

# 경찰공무원의 조직문화인식과 조직몰입이 사회적 태만에 미치는 영향

## The Effects of Police Organizational Culture & Organizational Commitment on Social Loafing

주재진

동국대학교(경주) 행정경찰공공학부

Jae-Jin Joo(joojaejin1@hanmail.net)

### 요약

집단과 조직에서 수행되는 업무가 필수적인 경찰활동의 특성 상 경찰공무원의 사회적 태만 정도를 줄이고 조직에 몰입하는 방안을 모색하는 것은 대단히 중요한 일이다. 이 연구는 지금까지 사회적 태만에 영향을 미치는 요인에 관한 연구들이 진행되어왔으나, 개인적 요인과 문화적 요인을 종합적으로 고려한 통합적인 연구들은 상대적으로 부족한 상황에 대한 인식에서 출발했다.

이 연구에서는 경찰공무원을 대상으로, 조직문화 인식과 조직몰입이 사회적 태만에 미치는 영향력을 살펴 보았다. 조직문화인식의 하위 요인으로 '합리문화', '발전문화' '위계문화' '집단문화'의 4개 변수를, 조직몰입의 문화의 하위변수로는 '감정몰입', '지속몰입', '규범몰입'의 3개 변수를 선정하였고, 종속변수로는 사회적 태만을 선정하였다. 실증분석 결과, 조직문화인식 중 집단문화는 사회적 태만에 정(+)적인 영향을 미치고, 합리문화는 사회적 태만에 부(-)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 조직몰입의 하위변수 중 감정몰입과 지속몰입은 부(-)적인 영향을, 규범몰입은 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

■ 중심어 : | 경찰조직 | 조직문화 | 조직몰입 | 사회적 태만 | 합리문화 | 규범몰입 |

### Abstract

Previous findings on Social Loafing indicated that Social Loafing explained the organizational commitment, that the lower level of Social Loafing they had, the higher performance they would have, and that it is a useful index for effectiveness of the organization.

This study explored the Police Organizational culture & Organizational Commitment on Social Loafing. The Police officers' Police Officer's Organizational culture & Organizational Commitment and Social Loafing has been measured, and then how Organizational culture & Organizational Commitment affects Police Officer's Social Loafing has been examined. The study results may be used as a theoretical basis to assert the need of Organizational culture & Organizational Commitment to decrease the Police Officer's Social Loafing. Independent variable is Police Officer's Social Loafing and Dependent variable is comprises 2 categories; Police Organizational culture(The group culture, The hierarchical culture, The developmental culture, The rational culture), & the Organizational Commitment(Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment). The result of analysis showed that The group culture & Normative Commitment influenced in Social Loafing(positive), and The Rational culture, Affective Commitment, & Continuance Commitment in Social Loafing(negative).

■ keyword : | Police Organization | Organizational Culture | Organizational Commitment | Social Loafing | The Rational Culture | The Normative Commitment |

## I. 서론

사회적 태만(Social Loafing)이란 조직 구성원으로서의 개인이 혼자 일할 때 보다 집단에서 공동으로 다른 사람들과 업무를 수행할 때 상대적으로 적게 노력하는 경향, 즉 혼자서 업무를 할 때 보다 집단적으로 업무를 수행할 때 노력하지 않는 현상을 말한다[1]. 집단과 조직에서 수행되는 업무가 필수적인 경찰활동의 특성 상 경찰 조직 내에서 필연적으로 발생할 가능성이 높은 사회적 태만에 대한 연구는 대단히 의미 있는 일이라고 할 수 있다.

21세기 무한경쟁 사회에서 조직이 생존하기 위해서는 외부환경 변화에 대한 적응과 함께 조직구성원들이 자발적으로 업무에 몰입하는 방법을 끊임없이 연구하고, 행동해야 하는 상황에 처해 있다. 이러한 급격히 변화하는 환경으로 인하여 조직 관리에 있어서 ‘참여관리’, ‘임파워먼트’, ‘팀제’, Task-Force 등의 유용성이 증대되고 있다[2].

한편 경찰조직도 조직 구성원들의 자발성과 신속성이 조직의 효율성을 높이는데 더욱 중요한 역할을 하게 되었고, 이는 사회적 태만 연구와 함께 조직의 효과성을 높이는 데 중요한 위치를 차지하고 있는 조직몰입이 연구가 병행되어야 함을 의미한다[3].

