

경찰공무원의 조직문화와 직무특성 및 직무지속의지의 관계

김찬선* · 박영만**

요 약

이 연구는 경찰공무원의 조직문화와 직무특성 및 직무지속의지를 규명하는데 있다. 이 연구는 2012년 수도권소재(서울) 경찰공무원들을 연구대상으로 선정된 후 판단표집법(judgment sampling method)을 이용하여 최종분석에 이용된 사례 수는 총 187명이다. 분석방법은 SPSSWIN 18.0을 이용하여 빈도분석, 요인분석, 신뢰도분석, 다중회귀분석 등을 실시하였다. 결론은 다음과 같다. 첫째, 경찰공무원의 조직문화는 직무특성에 영향을 미친다. 즉, 개발합의적 문화, 위계적 문화가 형성될수록 피드백은 증대되며, 위계적 문화, 합리적 문화가 형성될수록 직무중요성은 높다. 또한, 개발합의적 문화가 형성될수록 자율성은 높다. 둘째, 경찰공무원들의 조직문화는 직무지속의지에 영향을 미친다. 즉, 개발합의적 문화가 형성되면 직무기대만족은 증대 되는 반면 고의적불성실은 감소한다. 또한 위계적 문화가 형성될수록 위기지각 행동은 증가한다. 셋째, 경찰공무원의 직무특성은 직무지속의지에 영향을 미친다. 즉, 피드백과 직무중요성이 부각되면 직무기대만족은 증대되는 반면, 기능다양성은 감소한다. 또한 피드백 기능이 부각되면 위축요인을 감소한다. 직무중요성을 높게 인식할수록 고의적불성실을 증대되는 반면, 기능다양성은 감소한다. 기능다양성을 높게 인식할수록 대안기대는 증가하며, 직무중요성, 자율성, 기능다양성을 높게 인식할수록 위기지각은 증대된다.

The Relationship between Organizational Culture, Job Characteristics and Job Continuance among Police Officers

Kim Chan Sun* · Park Young Man**

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate the relationship between organizational culture, job characteristics and job continuance will among police officers. This study targets the police officers dispatched in the Seoul metropolitan area in 2012, and it uses judgment sampling method to analyze 187 samples. This study conducted the statistical analysis, including frequency analysis, factor analysis, reliability analysis and multiple regression analysis, by using SPSS WIN 18.0. The result is as follows. First, the organizational culture among police officers has effects on job characteristics. That is, the feedback increases as the organizational culture becomes more mutual development- or agreement-oriented, or as it becomes more hierarchical; on the other hand, the job importance increases as more hierarchical and rational a culture becomes. Also, self-determination increases as an organization becomes more mutual development- or agreement-oriented. Second, the organizational culture among police officers has effects on the job continuance will. That is, the expected satisfaction increases but intentional insincerity decreases as the organizational culture becomes more mutual development- or agreement-oriented. Also, risk-perceiving behavior increases as an organizational culture becomes more hierarchical. Third, police officers' job characteristics have effects on the job continuance will. That is, the feedback and job importance increases the expected satisfaction while reducing functional diversity. The feedback also reduces the contraction factor. The job importance increases intentional insincerity while reducing functional diversity. The functional diversity not only increase alternative expectation but also increases risk-perceiving factors.

Key words : Police Officers, Organizational Culture, Job Characteristics, Job Continuance Will

접수일(2014년 10월 3일), 수정일(1차: 2014년 10월 17일),
게재확정일(2014년 10월 29일)

* 서울벤처대학원대학교 융합산업학과 안전관리전공

** 중원대학교 태권도경호학과

1. 서 론

대한민국 사회에서 국민들의 삶의 질과 안전문제는 매우 중요한 요인으로 작용하고 있다. 특히, 각종 범죄로부터 국민들의 생명과 신체 및 재산을 보호하고 예방하는 치안업무를 전담하고 있는 경찰은 21세기에 접어들면서 국민중심의 치안서비스 활동으로 상당부분 개편되어지고 있다[8]. 경찰공무원들은 일반 공무원과는 달리 물리적 사용을 행사할 수 있는 상당히 강력한 권한과 재량권이 부여되고 있으며, 이러한 재량에 대한 사전적 통제가 사실상 불가능하기 때문에 경찰공무원 개개인들의 합리적인 의사결정은 대단히 중요하다고 할 수 있다[1]. 그러나 국민들의 치안행정서비스에 대한 수요는 지속적으로 다양화, 복잡화, 고급화 되고 있지만, 이러한 문제들을 해결할 수 있는 경찰공무원들에 대한 지원은 사실상 매우 미흡한 실정이다[9]. 이러한 경찰공무원들의 열악한 조직문화는 직무특성과 직무지속의지 나아가 삶의 질에도 매우 중요한 영향을 미칠 수 있다. 특히, 수사·형사계와 같은 강력부서에 종사하고 있는 경찰공무원들의 주된 직무는 사건현장의 사정을 합리적이고 신속하게 판단하여 범인검거를 최우선의 과제로 한다는 점에서 순간적·즉각적·돌발적 상황에 신속하고 정확한 행동이 적극 요구되는 분야이다[16][3]. 뿐만 아니라 강력계에서 종사하고 있는 경찰공무원들은 수시로 반복되는 외근과 장기간의 잠복근무로 인해 발생하는 직무스트레스는 타 분야의 경찰공무원보다 높게 작용하고 있다.

