would be improved when a capability of the organizational staff will be improved, they would have a targeting capability for sharing organizational goals and vision and a systematic capability would be supported by the dimension of the criminal investigation police.

The study was aimed to deduce a developmental method for the criminal investigation police by conducting an analysis on the impact of the organizational capabilities of the criminal investigation police upon organizational concentration that it suggest method that the criminal investigation police will make a contribution for maintaining a social order.

Key words : Criminal investigation police, Organizational capability, Organizational efficiency, Organizational concentration, Public peace

*대덕대학 경찰행정학과 겸임교수(주저자)

**건양대학교 국방경찰행정학부 교수(교신저자)

논문접수: 2012년 9월 12일, 1차 수정을 거쳐, 심사완료: 2012년 10월 13일

1. 서 론

공공의 질서와 안녕을 유지하고, 시민과 그 공동체가 직면한 다양한 위협들을 사전에 예방함으로써 안전한 생활영역과 공간을 시민들에게 제공하는 것이 국가의 기본 책무라고 한다 [12]. 따라서 국가기능 수행의 최첨병이라 할 수 있는 경찰은 각종 범죄로부터 국민의 생명, 신체, 재산을 보호하는 기능과 공공의 안전보장 및 질서유지에 위협이 되는 요인들을 사전에 탐지하여 위협을 방지하거나 위협요인이 발생하였을 경우 신속하게 진압하는 기능을 수행해야 할 것이다. 실제로 사회의 안정이 담보되지 못한 상태에서 국민의 생명, 신체, 재산의 보호는 불가능한 것이다. 그러므로 사회 안정의 장애요인들을 사전에 탐지하여 위협을 예방할 수 있도록 조치를 마련하고 또한 발생한 범죄를 사후적으로 법에 따라 처리하는 기능을 담당하고 있는 수사경찰의 역할은 모든 경찰활동의 성공적 수행을 좌우한다고 할 수 있다. 본 연구는 수사경찰의 조직역량이 조직몰입에 영향을 끼친다는 것을 전제 하고 있다. 미국의 심리학자인 White에 의해 처음 소개된 역량 개념은 1990년대 초 경영학 분야에 접목하여 역량요소를 추출하고 조직구성원의 조직 활동과 관련하여 어떠한 영향을 미치는지를 분석하여 왔다. 피터와 와트만(Thomas J. Peters & Robert H. Waterman)은 강한 역량을 가진 조직이 높은 성과를 나타낸다고 하는데, 높은 성과를 나타내는 초우량 조직에는 역량특성이 있다고 한다 [29]. 물론, 이 연구는 일반경영조직에 대한 연구결과로써 공 행정조직 중 법집행조직인 경찰조직에 원용한다는 것은 다소 문제점이 있을 수 있다. 하지만 경찰조직의 효과성을 향상시키도록 관리하는 차원에서 조직역량을 강화해야 하는 것은 의심의 여지가 없다고 생각된다. 따라서 이 연구는 수사경찰의 조직역량이 조직몰입에 미치는 영향의 분석을 통해 효율적인 수사경찰 조직을 유지하고자 하는데 그 목적이 있다.

2. 이론적 배경

2.1 수사경찰 조직역량의 개념

역량의 개념은 미국의 심리학자인 화이트(White)가 최초로 인간의 새로운 특성으로 새롭게 분리해 낸 이후, 맥클러랜드(D. McClelland)가 이 개념을 정립하고 확장하였다고 한다 [13, 30]. 그 이후 역량의 개념은 1990년

대 초부터 경영학 분야에서 접목하기 시작한 이후 공 행정 분야까지 확장되고 있다고 한다 [7]. 역량에 관한 연구가 1990년대 이후부터 각광되면서 역량에 관한 연구들은 조직의 역량수준, 역량깊이, 역량정도, 역량의 특수성 등을 중심으로 진행되었다. [15, 34]. 스펜서-스펜서(Spencer와 Spencer, 1993)는 200개의 업무 관련 역량 요소를 추출하여 6개의 역량 군으로 정리하고 있다 [9]. 그런데 이러한 복잡한 역량개념을 거시적 관점과 미시적 관점으로 구분하여, 조직전체를 하나의 유기체로 보고 조직전략의 관점에서 경쟁력을 확보해 줄 수 있는 원천으로서 역량을 거시적 관점의 역량이라 하고, 조직원 개인의 관점에서 우수한 성과를 내도록 하는 역량을 미시적 관점의 역량이라 한다. 거시적 관점은 조직의 인적 자원 개발과 관리와 관련해서 주로 조직이론가나 경영전략가들에 의하여 개발되었는데 반해 미시적 관점의 경우 조직 및 산업심리학자들을 중심으로 발전되어 왔다. 이것은 역량개념의 다양성을 해소하려는 노력으로 보이며, 역량을 평균적인 성과를 초과하는 우수한 성과를 발휘하는 조직이나 개인이 보여주는 중요한 특질이나 능력으로 정의한다면 어느 정도 역량개념을 정확히 표현한 것으로 보인다 [10]. 조직수준으로서의 역량에 대한 연구는 하멜과 프라하드(Hamel & Prahalard, 1990)가 핵심역량이라는 개념을 발표하면서 본격화되었다 [26]. 조직수준에서의 역량, 즉 조직역량이란 과거에 그 조직을 이끌어 왔으며, 또한 적절하게 전환되거나, 추가로 축적시키면서 미래 성장의 견인차역할을 할 수 있는 조직내부에 공유되고 있는 타 조직과 차별화된 조직특유의 총체적인 능력, 기술, 지식을 의미한다. [8]. 김인수 등(1998)은 조직역량이 경쟁우위를 확보하고 유지하기 위해 가져야 하는 속성에 대해 크게 5가지로 설명하고 있다. 첫째, 조직역량은 독특하고 희소한 것이어야 하고, 둘째, 해당 조직의 가치창출에 기여할 수 있는 가치 있는 것이어야 하며, 셋째, 경쟁 조직에 의해 쉽게 모방될 수 없으며, 넷째, 그 역량이 다른 역량에 의해 쉽게 대체되지 않고, 그리고 마지막으로 시간의 흐름에 따라 그 가치가 절하되지 않는 지속성이 있어야 한다. 특히, 조직이 보유하고 는 조직역량의 역동성의 정도는 성공 가능성이 있는 자원을 더 빨리 그리고 보다 우수하게 개발할 수 있게 한다. 그리고 조직의 변화를 선도하며 예측불허의 조직 환경에서 조직의 적응력을 향상시킨다고 한다 [7, 22]. 개인차원의 역량개념은 주로 조직 및 산업심리학자들에 의해 발전되어

왔다. 개인역량에 관한 연구는 1973년 Harvard대학의 심리학자인 맥클러랜드(D. McClelland)에 의해 처음 제시되었다 [31].

그의 초기 역량 개념은 그 이후에 나타난 역량 관련 논문들의 기초가 되는 매우 중요한 공헌을 했다고 할 수 있다 [11]. 맥클러랜드의 초기 역량개념은 “업무성과와 관련된 광범위한 심리적 또는 행동적 특성”으로 정의되었으나 그 후에 “우수성과자와 평균 성과자를 구분해 주는 지식, 기술, 능력, 기타 특성”으로 발전되어 왔다 [28]. 특히, Boyatzis(1992)는 역량을 “직무에서 효율적이거나 효과적인 성과를 발휘하는 개인의 잠재적인 특성”으로 파악하였다 [23].

