

경찰 부패요인이 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 시민의 인지:

직업정체성의 조절효과 중심으로

Recognition of Citizen on Impact of Police's Corruption Factors on
Organizational Citizenship Behavior:
Focused on the Moderating Effect of Occupational Identity

전경국(Chun, Kyung Kook)*·김택(Kim, Taek)**

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the police's corruption factors and to verify how they degrade the police's organizational citizenship behavior, and how police's occupational identity mitigate degradation of police's organizational citizenship behavior in the process. To do this, a survey of 422 ordinary citizens was conducted for an empirical analysis. The results of the empirical analysis are summarized as follows.

First, among personal, organizational and cultural factors, and legal and institutional factors of police's corruption, all factors had a significant negative effect on the police's organizational citizenship behavior. Among the three factors, legal and institutional factors turned out to be the most influential factor, followed by organizational and cultural factors and personal factors.

Second, as a result of examining moderating effect of occupational identity in causal relationship of police's corruption factors with organizational citizenship behavior, there was a positive significant adjustment effect of occupational identity between organizational culture factors and legal and institutional factors among police's corruption and organizational citizenship behavior. In other words, the increase in police's own occupational identity has an easing effect that does not lower organizational citizenship behavior even if police's organizational and cultural factors or legal factors are high. Therefore, in order to enhance the police's organizational citizenship behavior, it is urgent to take institutional improvement measures and education and training that can enhance the police's occupational identity.

Key words: Police's Corruption Factors, Organizational Citizenship Behavior, Occupational Identity, Moderation effect.

* 주저자 : 선린대학교 국방기술의무계열 조교수

** 교신저자 : 중원대학교 경찰행정학과 교수, 경찰학박사

I. 문제제기

최근 검찰의 수사권과 기소권의 독점으로 인하여 검찰의 전횡 문제가 사회의 큰 논란거리로 등장함에 따라 한국 사회가 시급히 개혁해야 할 문제의 하나로 대두하게 되었다. 이에 대한 대안으로 경찰의 수사권 강화가 제시되고 있지만 국민들의 반응은 그리 호의적이지 않다. 왜냐하면 오랜 역사적 경험에 의해 경찰 역시 부패집단이라는 고정관념이 일반 국민들 인식에 뿌리깊게 자리 잡고 있기 때문이다.

한국 사회가 민주화를 걸치면서 사회가 전반적으로 투명화가 됨에 따라 정부의 다른 조직과 마찬가지로 경찰 조직 역시 민주화와 투명화 과정을 걸치고 있다. 경찰 비리가 점점 줄어들고 최근에는 정부의 다른 국가기관에 비교하여도 비리 비중은 큰 차이가 없는 것으로 나오고 있다(김탄, 2016; 박찬혁, 2019). 그럼에도 불구하고 경찰의 치안행정은 국민들 생명과 신체, 재산에 직접적인 영향을 주는 국민들의 삶과 매우 밀착한 공공서비스이기 때문에 경찰의 부패와 비리 행위에 대해 국민들이 더 민감하게 반응하고 있다. 이에 국민들의 신뢰 회복을 위해 경찰의 부패 행위를 줄일 수 있는 다양한 해결책의 제시가 경찰 공공행정의 가장 중요한 부분을 차지하고 있다.

학계에서도 경찰의 부패 요인으로 개인적인 요인, 또는 조직문화적인 요인, 그리고 법제도적 요인 등에 대한 연구가 활발하게 진행되어 왔다. 연성진(1999)은 경찰분야의 부패 방지책을 제시하였고, 홍태경(2011)은 경찰을 대상으로 조사에서 경찰일탈 통제 방안에 대한 개선책을 제시하였다. 김탄(2016)은 경찰의 부패 요인이 경찰의 부패 수준에 미치는 인과적 관계를 규명하였고, 또 박찬혁(2019)은 경찰의 비위행위 인식에 영향을 미치는 선행요인에 대하여 고찰하였다.

최근에는 경찰 직무적 성격에만 초점을 두지 않고 직무영역 밖의 조직시민행동에 대한 연구가 활발하게 진행되고 있다. 조직시민행동은 조직 내에서 조직 직무와 관련이 없는 조직원의 도덕적 또는 행동 규범이다. 따라서 조직 내에서 조직원의 조직시민행동이 높은 집단의 경우 조직의 비리나 부패 행위가 낮아진다는 보고 있는 것이다. 김영환(2004)은 경찰 조직에서 상관의 리더십이 경찰공무원의 조직시민행동에 미치는 영향을 연구하였고, 이 과정에서 집단응집력의 매개효과를 고찰하였고, 마경석(2010)은 경찰의 조직몰입, 직무만족, 의사소통 등 직무관련 변인을 매개로 경찰의 학습능력과 경찰 조직시민행동과의 구조적 관계를 규명하였다. 김상미(2016)도 조직지원인식이 경찰이 조직시민행동에 미치는 영향을 검증하였다. 그러나 경찰의 조직시민행동에 대한 일부 선행연구에도 불구하고 경찰의 조직시민행동을 고양할 수 있는 구조적이고 체계적인 연구가 부족하다는 한계가 있다.

이에 본 연구에서는 경찰의 부패요인을 규명하고 이 부패요인이 경찰의 조직시민행동과의 관련성을 검증하고, 이 과정에서 경찰의 직업정체성의 완화효과를 살펴보고자 한다. 즉,

경찰의 부패 요인과 조직시민행동과의 인과관계를 규명함으로써 경찰의 조직시민행동을 저해하는 경찰 부패 요인을 찾고, 또 이 관계의 경찰 공무원의 직업정체성의 조절효과를 규명함으로써 경찰의 직업정체성을 고양할 수 있는 방안을 제시하고자 한다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 경찰 부패