경찰이 수행하는 업무들은 주로 집단을 염두에 두고 설계되는 경우가 대부분이다[4]. 집단속에서 업무를 수행하는 것의 부작용이라고 할 수 있는 사회적 태만에 영향을 미치는 요인들을 밝혀내고 이것을 최소화 할 수 있는 방안을 모색하는 것은 경찰조직의 성과를 증진하는데 큰 기여를 할 수 있을 것이다.

그렇다면 조직 내에서 발생하는 사회적 태만에 영향을 미치는 요소는 어떤 것들이 있을까? 이 연구는 선행연구의 검토를 바탕으로 경찰공무원의 조직문화인식과 조직몰입이 사회적 태만에 미치는 영향을 실증 분석하는 것을 목적으로 수행되었다.

## II. 이론적 논의

### 1. 사회적 태만의 개념 및 영향요인 대한 논의

#### 1.1 사회적 태만의 개념

사회적 태만(Social Loafing)이란 조직 구성원으로서의 개인이 혼자 일할 때 보다 집단에서 공동으로 주어진 업무들을 타인과 함께 수행할 때 더 적은 노력을 기울이는 경향, 즉 혼자서 업무를 할 때 보다 집단적으로 업무를 수행할 때 덜 노력하는 현상으로 정의할 수 있는데 이것은 해당 행위를 수행하는 동기가 감소되기 때문에 일어나는 결과라고 할 수 있으며[5], 소속되어 있는 집단과의 관계 또는 사회적으로 정의된 개념이라고 할 수 있다[6].

집단상황에서의 개인의 동기손실에 관한 문제는 ‘노력회피(withholding effort)’, ‘업무태만(shirking)’, ‘무임승차(free riding)’ 등 과 같은 3가지 용어들과 함께 사용되어 왔다[7]. 하지만 이들 개념에 관한 실증연구의 대부분은 George(1992)의 측정도구를 사용하고 있다.[8] 따라서 이 연구에서는 사회적 태만이라는 개념을 집단상황에서 발생하는 각 개인들의 동기감소로 조작적으로 정의하여 위의 세 가지 개념이 모두 포함되는 개념으로 보기로 하고 George(1992)의 변수를 경찰조직에 맞도록 수정하여 사용하였다.

#### 1.2 사회적 태만의 영향요인

한편 사회적 태만에 관한 선행 연구들은 사회적 태만에 미치는 요인들을 검증하는데 있어서 개인적 요인 또는 집단적 요인들을 서로 독립하여 나열하는 것에 치중해 왔다[9]. 선행연구들은 개인과 집단을 넘어서서 보다 넓은 ‘문화적 시각에서 바라본 사회적 태만의 본질’에 대한 연구로까지는 진행시키지 못하였다는 비판도 있다[10]. 최근의 연구에서 사회적 태만의 영향요인에 문화적 차이를 포함하려는 시도들이 진행되고 있으나, 아직까지 개인적 요인과 문화적 요인을 종합적으로 고려한 통합적인 연구들은 상대적으로 부족한 편이다[9]. 따라서 이 연구에서는 Hong, Wyer & Fong(2008)의 ‘조직문화’ 연구와 Brickner, Harkins & Ostrom(1986)의 ‘업무에 대한 개인들의 관여’, ‘업무에 대한 개인적 몰입도’ 연구, Shepperd(1993)의 ‘개인적 몰입도’의 연구를 바탕으로 조직문화와 조직몰입이 사회적 태만에 미치는 영향을 분석하고자 하였다[11-13].

## 2. 조직문화와 조직몰입 구성요소에 대한 논의

### 2.1 조직문화

조직문화는 조직구성원들이 가지고 있는 ‘가치관’, ‘사고방식’, ‘행동양식’ 등을 지배하고 있는 근본적인 요소 또는 생각의 체계로 정의내릴 수 있다. 한마디로 하자면 조직구성원들에게 공유된 가치체계다. 조직문화는 ‘조직구성원들이 가지고 있는 공통의 가치관과 신념 및 행동유형’ 또는 ‘조직내부에서 공유된 공동의 경험의 산물’이다. 그 동안 조직문화의 개념과 구성요소를 정리하자면, 대체로 조직구성원들이 환경과의 관계를 어떻게 전제하고 인간의 본성에 대하여 어떤 가치관을 갖고 있으며 활동과 인간관계에 대해서는 어떠한 가치의식을 갖고 있는지가 조직문화의 기본성격을 형성하는데 있어서 중요하다는 것을 알 수 있다[14].

