
신임경찰관의 입직동기

Effects of Police Officer's Job Motivation

조호대*, 박재풍**

순천향대학교 경찰행정학과*, 동국대학교 경찰행정학과**

Ho-Dae Cho(jhd30@sch.ac.kr)*, Jae-Poong Park(poong75@hanmail.net)**

요약

조직에서의 인간행위의 보다 중요한 관점의 하나는 동기이다. 동기란 조직 구성원으로 하여금 특정한 방향으로 행위 하도록 만드는 것이라고 할 수 있다. 조직 활동에서의 인간의 동기는 조직효과성에 영향을 미치는 중요한 요인들인 것이다. 따라서 조직의 목표가 효과적으로 달성될 수 있도록 구성원들의 노력을 향상시키기 위해서는 그들의 욕구를 파악하고, 이를 충족시키기 위한 요인을 규명·작동하여 동기부여 하는 것이 중요하다.

이 연구에서는 경찰공무원의 입직동기를 측정해보고 이 연구결과를 토대로 경찰조직에 있어서 유효한 인적자원 관리방법과 조직몰입 향상을 위한 각종 방안을 모색해보고자 하였다.

또한 연구결과들은 적극적 모집의 필요성 함께, 현대의 경찰활동에서 요구되는 지역사회와의 관계의 개선, 협력치안 등의 목표를 달성하기 위해서는 신임경찰관들에게 시민들에 대한 적극적인 책임과 봉사의 태도를 갖도록 교육과정을 개편하고 새로운 교육프로그램의 필요성을 제기하고 있다.

■ 중심어 : |입직동기|조직몰입|책임과 봉사|직업적 안정성|경찰에 대한 명성|경찰업무에 대한 동경

Abstract

This study explored the relationship between Police Officer's Job Motivation and Organizational Commitment. The Police officers' Job Motivation has been measured, and then how their Job Motivation affects Organizational Commitment has been examined.

So, the ultimate purpose of this study is to suggest the ways for the human resource management plan and then to raise the organizational Commitment.

The methodology used in this study is based largely on the motivation model. A Police Officer's Job Motivation Perception questionnaire comprises 4 categories; 'Responsibility and Service', 'Job Security', 'The reputation of police', and 'Aspiration for police work'. And Organizational Commitment.

In the conclusion, policy implications for developing an effective recruitment strategy and Necessity of training program are discussed.

■ keyword : |Job Motivation|Responsibility and Service|Job Security|The Reputation of Police|Aspiration for Police work|Organizational Commitment|

I. 서론

오늘날 한국사회의 치안환경은 과거에 비해 많이 달라졌다. 지역사회경찰활동이라는 패러다임의 발전으로 인하여 경찰은 민생치안을 중시하고 범죄예방 및 범죄에 대한 두려움 감소에 많은 비중을 두고 활동하고 있다. 그리고 시민참여형 경찰활동으로 대민봉사, 공조협력치안, 시민과 경찰관의 적극적인 상호작용을 중시하게 되었다. 아울러 경찰의 전문성 향상의 필요성으로 인해 프로의식으로 무장된 경찰활동, 문제지향적 경찰활동을 요구하는 시대적 환경에 놓여져 있다.

경찰은 법집행기관으로서 범죄수사와 치안서비스를 창출하는 기관이다. 기업의 성패가 고품질의 서비스에 달려 있는 것과 마찬가지로 치안서비스의 핵심은 치안 질서의 유지와 대시민서비스 경찰활동이라고 할 수 있다. 이러한 경찰조직의 목표와 부합되는 신입경찰관들의 입직동기 및 태도를 파악하는 것은 향후 경찰조직에, 나아가서 직무를 수행할 때에 그들의 직접적인 행동에 대한 결정적인 영향을 미치는 요인이기 때문에 매우 중요하다고 볼 수 있다[1]. 따라서 이 연구는 신입경찰관의 입직동기에 대해서 알아보고 향후 입직동기에 맞는 훈련프로그램이나 대시민 서비스에 대하여 생각해볼 수 있는 기회를 볼 수 있도록 하였다.