경찰부패는 지역사회와 정부를 부패시키고, 시민과 정부와의 불신을 조장함으로써 전반적인 공공신뢰의 결여를 초래한다. 경찰부패는 부도덕성의 상징이고 경찰의 사기를 저하시키는 동시에 경찰관과 시민을 상호간에 위선자로 여기게 하고 시민의 냉소주의를 조장하며, 사회질서를 혼란케 한다(박상주, 2006). 김탄(2016)의 조사에 의하면 경찰부패는 과거부터 현재에 이르기까지(1994-2015) 획기적으로 개선된 것이 없다고 보고하고 있다. 또 최근 자료에 의하면 2017년 12월 31일 기준 전체 경찰공무원은 총 126,842명인데 국회 행정안전위원회가 경찰청으로부터 제출받은 자료에 의하면 2014년부터 2018년 8월까지 비위행위로 징계를 받은 경찰공무원 수는 총 3,427명으로 나타났다. 연도별 현황을 보면 2014년 856명, 2015년 793명, 2016년 778명, 2017년 723명으로 지속적으로 700-800명 선을 형성하고 있다(박찬혁, 2019). 매년 비리 경찰 공무원의 비중이 1% 미만에 불과하고 다른 영역의 비리 공무원에 비해 비슷한 수준임에도 불구하고 비리 경찰의 절대치는 치안행정이 국민들 삶에 직접적인 영향이 있다는 점에서 간과할 수 없는 수치라고 볼 수 있다.

경찰 부패의 원인으로 경찰문화, 경찰제도, 경찰조직윤리의 측면에서 찾아 볼 수 있다. 경찰문화적 요인은 동양의 유교문화권 국가의 사회규범으로 가족주의와 의리 중시주의, 정실주의 등을 꼽을 수 있는데 이 중 의리의식이 경찰사회 비리에 가장 큰 영향을 미치고 있다고 보는 관점이다. 의리의식은 내부고발자를 죄악시하고, 승진에서 배제시키고, 또 조직에서 배제시키는 등 경찰 내부조직의 개혁을 근본적으로 막고 있다.

한편 제도적 원인으로 과도한 경찰 규제와 경찰 공무원 보수 및 신분의 불안정을 들 수 있다. 경제활동과 국민생활에 대한 공권력의 과도한 규제와 인·허가가 기업과 주민의 활동을 얽매고 이를 손쉬운 뇌물공세로 피하려는 경향이 있다. 대표적으로 유흥업소의 풍속지도나 불법 탈법시설을 단속하고 규제하는 경찰 공무원과 업자와의 관계는 부패라는 공생관계로 변질되는 경우가 많다. 또 경찰의 보수 및 신분의 불안정은 경찰의 사기저하로 이어지고, 생계유지를 위한 부정의 유혹을 항상 받게 된다.

조직 윤리적 측면에서는 개인 윤리적 문제와 구조적 문제로 보는 시각으로 나뉘어 있다.

개인 윤리적 측면은 소위 ‘썩은 사과 이론’으로 인성, 자질, 윤리관에서 문제가 있는 경찰은 초기에 경찰조직에서 배제를 해야 한다는 입장인데 경찰 부패를 개인 경찰관의 의지나 윤리적, 도덕적 문제로 보는 입장이다. 한편 경찰 조직의 윤리를 구조적 관점에서 파악하는 입장은 경찰조직은 조직운동 논리상 경찰공무원의 개인적 윤리나 동기와는 관계없이 변함 없는 조직에 대한 충성심을 요구한다고 보고, 이것이 가장 정형화된 형태로 진화한 것을 ‘복종’이라 보고 있다. 그 결과 경찰공무원은 조직에 대한 충성심을 가장 높은 차원의 도덕성으로 간주하게 되고 건설적인 이의제기나 반대는 위배되는 것이 되기 때문에 조직은 이를 허용하지 않게 된다(김탄, 2016).

2. 조직시민행동

조직시민행동에 대한 연구는 Organ(1977)에 의해 시작되었다. 그는 실증적 연구를 통하여 개인의 직무행동과 직무성과간의 상관관계가 별로 높지 않는 것을 발견하고, 직무성과에 영향을 주는 새로운 요인으로 직무외적인 조직시민행동이란 개념을 제시하였다. 즉, 조직시민행동은 조직 내의 직무관련 요인이 아닌 별개의 요인, 또는 직무관련 범주를 넘어서는 조직원의 행동윤리를 말하면 이는 장기적인 관점에서 긍정적인 조직성과를 가져온다고 보고 있는 것이다. 경찰 직무의 관점에서 보면 경찰의 수사 능력이 뛰어나다는 직무능력이 경찰의 부패를 사전에 방지하는 역할까지 수행하지 못한다. 따라서 경찰의 조직시민행동 의식이 낮으면 국민들은 경찰 부패로 인한 눈에 보이지 않는 수많은 피해를 겪을 수밖에 없기 때문에 경찰에 대한 국민들의 신뢰는 점점 낮아질 수밖에 없다.

조직시민행동은 공식적인 보상시스템에 의해 직접적으로 혹은 명백하게 인정되지는 않지만, 전체적으로는 조직의 기능을 효과적으로 촉진시키는 자유재량적인 개인적인 행동이라 할 수 있다(Organ, 1988). Smith & Organ(1983)의 조직시민행동을 부작위에 의한 처벌을 받지 않으며, 훈련을 통하지 않은 개인의 자발적인 행동으로써 직무기술서에 명시된 부분을 넘어서는 것이라고 정의하고 있다. Van Dyne et al.(1994)은 조직시민행동을 시민이 지녀야 할 책임인 복종(obedience), 충성(loyalty), 참여(participation)를 포함하는 개념으로서 직무상황에서 발생하는 개인의 긍정적인 모든 행동들을 포함하는 것으로 보고 있다.

즉, 조직시민행동은 직무기술서에 명시된 요인도 아니며 조직의 공식적인 보상시스템에 의해 보상되지 않는 타인 혹은 조직을 돕는 자발적 행동으로 정의할 수 있는데 크게 3가지 범주 안에서 정의한다. 첫째는 ‘자유재량(discretionary)’의 관점에서 직무기술서나 역할에서 요구되는 강제적인 행동이 아니라 개인적인 선택의 문제라는 것이다. 둘째는 ‘직접적으로 혹은 공식적인(not directly or formally) 보상이 존재하지 않는 것’으로 조직시민행동이 개인에게 직접적인 보상이 주어지지 않는으나, 미래의 어느 시점에는 보상과 관련이 있다는 것이다. 셋째는 ‘총합 (aggregate)’의 관점에서, 개개인의 조직시민행동이 조직의 결과물과

는 관련이 없지만, 동료들을 도와주는 행동 등이 모여서 전체 조직의 효과성을 증진시킨다는 것이다.