일반적으로 조직문화는 집단이 외부 적응과 내부 통합의 문제들을 해결함으로써 학습하는 공유된 기본적인 전제들의 패턴으로 이러한 문제들과 관련해서 지각하고, 생각하고 그리고 느끼는데 올바른 방식으로 새로운 구성원들에게 가르치는 것을 의미한다[15][10]. 즉, 현재 강력계에서 종사하고 있는 경찰공무원 집단의 조직문화는 직무특성에 따라서 발생할 수 있는 문제점들에 대한 지각을 통해 직무지속의지에 많은 영향을 미칠 수 있다.

경찰공무원들을 대상으로 조직문화에 대한 연구는 김연수[3], 박주상[7], 이홍재, 이영안[11], 이정훈[9], 주재진[14]등에 의해 부분적으로 수행되어진 바가 있다. 이들 대부분의 선행연구들은 능동적 조직문화의

형성은 윤리적 의사결정, 조직효과, 조직의사소통 등에 정적인 영향을 미치는 것으로 보고함으로써 경찰공무원들의 조직문화 개선에 대한 당위성을 적극 뒷받침 해주고 있다. 특히, 선행연구 김연수[3]는 수사경찰공무원들의 조직문화와 조직 동료들 간의 의사소통의 관계를 규명하였는데, 낮은 발전문화와 집단문화 및 합리문화에 정적 영향을 미치는 것으로 보고하였다. 하지만, 본 연구와 같은 경찰공무원들의 조직문화와 직무특성 및 직무지속의지에 대한 관계를 규명하려는 직접적인 연구는 매우 부족한 실정이다.

따라서 본 연구는 강력계에 종사하고 있는 경찰공무원들의 조직문화와 직무특성 및 직무지속의지의 관계를 규명함으로써 경찰공무원들의 조직문화 개선을 위한 기초적 자료를 제공하고, 이 분야의 경험적 자료를 축적하는데 연구의 필요성을 두고 있다. 이에 본 연구는 경찰공무원들의 조직문화와 직무특성 및 직무지속의지의 관계를 규명하고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1. 조직문화의 개념 및 유형

조직문화는 조직 설립자의 믿음, 가치관과 가정, 조직의 진화에 따른 조직구성원의 학습경험, 새로운 조직구성원이나 리더에 의해서 조직에 유입된 새로운 믿음, 가치관과 가정이라는 세 가지 근원으로부터 시작된다 할 수 있다. 특히, 집단이 외부적응과 내부통합의 문제들을 해결함으로써 각각의 문제들과 관련하여 지각하고, 생각하며 새로운 방식으로 구성원들에게 가르쳐지는 것을 말한다[17][9]. 이러한 조직문화의 유형을 구체적으로 살펴보면, 첫째, 합리적문화(rational culture)는 외부 적응성과 함께 안전 및 통제에 대한 필요성을 강조하는 문화유형으로 결과 지향적인 조직으로 조직의 명확한 비전설정을 통하여 목표달성에 가치를 부여하고 그 목적을 달성하기 위하여 외부지향성, 생산성, 성과 등을 강조한다[18]. 둘째, 발전문화(developmental culture)는 외부환경에 대하여 민감하게 반응할 뿐만 아니라, 조직의 성장과 발전을 위한 조직역량을 뒷받침해 줄 가치관 및 규범 그리고 신념을 강조한다. 셋째, 위계문화(hierarchical culture)는

안정된 환경에서 능력, 통일성, 조정, 통제를 지향한다. 넷째, 집단문화(group culture)는 조직구성원 간의 인간관계를 소중히 여기면서 신축성과 조직의 내부통합을 강조한다[9].

2.2. 직무특성의 개념 및 유형

직무특성(job characteristics)이란 직무를 수행함으로써 개인에게 직무에 대한 의미감, 책임감, 결과에 대한인지 등을 느끼게 하는 기능다양성, 직무중요성, 자율성, 피드백 기능을 의미한다[20]. 직무특성의 구성요인은 첫째, 기능다양성(skill variety)은 작업자가 직무를 수행함에 있어 직무가 다양한 활동을 필요로 하는 정도를 의미한다. 둘째, 직무 중요성(task significance)은 조직 내에서 즉각적으로 영향을 미치거나 혹은 조직 이외의 생활에 영향을 미침으로써 직무자체가 타인의 작업이나 생활에 실질적인 영향을 미치는 정도를 말한다. 셋째, 자율성(autonomy)은 직무 수행의 결과에 따라서 개인적인 책임을 수반하는 정도를 나타내는 것이다. 넷째, 피드백(feedback)은 직무수행 도중 직무가 요구하고 있는 명확한 정보를 얻거나, 직무수행 결과가 직무수행자에게 알려지는 정도를 말한다[19].

2.3. 직무지속의지의 개념 및 유형

직무지속의지는 직무의 단절 없이 한 직장에서 계속적으로 근무하는 행위를 말한다. 이러한 직무지속의지의 개념은 사회심리학적 측면에서 노동시장 애착, 근속성향과도 유사한 의미로 해석할 수 있다. 즉, 직무지속의지는 선택이나 행위의 결정에 대한 내적이고 개인적인 역량을 말하며, 사람들이 어떻게 자신의 의도를 지속적으로 실행하여 가는가에 대한 초점을 둔 행위라 할 수 있다[13]. 뿐만 아니라 근속성향은 조직 몰입의 연구에서 이루어진 개념으로서 조직을 떠나지 않고 계속해서 근무하고자 하는 성향이라고 정의할 수 있다. 연구 초기에는 주로 고진 경제학적인 관점에서 근속 성향에 관한 문제를 다루었는데 경제학자들은 근로자들이 현 직장에서 얻을 수 있는 경제적 이익이 다른 곳보다 크면 계속 그 직장에 머물러 있으려는 의도로서, 소득, 복지혜택, 내부 및 외부 노동 시장의 조건 등이 영향을 미치는 것으로 정의하고 있다[21].