II. 이론적 논의

1. 동기의 개념 및 과정

1.1 동기의 개념

동기의 사전적 의미는 어떤 일이나 행동을 이끌어내는 것이다. 동기에 대해서는 학자들마다 조금씩 다른 견해를 가지고 있다. 동기에 관한 여러 가지 개념을 살펴보면 동기는 유기체가 어떠한 목표를 향하여 행동을 이끌어 가는 내적인 지향성을 의미하며, 개인이 가치가 있다고 생각하는 목표에 도달하고자 하는 욕망이라고

정의할 수 있다

동기란 일반적으로 어떤 목표나 목적을 향해 유기체를 움직이게 하는 활성화된 조건으로 정의할 수 있으며 이러한 동기는 세 가지 측면에서 설명할 수 있다[2].

첫째로, 신체적 욕구, 환경자극 또는 사고와 기억과 같은 정신활동에 의해 유기체를 움직이게 하는 욕구조건, 둘째로 이러한 조건에 의해 촉발되고 방향 지워진 행동, 셋째로 그러한 행동의 방향을 규정짓는 목표이며, 따라서 동기는 행동을 촉발시키고 그것을 적절한 목표에 도달하도록 움직이게 한다.

즉, 동기란 어떤 목표를 향해서 행동을 시작하도록 하는 내적 과정을 말한다. 이것은 유기체가 목표행동으로 나아가게 하는 원동력을 일컫는 말이다. 그러므로 사람이 가지는 다양한 동기가 적절히 충족되어 상호균형을 이루며, 생활환경과 사회집단의 요구나 규범에 어느 정도 합치될 때 올바른 적응적인 행동이 나타나게 된다. Herzberg는 동기-위생이론에서 기본적인 위생요인의 만족이 직무만족을 증가시킬 수 있으며, 더구나 자기실현과 같은 동기요인이 충족되면 직무의 생산성과 질적인 발전을 기할 수 있음을 강조하였다[3].

1.2 동기의 작용

동기를 활성화된 상태로 정의한다면, 동기란 끊임없는 결핍상태이고 열망이며 힘이라고 할 수 있다. 동기의 지배 하에서 유기체는 어떤 행동을 통하여 끊임없이 결핍상태를 축소시키고 열망을 경감시키며, 힘을 누그러뜨린다. 동기화된 행동의 작용을 살펴보면 다음과 같다[4].

1.2.1 동기화된 행동은 촉발된다.

어떤 것은 행동을 유발한다. 이런 선동요인으로는 유기체 내의 결핍이나 어떤 외적 대상, 즉 유인이 될 수 있다. 몹시 목이 마른 사람은 신체내의 수분의 필요함이 있으므로 물을 얻을 수 있도록 행동하게 된다는 것이다.

1.2.2 동기화된 행동은 방향이 있다.

일단 동기화된 일련의 행동이 시작되면 유기체가 어떤 대상을 향하거나 피하게 된다. 유기체는 만족을 향해 움직이거나 고통스럽고 불쾌한 것으로부터 도피하려 한다.

1.2.3 동기화된 행동은 선택적이다.

한번 동기화된 일련의 행동이 시작되면, 유기체 전체로 이어지는 경향이 있다.

1.2.4 동기화된 행동은 안정 지향적이다.

동기화된 행동은 목표에 도달하게 한다. 그러한 목표는 대상, 상황 또는 유기체의 변화된 조건일 수 있다[5].

2. 입직동기의 개념

일반적으로 동기의 유발방법에는 보수, 후생복지 등 외형적인 욕구충족과 성취감, 흥미의 고취 등 심리적인 욕구의 만족을 통해서 가능하게 된다. 인간행동을 이해하는데 있어서 동기과정을 중요시하는 학자들 사이에 내재적 동기와 외재적 동기를 구별하려는 견해가 있다 [6].

2.1 내재적 동기

내재적 동기(intrinsic motivation)란 보상을 위해서가 아니라 활동 그 자체가 목적이 되는 행동을 말한다. 다시 말해 뚜렷한 보상은 없지만, 행위 자체에 내재되어 있는 즐거움이나 호기심 등으로 어떤 일에 몰입하는 경우를 말한다. 일반적으로 내재적 동기는 과업에 대한 창의성, 과업에 대한 몰입 및 지속성 등을 예로 들 수 있으며, 외재적 동기보다 긍정적 효과가 높은 것으로 규명되고 있다[7].