조직시민행동의 구성요소로 Organ(1988)은 양심, 이타성, 스포츠맨십, 예의, 그리고 시민 정신을, Smith et al.(1983)는 이타성, 일반화된 순응을, Williams & Anderson(1991)는 이타주의, 예의바른 행동, 양심적인 행동, 시민정신, 스포츠맨십을, Mackenzi et al.(1991)는 객관적 성과, 이타주의, 예의바름, 시민정신, 스포츠맨십, Van Dyne et al.(1994)는 조직충성, 조직복종, 조직참여를, Podsakoff et al.(2000)는 협력행위, 스포츠맨십, 조직충성, 조직순응, 솔선행위, 시민정신, 자기개발을 각각 조직시민행동의 구성요인으로 제안하였다.

조직시민행동은 조직의 직무의 범위를 넘어선 조직의 윤리적, 도덕적 측면에서 행동양식이기 때문에 장기적으로 조직내부의 결속과 서비스를 제공받는 소비자들의 신뢰 획득 차원에서 매우 중요한 조직자원이다. 조직시민행동이 조직의 성패를 좌우하는 매우 중요한 조직변수이기 때문에 조직시민행동에 영향을 미치는 선행요인에 대한 연구가 많이 진행되고 있다. 특히 조직시민행동이 조직공정성, 신뢰, 리더십, 조직문화, 개인 특성 등의 종속변수로서 역할을 실증적으로 검증한 연구가 주종을 이루고 있다(배귀희, 2007; 윤우제 외, 2011; 서인석 외, 2011). 한편 조직시민행동이 조직성과에 영향을 미치는 독립변인으로서의 연구도 활발히 진행되어 왔는데 서준호(2002) 연구에서는 조직시민행동이 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 안관영·이석준(2007)은 조직시민행동과 서비스품질 간의 영향 관계를 규명한 결과 조직시민행동이 서비스품질 제고에도 유의적이고 긍정적인 영향을 미친다고 보고하였다. 또 이재식 외(2012)는 조직구성원의 문화성향에 따른 조직시민행동의 차이를 조직지원인식의 조절효과를 검증하였는데 조직지원인식이 조절효과와 매개효과를 동시에 가지는 것으로 나타났다.

경찰 조직에서 조직시민행동에 관한 연구도 활발히 진행되고 있다. 김영환(2004)은 경찰 조직에서 상관의 리더십이 경찰공무원의 조직시민행동에 미치는 영향을 검증하였는데 경찰공무원의 상관의 리더십은 조직시민행동과 유의적인 관계가 있고 상관의 리더십과 조직시민행동과의 관계에 대한 집단응집력의 매개효과가 있다고 보고하였다. 마경석(2010)은 경찰의 조직몰입, 직무만족, 의사소통 등 직무관련 변인을 매개로 경찰의 학습능력과의 경찰 조직시민행동에 미치는 영향을, 김상미(2016)은 조직지원인식이 경찰이 조직시민행동에 미치는 영향을 검증하였다. 본 연구에서는 시민들이 인식하는 경찰의 부패요소가 조직시민행동에 미치는 영향에서 경찰의 직업정체성의 조절효과를 규명하고자 한다.

3. 직업정체성

일반적으로 정체성(identity)은 사회과학적 의미에서 ‘나는 누구인가’라는 질문에 대해서 사람들이 자신에 대한 자기다움의 사상을 뜻하는데(김경동, 1982), 직업정체성은 전문직 개

념에서 접근하여 전문 직업성, 전문직 정체성, 전문직 태도 등으로 사용하고 있다. 조추용(2007)은 전문직을 배타성이 있는 독립적 혜택이 사회적으로 주어지는 직업으로 정의하면서 구체적으로 전문가가 배치되어 직무를 수행하여야 하는 것이 사회적으로나 제도적으로 인정되고 있는 직무라고 정의 하였다

직업정체성의 측정 연구는 Hall(1968)이 11개 직종의 행동의 준거로서 전문조직의 활용, 공공서비스에 대한 신념, 자체규제에 대한 신념, 직업에 대한 소명의식, 자율성에 대한 신념 등 5가지 하위 영역 차원으로 분류하고 각 차원에 대하여 10문항씩 총 50개의 문항을 측정하면서 시작하였다. 이후 Snizek(1972)은 요인분석을 통하여 각각의 차원별로 5문항씩 총 25문항의 척도를 구성하였고 이를 토대로 1977년에 Anderson(1982)이 전문직 자체가 아니라 개인의 전문직업적 정체성의 측정에 적합하도록 문항을 수정하여 25문항의 척도를 완성 하였다(박종우, 1994).

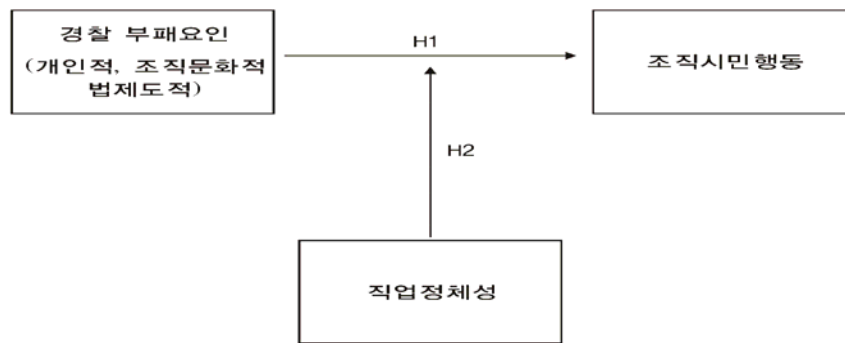
직업정체성 이론은 크게 구조이론, 과정이론, 권력이론의 시각에서 접근한다. 구조이론은 전문직의 지적, 기술적 능력이 체계적이고 추상적인 이론에 근거한다는 기능론적 시각에 입각하여 체계적인 이론의 존재, 전문적인 권위 사회적으로 인정받는 특권, 공식 비공식으로 강행되는 윤리요강, 전문가 문화 등의 다섯 가지를 전문가의 특성으로 정의한다(Greenwood, 1957). 과정이론은 주로 전문직의 형성과정에 중점을 두는 입장인데 상근직의 성립, 대학이상의 교육기관의 설립, 전문직 협회의 창립, 핵심적 과업의 명확화, 과거 유사 직업과의 갈등고조, 현 유사직업과의 갈등 고조, 윤리 강령제정이라는 규칙적 과정을 거친다고 하였다. 권력이론은 직업집단들 간의 갈등과 투쟁 그리고 그 과정에서의 전문직의 독점적 지위의 확립을 역사적 시각에서 분석하는 갈등론적 시각에 입각하여 직업정체성의 특징을 파악하고 있다.