한편, 스펜서-스펜서(1993)는 맥클러랜드의 기본개념을 보다 구체화해서 역량을 “특정한 상황이나 직무에서 구체적인 준거나 기준에 비추어 평가했을 때 효과적이고 우수한 성과의 원인이 되는 개인의 내적 특성”이라고 정의하였다 [33]. 한편, 개인역량과 관련하여 스펜서-스펜서(1993)는 역량의 구조를 크게 동기(motives), 특성(trait), 태도와 가치관을 의미하는 자기개념(self-concept), 지식(knowledge), 기술(skill)로 나누었다. 인적 자원 관리와 관련해서 직접적으로 중요하게 활용되는 역량은 개인역량이다. 그러나 조직역량 역시 인적 자원 관리에 있어서 중요한 역량개념을 제공한다. 조직역량이 바로 전략적인 경쟁우위의 원천이 되기 때문이다 [6]. 이와 관련해서 스페로우의 역량을 조직역량, 관리역량, 개인역량으로 구분하고 이러한 역량은 서로 관련되어 있으며 중첩되어 있다고 보고 있다 [32]. 조직역량은 모든 구성원들이 공유해야 하는 역량이며, 관리역량은 개인직무가 아니라 다른 조직에서도 활용될 수 있는 역량이며, 개인역량은 개인의 직무수행과 관련된 역량을 의미한다 [11]. 이상의 논의들을 종합하면 조직은 조직목표, 관리체계(인사관리와 리더십 등을 포함), 조직구성원 등 다양한 부분으로 구성되는데, 이들 각 구성부분들이 최대한의 성과를 발휘할 수 있도록 잠재력을 갖게 하는 것을 조직역량이라 할 수 있다.

2.2 조직역량의 구성요소

조직역량이 조직몰입의 효과성을 최대한 발휘할 수 있는 잠재력으로 정의할 때 그렇다면 조직역량의 어떠한 요소들이 이러한 결과를 유발하는지 확인할 필요가 있다. 라도와 윌슨(Lado & Wilson, 1994)은 관리적 역량

(manageria competence), 투입 기반 역량(input-based competence), 변혁적 역량(transformational competence), 산출기반역량(output-based competence)등을 조직역량의 구성요소로 보았다 [14]. 애보트(Abbott, 2005)는 조직역량의 전통적인 구성요소로서 경제적/재무적 역량(economic/financial capability), 전략적/마케팅 역량(strategic/marketing capability), 기술적 역량(technological capability)을 제시하였다. 그는 공유가치, 관리현실, 변화관리, 리더십 등 무형자산으로서의 조직역량의 원천을 추가적으로 제시하였다 [21]. 첫째, 공유가치(shared mindset)는 ‘조화(harmony)’, ‘마음의 일치(unity of mind)’로 표현되는데, 조직을 더욱 경쟁력 있는 위치로 이끄는 중요한 요인이 된다. 둘째, 관리현실(management practices)은 공유가치가 표현된 현실을 의미하는데, 조직구성원들이 생각하고 행동하는 것을 결정하는 공식적인 절차나 표준 등으로 구성된다. 셋째, 변화관리(capacity for change)는 조직이 급변하는 환경에서 적응하는 역량을 의미한다. 넷째, 리더십(leadership)은 구성원에게 동기부여하고 조직의 비전과 목표, 과업수행을 이끌며 조직의 정책을 신뢰하고 존중하며 동참하도록 유인하는 역량을 의미한다. 조직역량은 크게 전략적 역량, 인적자본 역량, 조직운영 역량 등 각각의 역량이 나름대로 특성을 발휘하고, 상호보완을 통해 조직의 최종목표를 향해 나아갈 때 최대의 역량을 발휘할 수 있을 것이다 [16]. 전략적 역량은 조직의 비전을 제대로 수립하는 비전수립역량과 이를 효과적으로 달성하기 위해 필요한 자원을 획득하는 네트워크 관리 역량으로 구성된다 [5]. 하지만 목표역량은 조직의 리더는 물론 구성원들도 조직의 비전형성에 참여하는 점과 이러한 공감대를 형성하도록 하는 전략까지를 포함한다는 점에서 약간의 차이는 있다 [17]. 다음으로 인적 자본역량이란 타 조직과의 경쟁에서 우위를 점할 수 있는 구성원 개개인의 역량으로 업무수행능력이나 기술, 노하우(Know-how)를 의미한다. 이러한 인적 자본역량은 물적 장비나 경제적 자원 등과는 달리 경쟁조직이 쉽게 모방할 수 없는 조직역량으로서의 역할을 하게 된다고 한다. [1] 마지막으로, 조직운영 역량은 조직이 생산할 혹은 제공할 상품이나 서비스를 만들거나 제공하는 과정에서 발휘되는 역량이다 [6]. 시스템 역량은 구조와 시스템역량이라고 불리기도 하는데 업무수행의 제도화된 정도, 정책과정과의 통합과 시기, 책임구조의 명확성, 관련부서의 협조관계

등으로 파악할 수 있다고 한다 [4]. 이 연구에서는 수사경찰의 조직역량의 구성요소를 목표역량, 시스템역량, 구성원역량으로 구분하였다. 즉, 비전과 비전달성을 위한 핵심전략을 이해하고 실천하는 역량을 목표역량으로, 조직구조·업무방식·의사소통·인사관리체계 등을 시스템역량으로 그리고 조직구성원의 전문성 등 업무능력과 자부심, 사명감, 혁신능력 등을 구성원역량으로 보고 수사경찰조직의 역량을 진단하였다.

2.3 선행연구 검토

본 연구는 수사경찰을 대상으로 하는 연구이며, 특히 조직구성원의 조직역량이 조직몰입에 미치는 영향을 실증적으로 분석하려는 연구이므로 관련선행연구에 대한 검토가 요구된다. 하지만, 현재 수사경찰에 대한 우리나라의 연구는 거의 없는 실정이다. 또한, 수사경찰에 대한 연구물이 있다하더라도 수사경찰의 문제점을 공식통계 등을 활용하여 분석하고 발전방안을 제시한 문헌적인 연구가 대부분이다. 김태룡 외(2006)의 성과평가 연구에서는 조직효과성 뿐만 아니라 능률성, 효율성, 형평성, 대응성 등을 포함하는 매우 큰 의미로 정의하였으며, 김광주(2001)에 의하면 성과평가는 정부조직이 어떠한 성과 또는 성능을 발휘하고 있는지를 평가하는 것으로서, 능률성·효과성·생산성·목표달성 등 다양한 개념을 포함하는 것으로 파악하였다.