내적 동기이론가들이 내적 동기를 중요시하는 이유는 인간이 외적 자극에 대하여 단순히 수동적으로 반응하는 존재가 아니라 내적 과정을 통해서 환경에 능동적으로 대응한다는 데 있다. 예를 들어 드 참(de Charms)

은 내적 동기의 중요성을 강조하고 외적 자극에 의한 유인체계가 내적 동기에 해로울 수도 있음을 지적하였다. 데씨(Deci)도 유동성과 자기결정성이라는 상호 연합된 두 가지 욕구를 충족시킬 수만 있다면 인간은 어떤 과제를 수행하기 위해 내적으로 동기화 될 수 있다고 하였다[8].

2.2 외재적 동기

외재적 동기(extrinsic motivation)란 보상, 처벌의 회피 등과 같이 일정한 목적을 달성하기 위한 수단으로 이루어진 행동을 말한다. 즉 활동자체를 추구하는 것이 아닌 결과의 수단으로서 참여하고자 하는 동기를 의미한다. 외재적으로 동기유발된 인간은 보상과 같이 원하는 결과를 얻거나 처벌과 같은 부정적 결과를 피하기 위해 행동한다는 것이다. 예를 들어 금전적 보상 및 승진은 외재적 보상인 임금은 동기유발의 가장 기본적인 수단이 되어 왔으며, 직업활동 참여수준을 높이고 유지시킨다.

외적 동기이론가들은 인간은 내적인 심리적 특성에 의해서만 동기화되는 것이 아니라 보수, 후생복지 등에 의해 영향을 받는다고 주장한다. 그러나 인간의 동기를 내재적 동기와 외재적 동기로 명확하게 구분하여 살펴보는 것은 한계가 있다. 이러한 이분법으로는 내재적 동인이나 외재적 보상이 기대되지 않는 상황에서도 특정과업을 수행하는 인간의 행동을 설명하기 어렵기 때문이다.

이러한 측면에서 볼 때 개인의 입직동기를 충족시킬 수 있는 여건을 제공하는 조직은 그들에게 보다 높은 수준의 참여동기를 유발시킴으로써 인적자원을 보다 효과적으로 활용할 수 있다.

이는 신임경찰관에게도 마찬가지로 적용될 수 있다. 신임경찰관도 인간의 사회적 욕구를 실현하는 방안으로서 다소 연령이나 계층에 따라 차이가 있을지라도 각기의 목적과 동기를 가지고 경찰조직에 지원, 선발된 것이다[2].

III. 신입경찰관의 입직동기 현황

2008년 중앙경찰학교에 입교하는 신입경찰관들을 대상으로 표본을 추출하였다. 2008년 5월 10일에 입교한 221기(경찰행정특체) 100명, 222기(일반남자) 420명, 223기(일반여자)140명 총 660명에 대한 전체조사를 실시하였고, 무작위추출방법이 아닌 전수조사를 통하여 연구의 정확성을 기하였다.

조사방법은 리커트(R. Likert)가 개발한 5점 척도의 형식으로 구성된 설문지를 통해서 설문조사를 실시하였다.

자료의 처리는 회수된 자료 640부 중 무성의한 반응을 보인 106부의 응답지는 통계처리에서 제외시켰으며, 구체적인 실증분석방법은 다음과 같다.

첫째, 입직동기에서 직업안정성, 대시민서비스, 권력성, 경찰동경과 교육훈련성과, 교육과정의 중요도·실행도에 대한 신뢰성과 타당성을 검증하기 위하여 신뢰도 분석(Reliability)과 요인분석(Factor Analysis)을 실시하였다.

둘째, 조사대상자의 인구사회학적 특성을 살펴보기 위하여 빈도분석(Frequency Analysis)을 실시하였다.