직업정체성에 영향을 미치는 요인으로 사회사업가를 대상으로 연구한 박종우(1994) 연구에 따르면 일로부터의 소외와 일의 전문성, 일에 대한 만족, 전문직 특성인식, 전문 교육효과, 조직특성인식 등을 꼽았다. 한편 이승은(2007)은 사회복지사의 전문직업인식과 직무만족에 영향을 미치는 요인을 연구하였는데 학력, 자격급수, 기관변인(생활시설과 이용시설) 등이 유의미한 변인으로 지적하였다. 또 오진아, 권진욱(2010)은 초등학교 보건교사를 대상으로 직업정체성과 직무스트레스 관계를 규명하였고, 조추용(2007)은 요양보호사를 대상으로, 최연선(2011)은 사회복지조직 구성원을 대상으로 직업정체성의 역할을 조사하였다. 이에 반해 경찰 조직의 직업정체성에 관한 연구는 그 중요성에 비해 선행연구가 매우 미비한 상태이다.

Ⅲ. 연구방법론

1. 연구모형과 연구가설

본 연구는 경찰의 부패요인이 경찰의 조직시민행동에 어떤 영향을 미치는지, 또 그 관계에서 경찰의 직업정체성의 조절효과를 검증하는데 그 목적이 있다. 즉, 경찰부패요인은 독립변수, 조직시민행동은 종속변수, 그리고 직업정체성은 조절변수로 설정하였다. 경찰 부패요인은 개인적 요인, 조직문화적 요인, 그리고 법제도적 요인으로 분류하였다. 이 연구모형을 도형화하면 다음 <그림 1>과 같다.



<그림 1> 연구모형

위 연구모형에 따라 연구가설을 설정하면 다음과 같다.

가설 H1. 경찰 부패요인은 조직시민행동에 부정적 영향을 미친다.

가설 H1.1 개인적 요인은 조직시민행동에 부정적 영향을 미친다.

가설 H1.2 조직문화적 요인은 조직시민행동에 부정적 영향을 미친다.

가설 H1.3 법제도적 요인은 조직시민행동에 부정적 영향을 미친다.

가설 H2. 경찰 부패요인과 조직시민행동간에 직업정체성의 조절효과가 있다.

가설 H2.1 개인적 요인과 조직시민행동간에 직업정체성의 조절효과가 있다.

가설 H2.2 조직문화적 요인과 조직시민행동간에 직업정체성의 조절효과가 있다.

가설 H2.3 법제도적 요인과 조직시민행동간에 직업정체성의 조절효과가 있다.

2. 자료수집과 표본의 일반적 특성

자료수집은 2020년 6월 1일부터 6월 30일까지 한 달간에 걸쳐 인터넷 커뮤니티 10곳을 선정하여 경찰의 부패요인에 대한 일반인 500명의 인식에 대해 설문조사를 실시하였다. 회수된 설문지는 총 422명이였다. 그 중 남자는 전체의 45.7%, 여자는 54.3%로 비슷한 비중을 차지하고 있었고, 연령별로 보면 40대가 전체의 29.9%, 30대가 22.7%, 20대 이하가 20.9%의 순으로 나왔다. 학력별로 보면 대졸 학력이 전체의 36.3%로 가장 많았고, 그 다음으로 전문대졸이 27.0%, 고졸 이하 학력자가 22.0%의 순으로 나왔다. 직업별로 살펴보면 전문직이 27.5%로 가장 많았고, 그 다음으로 사무행정직이 23.7%, 자영업이 18.0%, 학생 및 기타가 14.5%의 순으로 나왔다. 거주지별로는 서울이 전체의 28.2%로 가장 많았고, 그 다음으로 경기도가 26.8%, 경상도가 13.5%, 전라도가 12.8%, 충청도가 12.8%의 순으로 나왔다.

〈표 1〉 표본의 일반적 특성

구분	분류	빈도	백분율(%)
성별	남자	193	45.7
	여자	229	54.3
연령	20대 이하	88	20.9
	30대	96	22.7
	40대	126	29.9
	50대	76	18.0
	60대 이상	36	8.5
학력	고졸 이하	93	22.0
	전문대졸	114	27.0
	대졸	153	36.3
	대학원 이상	62	14.7
직업	전문직	116	27.5
	사무행정직	100	23.7
	영업직	33	7.8
	자영업	76	18.0
	가정주부	36	8.5
	학생 및 기타	61	14.5
거주지	서울	119	28.2
	경기도	113	26.8
	강원도	25	5.9
	충청도	54	12.8
	경상도	57	13.5
	전라도	54	12.8

3. 측정도구의 조작적 정의

일반시민들이 바라보는 경찰관 부패의 기본적인 요소로서 개인적 측면, 조직문화적 측면, 법제도적 측면, 으로 나누어 측정하였다. 먼저 개인적 요인은 윤리의식이나 탐욕, 조직문화적 요인은 청탁문화나 상납문화, 마지막으로 법제도적 요인으로 인사, 처벌, 그리고 재량권 등을 파악하였다. 개인적 요인은 김택(2015), 남형수(2009) 연구에서 사용한 측정도구를 사용하였고, 윤리의식, 개인적 탐욕, 윤리교육이나 청렴교육을 측정하였다. 조직문화적 요인은 홍태경(2011), 남형수(2009), Klockars et al.(1997) 연구를 참조하여 뇌물제공문화, 관용적인 문화, 알선청탁문화 등을 측정하였다. 마지막으로 법제도적 요인은 연성진(1999), 남형수(2009), 홍태경(2011) 연구에서 사용된 측정도구를 사용하였다. 모든 측정도구는 Likert 5점 척도로 하였다.