3. 연구방법

3.1. 연구대상

본 연구는 2012년 수도권소재(서울) 경찰공무원들을 연구대상으로 선정 후 판단표집법(judgment sampling method)을 이용하였다. 구체적으로 이 연구에서는 경찰공무원들 중 강력계(수사계, 형사계)에 종사하고 있는 경찰관들을 대상으로 200부를 배부하였다. 설문을 통해 회수된 설문지 194부 중 내용이 부실하거나 신뢰성이 없다고 판단되는 자료는 극단치를 적용(7부 삭제)하였으며, 최종분석에 이용된 사례 수는 187명이다.

<표 1> 조사대상자의 일반적 특성

구분	사례수(N)	백분율(%)
성	남성	174 93%
	여성	13 7%
연령	20대	5 2.7%
	30대	92 49.2%
	40대	80 42.8%
	50대	10 5.3%
학력	고졸	66 35.3%
	대졸	121 64.7%
근무경력	3년~5년	4 2.1%
	5년~7년	27 14.4%
	7년 이상	156 83.4%
근무형태	수사	125 66.8%
	형사	62 33.2%
직급	경장	47 25.1%
	경사	103 55.1%
	경위	37 19.8%
월수입	200~250만원	37 19.8%
	250~300만원	120 64.2%
	300~350만원	17 9.1%
	350~400만원	13 7%
전체	187	100%

3.2 측정도구

본 연구에서는 경찰공무원들의 조직문화와 직무특성 및 직무지속의지의 관계를 규명하기 위하여 사용한 도구는 설문지이다. 사용된 설문지는 사회인구학적특성 6문항, 조직문화 16문항, 직무특성 20문항, 직무지속의사 22문항 등 총 64문항으로 구성되었다.

조직문화 설문지는 김효준[6]의 연구에서 사용된 설문지를 연구의 성격에 맞게 수정 및 보완하여 합리적 문화(4문항), 개발적 문화(4문항), 합의적 문화(4문항), 위계적 문화(4문항) 등으로 구성하였다. 직무특성 설문지는 임영규[12]의 연구에서 사용된 설문지를 본 연구에 맞게 수정 및 보완하여 직무중요성(4문항), 자율성(4문항), 피드백(4문항), 기능다양성(4문항), 직무 정체성(4문항) 등으로 구성하였다. 직무지속의사 설문지는 정영욱[13]의 연구에서 사용된 설문지를 본 연구에 맞게 수정 및 보완하여 현재 직무기대(3문항), 현재 직무만족(4문항), 대안기대(3문항), 위기지각(3문항), 고의적 불성실(4문항), 위축(5문항) 등으로 구성하였다. 조직문화, 직무특성, 직무지속의지 척도는 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’까지 리커트(Likert) 5점 척도로 구성하였다.

3.3 설문지의 타당도 및 신뢰도

본 연구 경찰공무원들의 조직문화와 직무특성 및 직무지속의지의 관계를 규명하기 위하여 사용된 설문지는 예비검사를 통하여 타당도를 검증하였다. 설문지의 타당도를 검증하기 위해 본 연구에서는 경호안전학 박사학위 소지자 2인, 시큐리티 경영학 박사학위 소지자 1인, 체육학 박사학위 소지자 1인으로 구성된 전문가 회의를 통해서 설문지에 대한 내용타당도와 문항의 적합성 여부를 논의하고 지적된 사항을 수정하였다. 또한 본 연구에서는 조사 자료를 토대로 최종 타당도를 검증하기 위하여 조직문화, 직무특성, 직무지속의지 문항을 대상으로 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis) 및 신뢰도분석(reliability analysis)을 실시하였다. <표 2>는 조직문화, <표 3>은 직무특성, <표 4>는 직무지속의지에 대한 요인분석 및 신뢰도 분석 결과를 나타내고 있다.

<표 2> 조직문화 설문지에 대한 요인 및 신뢰도 분석

설문 문항	조직문화		
	개발합의적 문화	위계적 문화	합리적 문화
8. 우리 조직은 늘 새로운 것에 대한 도전을 강조한다.	.808	-.065	.252
7. 우리 조직은 새로운 도전을 해결하기 위해 구성원들의 통찰력을 중시한다.	.791	.016	.014
5. 우리 조직은 창의성, 적응성, 혁신성을 강조한다.	.764	.044	.044
10. 우리 조직은 민간경비원 개개인의 개발을 중시한다.	.757	-.047	-.058
11. 우리 조직은 집단의 사기와 응집성을 중시한다.	.721	.413	-.047
6. 우리 조직은 성장과 자원의 획득을 중시한다.	.683	-.029	.113
12. 우리 조직은 상호협조 및 신뢰감이 높다.	.640	.322	.017
9. 우리 조직은 친화와 참여를 강조한다.	.580	.291	-.460
15. 우리 조직은 업무수행시 정해진 규칙과 규율을 엄격히 준수한다.	.072	.800	.217
14. 우리 조직은 문서화, 책임, 정보관리를 강조한다.	.033	.795	.173
16. 우리 조직은 엄격한 결재과정을 통해 부서 전체의 통솔과 통제를 강조한다.	-.058	.772	.189
13. 우리 조직은 안정성과 일관성을 중시한다.	.336	.629	.241
4. 우리 조직은 목표달성 위주로 행동한다.	-.098	.332	.761
3. 우리 조직은 실적 위주로 평가한다.	-.115	.382	.730
1. 우리 조직은 생산성과 효율성을 중시한다.	.320	.033	.653
2. 우리 조직은 계획수립과 목표설정을 강조한다.	.155	.365	.640
회전 제곱합 적재값	4.439	3.022	2.415
% 분산	27.742	18.887	15.094
% 누적	27.742	46.628	61.722
Cronbach's α	.876	.819	.773

