

경찰관의 조직몰입에 대한 일반긴장이론 검증: 업무적 요인들의 매개 및 조절효과

심 희 섭* · 노 성 훈**

국 | 문 | 요 | 약

본 연구는 일반긴장이론의 틀에서 업무적인 요인들이 경찰관의 조직몰입에 어떤 영향을 미치는지를 검증하고자 하였다. 그간 일부 국외 연구들이 형사사법 분야 종사자 표본을 활용, 해당 이론의 적용가능성을 확인해온 것에 반하여, 아직 관련 국내 연구는 없는 것으로 보인다. 2007년에 수집된 358명의 경찰관 표본을 활용, 일반긴장이론의 두 가지 주요한 가정들(‘업무긴장-감정소진-조직몰입간 매개관계’ 및 ‘이러한 단순매개모형에서 거래적 리더십의 조절효과’)이 검증되었다. 일련의 구조방정식 모형을 분석한 결과, 불충분한 보상-조직몰입의 관계가 감정소진이라는 매개변수에 의해 부분적으로 매개되었으며, 이러한 부분매개모형에서 감정소진-조직몰입의 관계가 거래적 리더십의 정도에 따라 변하는 이른바 조절된 매개효과 역시 확인할 수 있었다.

❖ 주제어 : 일반긴장이론, 조직몰입, 경찰관, 업무요인, 매개효과, 조절효과

* 미국 샘휴스턴주립대학교 형사정책 및 범죄학과 박사과정 수료, 주저자

** 경찰대학 행정학과 부교수, 교신저자

I. 서론

조직의 유형을 막론하고 조직구성원들의 조직몰입은 중요하게 다루어지는 문제 중의 하나이다. 구성원들로 하여금 자신이 소속된 조직에 대하여 일체감을 가지고 조직이 추구하는 가치와 달성하려고 하는 목표에 적극적으로 참여하려는 의지를 갖도록 하는 것은 조직의 운영자 입장에서 보면 매우 중요한 관심사항이라고 하겠다. 무엇보다도 높은 수준의 조직몰입은 조직의 효과성과 생산성을 향상시켜 조직발전에 기여하며 유능한 인재가 조직에서 이탈하는 것을 방지한다. 또한 업무에 대한 조직구성원들의 전반적인 만족도를 향상시켜서 이들이 제공하는 서비스의 품질을 향상시킨다. 더욱이 공공조직에 있어서 공무원들의 조직몰입은 공무원들의 비위나 공정한 업무처리 등에도 영향을 미칠 수 있기 때문에 더욱 중요한 의미를 갖는다. 특히 시민의 생명, 신체, 재산을 보호하고 안전과 관련된 다양한 서비스를 제공하는 경찰공무원들에게 있어서 조직몰입은 상당히 중요한 이슈이다. 이를 반영하듯 한국 경찰공무원의 조직몰입 문제는 많은 연구들을 통해 꾸준히 다루어져 오고 있다(김구, 2005; 김대원, 박철민, 2003; 윤병섭, 이영안, 이홍재, 2010; 이환범, 이수창, 2006; 임준태, 권혜림 2010).

기존의 조직몰입 연구들은 거의 대부분 행정학적 관점에서 이 문제를 다루어왔다. 즉 조직의 목표를 효과적으로 달성하기 위한 조직 운영의 방법과 구성원의 관리 방안의 하나로서 조직몰입의 중요성이 인식되었다. 그런데 최근에 국내외적으로 소수의 몇몇 연구들에 의해 조직몰입 문제를 주류 범죄학이론의 하나인 ‘일반긴장이론’(general strain theory)을 적용하려는 시도가 이루어졌다(Moon & Jonson, 2012; Shim, Jo, & Hoover, 2015). Moon과 Jonson의 연구에서는 업무로 인해 발생하는 긴장(strain)이 경찰관이 조직몰입에 미치는 영향을, 그리고 Shim과 동료들의 연구에서는 긴장이 경찰직을 그만두려는 의사에 미치는 영향을 각각 조사하였다. 일반긴장이론의 프레임 속에서 낮은 조직몰입은 다양한 긴장유발요인들로 인해 초래된 부정적 감정에 대한 개인적 수준에서 이루어지는 대응방식의 일종으로 간주된다. 이러한 접근방법은 조직몰입의 원인을 파악함에 있어서 조직 내에서 개인들의 심리적 경험에 초점을 두고 있다고 할 수 있다.