직업정체성은 조직의 활용, 서비스에 대한 신념, 자기규제에 대한 신념, 직업에 대한 소명 의식, 자율성에 대한 신념 등으로 정의하고, Hall(1968)과 Snizek(1972)가 개발한 측정도구를 본 연구 목적에 맞춰 수정 보완하였다. 척도는 Likert 5점 척도로 하였다. 조직시민행동은 이타성, 예의, 스포츠맨십, 양심, 그리고 공익추구 등으로 정의하고 Van Dyne et al.(1994)이 개발한 측정도구를 본 연구 목적에 맞게 수정 보완하여 사용하였다. 척도는 Likert 5점 척도로 하였다. 설문지 구성은 다음의 <표 2>와 같다.

〈표 2〉 설문지 구성

구성 개념	하위변인	설문문항	척도	원천
인구통계변인		성별, 연령, 학력, 직업, 거주지	범주형	.
경찰 부패 요인	개인적 요인	a11-a12	Likert 5점	김택(2015), 남형수(2009)
	조직문화적 요인	a21-a25		홍태경(2011), 남형수(2009), Klockars et al.(1997)
	법제도적 요인	a31-a34		연성진(1999), 남형수(2009), 홍태경(2011)
직업정체성		b1-b7	Likert 5점	Hall(1968), Snizek(1972)
조직시민행동		c1-c5	Likert 5점	Van Dyne et al.(1994)

4. 측정도구 신뢰도와 타당도 분석

측정도구의 신뢰도와 타당도 분석을 하기 위해 탐색적 요인분석을 실시하고 Cronbach α 값을 구하였다. 탐색적 요인분석시 요인적재값 추정은 주성분(Principal Component) 방식을

택하고, 회전이 필요한 경우 varimax 방식을 택하였다. 부적절한 설문문항 제거 기준은 요인적재값 0.5/0.4로 하였다.

1) 경찰 부패요인

<표 3>는 경찰부패요인 측정도구의 신뢰도와 타당도를 분석하기 위해 탐색적 요인분석을 실시한 결과이다. 분석 결과 요인1은 ‘개인적 요인’, 요인2는 ‘조직문화적 요인’, 요인3은 ‘법제도적 요인’으로 인식되었고, 요인적재값은 모두 0.5 이상, 각 요인에 해당하는 고유값은 1.0 이상으로 나오고, 3개의 요인에 설명하는 누적변동설명력은 77.823%로 50.0% 이상으로 나와 경찰부패요인 측정도구의 신뢰도와 타당도는 양호하게 나왔다. 또 측정도구의 내적일치도를 Cronbach α 값을 구한 결과 개인적 요인은 0.793, 조직문화적 요인은 0.911, 법제도적 요인은 0.865로 모두 0.7 이상으로 나와 경찰부패요인 측정도구의 내적일치도도 양호하게 나왔다.

〈표 3〉 경찰 부패요인 측정도구 요인분석

구성개념	설문문항	요인적재값	고유값	변동 설명력	누적변동 설명력	Cronbach α 값
개인요인	a11	0.663	3.751	31.255	31.255	0.793
	a12	0.582				
	a13	0.573				
조직문화 요인	a21	0.854	3.247	27.061	58.316	0.911
	a22	0.770				
	a23	0.587				
	a24	0.663				
	a25	0.809				
법제도 요인	a31	0.530	2.341	19.507	77.823	0.865
	a32	0.825				
	a33	0.656				
	a34	0.864				

2) 직업정체성

직업정체성 측정도구에서는 b1 문항의 요인적재값이 0.5 이하로 나와 이 설문문항을 제거한 다음 탐색적 요인분석을 다시 실시하였다(<표 4>). 최종 분석 결과 요인적재값은 모두 0.6 이상으로 나왔고, 고유값은 3.415로 1.0 이상, 변동설명력은 56.920%로 50.0% 이상으로 나와 직업정체성 측정도구의 신뢰도와 타당도는 양호하게 나왔다. 또 Cronbach α 값도 0.847로 0.7 이상으로 나와 직업정체성 측정도구의 내적일치도도 양호하였다.

〈표 4〉 직업정체성 측정도구 요인분석

설문문항	요인적재값	고유값	변동설명력	누적변동 설명력	Cronbach α 값
b2	0.664	3.415	56.920	56.920	0.847
b3	0.811				
b4	0.822				
b5	0.587				
b6	0.835				
b7	0.775				

3) 조직시민행동

조직시민행동에서는 요인적재값이 모두 0.8 이상으로 나왔고, 고유값은 3.808로 1.0 이상, 요인이 설명하는 변동설명력은 76.158%로 50.0% 이상으로 나와 조직시민행동 측정도구의 신뢰도와 타당도는 양호하게 나왔다(<표 5>). Cronbach α 값도 0.920으로 0.7 이상으로 나와 조직시민행동 측정도구의 내적일치도도 양호하였다.

〈표 5〉 조직시민행동 측정도구 요인분석

설문문항	요인적재값	고유값	변동설명력	누적변동 설명력	Cronbach α 값
c1	0.857	3.808	76.158	76.158	0.920
c2	0.888				
c3	0.881				
c3	0.902				
c5	0.835				

5. 자료처리

시민들이 지각하는 경찰부패요인과 조직시민행동, 그리고 이 관계에서 직업정체성의 조절 효과를 검증하기 위해 설문조사를 실시한 다음 실증분석을 하였다. 사용된 통계 프로그램은 SPSS 25.0이다. 구체적인 통계 방법론으로 첫째, 표본의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도분석(Frequency Analysis)을 실시하고 둘째, 측정도구의 신뢰도와 타당도 분석을 위해 탐색적 요인분석(Exploratory Factor Analysis)을 하고 Cronbach α 값을 구해 측정도구의 내적일치도를 살펴보았다. 셋째, 기초분석으로 연구대상변수인 경찰 부패요인, 직업정체성, 조직시민행동의 기술통계와 상관계수를 제시하였다. 넷째, 경찰 부패요인이 조직시민행동에 미치는 영향을 분석하기 위해 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis)을 하고, 마지막으로 직업정체성의 조절효과를 검증하기 위해 Baron & Kenny(1986)가 제시한 위계적 회

귀분석(Hierarchical Regression Analysis)을 실시하였다.