<표 2>에서 나타난 바와 같이, 조직문화에 대한 요인분석 결과 개발적합의적 문화(요인적재치: .808~.580), 위계적 문화(요인적재치: .800~.629), 합리적 문화(요인적재치: .761~.640) 등 3개의 하위개념으로 각각 명명하였다. 조직문화는 16개 문항을 이용하여 분석하였으며, 요인의 신뢰도 분석 결과 신뢰도는 .773이상~.876미만으로 나타났다. 조직문화에 대한 전체 설명력은 약 61%(61.722)로 연구에 사용된 문항의 타당성은 확보한 것으로 해석할 수 있다.

<표 3>에서 나타난 바와 같이, 직무특성에 대한 요인분석 결과 피드백(요인적재치: .894~.775), 직무중요성(요인적재치: .853~.675), 자율성(요인적재치: .847~.698), 기능다양성(요인적재치: .803~.658) 등 4개의 하위개념으로 각각 명명하였다. 직무특성에 대한 요인 분석시 내용 타당도가 적합하지 않거나 중복되었다고 판단되는 5개 문항을 제거하여 직무특성은 15 문항을 이용하여 분석하였다. 직무특성 신뢰도 분석 결과는 .714이상~.861미만으로 나타났다.

직무특성에 대한 전체 설명력은 약 68.6%(68.648)로 연구에 사용된 문항의 타당성은 확보한 것으로 해석할 수 있다.

<표 4>에서 나타난 바와 같이, 직무지속의지에 대한 요인분석 결과 직무기대만족(요인적재치: .905~.587), 위축(요인적재치: .873~.697), 고의적불성실(요인적재치: .908~.741), 대안기대(요인적재치: .827~.750), 위기지각(요인적재치: .847~.695) 등 5개의 하위개념으로 각각 명명하였다. 직무지속의지에 대한 요인 분석시 내용 타당도가 적합하지 않거나 중복되었다고 판단되는 2개 문항을 제거하여 직무지속의지는 20개 문항을 이용하여 분석하였다. 직무지속의지 신뢰도 분석 결과는 .573이상~.888미만으로 나타났다. 위기지각에 대한 신뢰도는 다소 낮지만 경찰공무원들 중 강력계 종사자들을 대상으로 수행된 경험적 측면에서 그 의미가 높다 할 수 있다. 연구에 직무지속의지에 대한 전체 설명력은 약 70.7%(70.763)로 연구에 사용된 문항의 타당성은 확보한 것으로 해석할 수 있다.

<표 3> 직무특성 설문지에 대한 요인 및 신뢰도 분석

설문문항	직무특성			
	피드백	직무중요성	자율성	기능다양성
12. 나는 직무수행과정 중에 잘 진행되고 있는지의 여부를 확인할 수 있다.	.894	.259	.102	.016
10. 나는 직무수행 중이라도 잘못된 사항을 즉시 파악할 수 있다.	.812	-.053	.099	.204
11. 나는 상급자나 동료들로부터 직무결과나 과정에 대한 정보를 얻는다.	.796	.033	.080	.062
9. 나는 직무수행 결과가 잘 되었는지의 여부를 파악할 수 있다.	.775	.172	.203	.033
1. 나의 직무는 우리 조직에서 중요한 부분을 차지하고 있다.	.112	.853	.037	.056
2. 나의 직무처리 결과는 다른 동료와 조직에 많은 영향을 미친다.	.258	.782	.097	.199
4. 우리조직의 직무 중에서 내가 맡고 있는 직무가 가장 중요하다.	-.040	.719	-.081	.040
3. 나의 직무가 잘못 수행되면 조직에 커다란 영향을 미친다.	.098	.675	-.135	.311
8. 직무수행 방법은 상급자 지시보다 나의 의견이 많이 작용한다.	.167	-.154	.847	.094
7. 직무수행 과정에서 나의 개인적 판단이 많이 허용된다.	.218	-.187	.788	.138
5. 다른 직무에 비해 나의 직무는 대부분 자율적인 재량권이 있다.	.026	.162	.785	-.186
6. 직무수행 방법과 절차의 결정이 비교적 자유롭다.	.108	.089	.698	-.365
16. 나의 직무는 아주 단순하고 반복적이다.	.097	.009	-.210	.803
15. 나의 직무는 초보자가 혼자 수행하기 어렵다.	.191	.385	.025	.691
14. 나의 직무는 다양한 기술과 지식이 요구된다.	.052	.440	.053	.658
회전 제공함 적재값	2.919	2.845	2.592	1.940
% 분산	19.459	18.969	17.282	12.931
% 누적	19.459	38.429	55.711	68.643
Cronbach's α	.861	.798	.805	.714