본 연구에서는 일반긴장이론의 이론적 틀로 경찰공무원 조직몰입의 결정요인들을 분석하고자 한다. 기존의 Shim과 동료들의 연구(2015)가 일반긴장이론을 통해 한국 경찰공무원의 이직의사를 설명하였으나 조직몰입에 관한 연구는 아니었다. 따라서 본 연구가 조직몰입의 문제를 일반긴장이론으로 담아낸 최초의 국내연구라고 하겠다. 행정학적 관점에서의 조직몰입 연구들은 단순히 조직몰입의 다양한 영향요인들을 검증하는 수준에 머무르고 있으며 아직까지 체계적인 이론을 바탕으로 하고 있지는 않은 상태이다. 이에 반해 일반긴장이론은 범죄학의 주요 이론으로서 이론적 체계가 정립되어 있다. 따라서 조직몰입의 문제를 일반긴장이론으로 설명하게 되면 조직몰입을 보다 체계적이고 논리적으로 이해할 수 있는 장점이 있다. 연구의 구체적인 목적으로는 첫째, 일반긴장이론의 주요 긴장요인들이 경찰공무원의 조직몰입에 미치는 영향을 검증하고 둘째, 긴장요인들과 조직몰입 사이의 상관관계에 영향을 미치는 요인으로서 부정적 정서반응의 매개효과와 거래적 리더십의 조절효과를 검증하는 것이다.

II. 이론적 배경 및 선행연구 검토

1. 일반긴장이론 개요와 선행연구

Agnew(1985; 1992; 2006)의 일반긴장이론은 개인이 경험하는 긴장이 비행이나 범죄행위의 원인이 된다고 본다. 긴장(strain)이라는 개념은 일찍이 Robert Merton(1938)이 그가 제시한 아노미이론에서 사용한 것을 가져온 것이다. Merton은 긴장의 원인을 사회적, 물질적 성공에 대한 높은 열망과 이를 성취하기 위해 필요한 수단의 현실적으로 부재한 상황에서 찾았다. 그런데 Agnew는 긴장의 원인에 대한 Merton의 해석이 협소하며 이로 인해 이론을 통해 설명할 수 있는 범죄행위가 제한적이라고 보았다. 그는 보다 확대된 의미의 긴장 개념을 제시하였으며 이를 통해 대부분의 비행과 범죄행위뿐 아니라 다양한 일탈행위를 설명할 수 있다고 주장하였다. 일반긴장이론의 핵심은 크게 세 가지의 범주로 구분한 긴장 원인으로 목표달성의 실패,

긍정적 자극의 제거, 그리고 부정적 자극의 발생이 여기에 속한다. 목표달성의 실패는 열망과 기대 사이의 괴리, 기대와 실제 성취 사이의 괴리, 그리고 불공정한 성취에 대한 인식 등으로 세분화된다. 긍정적 자극의 제거는 자신에게 긍정적인 영향을 미치는 요소들을 상실하는 경험을 의미한다. 마지막으로 부정적 자극의 발생은 고통스럽거나 갈등적인 상황의 경험을 의미한다. 그런데 Agnew에 의하면 이러한 긴장의 원인들이 범죄행위에 직접적으로 영향을 미치기보다는 부정적 감정에 의해 매개되는 경향을 보인다고 한다. 즉 긴장은 분노, 좌절감, 복수심, 실망감, 우울감, 근심 등의 부정적 감정을 유발하고 개인은 이러한 감정을 줄이거나 해소시키기 위한 방법으로 폭력, 약물남용, 자살, 각종 일탈행위 등을 저지르게 된다는 것이다.

일반긴장이론이 가장 많이 적용된 분야는 청소년비행이다. 다수의 국내외 연구를 통해 청소년의 폭력범죄나 재산범죄 뿐만 아니라 음주, 흡연, 가출과 같은 지위비행에 이르기까지 다양한 유형의 청소년비행의 원인으로 긴장의 설명력이 검증되어 왔다(문병욱, 신동준, 2008; 문병욱, 황혜원, 2006; 이성식, 2003; 이순래, 이경상, 2010; Agnew & White, 1992; Broidy, 2001). 예를 들어, 이순래와 이경상(2010)의 한국청소년패널조사자료를 활용한 연구에서도 부모긴장, 학교긴장, 분노감정 등이 청소년의 비행에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 또한, 자살이나 자해와 같이 비범죄적 행위에 대해서도 일반긴장이론이 적용되기도 하였다(김은영, 2014; Kaufman, 2009). 예를 들어, 김은영(2014)의 연구에서는 학교폭력피해라는 부정적 자극의 경험은 청소년들의 자살에 대한 생각에 영향을 미치는 것으로 나타났으며 이러한 상관관계는 우울감이라는 부정적 감정에 의해 매개되는 것으로 나타났다.