1. 조사대상자의 일반적 특성

표 3-1에서 보는 바와 같이 인구사회학적 특성에 대해 살펴보면 성별에 따라서는 남자가 73.8% 여자는 26.2%로 나타났으며 연령별로는 25세 이하 33%, 26세 이상 30세 이하가 60.1%, 31세 이상으로 6.9%를 차지하였다. 학력은 고졸이 3.0%, 전문대가 11.9%, 대학교가 81.3%, 대학원 이상이 3.8%로 나타났다. 결혼여부는 미혼이 97.7% 대부분을 차지하였고 성향별로는 진보가 23.4%, 중도가 58.9%, 보수가 17.8%로 나타났으며 입직경로별로는 일반공개채용으로 86%, 경찰행정학과 특체로 14%로 나타났다.

표 3.1 조사대상자의 인구통계적 특성

		빈도	백분율(%)
성별	남자	394	73.8
	여자	140	26.2
연령	25세 이하	176	33.0
	26-30세 이하	321	60.1
	31세 이상	37	6.9
학력	고졸 이하	16	3.0
	전문대 졸	63	11.9
	대학교 졸	431	81.3
	대학원 이상	20	3.8
결혼여부	미혼	519	97.7
	기혼	10	1.9
	기타	2	.4
성향	진보	125	23.4
	중도	314	58.8
	보수	95	17.8
입직경로	일반	459	86.0
	경찰행정학과	75	14.0
근무지역	1급지	472	88.4
	2급지	62	11.6
전체표본			534

※ 각 변수별 세부항목의 결측치는 제외하였음

1.1 입직동기

표 3.2 입직동기

	평균	표준편차
직업적안정성	3.7672	.59609
대시민서비스	3.7921	.70339
권력성	2.8468	.81552
경찰동경	3.6667	.87349

이 연구의 대상인 신입경찰관의 입직동기는 대시민 서비스가 3.7921로 가장 큰 요인을 차지하였으며, 직업의 안정성은 3.7672로 두 번째로 큰 요인으로 나타났다. 그리고 경찰에 대한 동경이 3.6667로 그 뒤를 이었으며 법집행과 같은 권력적인 측면은 2.8468로 측정되었다. 이를 토대로 살펴보면 신입경찰관들이 경찰직에 들어 오게 되는 동기는 시민을 위한 서비스가 경찰의 주요목

표임을 명확히 알고 있다는 것을 의미하며 그러한 패러다임의 변화에 적응하고 있으므로 경찰직을 희망하게 된다는 것을 알려주고 있다. 이는 경찰조직의 목표와도 부합되고 있으므로 참으로 다행인 현상이라고 볼 수 있다. 또한 직업의 안정성의 평균도 대시민서비스와 거의 비슷하게 나왔는데 이는 현재 우리나라의 사회적, 경제적 상황이 매우 힘든 시기이므로 많은 사람들이 안정적인 보수, 후생복지가 잘 갖춰진 경찰이라는 직업을 선택하는 것이라고 볼 수 있다. 청년실업자가 매년 증가하고 있는 가운데 많은 직업군 중에서 경찰공무원을 선택하는 것은 경찰행정의 권력성이나 경찰직의 동경보다는 현실적인 안정성을 우선시한다는 것을 알 수 있다.

여기서 주목할 점은 이 연구를 시작하기 전에 법집행과 같은 권력적인 측면을 강조하는 권력성요인이 매우 높을 것이라는 예측은 완전 빗나간 것이다. 권력성과 같은 요인은 보통보다 낮은 것으로 범인을 체포하거나 일반 시민들에게 법집행을 하는 측면에 대해서는 오히려 부정적인 측면이 나타나고 있다는 것이다. 이는 경찰이 항상 주장하고 홍보해온 깨끗한 경찰, 시민을 위한 경찰, 봉사하는 경찰에 대한 성과라고 볼 수 있다.

입직동기에 대한 연구결과는 한상암의 14개 항목 중 '시민에 대한 봉사'가 1위를 차지한 것과는 동일한 결과이며, '경찰관의 보수 및 좋은 직장을 갖고자' 하는 문항에 대한 결과가 8,9위를 차지한 것과는 상반되는 것이다[3]. Byongook Moon & Eui-Gab Hwang의 '안정적 수입'과 '직업의 안정성' 즉, 재정적인 요인이 가장 큰 영향을 미친다는 연구결과와는 거의 일치하는 것이라고 볼 수 있다[4].