이 연구에서는 Quinn & Kimberly(1984)가 ‘경쟁가치 모형(Competing Values Model: CVM)’을 조직문화에 응용하여 분류한 ‘집단문화’, ‘위계문화’, ‘발전문화’, ‘합리문화’의 척도를 사용하였다[15].

### 2.2 조직몰입

조직몰입은 ‘조직에 대한 애착심’과 관련되고 이직의도와 같은 조직구성원들의 행동을 예측하는데 있어 신뢰할 만한 변수가 되어왔기 때문에 조직 관리자에게는 대단히 유용한 개념이다. 또한 개인들이 조직과 개인을 동일시하는 심리적 과정 등을 이해하는데 매우 유용한 지표로 사용될 수 있기 때문에 많이 연구되고 있다[16].

이 연구에서는 조직몰입을 “조직에 대하여 조직원이 가지고 있는 심리적인 애착감, 조직원들이 조직에 대하여 감정적으로 애착을 갖고 조직과 일체감을 갖는 것”을 의미하는 감정몰입과[17], “조직과의 실제적인 상호작용에서 조직원들의 선호와 조직원들이 그러한 거래를 지속시키려는 행위를 보이려는 성향으로 인식되는” 지속몰입[18], 그리고 “조직에 충직하고 의무를 성의껏 수행해야 한다는 내적 가치관이며 조직의 목적이나 이득을 위하는 방향으로 행동하도록 압력을 가하는 내적인 규범체계”를 의미하는 규범몰입으로 구분하여 사용하였다[19].

사회적 태만에 영향을 미치는 요인들을 탐색한 선행

연구들은 주로 개인과 조직에 그 중심을 두고 진행되어 왔다. 하지만 문화적 차원까지는 연결시키지 못하고 있다[20]. 최근 일부의 연구에서 문화적 차이와 사회적 태만에 대한 탐색적 시도를 하고 있으나, 개인적 요인과 문화적 요인을 종합적으로 고려한 통합적인 연구들은 상대적으로 부족하다. 따라서 조직문화와 조직몰입을 동시에 살펴본 선행연구는 아직까지 없다. 다만 조직문화와 개인적인 몰입도를 개별적으로 살펴본 선행연구들에 착안하여 연구의 모형과 가설을 설정하였다 [11][13].

## III. 연구방법

### 1. 분석의 틀

이상의 논의를 통하여 이 연구에서는 [그림 1]과 같이 조직문화(집단문화, 위계문화, 발전문화, 합리문화)와 조직몰입(감정몰입, 지속몰입, 규범몰입)을 독립변수로, 사회적 태만을 종속변수로 사용하였다.



그림 1. 분석모형

이러한 분석모형을 토대로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

### 2. 가설의 설정

가설 1. 조직문화 인식은 사회적 태만에 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 조직몰입은 사회적 태만에 영향을 미칠 것이다.

### 3. 측정변수

이 연구의 측정지표는 [표 1]과 같이 조직문화의 하

위변수로는 집단문화(3문항), 위계문화(4문항), 발전문화(4문항), 합리문화(4문항), 조직몰입의 하위변수로는 감정몰입(5문항), 지속몰입(4문항), 규범몰입(4문항), 그리고 사회적 태만(10문항)으로 구성하였다.