<표 4> 직무지속의지 설문지에 대한 요인 및 신뢰도 분석

설문문항	직무지속의지				
	직무기 대만족	위촉	고의적 불성실	대안 기대	위기 지각
5. 나는 가끔 야근을 하지만 일을 하는 것이 좋다.	.905	-.024	.061	-.112	-.074
6. 나는 다른 업무 분야보다 휴가가 적어도 일을 하는 것에 만족한다.	.895	.009	-.005	-.118	-.016
7. 나는 현재의 내 일이 좋다.	.818	-.125	.012	-.138	.052
4. 나는 임금이 적지만 내 일에 만족한다.	.810	.000	-.070	-.121	-.086
3. 현재 일이 마음에 안 들어도 경력을 쌓으면 전문가가 될 수 있을 것이다.	.641	-.217	-.096	.133	.389
1. 내가 이 일을 계속한다면 회사로부터 인정받을 수 있을 것이다.	.587	-.330	-.164	.045	.389
21. 내가 하는 일이 상사의 마음에 들지 않을까봐 염려된다.	-.016	.873	.113	.140	.215
18. 내가 하는 일에 상사의 결재가 나지 않을까봐 불안하다.	.084	.791	-.021	.285	-.132
19. 나는 업무에 있어 내 의견을 제시하기가 두렵다.	-.188	.755	.019	.030	-.233
20. 나는 상사가 시키는 대로만 일해야 된다고 생각한다.	-.038	.711	.152	-.063	.058
22. 나는 상사가 시킨 일을 할 때 사소한 것까지 보고 해야 마음이 편하다.	-.256	.697	.010	.142	.240
15. 나는 근무시간 중에 사적인 일로 잠시 자리를 비울 수도 있다.	-.021	.040	.908	.042	-.067
16. 나는 근무시간에 개인적인 일을 할 때가 종종 있다.	-.021	.040	.893	.132	.050
17. 나는 근무시간에 자주 인터넷 검색이나 기사를 읽기도 한다.	.110	.038	.803	-.105	.011
14. 나는 근무시간 동안 일과 관련 없는 것을 생각 할 때가 종종 있다.	-.204	.156	.741	-.115	.125
9. 내 직무와 관련 있는 자격증을 취득하면 전직이 쉬울 것이다.	-.028	.073	-.126	.827	-.014
8. 나는 언제든지 다른 업종으로 옮길 준비가 되어 있다.	-.405	.158	-.002	.762	-.023
10. 나의 능력을 인정받을 수 있는 곳이라면 어떤 조직이라도 갈 수 있다.	-.047	.142	.086	.750	.182
11. 내가 업무능력을 향상시키지 않으면 조직생활이 어려울 것이다.	.165	.103	-.026	-.099	.847
13. 자기계발을 하지 않으면 나는 계속 단순한 업무만 하게 될 것이다.	-.127	.045	.181	.267	.695
회전 제곱합 적제값	4.076	3.214	2.953	2.155	1.754
% 분산	20.379	16.069	14.767	10.777	8.772
% 누적	20.379	36.448	51.251	61.992	70.763
Cronbach's α	.888	.840	.863	.748	.573

치는 영향에 대한 다중회귀분석 결과이다.

3.4 조사절차 및 자료처리

본 연구에서는 설문지를 판단표집법(judgment sampling method)을 이용하여, 강력계에 종사하고 있는 경찰공무원들에게 설문지를 배부한 다음 자기평가기입법(self administration method)으로 설문내용에 대하여 응답하도록 하였다. 회수된 설문지는 극단치(outlier)를 제외하고 최종분석에 187명을 이용하였다. 입력된 자료는 SPSSWIN 18.0을 이용하여 빈도분석, 요인분석, 신뢰도분석, 다중회귀분석 등의 방법을 활용하여 결과를 도출하였다.

<표 5>에서 제시된 바와 같이 경찰공무원의 조직문화와 직무특성의 관계를 분석한 결과 개발합의적 문화($\beta=.375$), 위계적 문화($\beta=.304$)는 피드백에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 위계적 문화($\beta=.261$), 합리적 문화($\beta=.258$)는 직무중요성에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 5> 경찰공무원의 조직문화와 직무특성에 대한 다중회귀분석

독립변수	피드백	직무중 요성	자율성	기능 다양성
개발합의적 문화	.375***	-.022	.472***	-.052
위계적 문화	.304***	.261***	-.113	.402***
합리적 문화	-.158	.258***	-.024	-.023
R ²	.250	.203	.209	.144

***p <.001

4. 연구결과

4.1 경찰관공무원의 조직문화와 직무특성

<표 5>는 경찰공무원의 조직문화가 직무특성에 미

또한, 개발합의적 문화($\beta=.472$)는 자율성에 정적 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 조직문화는 직무특성의 하위 요인인 피드백 25.0%, 직무중요성 20.3%, 자율성 20.9%, 기능다양성 14.4%를 각각 설명해 주고 있다.

4.2 경찰공무원 조직문화와 직무지속의지

<표 6>은 경찰공무원의 조직문화가 직무지속의지에 미치는 영향에 대한 다중회귀분석 결과이다.

<표 6> 경찰공무원의 조직문화와 직무지속의지에 대한 다중회귀분석

독립변수	직무기대만족	위축	고의적불성실	대안기대	위기지각
개발합의적 문화	.247***	-.053	-.226**	.124	.017
위계적 문화	.080	.031	.048	.096	.351***
합리적 문화	.019	.401	-.083	.049	-.021
R ²	.081	.172	.055	.040	.119

** $p < .01$ *** $p < .001$

<표 6>에서 제시된 바와 같이 경찰공무원의 조직문화와 직무지속의지의 관계를 분석한 결과 개발합의적 문화($\beta=.247$)는 직무기대만족에 정적 영향을 미치는 것으로 나타난 반면, 고의적불성실($\beta=-.226$)에는 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 위계적 문화($\beta=.351$)는 위기지각에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직문화는 직무지속의지의 하위 요인인 직무기대만족에 8.1%, 고의적불성실 5.5%, 위기지각 11.9%를 각각 설명해 주고 있다.

4.3 경찰공무원의 직무특성과 직무지속의지

<표 7>은 경찰공무원의 직무특성이 직무지속의지에 미치는 영향에 대한 다중회귀분석 결과이다.