Ⅳ. 실증분석

1. 기초분석

<표 6>은 연구변수인 경찰 부패요인, 직업정체성, 그리고 조직시민행동의 최소값, 최대값, 평균, 표준편차, 그리고 평균에 의한 순위 등 기초 기술통계를 정리한 표이다. 표에 의하면 경찰의 직업정체성이 평균 3.32로 가장 높게 나왔고, 그 다음으로 조직시민행동이 평균 3.25, 그리고 경찰 부패요인 중 개인적 요인이 평균 3.11, 법제도적 요인이 평균 3.08, 조직문화적 요인이 평균 3.07의 순으로 나왔다.

<표 7>은 연구변수들간의 상관관계를 분석하기 위해 Pearson 상관계수를 구해 정리한 표이다. 표에 의하면 경찰 부패요인과 직업정체성, 경찰 부패요인과 조직시민행동간에는 유의적인 부적 상관관계가 있었고, 직업정체성과 조직시민행동간에는 정적 상관관계가 있다. 경찰 부패요인의 하위변인들간에는 모두 정적인 상관관계가 있었다.

〈표 6〉 연구변수 기술통계

구성개념	변수	최소값	최대값	평균	표준 편차	평균 순위
경찰 부패요인	개인적 요인	1.00	5.00	3.11	1.15	3
	조직문화적 요인	1.20	5.00	3.07	1.20	5
	법제도적 요인	1.00	5.00	3.08	1.23	4
직업정체성		1.17	5.00	3.32	0.91	1
조직시민행동		1.00	5.00	3.25	1.06	2

〈표 7〉 연구변수 상관관계

구분	경찰부패요인			직업정체성	조직시민 행동
	개인적	조직문화적	법제도적		
개인적 요인	.				
조직문화적 요인	.835**	.			
법제도적 요인	.784**	.804**	.		
직업정체성	-.579**	-.652**	-.629**	.	
조직시민행동	-.635**	-.661**	-.659**	.862**	.

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

2. 경찰 부패요인이 조직시민행동에 미치는 영향

<표 8>은 시민이 지각하는 경찰 부패요인이 조직시민행동에 미치는 영향을 분석하기 위해 회귀분석을 실시한 결과이다. 분석 결과 개인적 요인은 $\beta=-0.158(p<.05)$, 조직문화적 요인은 $\beta=-0.278(p<.001)$, 법제도적 요인은 $\beta=-0.312(p<.001)$ 로 모두 조직시민행동에 유의적인 부적 영향력이 있었다. 따라서 가설 H1.1, 가설 H1.2, 가설 H1.3 모두 채택되었다. 즉, 경찰의 개인적 부패 요인이나 조직문화적 부패요인, 또 법제도적 부패요인이 상승하면 이에 반비례해서 경찰 공무원의 조직시민행동은 유의적으로 낮아지는 것으로 나왔다.

표준회귀계수의 크기를 보면 3개의 부패요인 중 법제도적 요인의 영향력이 가장 큰 것으로 나왔고, 그 다음으로 조직문화적 요인, 개인적 요인의 순으로 영향력이 있는 것으로 나왔다. 모형통계량을 보면 독립변수와 종속변수간의 상관계수는 0.700으로 나왔고, 결정계수는 0.489로 경찰 부패요인 3개 독립변수가 조직시민행동의 전체 변동량의 48.9%를 설명하였고, 수정 결정계수는 0.486, 그리고 모형의 유의성을 검증하는 $F=133.566(p<.001)$ 로 모형은 유의적으로 나왔다.

〈표 8〉 경찰 부패요인이 조직시민행동에 미치는 영향

독립변인	비표준		β	t 값	p 값
	B	s.e			
상수	5.278	0.109		48.228	0.000
개인적 요인	-0.145	0.062	-0.158	-2.343	0.020*
조직문화적 요인	-0.246	0.062	-0.278	-3.932	0.000***
법제도적 요인	-0.268	0.054	-0.312	-4.977	0.000***
모형통계량	R=.700, $R^2=0.489$, 수정 $R^2=0.486$, $F=133.566$ ***				

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

3. 경찰 부패요인과 조직시민행동간의 직업정체성의 조절효과

<표 9>는 경찰 부패요인과 조직시민행동간의 직업정체성의 조절효과를 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시한 결과이다. 분석 전 다중공선성 문제를 피하기 위해 독립변수인 경찰 부패요인과 조절변수인 직업정체성은 평균이 0, 표준편차가 1인 표준화를 실시하였다. 분석 결과 3개의 경찰 부패요인 요인만 독립변수로 추가한 모형 1에서는 결정계수는 0.489로 48.9% 설명력이 있었고, 모형은 $dF=133.566(p<.001)$ 로 유의적으로 나왔다. 또 3개의 경찰 부패요인 독립변수 모두 유의적인 부적 영향력이 있었다. 조절변수인 직업정체성이 추가된 모형 2에서는 직업정체성의 추가로 인한 설명력 증가는 0.284로 28.4%로 나왔고, 추가적

설명력의 유의성은 $dF=522.538(p<.001)$ 로 유의하였다. 한편 개인적 요인에서 $\beta=0.154$ ($p<.001$)과 법제도적 요인에서 $\beta=-0.098(p<.001)$ 로 유의적인 부적 영향력이 있었으나 조직문화적 요인은 유의하지 않았다.