표 1. 연구의 측정변수 및 설문문항

변수	측정지표
집단 문화	우리조직은 매우 인간적이다.
	우리조직의 구성원은 서로 자신의 것들을 공유한다.
	우리조직의 구성원은 조직에 대한 헌신이 강하다.
위계 문화	우리조직의 구성원은 업무처리 절차에 관심이 강하다.
	우리조직을 결속시키는 힘은 공식적인 규칙과 정책이다.
	우리조직에서는 규칙과 절차를 지키는 것이 중요하다.
발전 문화	우리조직은 영속성과 안정성을 강조한다.
	우리조직을 결속시키는 힘은 쇄신과 발전에 대한 몰입이다.
	우리조직에서는 성과와 서비스가 강조된다.
합리 문화	우리 조직은 아이디어의 개발을 통한 성장을 강조한다.
	우리조직은 새로운 산출물이나 서비스의 발생을 중요시한다.
	우리조직의 구성원은 성과달성에 관심을 갖는다.
감정 몰입	우리조직을 결속시키는 힘은 과업성취와 목표달성에 대한 강조이다.
	우리조직은 생산지향성과 성취지향성이 공유되고 있다.
	우리조직에서는 목표달성이 중요하다.
지속 몰입	나는 나의 조직에서 나의 경력을 쌓는 것이 기쁘다.
	나는 조직에 대해 이야기하는 것이 즐겁다.
	나는 조직의 문제를 나의 것처럼 느낀다.
규범 몰입	나는 조직 구성원의 일부라고 느낀다.
	나의 조직은 나에게 매우 큰 개인적인 의미를 가지고 있다.
	만약 내가 조직을 떠난다면 내 인생은 많이 혼란스러워 질 것이다.
사회적 태만	가까운 미래에 나의 직장을 떠나는 것은 큰 손실일 것이다.
	지금은, 나의 조직에 남는 것이 원하는 것만큼이나 필요한 일이다.
	만약 내가 이 조직에 내 자신을 집중하지 않았다면 이직을 고려했을 것이다.
사회적 태만	내가 이 조직을 떠나는 것은 죄책감을 느끼는 일이다.
	이 조직은 충성할 만한 조직이다.
	나는 조직의 사람들에게 의무감이 있기 때문에 이 조직을 떠나지 못한다.
사회적 태만	나의 조직에 큰 빚을 지고 있는 셈이다.
	내가 해야 할 업무를 동료에서 떠넘기고 싶을 때가 있다.
	동료들이 나의 업무를 대신할 수 있을 때 나는 업무노력을 덜 하는 편이다.
사회적 태만	나는 내게 주어진 업무부담을 다하고 싶지 않을 때가 있다.
	나는 시민들을 도울 동료가 있으면 시민들을 위해 시간할애를 하고 싶은 마음이 생기지 않는 편이다.
	나는 부서의 다른 동료들보다 업무노력을 덜 기울이는 편이다.
사회적 태만	나는 중요하지 않은 업무를 하는 것은 가능한 피하는 편이다.
	지금 당장 내가 해야 할 일이 아니라면 그 일은 내버려두고 싶다.
	나는 다른 동료가 시민들을 도울 수 있는 상황이라면 나는 시민들을 도우러 가고 싶지 않다.
사회적 태만	나는 다른 동료들이 일을 할 수 있다면 별로 하고 싶지 않다.
	나는 주위에 동료가 있으면 시민들을 돕는 일을 동료에게 맡기는 편이다.

#### 4. 연구 대상

이 연구는 전국의 16개 지방경찰청에 근무하는 경찰

관들을 대상으로 하였다. 먼저 각 지방경찰청에 연구의 목적과 내용을 이해하고 있는 면접원들이 방문하여 연구의 취지를 설명하고 설문협조를 요청하였다. 설문지 800부를 배포하였고, 이 중 661부가 회수 되었고, 회수된 설문지 중 무성의한 반응을 보인 108부를 제외하고 553부를 SPSS 18.0을 활용하여 분석하였다.

조사대상자의 연령은 20대가 7명(1.3%), 30대가 109명(19.7%), 40대가 313명(56.6%), 50대가 111명(20.1%)로 나타났고, 계급은 순경이 22명(4%), 경장이 43명(7.8%), 경사가 298명(53.9%), 경위가 161명(29.1%), 경감이 17명(3.1%), 경정이상이 5명(0.9%)으로 나타났다. 학력은 고졸이 111명(20.1%), 전문대졸이 107명(19.3%), 대졸이 319명(57.7%), 대학원 이상이 13명(2.4%)으로 나타났다. 재직기간은 5년 미만인 29명(5.2%), 5-10년이 48명(8.7%), 10-20년이 213명(38.5%), 20년 이상이 151명(27.3%)로 나타났다(항목별 결측치는 제외하였음.).