1.2 성별에 따른 입직동기

표 3.3 성별에 따른 입직동기에 대한 차이 분석

		평균	표준편차	t값	자유도	유의확률
직업의 안정성	남	3.7200	.59707	-3.094	532	.002**
	여	3.9000	.57485			

대시민서비스	남	3.7250	.70719	-3.743	532	.000**
	여	3.9810	.65916			
권력성	남	2.8460	.82715	-.036	531	.971
	여	2.8489	.78454			
경찰동경	남	3.5926	.89082	-3.316	532	.001**
	여	3.8750	.78915			

*p<0.05, **p<0.01

성별에 따른 입직동기에 대한 차이분석을 나타내고 있는 [표 3-3]를 살펴보면, 권력성을 제외한 직업적 안전성, 대시민서비스, 경찰동경에서 유의한 차이를 보이고 있다.

[표 3-3]에서 남성과 여성경찰관 모두 입직동기가 대시민서비스가 각각 3.725%, 3.981%로 평균이 가장 높게 나타났고 직업의 안정성이 각각 3.720%, 3.900%로 두 번째로 평균이 높게 나왔다. 그 다음으로 경찰에 대한 동경 순으로 나타났으며 여성경찰관이 남성경찰관보다 직업의 안전성, 대시민 서비스, 경찰동경 요인에서 더욱 높게 나타났다.

1.3 연령에 따른 입직동기

표 3.4 연령에 따른 입직동기에 대한 차이 분석

		평균	표준편차	F값	유의확률
직업의 안정성	25세 이하	3.7557	.64363	2.296	.102
	26-30세 이하	3.7954	.54648		
	31세 이상	3.5766	.73974		
	합계	3.7672	.59609		
대시민서비스	25세 이하	3.7973	.70461	.016	.984
	26-30세 이하	3.7913	.70935		
	31세 이상	3.7748	.66227		
	합계	3.7921	.70339		
권력성	25세 이하	2.9295	.78669	1.374	.254
	26-30세 이하	2.8027	.84359		
	31세 이상	2.8378	.67870		
	합계	2.8468	.81552		
경찰동경	25세 이하 (A)	3.8722	.87952	8.926	.000**
	26-30세 이하 (B)	3.5919	.86157		
	31세 이상 (B)	3.3378	.75511		
	합계	3.6667	.87349		

* p<0.05 **p<0.01, A)B Duncan을 이용한 사후분석

[표 3-4]은 연령에 따른 입직동기에 대한 차이분석을 나타낸 것으로, 유의수준 0.05에서 경찰에 대한 동경에

서만 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

물론 연령에 따라서도 대시민 서비스, 직업의 안정성, 경찰에 대한 동경, 권력성 순으로 입직동기가 나타났다. 경찰에 대한 동경에 관한 요인을 자세히 살펴보면, 25세 이하인 신입경찰관이 3.8722, 30세 이하는 3.5919, 31세 이상은 3.3378로 낮은 연령대일수록 경찰에 대한 동경이 더욱 높다는 것을 알 수 있다.

1.4 입직경로에 따른 입직동기

표 3.5 입직경로에 따른 입직동기에 대한 차이 분석

		평균	표준편차	t값	자유도	유의확률
직업의 안정성	일반	3.7967	.59539	2.847	532	.005**
	경찰행정	3.5867	.57171			
대시민 서비스	일반	3.8017	.71794	.781	532	.435
	경찰행정	3.7333	.60776			
권력성	일반	2.8552	.82428	.586	531	.558
	경찰행정	2.7956	.76306			
경찰동경	일반	3.6209	.88909	-3.017	532	.003**
	경찰행정	3.9467	.71458			

*p<0.05, **p<0.01

입직경로에 따른 입직동기에 대한 차이분석을 나타내고 있는 [표 3-5]을 살펴보면 입직경로를 일반공개채용으로 들어온 그룹과 경찰행정특채로 들어온 그룹으로 범주를 나누어 분석하였다.