강여진(2005) 또한 성과는 투입에 대한 산출의 비율뿐만 아니라 정책의 달성 정도인 효과성, 사회에 대한 산출의 영향 또는 공공서비스에 대한 고객만족도를 의미하는 생산성의 개념을 포함하는 포괄적인 개념으로 이해하였다. 이환범 외(2000)에 의하면 정부조직의 성과평가는 ‘고성과 정부조직 (High-Performance Government Organization)’을 창조하기 위한 종합적이고도 과학적인 노력을 의미하며, 조직의 성과가 높으면 적은 예산으로도 행정의 대응성을 제고시킬 수 있을 뿐만 아니라 고객의 만족도를 향상시킬 수 있다는 점에서 그 의미가 갖는 범위는 매우 크다고 볼 수 있다. 김현구·박희정(2000)의 연구에 의하면 정부조직 성과에 대한 평가는 내부적으로는 행정의 효율성 증대에 기여하게 되지만, 외부적으로도 고객의 알 권리를 충족시켜 주고 고객에 대한 책임성을 담보하는 제도적 장치로써 기능하게 되는 것이다. 권경득 외(2003)의 연구에서도 조직성과 평가를 단일 차원이 아닌 통합적 성과평가 접근시각에서 투입대비 산출의 비

율인 능률성 개념, 목표의 달성도와 서비스의 질을 포함하는 효과성 개념, 형평성, 대응성 및 주민만족도를 포함하는 공정성 개념을 종합화 한 복합적이고 다차원적인 측면에서 정의하였다.

3. 연구의 방법과 연구모형의 구성 및 가설의 설정

3.1 연구의 방법

본 연구는 수사경찰에 대한 실증적인 연구를 실시하였다. 본 연구의 궁극적인 목적은 수사경찰관의 조직역량이 조직몰입에 미치는 영향을 분석하는 것이었다. 따라서 관련 선행연구와 문헌조사 및 공식통계 자료의 분석, 조사대상 집단의 설문조사 항목을 번수 화하여 SPSS Window 18.0통계패키지를 이용하여 통계분석을 실시하였다. 구체적인 연구방법으로는 문헌조사를 통해 국내·국의 문헌을 활용하여 이 연구의 이론적 배경 및 선행연구를 검토하였다. 수사경찰의 조직역량이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 인식과 그 상관관계를 검증하기 위한 지표를 설정하기 위해서는 경영학과 행정학의 선행연구들을 참조하였다. 즉, 조직역량과 관련해서는 박우성(2002)의 “역량중심의 인적자원관리”등 역량관련 선행연구를 참조하여 콘거와 카눈고 [24]가 조직몰입과 관련하여 개발한 도구를 활용한 임성현(2003)의 “역량확대수준의 직무만족·직무몰입 그리고 직무성과에 미치는 영향에 관한 실증적 연구”등을 참조하였다. 그리고 수사경찰의 조직역량이 조직몰입에 미치는 영향을 실증적으로 분석하기 위한 표본추출방법 등 구체적인 분석방법은 III에서 설명하겠지만 이 연구를 위한 조사에 앞서 경찰청 및 대전·충남 지방경찰청 수사과를 중심으로 300명에 대한 예비조사를 실시하였다. 이 조사는 전국 수사경찰관 18,520명¹⁸⁾ 중 편의 추출한 300명을 대상으로 하였다.

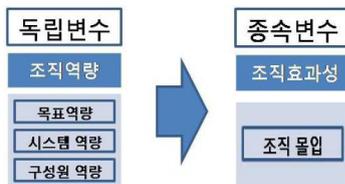
3.2 연구모형의 구성

한국경찰의 조직과 인사관리 등을 중심으로 한 발전 방안이나 대책에 관한 연구논문은 비교적 활발히 발표되어 왔다고 할 수 있다. 그러나 수사경찰에 대한 연구는 상대적으로 빈약한 실정이다. 최근에 수사경찰 근무경력자를 중심으로 수사경찰에 관한 연구결과들이 보고되고 있지만 이들 연구도 수사경찰의 발전방안을 중심으로 하

는 포괄적인 연구가 전부라고 할 수 있다. 또한, 이미 전체 경찰조직이나 일반 행정조직 및 경영조직을 대상으로는 조직역량이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 선행연구들과 이론들이 축적되어 오고 있음에도 불구하고 수사경찰만을 대상으로 적용한 연구는 전무하다. 일반경찰조직이나 행정조직 및 경영조직의 조직역량에 관한이론을 수사경찰 조직에 그대로 적용시킬 수 있는지에 대한 의문점은 연구의 한계로 남는다. 하지만 수많은 경영이론들이 행정조직에 접목되어 행정이론화 하였다는 점에서 적용이 가능할 것으로 보인다.

이에 따라 이 연구도 조직역량이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 기존의 선행연구와 이론을 중심으로 연구의 모형을 구성하였다. 이 연구는 수사경찰의 조직역량이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 조직구성원의 인식을 검증하는데 목적을 두고 있다. 또한 수사경찰의 조직효과성을 조직 몰입을 중심으로 살펴보고자 한다. 다음은 이 연구에서 사용한 측정도구들에 대한 설명은 다음과 같다. 위에서 언급한 바와 같이 이 연구는 조직역량을 목표역량, 시스템역량, 구성원역량을 중심으로 진단하였다. 또한, 조직효과성은 조직구성원의 조직몰입으로 측정하였다. 조직효과성이 무엇인지 그리고 어떻게 측정할 것인지에 대해서 많은 논의들이 있어왔지만 현재까지 학자들의 일치된 견해가 없을 정도 [8] 로 조직효과성의 개념은 측정하기가 어려운 실정이다. 이원규(1983)는 조직효과성은 여러 가지 하위개념으로 구성된 고차원적인 상위 개념이어서 확실적이고 일차원적인 정의를 내리기에는 많은 문제점이 있다고 한다.

따라서 이 연구에서는 조직구성원의 조직몰입을 중심으로 조직효과성을 측정하였다. 조직몰입이란 조직에 대한 개인적 태도로서 자신이 소속하고 있는 조직을 구성원 개인이 얼마나 동일시하며 그 조직에 헌신하고자 하는 가의 정도라 할 수 있다. [10] 따라서 지금까지의 이론적 배경을 중심으로 <그림 1>과 같은 조사 연구 모형이 구성되었다.



[그림 1] 연구 모형

3.3 가설의 설정

이 연구에서는 이론적 고찰과 연구 분석모형에서 선정된 변수의 구성단위를 근거로 가설을 설정하고 이를 실증 분석한 결과를 토대로 정책적 제언과 결론을 도출하려고 했다. 조직역량과 조직몰입간의 관계에 대한 선행연구를 검토한 결과 조직역량의 구성요소들과 조직효과성의 하나인 조직몰입간의 관계나 조직역량과 조직효과성을 구성하는 조직몰입과의 관계에 대한 연구들이 많은 부분을 차지하였다. 구체적으로 조직구성원의 역량관리가 조직몰입에 직접적인 영향을 미친다고 한다 [2, 27]. 또한 구성원관리와 시스템역량관리가 조직의 몰입에 유의미하게 영향을 미친다고 한다 [3]. 그리고 조직의 비전과 가치를 인식하는 것이 조직몰입에 영향을 준다고 한다(Abbott, 2005). 특정 조직역량특성이 조직효과성에 부정적인 영향을 줄 수 있다고 하지만 (Saffod, 1994), 조직역량과 조직효과성의 의 일부인 조직몰입과 관계는 일반적으로 정(+)의 상관관계를 가진다는 연구결과가 대부분이다 [21, 29]. 조직역량을 목표역량, 시스템 역량, 구성원 역량을 중심으로 분석하였는데, 이들 변수와 조직구성원의 몰입과의 관계를 살펴볼 필요가 있다고 하겠다. 위에서 언급하였듯이 많은 연구들이 전체 조직역량과 조직효과성의 하나인 조직몰입을 분석하기보다는 구성원역량이나 시스템역량과 조직효과성의 구성요소인 조직몰입과의 관계등 하위변수와의 관계를 분석한 결과를 보여주고 있다 [10].