소수의 일반긴장이론 연구들은 경찰공무원들의 범죄나 일탈행위를 다루기도 하였다. 일찍이 Gibson과 그의 동료들(2001)은 긴장요인과 미국 경찰관들의 가정폭력 위험성 간의 상관관계를 조사하였다. 연구 결과 긴장요인은 경찰관들에 의한 가정폭력에 정적인 영향을 미치며 이는 분노와 우울증에 의해 매개되는 것으로 나타났다. 그런데 긴장요인과 가정폭력 위험성 간의 상관관계는 가족, 친구 등으로부터의 사회적지지(social support)에 의해 영향을 받는 것으로 분석되었다. Swatt과 그의 동료들(2007)은 경찰임무 수행과정에 경험하는 부정적 자극이 경찰관들의 음주행위에 미치는 영향을 조사하였다. 폭력을 수반한 범인검거, 총격전, 인질극, 부상 등

의 경험은 불안과 우울 등의 부정적 감정을 증가시키고 이는 더 잦은 음주행위로 이어지는 것으로 나타났다. 이와 비슷한 연구가 국내에서도 실시되었는데 Yun & Lee(2014)는 한국경찰공무원들을 대상으로 긴장요인이 과도한 음주에 영향을 미치는지 조사하였다. 업무 스트레스와 조직 스트레스 등 부정적 자극의 발생은 우울감을 매개요인으로 하여 과도한 음주에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다만 고민에 대해 상담할 대상, 의지할 가족, 신뢰할만한 동료가 있는 등 사회적지지 요인이 있는 경우 긴장과 음주 간의 상관관계는 약해지는 것으로 분석되었다.

2. 조직몰입 연구와 일반긴장이론

조직몰입은 개념적으로 “개인이 특정 조직에 대해 지니고 있는 일체감(identification)이나 관여(involverment)의 상대적 강도”라고 정의 된다(Mowday, Porter & Steers, 1982: 27). 조직몰입을 구성하는 보다 구체적인 요소들로는 첫째, 조직의 목표나 가치에 대한 강한 신념과 수용성, 둘째, 조직을 위해서 기꺼이 상당한 정도의 노력을 기울이려는 의사, 셋째, 조직의 구성원으로 남고자하는 강한 욕구 등이 포함된다(Mowday et al., 1982: 27). 간단히 말해 조직에 대한 개인의 긍정적인 평가 및 조직이 설정해 놓은 목표를 달성하려는 개인의 의지를 나타내는 개념이라고 할 수 있다(Sheldon, 1971; 이종각, 문수백, 2011: 168에서 재인용). 조직몰입에 영향을 미치는 요인들은 개인적 요인과 업무관련 요인으로 크게 구분할 수 있다. 개인적 요인의 경우 많은 연구에서 나이가 많을수록, 여성일수록, 학력수준이 낮을수록, 근무기간이 길수록 조직몰입이 높은 것으로 나타났다(Mathieu & Zajac, 1990). 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 업무관련 요인으로는 업무처리에 있어서 자율성의 보장, 창의적 업무, 효과적인 리더십 등이 보고되고 있다. 또한 역할이 모호하거나, 역할을 둘러싸고 갈등이 존재하거나, 수행해야 할 업무가 과도한 경우 조직몰입을 떨어뜨리는 것으로 나타났다. 이러한 업무관련 요인들은 개인적인 요인보다 더 중요한 조직몰입 결정요인으로 분석되었다(Marsden, Kalleberg & Cook, 1993).