분석결과를 살펴보면, 직업적 안전성의 경우 일반공개채용으로 입교한 신입경찰관의 경우는 경찰행정학과 특채로 들어온 신입경찰관보다 더욱 더 높게 나타났고 반면에 경찰에 대한 동경의 경우에는 그 반대로 일반공개채용으로 입교한 신입경찰관이 경찰행정학과 특채로 입교한 신입경찰관보다 낮게 나타났다. 이는 경찰행정학과 특채로 입교한 경우에는 대학진학할 때부터 경찰행정학과를 지망할 정도로 일반신입경찰관들보다 경찰에 대한 동경, 매력 등이 더욱 높다는 것을 증명하여준다는 것을 알 수 있다.

IV. 논의 및 결론

이 연구의 목적은 신입경찰관의 입직동기를 측정해 보고, 경찰조직의 목표와 방향을 가능하기 위한 각종 방안을 모색하는 것이었다.

실증분석 결과, 경찰직을 선택하는 동기는 대시민서비스가 가장 높은 것으로 나타났으며, 그 다음으로 직업적 안정성, 경찰업무에 대한 동경, 그리고 권력성 순으로 나타났다.

이러한 연구결과는 한상암의 14개 항목 중 '시민들에 대한 봉사'와, '경찰업무에 대한 흥미'가 각각 1, 2위를 차지했고, '경찰관의 보수'와 '좋은 직장을 갖고 싶어서'가 각각 8위와 9위를 차지한 연구결과와는 부분적으로 일치하는 것이며[5], Byongook Moon & Eui-Gab Hwang의 '안정적 수입'과 '직업적 안정성' 즉, 재정적인 요인이 가장 큰 영향을 미친다는 연구결과와는 일치하는 것이며[6], 대만의 경우 '경찰관의 보수'와 '부모의 영향'의 순으로 나타난 Tamg 등의 연구와는 부분적으로 일치한다[7].

현실적으로 1997년 이후의 한국사회의 경제 불안으로 대량 해고 사태가 벌어지고, 안정적인 직업의 선택이 어려운 상황이 가장 큰 영향을 미쳤다는 해석이 가능하며, 경찰공무원이라는 직업의 안정성이 민간기업의 그것보다는 긍정적 이미지를 준 결과라고 생각된다. 이는 기타 외국의 연구결과인 '다른 사람들을 도울 수 있는 기회' 또는 '흥미와 모험'등이 경찰직 선택기의 가장 큰 요인이 되는 것과는 상반되는 결과로, 한국사회의 특수성을 반영하는 것으로 해석할 수 있다[8].

그리고 '시민에 대한 책임과 봉사'는 경찰공무원의 연령과 정비례의 관계에 있는 것으로 나타났다. 시민에 대한 책임과 봉사는 어쩌면 경찰 업무수행에 있어 가장 핵심적인 태도라고 할 수 있다. 연령이 증가할수록 '책임과 봉사'항목이 늘어난다는 것은 경찰공무원 재직기간동안의 업무의 경험과 교육훈련 등, 직업적 사회화가 영향을 미친 결과라는 해석이 가능하며, 신입 교육훈련

및 재직 중 교육훈련과정에서 바람직한 경찰공무원관(觀)을 확립시키기 위한 교육훈련 내용의 강화의 필요성 등 여러 가지 시사점을 제공해 준다.

즉 현대의 경찰활동에서 요구되는 지역사회와의 관계의 개선, 협력치안 등의 목표를 달성하기 위해서는 신임경찰관들에게 시민들에 대한 적극적인 책임과 봉사 태도를 갖도록 교육과정을 개편하고 새로운 교육 프로그램의 개발이 필요하다고 하겠다.

마지막으로 성별에 따른 입직동기의 차이에서 흥미로운 결과를 보여주고 있는데, ‘경찰에 대한 명성’과 ‘경찰업무에 대한 동경’에서 여성 경찰공무원이 남성경찰공무원 보다 통계적으로 유의미하게 높은 결과가 나타났다(**p<0.05). 이 결과는 성별의 차이가 없이 경찰관의 입직동기로 ‘타인을 돕기 위하여’, ‘직업적 안정성’, ‘경찰 업무의 다양성’ 등이 영향을 미친다는 Horne(1975), Meagher & Yentes(1986)의 연구 결과와는 상반된 것이며, ‘경찰업무의 다양성’과 ‘가족의 영향’이 남성보다는 여성이 더 크다는 Ermer(1978)의 연구와, ‘경찰직에 대한 흥미’와 ‘타인의 권유’에 여성이 더 많은 영향을 받는다는 Byongook Moon & Eui-Gab Hwang(2004)의 연구 결과와 부분적으로 일치한다.