연구가설 I

I. 수사경찰의 조직역량은 조직효과성의 일부인 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.

다음으로 이 연구에서 종속변수로 설정한 조직효과성과 이를 구성하는 조직몰입에 영향을 미칠 것으로 판단되는 조직역량과 그 하위변수들이 어떠한 방향으로 영향을 미치는지 그리고 어느 정도로 영향을 미치는지를 분석할 필요가 있다.

연구가설 II

II-1. 수사경찰의 목표 역량이 높으면 조직몰입도가 높을 것이다.

II-2. 수사경찰의 시스템 역량이 높으면 조직몰입도가 높을 것이다.

II-3. 수사경찰의 구성원 역량이 높으면 조직몰입도가 높을 것이다.

3.4 조사도구 및 측정지표

3.4.1 조사도구

이 연구에 사용된 조사도구는 크게 두 부분으로 구분할 수 있으며, 각각의 하위변수로 구성되어 있다. 먼저 독립변수로서 조직역량의 경우 하위변수는 목표역량에 대한 도구, 시스템 역량에 대한 도구, 구성원 역량에 대한 도구이다. 두 번째 이 연구에서 종속변수로 설정한 조직효과성에 대한 하위변수는 조직몰입에 대한 도구이다. 먼저 조직역량은 조직구성원들 개개인이 소유하고 있는 기술이나 능력으로 문제가 발생하더라도 이를 신속하고 적극적으로 해결할 수 있는 능력이 조직구성원에게 있음을 의미한다. 이 연구에서는 조직역량을 측정하기 위해 엄기성(2008)이 연구한 척도를 수사경찰의 현실에 적합하게 수정한 도구를 사용하였다. 목표역량의 경우 비전과 전략으로 구분하여 8문항으로 구성하였다. 엄기성의 연구에서 신뢰도는 .903이었다. 시스템 역량은 조직구조, 업무방식, 의사소통, 인사관리체계 등을 중심으로 총 20 문항이며 그의 연구에서 신뢰도는 .927이었다. 또한 구성원역량은 업무능력과 혁신능력을 중심으로 총12문항이며 신뢰도는 .901이었다. 조직효과성에 대한 측정은 위에서 언급한 바와 같이 조직구성원의 조직몰입으로부터 간접적으로 측정하였다. 조직몰입은 카눈고(Kanungo, 1981)가 개발한 도구를 임성현(2003)이 수정하여 사용한 척도를 활용하였고, 총 8문항으로 연구를 진행하였으며 신뢰도는 .725였다.

〈표 1〉 설문문의 구성

설문내용		문항번호	문항수
조직역량	목표 역량	1-8	8
	시스템 역량	9-28	20
	구성원 역량	29-40	12
조직 효과성	조직 몰입	54-61	8
계			48

3.4.2 측정지표

이 연구의 측정지표는 크게 조직역량지표 그리고 조직효과성지표들로 구성하였다.

입직경로의 경우 순경공채, 경장공(특)채, 경찰간부후보생, 경찰대학으로 구분하였다. 근무형태의 경우 내근(100%), 외근(100%), 내근중심(내근51-99%), 외근중심(외근 51-99%), 내·외근 동시(내·외근비중 각각 50%) 등으로 구분하였다. 다음으로 조직역량 측정지표는 목표역량, 시스템역량, 구성원 역량을 중심으로 측정하였다. 목표역량은 조직의 비전, 전략 및 핵심역량의 지표를 중심으로 측정하였다. 시스템역량은 조직구조, 업무방식, 의사소통, 인사관리체계의 지표를 중심으로 측정하였다. 또한, 구성원역량은 업무수행능력, 사명감, 변화와 혁신의지의 지표를 중심으로 측정하였다. 또한, 종속변수인 조직효과성 측정지표는 조직몰입으로 측정하였다. 조직몰입은 현재업무에 대한 만족, 업무의 적성 및 관심분야와의 일치성 그리고 업무와의 밀착성 등을 중심으로 측정하였다.

3.5 자료의 수집과 분석방법

3.5.1 자료의 수집과 표본추출 방법

이 연구의 목적을 효율적으로 달성하기 위해 2012년 4월 모집단을 선정하고 총 50명을 대상으로 2012년 4월 19일부터 4월 23일까지 5일간에 걸쳐 예비조사를 실시하였다. 예비조사를 바탕으로 최종적인 설문측정도구가 구성되어 2012년 5월 1일부터 5월 31일까지 1개월 동안에 걸쳐 실제 설문조사를 실시하였다. 전국 수사경찰의 총계인 18,520명의 기관별, 지역별 분포를 감안하여 300명을 층화표집방법으로 표본 추출하였다. 설문조사는 경찰청 수사국 소속 내·외근 수사경찰, 대전, 충남지방경찰청 수사 관리부 소속 내·외근 수사경찰의 협조를 얻어 진행되었는데, 조사대상자들에게 조사 자료는 학문적인 목적으로만 사용될 것임을 재차 강조하였다. 설문지는 총 300부가 작성되어 배포되었으나 조사대상자의 응답이 부적절하거나, 불성실하거나 무응답이 많은 38부를 제외한 총 262부를 최종설문자료로서 활용하였다.

3.5.2 분석방법

이 연구에서 사용된 구체적인 실증분석방법은 다음과 같다. 첫째, 조직역량이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 신뢰성과 타당성을 검증하기 위하여 분석에 사용된 통계 기법은 크론바하 알파(Cronbach's alpha)계수와 요인분석(factor analysis)이었다. 둘째, 표본의 일반적인 특성을 파악하기 위해 빈도분석을 실시하였다. 또한 연구자가