〈표 9〉 경찰부패요인과 조직시민행동간의 직업정체성의 조절효과

변인	1단계		2단계		3단계	
상수	β	t	β	t	β	t
개인	-0.158	-2.343*	-0.154	-3.419***	-0.167	-3.745***
조직문화	-0.278	-3.932***	0.018	0.370	0.037	0.767
법제도	-0.312	-4.977***	-0.098	-2.289*	-0.096	-2.276*
직업정체성			0.723	22.859***	0.740	23.449***
개인*직업					0.059	1.107
조직문화*직업					0.108	2.390*
법제도*직업					0.092	1.977*
모형통계량	$dR^2=0.489$, $dF=133.566***$		$dR^2=0.284$, $dF=522.538***$		$dR^2=0.019$, $dF=12.995**$	

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

한편 경찰 부패요인과 직업정체성의 상호작용항이 추가로 투입된 모형3에서는 상호작용항의 추가 투입으로 인한 설명력 증가는 0.019로 0.9% 설명력의 증가가 있었고, 이 설명력 증가는 $dF=12.995(p<.01)$ 로 유의하였다. 구체적으로 살펴보면 직업정체성의 주효과는 $\beta=-0.740(p<.001)$ 로 정적인 주효과가 있었고, 조절효과는 조직문화적 요인에서 $=0.108(p<.05)$, 법제도적 요인에서는 $\beta=0.092(p<.05)$ 로 유의적인 정적 조절효과가 있었으나 개인적 요인에서는 직업정체성의 유의적인 조절효과는 없었다. 즉 경찰의 직업정체성은 경찰의 부패 수준과 관계없이 전반적으로 경찰 공무원의 조직시민행동을 상승시키는 주효과가 있었고, 또 조직문화적 부패요인이나 법제도적 부패요인이 상승해도 조직시민행동의 낮아지는 현상을 완화시켜주는 긍정적인 조절효과가 있었다. 따라서 가설 H2.2와 가설 H2.3은 채택되고 가설 H2.1은 기각되었다.

V. 결론

최근 검정 수사권 조정 문제가 사회적으로 국가 개혁과제의 중요한 화두로 등장하면서 검정 수사권 조정의 전제 조건이라고 할 수 있는 경찰에 대한 국민들의 신뢰문제가 대두되기 시작하였다. 따라서 본 연구에서는 경찰의 윤리적 행동 양식이라 할 수 있는 경찰의 조직시민행동에 경찰 부패 요인에 어떠한 영향을 미치는지, 그리고 이 관계에서 경찰의 직업

정체성이 조직시민행동을 강화시킬 수 있는 유의적인 조절효과가 있는지 검증하였다. 이를 위해 2020년 6월 한달간에 걸쳐 인터넷 커뮤니티 10곳의 성인 이용자 422명을 대상으로 실증분석을 실시하였다. 실증분석 결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 경찰의 부패 요인인 개인적 요인, 조직문화적 요인, 법제도적 요인 모두 경찰의 조직시민행동에 유의적인 부적 영향이 있었다. 즉, 경찰의 부패요인 중 개인적 요인이나 조직문화적 요인, 또 법제도적 요인이 상승하면 경찰의 조직시민행동도 유의적으로 하락하는 것으로 나왔다. 또 3가지 요인 중 법제도적 요인의 영향이 가장 컸고, 그 다음으로 조직문화적 요인, 개인적 요인의 순으로 나왔다. 따라서 경찰의 조직시민행동을 고양하기 위해서는 법제도적 차원에서는 국민 경제에 대한 불필요한 법규제를 자제하여 사전에 경찰행정의 과도한 개입 여부를 금지해야 하며, 경찰 공무원에 대한 보수 및 신분 보장을 확실히 하여 부정부패에 대한 유혹 동기를 제어해야 한다. 다음으로 조직문화적 요인 개선책으로 내부고발자를 보호하며 오히려 내부고발자를 승진시키는 등 조직적인 개선책이 필요하다. 마지막으로 개인적 요인에서는 평상시 충분한 비리근절에 대한 교육훈련이 지속되어야 하지만 비리가 발생하였을 경우 '의리'에 기반한 조직보호 논리보다 국민의 입장에 서서 비리근절을 위한 엄격한 조직적 조치가 요망된다.

둘째, 경찰의 부패요인과 조직시민행동과의 인과관계에서 직업정체성의 조절효과를 살펴본 결과 조직문화 요인과 법제도적 요인에서 직업정체성의 정적 유의적인 조절효과가 있었다. 즉 경찰 자신의 직업정체성이 높아지면 경찰의 조직문화적 요인이나 법적 요인이 높아도 조직시민행동이 낮아지지 않는 완화효과가 있는 것으로 나왔다. 따라서 경찰의 직업정체성을 고양시키는 다양한 정책적 방안이 요구되고 있다. 즉, 경찰 임관 전에 경찰 업무에 대한 자부심을 고취시켜주고 이와 동시에 이에 대응하는 책임감을 충분히 주지시켜야 한다. 또 정기적으로 경찰의 직업정체성을 높일 수 있는 교육을 정기적으로 실시하며 경찰업무에 대한 자부심을 고양하도록 해야 한다. 또 경찰의 선하고 용감한 행동이 언론 기사화되었을 경우 시민들의 응원이나 지지 여론을 경찰 내부에 배포하여 경찰 조직 내부에서 서로간 응원하는 문화를 배양하고 이와 동시에 경찰 조직 차원에서 충분한 보상을 하는 방안이 따라야 한다.

본 연구는 경찰의 부패 요인과 경찰의 조직시민행동, 직업정체성은 평소 시민들이 인지하는 정도로 측정하였다. 그러나 시민의 경찰에 대한 인식은 평소 접하는 언론이나 주변 이야기에 의해 좌우되는 경향이 많고 실제 내부의 구체적인 수준에 대한 정확한 평가나 판단 능력이 없기 때문에 이에 따른 통계의 신뢰성 문제가 발생할 수 있다. 한편 경찰 공무원 자신들의 평가는 스스로를 긍정적으로 판단하는 경향이 있기 때문에 경찰 조직원을 대상으로 하는 설문조사도 통계의 신뢰성 문제를 피하기가 힘들다. 따라서 차후에는 시민과 경찰을 동시에 설문조사하여 양 집단간의 인식차이에 대한 균형적 감각을 제공하는 연구가 필요하다고 본다.