#### IV. 연구결과

##### 1. 측정지표의 신뢰도 타당도 검증

[표 2]와 같이 모든 변수의 Cronbach Alpha 값이 0.6 이상이어서 측정도구의 신뢰성 비교적 높은 것으로 분석되었다.

측정문항의 타당도를 확인하기 위해 요인분석을 사용하였다. 주성분 분석을 사용하여 총 8개의 요인을 추출하였으며, 감정몰입에서 2개 문항, 지속몰입과 규범몰입에서 각 1문항이 탈락되었다.

표 2. 요인분석 및 신뢰도 분석결과

요인	문항	요인 적재값	고유값	분산 비율	Cronbach <sup>1</sup> Alpha
집단 문화	1	.893	2.301	76.699	.847
	2	.913			
	3	.818			
위계 문화	1	.830	2.572	64.793	.812
	2	.780			
	3	.810			
	4	.787			
발전 문화	1	.777	2.674	66.851	.834

	2	.801			
	3	.847			
	4	.843			
합리 문화	1	.810	2.572	64.293	.814
	2	.829			
	3	.796			
감정 몰입	4	.771	6.656	63.211	.865
	1	.700			
	4	.726			
지속 몰입	5	.784	6.071	61.134	.842
	1	.767			
	2	.848			
규범 몰입	3	.842	6.251	64.254	.826
	1	.741			
	3	.761			
사회적 태만	4	.872	6.665	66.662	.944
	1	.761			
	2	.785			
	3	.838			
	4	.823			
	5	.837			
	6	.831			
	7	.795			
	8	.830			
	9	.864			
	10	.795			

2. 조직문화인식과 조직몰입이 사회적 태만에 미치는 영향

설정한 가설을 검증하기 위하여 [표 3]과 같이 회귀 분석 전에 각 변수 간 상관관계분석을 실시하였다.

표 3. 각 변수 간 상관 분석

	1	2	3	4	5	6	7	8
1	1							
2	.680***	1						
3	.472***	.519***	1					
4	.509***	.609***	.611***	1				
5	.453***	.428***	.360***	.480***	1			
6	.370***	.396***	.301***	.443***	.729***	1		
7	.519***	.464***	.375***	.340***	.514***	.494***	1	
8	.196**	.029	.021	-.183**	-.081	-.083	.349***	1

1. 집단문화, 2. 위계문화, 3. 발전문화, 4. 합리문화  
5. 감정몰입, 6. 지속몰입, 7. 규범몰입, 8. 사회적 태만

\*\*\*p<.001, \*\*p<.005

2.1 가설1의 검증: 조직문화인식이 사회적 태만에 미치는 영향

경찰공무원의 조직문화인식이 사회적 태만에 미치는 영향을 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 [표 4]와 같다. 조직문화가 사회적 태만 변량의 25%를

설명하는 것으로 나타났으며, 집단문화가 통계적으로 유의한 정(+)적인 영향을 미치는 반면에 합리문화는 사회적 태만에 통계적으로 유의하게 부(-)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

표 4. 조직문화인식과 사회적 태만의 회귀분석

모형	비표준화계수		표준화계수
	B	표준오차	베타
(상수)	2.624	.195	
집단문화	.172**	.061	.166
위계문화	.013	.066	.013
발전문화	.070	.055	.070
합리문화	-.255***	.069	-.218
R <sup>2</sup>	.253		
F	29.975***		

\*\*\*p<.001, \*\*p<.005

2.2 가설2의 검증: 조직몰입이 사회적 태만에 미치는 영향

조직몰입이 사회적 태만에 미치는 영향을 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 [표 5]와 같다. 조직몰입이 사회적 태만 변량의 29% 정도를 설명하는 것으로 나타났으며, 감정몰입과 지속몰입이 통계적으로 유의한 부(-)적인 영향을 미치는 반면에 규범몰입은 사회적 태만에 통계적으로 유의하게 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

표 5. 조직몰입과 사회적 태만의 회귀분석

모형	비표준화계수		표준화계수
	B	표준오차	베타
(상수)	2.542	.172	
감정몰입	-.202**	.067	-.182
지속몰입	-.157**	.059	-.058
규범몰입	.411***	.046	.421
R <sup>2</sup>	.287		
F	39.046***		

\*\*\*p<.001, \*\*p<.005

V. 요약 및 결론

이 연구는 지금까지 사회적 태만에 영향을 미치는 요인에 관한 연구들이 진행되어왔으나, 개인적 요인과 문화적 요인을 종합적으로 고려한 통합적인 연구들은 상대적으로 부족한 상황에 대한 인식에서 출발했다.