<표 7>에서 제시된 바와 같이 경찰공무원의 직무특성과 직무지속의지의 관계를 분석한 결과 피드백($\beta=.362$)과 직무중요성($\beta=.312$)은 직무기대만족에 정적 영향을 미친 반면, 기능다양성($\beta=-.211$)은 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 피드백($\beta=-.316$)은 위축에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무중요성($\beta=.236$)은 고의적불성실에

<표 7> 경찰공무원의 직무특성과 직무지속의지에 대한 다중회귀분석

독립변수	직무기대만족	위축	고의적불성실	대안기대	위기지각
피드백	.362***	-.316***	-.131	-.110	-.001
직무중요성	.312***	.080	.236**	-.106	.269***
자율성	.045	.026	-.011	-.001	.213***
기능다양성	-.211**	-.040	-.199*	.281***	.357***
R ²	.237	.094	.064	.062	.316

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

정적 영향을 미치는 것으로 나타난 반면, 기능다양성($\beta=-.199$)은 고의적불성실에는 부적 영향을 미치는 것으로 나타났지만 반대로 대안기대에는 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무중요성($\beta=.269$), 자율성($\beta=.213$), 기능다양성($\beta=.357$)은 위기지각에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무특성은 직무지속의지의 하위 요인인 직무기대만족 23.7%, 위축 9.4%, 고의적불성실 6.4%, 대안기대 6.2%, 위기지각 31.6%를 각각 설명해 주고 있다.

5. 논의 및 결론

5.1 논의

본 연구는 경찰공무원의 조직문화와 직무특성 및 직무지속의지의 관계를 규명하는데 연구의 주된 목적이 있다. 따라서 본 연구에서는 통계적으로 의미 있는 결과를 중심으로 논의하고자 한다.

첫째, 경찰공무원의 조직문화와 직무특성의 관계를 분석한 결과 개발합의적 문화와 위계적 문화는 피드백에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 경찰공무원들 중 수사·형사 집단과 같이 위계적 문화가 일반화 되어져 있는 조직에서 새로운 것에 대한 창의성 및 혁신성과 같은 개발합의적 문화를 적극 형성한다면 직장 동료들과의 지속적인 피드백 기능은 증대될 수 있음을 의미 한다. 따라서 강력계 분야에서 종사하고 있는 경찰공무원들에게 정해진 규칙을 지나치게 강조한다면 능동적인 피드백 기능은 감소할 수 있다. 위계적 문화, 합리적 문화는 경찰공무원들의 직무중요성에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무

에 대한 중요성은 경찰공무원들에게 매우 중요한 요소로 문서화, 책임, 정보관리와 관련된 업무를 비롯해 업무 수행시 정해진 규칙과 규율을 엄격히 준수해야 한다는 위계적 문화와 실적위주의 합리적 문화가 매우 높게 작용하고 있음을 알 수 있다. 이와 같은 본 연구의 결과는 조직문화가 직무특성에 정적 영향을 미치는 것으로 보고한 김찬선, 조병해, 이지은[5], 이정훈[9]의 연구에서 부분적으로 지지해 주고 있다.

개발합의적 문화는 경찰공무원들의 자율성에 정적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 사회적으로 빠르게 변화하고 있는 각종 강력범죄에 신속한 대응을 해야 하는 경찰관들에게 창의성, 적응성, 혁신성 등이 적극 필요로 하고 있음을 잘 나타내 주고 있다. 즉, 신속함을 필요로 하는 업무 수행시 위계적·수직적 리더십만을 강조할 것이 아니라 때로는 직무수행 과정에서 필요에 의한 개인적 판단을 적극 수렴하려는 관리자들과의 노력이 뒷받침 되어 진다면 강력계에 종사하고 있는 경찰공무원들에게 개발합의적 문화는 활성화 될 수 있음을 시사해 주고 있다. 그러나 김연수[3]의 연구에서는 경찰관들의 발전 문화가 낮게 형성된다는 연구 결과를 보고함으로써 경찰공무원 조직이 상대적으로 유연성과 혁신성이 쉽게 형성되지 못하고 있음을 보고한 바 있다. 위계적 문화는 경찰공무원들의 기능다양성에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 일반 적으로 강력계에 종사하고 있는 경찰공무원들의 업무는 초보자가 혼자 수행하기가 매우 어려우며, 때로는 다양한 기술과 지식이 요구되는 전문적 영역의 분야이다. 따라서 강력계와 같이 여럿이 한 팀을 구성하여 업무를 수행하는 경우 부분적인 위계적 문화는 기능다양성 증대에 중요한 요인으로 작용할 수 있음을 시사해 주고 있다.

둘째, 경찰공무원의 조직문화와 직무지속의지의 관계를 분석한 결과 개발합의적 문화는 직무기대만족에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 경찰조직과 같이 상사부하의 계급사회에서 원활한 업무 추진을 위한 상호협조 및 신뢰감 형성과 자신의 현재 업무에 대한 성과를 조직으로부터 인정을 받는다면 직무만족감과 직무기대감은 높게 작용할 수 있음을 의미한다. 이와 같은 결과는 개발합의적 문화가 직무기대만족에는 별다른 영향을 미치지 않는다고 보고한 이정훈[9]의 연구결과와는 다소 상반된 견해를 보이고

있으며, 민간경비원들을 대상으로 한 이종환[10]의 연구에서는 적극 지지해 주고 있다. 따라서 강력계에 근무하고 있는 경찰공무원들에게 개발합의적 문화를 활성화 시켜줄수록 직무기대만족감은 높게 증대될 수 있음을 의미해 주고 있다. 반면, 개발합의적 문화는 고의적불성실에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 외근이 많은 강력계 경찰공무원들에게 집단의 사기와 응집성을 통한 신뢰감을 형성해주지 못한다면 근무시간 중에 사적인 일 또는 일과 관련 없는 일을 통한 업무의 비 효율화를 초래할 수도 있다. 다시 말해서 현장 근무가 많은 경찰공무원들에게는 동료들 간의 친화와 업무의 적극적인 참여동기를 높여 줄 수 있는 조직문화가 우선시 되어져야 할 것이다.