〈표 2〉 측정지표와 내용

구성개념	하위변인	지표	측 정 내 용		
조직역량	목표역량	a1	조직의 비전존재		
		a2	조직비전과 구성원비전의 공동성취		
		a3	조직비전의 달성		
		a4	조직의 활동방향		
		a5	하부조직의 목표방향		
		a6	목표달성을 위한 핵심과제의 실천		
		a7	조직의 핵심역량의 이해		
		a8	핵심역량의 활용		
	시스템역량	조직구조	b1	조직구조의 유연성	
			b2	하부조직간의 조정과 협력	
			b3	직책별 권한과 책임의 명확	
			b4	업무결정권의 담당자 위임정도	
			b5	의사결정의 신속성	
			b6	혁신적 업무방식의 도입과 실행	
		업무방식	c1	팀워크의 중요성 인식	
			c2	자유로운 토의 분위기	
			c3	우수사례관리 및 공유	
			c4	업무능력향상을위한 상사나 선배의 지원	
			c5	관련정보 공유	
			c6	정보사용권자의 의지나 지시의 전달정도	
	모집배치	d1	일선수사경찰의 의견 전달정도		
		d2	조직 내의 의사소통 정도		
		d3	인사채용제도에 대한 인식		
		d4	인사배치실태에 대한 인식		
	평가체제	e1	조직구성원의 전문성		
		e2	목표성취도		
		e3	조직의 교육훈련에 대한 노력평가		
		e4	구성원에 대한 교육훈련의 질에 대한 평가		
e5		업무평가의 공정성			
e6		업무성공에 따른 보상정도			
구성원역량	구성원역량	f4	업무에 대한 열정과 책임감		
		f5	조직폭표를 위한 개인의생 감내정도		
		f6	조직에 대한 자부심		
		f7	수사경찰로서의 사명감		
		f8	조직의 미래에 대한 염려		
		f9	조직 환경변화에 대한 인식		
		f10	변화의 필요성에 대한 인식		
		f11	업무수행에서의 변화와 혁신정도		
		f12	변화와 혁신에의 동참정도		
		조직효과성	조직몰입	g1	동료의 지식과 기술에 대한 활용정도
				g2	상사에 대한 도움요청정도
				g3	동료의 업무수행능력에 대한 인식
g4	타부서와 비교할 경우 소속조직의 업무수행능력에 대한 인식				
g5	동료로부터 신뢰받는다는 인식정도				
g6	동료와의 협조관계에 대한 인식				
g7	조직 구성원간의 의사소통				
g8	현재업무에 대한 만족				

설정한 가설의 검증을 위해 t-test, 분산분석(anova), 회귀분석(regression analysis)등을 실시하였다.

4. 조사결과의 분석 및 논의

4.1. 자료의 분석

4.1.1 측정도구의 타당도와 신뢰도 분석

조사대상 수사경찰의 조직역량이 조직몰입에 미치는 영향을 검증하기 위해서는 변수 측정에 이용된 실질적인 척도가 이론적 개념을 어느 정도 대표하고 있는가를 파악하여야 한다. 이러한 실질적인 척도가 가져야 할 기본적인 속성으로서 신뢰도와 타당도를 들 수 있다. 신뢰성은 어떤 조사결과에 이 조사 결과가 부정확한 측정 자료에서 우연히 발견된 것이 아니라는 결과에 대한 확인을 줄 수 있으나 연구결과와 그 해석을 위한 필요조건일 뿐 충분조건은 아니다. 신뢰성은 Cronbach's alpha 계수를 이용하여 분석하는데, 일반적으로 0.6 이상이면 비교적 신뢰성이 높다고 본다(채서일, 2001: 251). 우선 독립변수를 측정된 결과 변수들의 신뢰성 계수 값은 <표 2>과 같이 수사경찰의 조직역량은 구성원역량 9개, 목표역량 8개, 시스템역량 21개 중 업무방식 7개, 조직구조 6개, 모집과 인사배치 4개, 평가체제 4개 등으로 측정되었다. 이들 총 38개 항목으로 측정된 6개의 독립개념들은 모두 0.6 이상이 산출되어 신뢰도가 높게 나타나 변수들 간의 일관성은 높은 것으로 나타났다. 또한, 이 연구결과와 실질적인 실효성을 높이고 평가항목의 타당도 평가를 위하여 요인 분석을 실시하였다. 요인분석을 위해 선택한 기준들은 요인수의 결정방식에서 고유 값(eigen value)을 기준으로 고유 값이 1이상인 요인들이 선정되도록 하였다. 또한 요인적재량(factor loading)은 ±0.4이상이면 유의한 것으로 고려됨에 따라 이를 활용하였다.²⁰⁾ 각 변수와 요인간의 상관관계를 보여주는 공통성이 기준을 충족시키지는 살펴보았다. 또한 요인회전에서 직각회전의 방법들 중 베리맥스(varimax)를 선택하여 요인분석을 실시하였다. 이 연구의 개념 타당성을 획득하기 위하여 실시한 요인분석 결과는 <표 3>에서 보는 바와 같다. 독립변수에 해당하는 38개의 측정항목을 탐색적 요인분석을 통해 분석한 결과 아이겐 값이 1이상인 요인을 하나로 묶었다. 우선 조직역량 중 구성원역량은 자부심, 사명감, 미래성, 변화와 혁신정도, 환경변화, 변화의 필요성, 개인 희생 감

내 정도, 변화와 혁신에의 동참, 열정과 책임감등 9개 항목으로 측정하였고, 아이겐 값은 17.212(알파계수 .868)로 측정 되었다. 목표역량은 조직의 비전, 비전의 공동성취, 조직의 활동방향, 조직비전의 달성, 하부조직의 목표방향, 핵심과제의 실천, 핵심역량의 활용, 핵심역량의 이해 8개 항목으로 측정되었고, 아이겐 값은 3.118(알파계수.910)로 나타났다. 시스템역량은 업무방식, 조직구조, 모집과 인사배치 및 평가체제 등으로 측정되었는데, 우선 업무방식은 우수사례의 관리 및 공유, 상사나 선배의 지원, 관련 정보의 공유, 자유로운 토의 분위기, 정보사용권자의 지시전달, 조직 내의 의사소통, 일선수사경찰의 의견전달 등 7개 항목으로 측정되었고 아이겐 값은 2.214(알파계수 .768)으로 측정되었다. 조직구조는 업무결정권의 위임정도, 혁신업무방식의 도입과 실행, 하부조직 간의 조정과 협력, 직책별 권한과 책임의 명확, 의사결정의 신속성, 조직구조의 유연성 등 6개 항목으로 측정되었고 아이겐 값은 1.420(알파계수 .848)로 나타났다. 모집과 인사배치는 인사채용제도에 대한 인식, 구성원의 전문성, 인사배치실태에 대한 인식, 목표성취도 등 4개 항목으로 측정되었고 아이겐 값은 1.168(알파계수 .876)로 나타났다. 마지막으로 평가체제는 업무성과에 따른 보상정도, 업무평가의 공정성, 교육훈련의 질에 대한 평가, 교육훈련에 대한 노력평가 등 4개 항목으로 측정되었고 아이겐 값은 1.105(알파계수 .866)로 나타났다. 그리고 독립변수에 대한 신뢰성 분석결과 6개 요인의 Cronbach's alpha 계수가 .768~.910사이에 분포하여 변수들 간의 일관성이 높은 것으로 보인다.

종속변수에 해당하는 8개의 측정항목을 탐색적 요인 분석을 통해 분석한 결과 아이겐 값이 1이상인 요인을 하나로 묶었다. 조직몰입은 동료와의 협조관계, 구성원간의 의사소통, 현재업무에 대한 만족, 상사에 대한 도움요청, 동료의 업무수행능력평가, 동료의 지식과 기술의 활용, 동료로부터의 인정감, 소속부서의 업무수행능력 등 8개 항목으로 측정되었고, 아이겐 값이 2.004(알파계수 .653)으로 나타났다. 그리고 종속변수에 대한 신뢰성 분석결과 .653로 분포되어있어 변수들 간의 일관성이 높은 것으로 보인다.