이러한 인식에서 이 연구는 경찰공무원을 대상으로 개인·조직적 요인이라고 할 수 있는 조직몰입과 문화

적 요인이라고 할 수 있는 조직문화가 사회적 태만에 미치는 영향을 실증 분석하고자 하였다.

실증분석결과 조직문화의 하위변수 중 집단문화는 사회적 태만에 정(+ )적인 영향을 미치고(유의수준 < .005), 합리문화는 부(-)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(유의수준 < .001). 그리고 조직몰입의 하위변수 중 감정몰입과 지속몰입이 사회적 태만에 부(-)적인 영향을 미치고(유의수준 < .005), 규범몰입은 정(+ )적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(유의수준 < .001).

이 연구 결과는 조직구성원 간의 인간관계를 소중히 여기고, 구성원들에 대한 배려를 중요하게 생각하는 집단문화를 강조한다면 경찰공무원의 사회적 태만이 증가할 수 있고, 조직의 목표달성과 과업수행에 우선적인 업무수행의 중요도를 부여하여 성과를 강조하는 합리문화를 강조한다면 사회적 태만이 감소할 수 있는 가능성이 있다는 것으로 해석할 수 있다. 이러한 연구 결과는 선행연구가 존재하지 않기 때문에 정확한 비교는 어렵겠지만(사회적 태만이 직무성과와는 반대되는 개념이기 때문에) 공기업의 종사자들을 대상으로 위계문화와 합리문화가 직무성과에 정적인 영향을 미친다는 연구결과와 유사하다[21].

조직구성원간의 헌신과 신뢰를 중요시하는 집단문화와 목표달성을 중요시하는 합리문화 중, 조직효과성 향상을 위해서 어떤 것이 좋다 나쁘다고 표현할 수는 없다. 조직문화에 대한 많은 연구들은 네 가지 조직문화들이 서로 장·단점을 가지고 있으며 서로가 균형을 이룰 때 조직효과성이 극대화 된다고 보고 있다[22]. 이 연구 결과는 집단문화와 합리문화가 공존하는 완전한 조직문화를 형성하기 어렵지만, 적어도 사회적 태만이 발생할 수 있는 가능성이 높은 직무와 부서에 있어서는 합리문화를 지향해야 한다는 것을 시사해주고 있다.

또한 경찰공무원들의 조직에 대한 애착과 일체감을 의미하는 감정몰입과 조직과의 상호작용을 지속시키려는 성향을 의미하는 지속몰입 정도를 향상시킨다면 사회적 태만이 감소할 수 있다는 것으로 해석할 수 있다. 이 연구의 결과는 조직 내의 사회적 태만을 감소시키고 조직효과성을 높이기 위해서는 구성원들이 자신의 업무에 대해 자부심과 애착을 갖고 일할 수 있는 환경의

구축과 함께, 자신이 부서와 업무에 있어서 주인의식을 가지고 자율적으로 업무를 수행할 수 있는 조직문화 조성이 필요함을 시사하고 있다.

하지만 이 연구는 다음과 같은 한계가 있다. 첫째, 해외 연구에서 개발된 척도를 사용했기 때문에 문화적 차이를 반영하기 어렵다. 둘째, 무작위 표본 추출 방법을 사용했기 때문에 모집단(전체 경찰공무원)을 대표할 수 없다. 셋째, 동일한 응답자가 원인과 결과가 되는 변수에 대해 응답했다는 점에서, 공통방법변량(Common Method Variance)의 문제를 가지고 있다.