참고문헌

- 강용관(2013), 전문직업적 정체성을 매개로 육군 전문인력의 조직몰입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 서울대학교 박사학위논문.
- 김경동(1982), 현대의 사회학-사회학적 관심. 서울 박영사
- 김상미(2016), 경찰의 조직지원인식이 조직시민행동에 미치는 영향. 영남대학교 석사학위논문.
- 김영환(2004), 경찰조직에서 상관의 리더십이 경찰공무원의 조직시민행동에 미치는 영향 -집단응집력의 매개변수를 중심으로-. 『지방정부연구』, 8(1): 1-22.
- 김재현(2011), 호텔 레스토랑 종사자의 공정성지각이 사회정체성과 조직몰입 및 역할행동에 미치는 영향. 경기대학교 박사학위논문.
- 김택(2016), 경찰공무원 부패의 시민인식에 관한 연구. 동국대학교 박사학위논문.
- 남형수(2009), 경찰공무원의 부패인식에 관한 연구. 동국대학교 박사학위논문.
- 마경석(2010), 경찰 내 학습조직이 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구. 동국대학교 박사학위논문.
- 박종우(1994), 사회사업가의 전문직업적 정체성 연구. 서울대학교 박사학위논문.
- 박찬혁(2019), 경찰공무원의 비위행위 인식에 영향을 미치는 요인. 동국대학교 박사학위논문.
- 배귀희(2007), 조직공정성과 조직시민행동에 관한 연구: 조직신뢰와 조직몰입의 매개변수를 중심으로. 『한국행정논집』, 19(3): 44-63.
- 서인석·윤우제·권기현(2011), 정부조직의 조직문화와 조직공정성, 조직시민행동의 인과구조 -조직신뢰의 매개효과를 포함하여-. 『한국정책학회보』, 20(3): 395-427.
- 서준호(2002), 조직시민행동과 직무만족의 관계에 대한 연구. 『직업교육연구』, 21(2): 104-134.
- 안관영·이석준(2007), 조직시민행동과 서비스품질 제고방안: 행동수정모형의 적용을 중심으로. 『안전경영과학회지』, 9(5): 88-103.
- 연성진(1999), 경찰분야 부패방지 대책. 국무조정실 경찰부패연구보고서.
- 윤우제·서인석·권기현(2011), 조직공정성과 조직시민행동 간의 관계: 조직문화의 조절효과와 조직신뢰의 상호작용효과에 대해. 『지방행정연구』, 25(3): 155-191.
- 오진아·권진옥(2010), 초등학교 보건교사의 직업정체성과 직무스트레스. 『지역사회간호학회지』, 21(3): 341-350.
- 이재식·김혜진·김비아(2012), 조직구성원의 문화성향에 따른 조직시민행동의 차이: 조직지원인식의 조절효과와 매개효과. 『한국심리학회지: 산업 및 조직』, 25(2): 78-99.
- 조추용(2007), 노인장기요양보험제도에서 요양보호사의 전문성 확보에 관한 연구. 『한국노년학연구』, 16: 9-40.
- 최연선(2011), 전문직업적 정체성과 최고관리자의 리더십이 사회복지조직구성원의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 『사회복지실천』, 10: 75-104.
- 홍태경(2011), 경찰일탈 통제제도의 개선방안에 관한 연구-경찰관 인식조사를 중심으로. 『한국부패학회보』, 16(1): 111-132.
- Anderson, W. A. & P. Y. Martin.(1982), Bureaucracy and Professionalism in the Social Service: A Multi-Dimensional Approach to the Analysis of Conflict and Congruity. *Journal of Social*

- Service Research*, 5: 37-68.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A.(1986), The Moderator-Mediator variable distinction in social psychological research, Conceptual, strategic, and statistical consideration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51: 1173-1182.
- Greenwood, E.(1957), Attributes of a Profession. *Social Work*. 2(3): 45-55.
- Hall, R. H.(1968), Professionalization and Bureaucratization. *American Sociological Review*, 33(1): 92-111.
- Klockars, C. B., Ivkovich, S. K., Harver, W. E., & Haberfeld, M.(1997), Police corruption in thirty agencies in the United States, Newark, DE: University of Delaware.
- Larry J. Williams and Stella E. Anderson(1991), Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*, 17(3): 231-261.
- Mackenzi, S. B., Podsakoff, P. M., & Fetter, R.(1991), Organizational Citizenship Behavior and Objective Probability as Determinants of Managerial Evaluations of Salespersons' Performance. *Organization Behavior and Human Decision Processes*, 50: 191-221.
- Organ, D. W.(1977), A Reappraisal and Reinterpretation of the Satisfaction-causes-performance Hypothesis. *Academy of Management Review*. 2: 46-53.
- Organ, D. W.(1988), Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome, Lexington MA: Lexington Books..
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P.(1983), Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68: 49-74.
- Snizek, William E.(1972), Hall's Professionalizm Scale:An Empirical Reassessment. *American Sociological Review*, 37: 109-115.
- Van Dyne, L., Graham, J. W. & Dienesch, R. M.(1984), Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation. *Academy of Management Review*, 15(4): 209-231.

투고일자 : 2020. 09. 11

수정일자 : 2020. 09. 21

게재일자 : 2020. 09. 30

<국문초록>

경찰 부패요인이 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 시민의 인지:
직업정체성의 조절효과 중심으로

전경국 · 김택

본 연구는 경찰의 부패요인을 살펴보고 이 부패요인이 경찰의 조직시민행동을 어떻게 저하시키는지, 또 이 과정에서 경찰의 직업정체성의 이 저하효과를 어떻게 완화시켜 주는지 그 조절효과를 검증하는 것이 목적이다. 이에 일반시민 422명을 대상으로 설문조사를 실시하여 실증분석을 진행하였다. 실증분석 결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 경찰의 부패 요인인 개인적 요인, 조직문화적 요인, 법제도적 요인 모두 경찰의 조직시민행동에 유의적인 부적 영향이 있었다. 또 3가지 요인 중 법제도적 요인의 영향이 가장 컸고, 그 다음으로 조직문화적 요인, 개인적 요인의 순으로 나왔다.

둘째, 경찰의 부패요인과 조직시민행동과의 인과관계에서 직업정체성의 조절효과를 살펴본 결과 조직문화 요인과 법제도적 요인에서 직업정체성의 정적 유의적인 조절효과가 있었다. 즉 경찰 자신의 직업정체성이 높아지면 경찰의 조직문화적 요인이나 법적 요인이 높아도 조직시민행동이 낮아지지 않는 완화효과가 있는 것으로 나왔다. 따라서 경찰의 조직시민행동을 높이기 위해서는 경찰의 직업정체성을 고양할 수 있는 제도적 개선책과 교육훈련이 시급하다.

주제어: 경찰 부패요인, 조직시민행동, 직업정체성, 조절효과