〈표 3〉 독립변수에 대한 탐색적 요인과 신뢰성 분석결과

구성개념	지표	내용	요인 적재량	전체항목수(적각회전)	Cronbach's α	아이겐값	
구성원역량	f6	자부심	.784	11(9)	.858	17.212	
	f7	사명감	.761				
	f8	미래에 대한 염려	.705				
	f11	변화와 혁신정도	.703				
	f9	환경변화에 대한 인식	.702				
	f10	변화의 필요성에 대한 인식	.701				
	f5	개인희생 감내정도	.682				
	f12	변화와 혁신에의 동참정도	.663				
	f3	열정과 책임감	.458				
목표역량	a1	조직의 비전존재	.816	8(8)	.910	3.118	
	a2	비전의 공동성취	.753				
	a4	조직의 활동방향	.741				
	a3	조직 비전의 달성	.698				
	a5	하부조직의 목표방향	.633				
	a6	핵심과제의 실천	.622				
	a8	핵심역량의 활용	.572				
	a7	핵심역량의 이해	.558				
시스템역량	업무방식	c3	우수사례 관리 및 공유	.775	9(7)	.768	2.214
		c4	상사나 선배의 지원	.671			
		d4	관련정보 공유	.650			
		c2	자유로운 토의 분위기	.650			
		d1	정보사용권자의 지시전달	.616			
		d3	조직 내의 의사소통	.511			
		d2	일선수사경찰의 의견전달	.483			
		b4	업무결정권의 위임정도	.648			
	조직구조	b6	혁신업무방식의 도입과 실행	.622	6(6)	.848	1.420
		b2	하부조직간의 조정과 협력	.616			
		b3	직책별 권한과 책임의 명확	.612			
		b5	의사결정의 신속성	.538			
		b1	조직구조의 유연성	.496			
		e1	인사채용제도에 대한 인식	.736			
	모집배치	f1	구성원의 전문성	.671			
		e2	인사배치실태에 대한 인식	.656			
		f2	목표성취도	.622			
	평가체제	e6	업무성과에 따른 보상정도	.709	10(4)	.866	1.105
e5		업무평가의 공정성	.608				
e4		교육훈련의 질에 대한 평가	.555				
e3		교육훈련에 대한 노력평가	.434				

〈표 4〉 종속변수에 대한 탐색적 요인과 신뢰성분석결과

구성 개념	지표	내용	요인 적재량	전체항목수 (직각회전)	Cronbach's a	아이겐 값	
조직효과성	조직몰입	g15	동료와의 협조관계	.813	8(8)	.653	2.004
		g15	구성원간의 의사소통	.801			
		g17	현재업무에 대한 만족	.792			
		g11	상사에 대한 도움요청	.749			
		g12	동료의 업무수행능력평가	.726			
		g10	동료의 지식과 기술의 활용	.684			
		g14	동료로부터 인정감	.658			
		g13	소속부서의 업무수행능력	.604			

4.1.2 조직역량이 조직몰입에 미치는 영향분석

수사경찰이 지각하는 조직역량은 수사경찰의 조직몰입에 영향을 미칠 것이라는 가설을 검증하기 위하여 회귀분석을 실시하였다. <표 5>과 같이 회귀모형에 나타난 설명력은 26.2%($R^2 = .262$)로 나타났고, F값이 86.288이며 $p=0.000$ 으로 $p<.01$ 이므로 회귀모형은 적절하게 구축된 것으로 설명할 수 있다. 회귀분석결과 수사경찰의 조직역량이 조직몰입에 영향을 미치는 정도는 회귀계수가 $B=.524$ 로 수사경찰의 조직역량이 1단위 증가할 때 종속변수인 조직몰입은 .524만큼씩 증가한다고 할 수 있다.

〈표 5〉 수사경찰의 조직역량과 조직몰입에 관한 회귀분석

요인	제공합	자유도	평균제공	F 값	유의확률	R^2
선형회귀	32.126	1	32.324			
잔차	91.513	245	.376	86.288	.000	.262
계	123.838	244				
Model	비표준화된 계수		표준화된 계수 (Beta)	t	Sig.	
1	(상수)	1.975	.201	9.866	.000	
	조직역량	.524	.058	9.283	.000	

수사경찰이 지각하는 목표역량이 수사경찰의 조직몰입에 영향을 미칠 것이라는 가설을 검증하기 위하여 회귀분석을 실시하였다. <표 6>에서와 같이 회귀모형에 나타난 설명력은 19.8%($R^2 = .198$)로 나타났고, F값이 62.745이며 $p=0.000$ 으로 $p<.01$ 이므로 회귀모형은 적절하게 구축된 것으로 설명할 수 있다. 회귀분석결과 수사경

찰의 목표역량이 조직몰입에 영향을 미치는 정도는 회귀계수가 $B=.392$ 으로 수사경찰의 목표역량이 1단위 증가할 때 종속변수인 조직몰입은 392만큼씩 증가한다고 할 수 있다.

따라서 수사경찰의 조직몰입에 구성원의 목표역량은 유의미한 영향을 미치는 것을 알 수 있었다.

〈표 6〉 목표역량과 조직몰입에 관한 회귀분석

요인	제공합	자유도	평균제공	F 값	유의확률	R^2
선형회귀	26.027	1	26.027			
잔차	104.938	252	.416	62.745	.000	.198
계	130.966	255				
Model	비표준화된 계수		표준화된 계수 (Beta)	t	Sig.	
1	(상수)	2.369	.188	12.693	.000	
	목표역량	.392	.051	7.922	.000	

또한, 수사경찰이 지각하는 시스템역량이 수사경찰의 조직몰입에 영향을 미칠 것이라는 가설을 검증하기 위하여 회귀분석을 실시하였다. <표7>에서와 같이 회귀모형에 나타난 설명력은 23.7%($R^2 = .237$)로 나타났고, F값이 76.985이며 $p=0.000$ 으로 $p<.01$ 이므로 회귀모형은 적절하게 구축된 것으로 설명할 수 있다. 회귀분석결과 수사경찰의 시스템역량이 조직몰입에 영향을 미치는 정도는 회귀계수가 $B=.426$ 로 수사경찰의 시스템역량이 1단위 증가할 때 종속변수인 조직몰입은 .426만큼씩 증가한다고 할 수 있다. 따라서 수사경찰의 조직몰입에 구성원의 시스템역량은 유의미한 영향을 미치는 것을 알 수 있었다.

〈표 7〉 시스템역량과 조직몰입에 관한 회귀분석

요인	제공합	자유도	평균제공	F 값	유의확률	R ²
선형회귀	29.767	1	29.769			
잔차	96.272	248	.388	76.985	.000	.237
계	126.041	251				
Model	비표준화된 계수		표준화된 계수 (Beta)	t	Sig.	
	B	Std.Error				
1	(상수)	2.483	.156		15.984	.000
	시스템역량	.426	.047	.0487	8.776	.000

그리고 수사경찰이 지각하는 구성원역량이 수사경찰의 조직몰입에 영향을 미칠 것이라는 가설을 검증하기 위하여 회귀분석을 실시하였다. <표 8>에서와 같이 회귀모형에 나타난 설명력은 28.5% (R² =.285)로 나타났고, F값이 95.765이며 p=0.000으로 p<.01이므로 회귀모형은 적절하게 구축된 것으로 설명할 수 있다. 회귀분석결과 수사경찰의 구성원역량이 조직몰입에 영향을 미치는 정도는 회귀계수가 B=.502로 수사경찰의 구성원역량이 1단위 증가할 때 종속변수인 조직몰입은 .502만큼씩 증가한다고 할 수 있다. 따라서 수사경찰의 조직몰입에 구성원의 구성원역량은 유의미한 영향을 미치는 것을 알 수 있었다