## 참 고 문 헌

- [1] R. E. Kidwell and N. Bennett, "Employee propensity to withhold effort: A conceptual model to intersect three avenues of research," *Academy of Management Review*, Vol.18, pp.429-450, 1993.
- [2] 주재진, "경찰공무원의 신뢰가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구," *한국경찰학회보*, 제22호, pp.401-429, 2009.
- [3] 김호정, "신뢰와 조직몰입," *한국행정학보*, 제33권, 제2호, pp.19-35, 1999.
- [4] 이윤호, *경찰학*, 박영사, 2007.
- [5] B. Latane, K. Williams, and S. Harkins, "Many Hands Make Light The Work: The Causes and Consequences of Social Loafing," *Journal of Personality and Social Psychology*, No.37, pp.822-832, 1979.
- [6] R. E. Kidwell and N. Bennett, "Employee propensity to withhold effort: A conceptual model to intersect three avenues of research," *Academy of Management Review*, No.18, pp.429-450, 1993.
- [7] R. E. Kidwell and C. Robie, "Withholding effort in organizations: toward development and validation of measure," *Journal of Business and*

- Psychology, No.17, pp.537-561, 2003.
- [8] J. M. George, "Extrinsic and intrinsic origins of perceived social loafing in organizations," *Academy of Management Journal*, No.35, pp.191-202, 1992.
- [9] 주재진, "경찰공무원의 사회적 태만에 관한 연구," *한국경찰학회보*, 제45호, pp.121-155, 2014.
- [10] 소원현, "동북아 집단주의 문화의 관점에서 바라본 사회적 태만의 변인: 사회적 태만의 요인적 기제고찰과 해결책연구," *동북아문화연구*, 제25호, pp.299-322, 2010.
- [11] Y. Y. Hong, S. R. Wyer, and P. S. C. Fong, "Chinese Working in Groups: Effort dispensability versus normative influence," *Asian Journal of Social Psychology*, Vol.11, pp.187-195, 2008.
- [12] M. A. Brickner, S. G. Harkins, and T. M. Ostrom, "Effects of personal involvement: Thought-provoking implications for social loafing," *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.51, pp.763-769, 1986.
- [13] J. A. Shepperd, "Productivity loss in groups: A motivation analysis," *Psychological Bulletin*, Vol.113, pp.67-81, 1993.
- [14] 주재진, "경찰조직문화 인식이 윤리적 의사결정에 미치는 영향," *한국경찰학회보*, 제40호, pp.161-192, 2013.
- [15] R. E. Quinn and J. R. Kimberly, "Paradox, planning, and perseverance: Guidelines for managerial practice," In *Managing organizational translations*, Kimberly, J. R. & Quinn, R. E. eds., Homewood, IL: Dow Jones-Irwin, 1984.
- [16] L. W. Porter, R. M. Steers, R. T. Mowday, and P. V. Boulian, "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turn over Among Psychiatric Technicians," *Journal of Psychology*, Vol.59, pp.603-609, 1974.
- [17] C. A. O'Reilly and J. A. Chatman, "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior," *Journal of Applied Psychology*, Vol.71, pp.492-499, 1986.
- [18] N. J. Allen and J. P. Meyer, "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization," *Journal of Occupational and organizational Psychology*, Vol.63, pp.1-18, 1990.
- [19] 주재진, "경찰공무원의 가치체계가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구," *한국경찰학회보*, 제24호, pp.249-281, 2010.
- [20] 소원현, "동북아 집단주의 문화의 관점에서 바라본 사회적 태만의 변인: 사회적 태만의 요인적 기제고찰과 해결책연구," *동북아문화연구*, 제25호, pp.299-322, 2010.
- [21] 홍순복, "세무공무원의 조직문화가 조직만족과 직무성공에 미치는 영향," *한국콘텐츠학회논문지*, 제11권, 제7호, pp.366-373, 2011.
- [22] 주효진, 김옥일, 박광국, "행정조직의 문화유형에 대한 실증적 분석: 조직문화평가도구(OCAI)의 적용," *한국사회와 행정연구*, 제18권, 제3호, pp.41-59, 2007.

#### 저 자 소 개

#### 주 재 진(Jae-Jin Joo)

#### 정희원



- 2002년 2월 : 동국대학교 경찰행정학과(경찰학사)
- 2004년 8월 : 동국대학교 경찰행정학과(경찰학석사)
- 2007년 8월 : 동국대학교 경찰행정학과(경찰학박사)
- 2008년 3월 ~ 2014년 2월 : 호남대학교 경찰학과 교수
- 2014년 3월 ~ 현재 : 동국대학교(경주) 행정경찰공공학부 교수

<관심분야> : 경찰학, 범죄학