위계적 문화는 위계지각에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 강력계 경찰공무원들에게 업무수행 시 정해진 규칙과 규율 등을 지나치게 강조할 경우 위계지각 의식은 증대될 수 있음을 의미한다. 물론 조직을 유지해 나가는 데 있어서 각종 규칙이 우선시 되어져야 하겠지만, 많은 외근을 하고 있는 강력계 경찰공무원들에게 자신의 업무능력을 향상시킬 수 있는 체계적인 프로그램을 적극 지원해 줄 경우 위계지각 의식은 감소시킬 수 있음을 시사해 주고 있다.

셋째, 경찰공무원의 직무특성과 직무지속의지의 관계를 분석한 결과 피드백과 직무중요성은 직무기대만족에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 경찰공무원들의 조직문화와 직무특성이 잘 반영된 결과라 할 수 있는데, 한순간의 잘못 수행된 업무수행 결과는 직장 동료와 경찰조직에 커다란 영향을 미칠 수 있기 때문일 것이다. 특히, 이들 강력계에 종사하고 있는 경찰공무원들은 현재 담당하고 있는 업무가 자신의 장래에 있어서도 중요한 요인으로 작용할 수도 있겠지만, 무엇보다 중요한 것은 조직에서 인정받을 수 있다는 심리적 요인이 작용한 것으로 사료된다. 즉, 일선 경찰관들이 현재 자신의 업무 분야에서 긍정적 동기부여를 고취시키고 업무능력을 향상시킬 수 있는 체계적인 자기개발 지원이 적극 이루어진다면 직무기대만족 의지는 높아질 수 있음을 시사해 주고 있다. 따라서 본 연구 직무특성이 직무지속의지에 영향을 미친다는 연구 결과는 민간경비원들을 대상으로 수행된 이종환[10]의 연구와 업무중요성이 직무만족 및 조직몰입에 정적 영향을 미친다고 보고한 김구[2]

의 연구에서 적극 지지해 주고 있다. 반면, 기능다양성은 직무기대만족에 부정 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 강력계에서 종사하고 있는 경찰공무원들의 열악한 근무여건을 개선해 주지 않는다면 직무기대만족은 감소할 수 있음을 의미한다. 즉, 강력계 근무 및 현재의 상황이 다소 마음에 안들어도 경력을 꾸준히 쌓는다면 승진의 기회를 비롯해 복지적 혜택이 지속적으로 제공되어야 할 것이다.

피드백은 위축에 부정 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이와 같은 결과는 직무수행도중 상급자나 동료들로부터 직무결과나 과정 등에 대한 정보를 얻지 못할 경우 업무 수행자는 당연히 위축 될 수밖에 없다. 따라서 외근을 주로 하고 있는 강력계 경찰공무원들에게는 직무수행 중이라도 잘못된 사항을 즉시 알려줄 수 있는 정보적 피드백을 통해 업무의 효율성을 증대시키려는 시스템이 적극 필요할 것으로 사료된다. 직무중요성은 고의적불성실에 정적 영향을 미치는 반면, 기능다양성은 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 강력계에서 종사하고 있는 경찰공무원들에게 전문지식을 필요로 하는 자긍심을 고취시켜 준다면 고의적불성실은 감소하겠지만, 반대로 각종 미제사건을 비롯해 치안력의 한계를 다루는 뉴스 등을 통해 사기를 저하시킨다면 고의적불성실은 증대될 수 있음을 의미한다. 기능다양성은 대안기대에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 현재 강력계에서 종사하고 있는 경찰공무원들의 열악한 환경과 전문적 지식을 인정받지 못할 경우 언제든지 타 부서로 옮길 수 있음을 의미한다. 강력계 근무는 오랜 노후가 필요로 하는 분야로 이들 강력계 경찰공무원들에 대한 지속적인 지원이 뒷받침 되어져야 할 것이다.

직무중요성, 자율성, 기능다양성은 위기지각에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 강력계 경찰공무원들의 체계적인 활동을 통해 각종 강력범죄가 상당부분 해소되고 있지만, 직무수행의 방법과 절차의 결정 그리고 사건의 개인적인 판단 등이 장기간 배척될 경우 업무능력이 감퇴되는 수동적 현상을 초래할 수 있다. 즉, 강력계에 종사하고 있는 경찰공무원들에게 부분적인 자율성에 대한 배척은 결국 조직상사가 시키는 대로만 업무를 수행하는 수동적 팔로워를 생산해 낼 뿐만 아니라, 근무시간에 개인의 사적인 업무를 비롯해 일과 관련 없는 고의적불성실

태도를 증대시킬 수 있다. 이러한 본 연구의 결과는 김구[2], 박주상[7], 이정훈[9], 이종환[10]의 연구에서 적극 지지해 주고 있으며, 향후 경찰공무원 조직에서는 상호 협력관계적 입장에서 멘토링 프로그램 운영을 통해 피드백 기능을 증대시켜줄 경우 현재 자신의 업무분야에서 직무지속의지는 상대적으로 높아질 것으로 사료된다.

5.2 결론

이상과 같은 연구방법 및 절차를 통하여 이 연구에서 도출한 결론은 다음과 같다.