〈표 8〉 구성원역량과 조직몰입에 관한 회귀분석

요인	제공합	자유도	평균제공	F 값	유의확률	R ²
선형회귀	35.893	1	35.893			
잔차	95.107	254	.375	95.765	.000	.285
계	131.001	257				
Model	비표준화된 계수		표준화된 계수 (Beta)	t	Sig.	
	B	Std.Error				
1	(상수)	1.916	.198		9.719	.000
	구성원역량	.502	.052	.522	9.791	.000

그런데, 수사경찰의 조직몰입에 영향을 미치는 조직역량의 하위변수 각각의 영향력을 분석할 필요가 있다. 독립변수인 조직역량의 하위변수 각각에 대한 조직몰입에의 영향을 가설로 설정하였기 때문이다. 따라서 위의 조직역량과 조직효과성의 분석과 같은 방식으로 다중회귀

분석을 하였다. <표 9>과 같이 조직역량의 하위변수가 조직몰입에 영향을 준다는 회귀모형의 설명력은 R² =.356로 전체 분산 중 35.6%가 설명되었다. 그리고 하위변수 각각의 영향력을 분석한 결과, 구성원역량과 시스템역량이 수사경찰의 조직몰입에 유의미하게 영향을 미치고 목표역량은 그렇지 못한 것으로 나타났다. 그리고 구성원역량이 B=.342로 시스템역량 보다 강하게 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

〈표 9〉 조직역량 하위변수와 조직몰입에 관한 회귀분석

요인	제공합	자유도	평균제공	F 값	유의확률	R ²
선형회귀	45.114	3	15.035			
잔차	80.803	245	.332	45.411	.000	.356
계	125.918	246				
Model	비표준화된 계수		표준화된 계수 (Beta)	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(상수)	1.493	.207		7.229	.000
	목표역량	.100	.058	.114	1.727	.084
	시스템역량	.207	.059	.236	3.533	.000
	구성원역량	.342	.061	.358	5.658	.000

따라서, 조사대상 수사경찰이 인식하는 조직몰입을 위한 조직역량요소는 목표역량보다는 수사경찰관 개개인의 역량과 시스템역량을 강하게 인식함을 알 수 있었다. 이는 수사경찰의 조직몰입을 위해서는 목표역량보다는 시스템적인 역량이 더 중요한 것으로 인식하는 것으로 나타났다고 할 수 있다.

4.2 조사 결과의 논의

이 연구의 분석결과 수사경찰의 조직역량이 조직 몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조직역량을 갖춘 조직 구성원들의 경우 조직몰입에 영향을 미친다는 박광량·박원우(1996)의 주장과도 일치한다. 분석결과 다음과 같은 결과와 시사점을 얻을 수 있었다. 첫째, 수사경찰의 조직효과성중 조직몰입에 조직역량이 유의미한 영향을 미쳤다는 점이다. 즉, 조직구성원의 역량이 향상되고 조직구성원들이 조직의 목표와 비전을 공유하는 목표역량을 가지며, 수사경찰조직 차원에서 시스템적 역량이 뒷받침된다면 조직몰입은 향상될 것이라는 점이다. 둘째, 조직몰입에 영향을 미치는 조직역량의 요

소들 간에는 그 영향력에서 차이가 있다는 점이다. 한편, 조사대상 수사경찰이 인식하는 조직몰입에 유의미한 영향력을 미치는 조직역량의 하위요소를 조사한 결과, 구성원역량과 시스템역량은 유의미한 영향을 미쳤지만, 목표역량은 그렇지 못하였다. 이러한 결과는 조사대상 수사경찰구성원을 조직몰입하게 하기 위해서는 조직의 비전을 공유하게 하는 것보다는 구성원 스스로가 자부심과 사명감을 가지고 미래 변화에 능동적으로 동참할 수 있는 역량을 키워주는 것이 필요하다고 할 수 있다. 또한, 수사경찰조직의 시스템역량, 즉 업무방식, 조직구조, 모집과 인사배치, 평가체제 등을 효율화할 수 있는 방안을 시급히 마련할 필요가 있다는 점을 시사한다고 하겠다.

5. 결론 및 제언

공공의 안녕과 질서유지를 통해 시민과 국가공동체의 안전을 담당해야 하는 첩병의 역할을 맡은 경찰조직에서 그 머리의 역할을 맡은 수사경찰의 중요성은 재차 강조할 필요가 없다고 하겠다. 최근 경찰청 수사국 주관으로 진행하고 있는 수사경찰 워크숍에서는 더 이상 미룰 수 없는 과제들에 대한 논의가 활발하게 진행되고 있다. 구체적으로 평가제도, 수사 환경변화에 대한 대처방안, 수사 정보활동에 관한 법적·제도적장치의 마련 등은 수사경찰이 시급히 해결해야할 과제들로 언급되고 있다. 이러한 한국수사경찰의 발전을 위한 논의들이 요구되는 시점에서 이 연구는 현 수사경찰관을 대상으로 조직역량과 조직효과성중 조직몰입에 대한 인식을 조사하였다. 즉, 수사경찰관이 인식하는 조직역량의 요소를 중심으로 조직몰입에 미치는 영향을 분석하고자 하였다. 우선 조직역량은 구성원역량, 목표역량, 시스템역량으로 구분하였고, 조직효과성은 조직구성원의 조직몰입으로 구분하여 조사하였다. 조사결과 구성원역량이 가장 강한 영향을 미쳤으며 목표역량이 그 다음이고, 시스템역량은 가장 낮은 영향을 미쳤다. 이러한 결과는 위에서도 언급한 바와 같이 크게 두 가지로 해석이 가능하다. 우선 조사대상 수사경찰 스스로의 역량이 높을 때 조직효과성은 높으므로 조직구성원들의 역량강화가 요구된다는 점을 시사한다고 할 수 있다. 즉, 수사경찰관이 자부심과 사명감을 갖고 조직의 환경변화에 적응하며 조직의 변화와 혁신에 동참할 수 있는 열정과 자질을 함양할 수 있도록 하는 것이

조직몰입을 향상시킬 수 있다는 점이다. 다른 한편, 수사경찰조직의 현실을 반영한 결과일수도 있다는 점이다. 즉, 조사대상 수사경찰관이 인식하기에 조직몰입에 영향을 미치는 조직역량요소 중 시스템역량이 가장 취약하다는 사실을 반증하는 결과일 수 있다는 점이다. 이 연구에서 시스템역량요소로 조사된 업무방식, 조직구조, 모집과 인사배치 및 평가체제에 대해서 조사대상 수사경찰들이 부정적 내지 소극적으로 인식한 결과라고 할 수 있다. 따라서 이러한 시스템역량 저하 및 미흡 요소들을 개선하려는 노력들이 필요하다고 하겠다. 이러한 결과는 우선 측정변수에 대한 세부적인 분석이 요구되는 점과 특정 정책을 시행함에 있어 상반된 결과의 가능성을 고려할 필요가 있다는 점이다. 이 연구는 수사경찰에 대한 실증적인 연구들이 부족한 시점에서 연구의 의의를 찾을 수 있지만, 이 연구에서 조직몰입을 측정하기 위해 사용한 지표 이외의 지표들이 조직몰입에 영향을 미칠 수 있는 점을 연구의 한계로 한다. 또한, 수사경찰에 대한 선행연구의 부족으로 경영학과 행정학의 선행연구를 참조하여 수사경찰조직에 접목에 따른 결과분석이 안된 점과 연구과정에서 접근가능성의 제한 등으로 인한 연구의 한계를 지적하고자 한다.