한편 조직몰입에 있어서는 재직기간(근속년수) 5년 이하인 경찰공무원의 평균이 3.612, 11년-15년이 3.882로 재직기간이 길수록 조직몰입이 높은 것으로 나타났으며, 계급에 따라서는 경위 이상의 계급에서 상대적으로 높은 조직몰입도를 보였다. 또한 연령에 있어서 30대 이하의 평균이 3.700, 50대의 평균이 3.903으로 연령이 많을수록 조직몰입도가 높은 것으로 나타났으며, 입직동기 중 ‘시민에 대한 책임과 봉사’와 ‘경찰에 대한 명성’이 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

하지만 이 연구는 다음의 한계를 지니고 있다. 먼저 국외에서 개발된 척도를 사용하여 연구를 수행하였기 때문에, 이를 국내에 적용하는데 있어 문화적 차이가 있을 수 있다는 한계가 있으며, 척도의 타당도에도 한계가 있다. 또한 연구의 현실적 제약으로 인해 전체 경

찰공무원을 대상으로 표집하지 못하였으므로 대표성의 한계가 존재한다. 한편 이 연구는 입직동기가 조직몰입의 원인이 되는 것으로 설명하고 있으나, 이와 같은 인과관계의 정확한 검증은 오직 시계열상의 자료나 실험을 통해서만 가능하기 때문에 횡단적 연구(Cross Sectional Study)가 가지는 한계가 있으며, 동일한 설문 응답자가 원인과 결과변수들에 대한 모든 정보를 제시했다는 점에서, 공통방법편량(Common Method Variance)의 문제를 가지고 있다고 볼 수 있다.

참고 문헌

- [1] 김보환, “경찰공무원의 직무만족에 관한 연구”, 한국공안행정학회보 Vol.11, 2001.
- [2] D. Elizur, I. Borg, R. Hunt, and I. M. Beck, “The Structure of Work Values: A Cross Culture of Work Values: A Cross Cultural Comparison,” *Journal of Organizational Behavior*, Vol.12, 1991.
- [3] 이상규, *SPSS를 활용한 조사방법론*, 삼우사, 2002.
- [4] 이운호, *경찰학*, 박영사, 2006.
- [5] 이종복, “경찰관의 지원동기와 직무만족과의 관계에 관한 조사연구”, 한국공안행정학회보, Vol.6, 1997.
- [6] 이황우, 김진혁, 임창호, *경찰인사행정론*, 법문사, 2007.
- [7] 채서일, *사회과학조사방법론*, 학현사, 2001.
- [8] 이상원, “한국 신임경찰관의 입직동기와 직무태도가 경찰활동의도에 미치는 영향에 관한 연구”, 한국공안행정학회보, Vol.11, p.213, 2001.
- [9] 이상원, “한국 신임경찰관의 입직동기와 직무태도가 경찰활동의도에 미치는 영향에 관한 연구”, 한국공안행정학회보, Vol.11, p.214, 2001.

- [10] 한상암, *한국경찰관의 인성적 특성에 관한 조사 연구*, 박사학위논문, 동국대학교 대학원, p.97, 1996.

저 자 소 개

조 호 대(Ho-Dae Cho)

정회원



- 1999년 : 동국대학교 경찰행정학 (석사)
 - 2003년 : 동국대학교 경찰행정학 (박사)
 - 2000년 ~ 2003년 : 대불대학교 경찰행정학과 교수
 - 2003년 ~ 현재 : 순천향대학교 경찰행정학과 교수
- <관심분야> : 경찰의 재난관리, 경찰인사, 경찰조직

박 재 풍(Jae-Poong Park)

정회원



- 2001년 : 동국대학교 경찰행정학 (학사)
 - 2005년 : 동국대학교 경찰행정학 (석사)
 - 2008년 : 동국대학교 경찰행정학 (박사)
- <관심분야> : 경찰학, 경찰인사