첫째, 경찰공무원의 조직문화는 직무특성에 영향을 미친다. 즉, 개발합의적 문화, 위계적 문화가 형성될수록 피드백은 증대되며, 위계적 문화, 합리적 문화가 형성될수록 직무중요성은 증가한다. 또한, 개발합의적 문화가 형성될수록 자율성은 증대된다.

둘째, 경찰공무원들의 조직문화는 직무지속의지에 영향을 미친다. 즉, 개발합의적 문화가 형성되면 직무기대만족은 증대 되지만 반면 고의적불성실은 감소한다. 또한 위계적 문화가 형성될수록 위기지각 행동은 증가한다.

셋째, 경찰공무원의 직무특성은 직무지속의지에 영향을 미친다. 즉, 피드백과 직무중요성은 직무기대만족을 증대시켜주는 반면, 기능다양성은 감소한다. 또한 피드백은 위축요인을 감소시킨다. 직무중요성은 고의적불성실을 증대시켜주는 반면, 기능다양성은 감소시킨다. 기능다양성은 대안기대를 증대시켜줄 뿐만 아니라, 직무중요성, 자율성, 기능다양성은 위기지각 요인을 증대시킨다.

참고문헌

- [1]경찰대학, 경찰학개론, 용인: 경찰대학, 2000.
- [2]김구, 경찰공무원의 직무특성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향, 한국행정연구, 제14권, 4호, pp.39-70, 2005.
- [3]김연수, 수사경찰의 조직문화와 유형이 조직 내외의 의사소통에 미치는 영향, 한국경찰학회보, 제31권, pp.29-58, 2011.
- [4]김찬선, 강호정, 경찰조직의 치안서비스품질이 경

찰신뢰에 미치는 영향, 한국시큐리티융합경영학회지, 제1권, 제2호, pp.37-53, 2012.

[5] 김찬선, 조병해, 이지은, 특수경비원의 조직문화와 직무스트레스 및 조직몰입의 관계, 한국사이버정보테러전학회, 제11권, 제5호, pp.65-76, 2011.

[6] 김효준, 민간경비조직의 전략적 인적자원관리와 조직신뢰 및 조직성과에 미치는 영향, 미간행 박사학위논문, 경기대학교 대학원, 2010.

[7] 박주상, 경찰의 조직문화가 고객지향성에 미치는 영향에 관한 연구, 한국경찰학회보, 제 22권, pp.193-219, 2009.

[8] 안동현, 김찬선, 경찰의 치안서비스품질과 서비스 만족 및 생활만족의 관계, 한국융합보안학회지, 제14권, 제5호, pp.71-81, 2014.

[9] 이정훈, 조직문화와 직무특성이 조직유효성에 미치는 영향 분석, 한국행정논집, 제22권, 제1호, pp.181-216, 2010.

[10] 이종환, 민간경비원의 조직문화와 직무특성 및 직무지속의지의 관계, 한국콘텐츠학회지, 제14권, 제1호, pp.444-454, 2014.

[11] 이홍재, 이영안, 성과지향적 조직문화가 조직유효성에 미치는 영향, 사회과학연구, 제35권, 제2호, pp.81-108, 2009.

[12] 임영규, 경찰공무원의 직무특성이 직무성과에 미치는 영향, 미간행 박사학위논문, 인하대학교 대학원, 2011.

[13] 정영욱, 비정규직 근로자의 직무소외감이 근로연속의지에 미치는 영향, 미간행 석사학위논문, 경기대학교 대학원, 2010.

[14] 주재진, 경찰 조직문화인식이 윤리적 의사결정에 미치는 영향, 한국경찰학회보, 제15권, 제3호, pp.161-192, 2013.

[15] Schein, E., *Organizational Culture and Leadership*, San Francisco. CA: Jossey-Bass, 1992.

[16] Sullivan, J. L., *Introduction to Police Science*, 3rd. Ed, New York: McGraw-Hill Book Co, 1977.

[17] Schein, Edgar H., *Organizational Culture and Leadership*, San Francisco: Jossey Bass.

[18] 이환범, 김태영, 행정책무성에 대한 조직문화 유형별 영향요인 분석, 서울대학교 한국행정연구소,

행정논총, 제43권, 제3호, pp.139, 2005.

[19] 박미숙, 교육행정직의 직무특성, 목표지향성, 학습조직준비도 및 직무만족도의 인과적 관계, 미간행 박사학위논문, 인하대학교 대학원, 2009.

[20] 김학기, 직무특성과 공정성의 인식이 조직시민행동에 미치는 영향, 미간행 박사학위논문, 강원대학교 대학원, 2009.

[21] 양명주, 취업지원기구 종사자의 자기조절압력이 근로연속의지에 미치는 영향, 미간행 석사학위논문, 경기대학교 대학원, 2011.

— [저 자 소 개] —

김 찬 선 (Chan-Sun Kim)



1998년 2월 : 공주대학교 체육교육과 (체육교육학사)
 2003년 7월 : 순천향대학교 체육교육과 (체육교육학석사)
 2009년 2월 : 경기대학교 경호안전학과 (경호안전학박사)
 2011년 3월~현재 : 서울벤처대학원대학교 융합산업학과 안전관리전공 교수

email : atom7942@hanmail.net

박 영 만 (Young-Man Park)



2002년 2월 : 한국체육대학교 안전관리학과(안전학사)
 2006년 8월 : 한국체육대학교 안전관리학과(안전학석사)
 2010년 8월 : 경기대학교 경호안전학과(경호안전학박사)
 2014년 3월~현재 : 중원대학교 태권도경호학과 교수

email : bir1002@hanmail.net