참 고 문 헌

- [1] 강성철외.(2008), 「새인사행정론」, 서울:대영문화사, pp.253-255
- [2] 김동배.(2000), “인사관리와 조직효과에 대한 비판적 고찰”, 「경영연구」, 7 (2), pp.12-29
- [3] 김재구·장용선.(2004), “인적자원관리와 기업효과와의 관계에 있어 지식공유의 조절효과 분석”, 「인사관리연구」, 28(2), pp.51-74
- [4] 김정해.(2006), 「규제영향분석 제도의 역량강화 방안」, 서울:한국행정연구원, pp.96-97
- [5] 민진.(2004), 「조직관리론(2판)」, 서울:대영문화사, p.175
- [6] 박우성.(2002), 「역량중심의 인적자원관리」, 서울:한국노동연구원, pp.39-43
- [7] 이광현.(1995), 「핵심역량경영」, 서울:명진출판사, pp.57-83
- [8] 이병석.(2005), “우리나라 조직구성원들이 인식한 CEO의 리더쉽 스타일이 조직효과성에 미치는 영향

- 에 관한 연구”, 「박사학위논문」, 한남대학교 대학원, p.41
- [9] 이상경.(2006), “호텔기업의 인적자원관리가 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구”, 「박사학위논문」, 세종대학교 대학원. p.97
- [10] 이재경.(2011), “한국정보경찰의 조직역량이 조직효과성에 미치는 영향”. 「박사학위논문」, 동국대학교 대학원. pp.27-93
- [11] 이흥민·김종인.(2003), 「핵심역량 핵심인재」, 서울: 한국능률협회., pp.14-57
- [12] 임준태.(2009), 「범죄예방론」, 서울:대영문화사., p.355
- [13] 전영옥·김진도.(2005), “기업체 인적자원개발 담당자의 핵심직무역량모델 개발”, 농업교육과 인적자원개발, 37(2), pp.111-137
- [14] 정용석.(2006), “조직적응을 매개로 한 상사의 감성역량과 직무태도와의 관계”, 「박사학위논문」, 서울대학교 대학원, pp.53-58
- [15] 진주현.(2006), “표준역량모델 개발”, 「박사학위논문」, 성신여자대학교 대학원. 경찰청 내부자료, 2012. 5. p.83
- [16] 최병권.(2001), “불황기에 조직역량을 어떻게 강화할 것인가”, 「LG 주간경제」, 12, pp. 14-18
- [17] 최병권·한상엽.(2007), 「핵심인재 확보전략」, 서울: 새로운제안, pp.21-22
- [18] 2012년 5월 현재 전국 수사경찰관은 현재원 18,520 명이다(경찰청 내부자료).
- [19] 그러나 우리나라 수사경찰의 경우 수사경찰의 활동에 따라 국민과 국가에 직·간접적 그리고 이렇듯 조직효과성에 대한 직접적인 측정이 곤란하여 주로 조직영향을 미치는 조직으로서 만일 수사경찰의 활동이 효과가 없었다면 지금까지 존재할 이유는 없다고 할 수 있겠다. 따라서 이 연구에서 수사경찰은 조직효과성이 유효하다는 전제하에 연구를 진하였다. 이에 조직 효과성이 유효하다는 전제가 있는 것에 대해 한계로서 지적 할 수 있겠지만 지금까지의 수사경찰에 대한 조직 효과성 등 전반적인 연구뿐만 아니라 기초적인 연구가 없는 실정에서 이 연구는 가치가 있다고 생각되어진다.
- [20] 추출할 요인의 수는 대체로 고유 값을 이용하는데 주성분분석에서는 그 값이 1보다 큰 요인은 유의미하다고 간주한다. 또한 요인과 변수간의 상관관계 정도를 나타내는 요인 적재 값의 고려수준은 변수나 요인의 수에 따라 달라지나, 대체로 표본이 50개 이상일 경우 ± 0.4 이상이면 중요한 변수로 간주하여도 무방하다.
- [21] Abbott, Geoffrey N., (2005), “Linking values and organizational commitment”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(4), pp.531-554.
- [22] Barney, J. (2001). “Firm resources and sustained competitive advantage”, *Journal of Management*, 17, pp.99-120.
- [23] Boyatzis, R. E. (1992), *The competent manager: A model for effective performance*, New York: John Wiley, p.36.
- [24] Conger, J. A. & Kanungo, R. N. (1988), “The Empowerment Process Intergating Theory and Practice”, *Academy of Management Review*, 13, pp.471-482.
- [25] Hamel, G. & Prahalad, C. K. (1990), *Competing for the future*, Boston :Harvard Business School Press, .pp. 110-113
- [26] Lado, A. A. & Wilson, M. C. (1994). “Human resources systems and sustained competitive advantage: A competency-based perspective”, *Academy of Management Review*, 19(4), pp. 699-727
- [27] Lytle, R. S., Hom, P. W. ,& Mokwa, M. P. (1988). “A managerial measure of organizational service-orientation”, *Journal of Retailing*, 74(4), pp.489-500
- [28] Mirabile, R. J. (2007), *Everything you wanted to know about competency modeling*. Training and Development, p.10
- [29] Peters, Thomas J.& Waterman, Robert H.(2006), *In search of excellence : lessons from America's best-run companies*, New York:Collins Business Essentials. p.127
- [30] Rothwell, W., & Lindholm, J. E. (1999). Competency identification, modeling and assessment in the USA. *Training and Development*, 3(2), pp.90-105
- [31] Smith, H.C.(2005), *Psychology of industrial behavior*. New York: McGraw-Hill Book Co, p.5
- [32] Sparrow.(2006), *Competency based ppa:*

Toogoodtobetrue. People Management, New York: JohnWiley& Johns,Inc, p.52

[33] Spencer,L.M.,& Spencer, S.M.(1993), *Competency at Work: Models for superior Performance*.New York:John Wiley& Sons,Inc pp. 47-48

[34] Ujvala, Rajadhyaksha(2005). "Managerialcompetence: Do technica capabilitiesmatter?", *VIKALPA*,30(2), pp.65-89

고 현 규



- 1989년 2월 : 충남대학교 법학과(법학사)
- 1992년 2월 : 충남대학교 행정대학원(행정학석사)
- 2008년 9월 ~ 현재 : 대덕대학 경찰행정학과 겸임교수
- 관심분야 : 수사, 수사권 독립
- E-Mail : hy1961@yahoo.co.kr

이 윤 환



- 1982년 2월 : 충남대학교 법학과(법학사)
- 1985년 2월 : 충남대학교 법학과(법학석사)
- 1993년 2월 : 충남대학교 법학과(법학박사)
- 1993년 3월 ~ 현재 : 건양대학교 국방경찰행정학부 교수
- 관심분야 : 인권, 정주외국인참정권
- E-Mail : lyh@konyang.ac.kr