국내에는 다양한 직종에 종사하는 사람들을 대상으로 실시한 조직몰입 관련 연구들이 다수 존재한다. 그런데 이들 연구들 중에는 일반긴장이론의 긴장요인에 해당하는 변수들을 조직몰입 영향요인으로 포함한 경우가 상당수 존재한다. 예를 들어,

과도한 업무로 인해 가족과 함께 보낼 시간이 제한된다면 이는 긴장요인 중 긍정적 자극의 제거에 해당한다. 다수의 연구를 통해 과도한 업무는 조직몰입에 부정적인 영향을 미치는 것이 확인되었다(김구, 2005; 김대원, 박철민, 2003; 이환범, 김수창, 2006). 하지만, 해양경찰공무원을 대상으로 실시된 연구에서는 과도한 업무가 조직몰입에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다(유영현, 2009). 다음으로 적절한 수준의 보상은 조직몰입에 영향을 미치는 요인 중에 하나이다. 그런데 보상의 적성성이나 공정성은 일반긴장이론의 긴장요인 중 목표달성의 실패와 밀접한 관련성이 있다. 업무수행의 결과로 주어진 보상이 자신의 기대에 못 미치는 경우 기대와 실제 성취 사이의 격차를 경험하게 된다. 또한 조직의 다른 구성원들과 비교해서 자신에게 주어진 보상이 공정하지 못하다고 느낄 때 긴장이 유발된다. 여러 연구들을 통해서 보상의 수준과 보상의 공정성이 조직몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 경찰공무원(윤병섭, 이영안, 이홍재, 2010), 국회 경호공무원(강민완, 이주락, 오병일, 2013), 육군 장교(조정현, 2014), 보육교사(이종각, 문수백, 2011) 등 다양한 직종에서 발견되었다. 보상에는 보수, 수당, 복리후생, 진급과 같은 외재적 보상뿐만 아니라 성취감, 자신감, 책임감 등의 내재적 보상도 조직몰입 수준에 영향을 미치는 것으로 나타났다(조정현, 2014). 긴장요인 중 부정적 자극의 발생에 해당하는 변수를 고려한 직무몰입 연구는 많지 않다. 다만 최근 김상운(2014)의 연구에서 수사경찰의 외상후 스트레스 장애가 조직몰입에 미치는 영향을 조사한 바 있다. 수사과정에 물리적 충돌, 신체적 부상, 사체 목격 등 위협하거나 충격적인 경험은 수사경찰관들의 조직몰입을 감소시키는 것으로 나타났다.

현재까지 일반긴장이론의 세 가지 범주의 긴장요인을 모두 고려하여 경찰관의 조직몰입을 설명하려고 시도한 연구는 Moon & Jonson(2012)가 유일하다고 할 수 있다. 이 연구에서 기대와 성취 사이의 격차는 응답자들이 경찰에 입직하기 전에 기대했던 경찰업무와 경찰관으로 채용된 후 실제 담당할 업무 사이의 차이로 측정하였다. 긍정적 자극의 박탈은 경찰업무로 인해 감소한 가족과의 시간으로, 부정적 자극의 발생은 경찰업무 중 피의자로부터 당한 물리적 공격, 피의자에 대한 총격, 사망자의 목격, 공무수행 중 사망한 동료 경찰관 유무 등 스트레스 유발 상황으로 측정하였다. 연구 결과 세 가지 범주의 긴장요인 모두 경찰관의 조직몰입에 통계적으로 유의

한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 하지만 Agnew의 주장과는 달리 업무로 인한 피로감 등의 부정적 감정이 긴장요인과 조직몰입 간의 관계를 매개하지는 않았다. Shim과 그의 동료들(2015)는 긴장이 조직몰입에 미치는 영향을 조사하지는 않았지만 낮은 조직몰입의 하부개념이라고 할 수 있는 이직의사에 미치는 영향을 조사하였다. 한국 경찰관을 대상으로 실시한 설문조사에서 기대와 성취 간의 괴리만이 경찰관들의 이직의사에 유의미한 영향을 미쳤고 나머지 두 범주의 긴장요인들에 의한 영향은 발견되지 않았다. 부정적 감정 중 좌절감과 우울감에 의한 매개효과가 발견되었다. 또한 시민에 의한 사회적 지지가 긴장과 이직의사 간의 상관관계에 조절효과를 미치는 것으로 나타났다. 이는 직장동료나 상사에 의한 사회적 지지가 유의미한 영향을 나타내지 않은 점과 대조를 이룬다. 이러한 결과에 대해 연구자들은 기본적으로 경찰에 대한 일반 시민들의 사회적 지지가 낮은 한국 사회의 특성이 반영된 것으로 해석하고 있다.

2. 리더십과 조직몰입

관리자의 리더십은 조직구성원들의 조직몰입에 영향을 미치는 중요한 요인 중의 하나이다. Bass(1990)는 리더십의 유형을 거래적 리더십과 변혁적 리더십으로 구분하였다. 전자는 관리자와 구성원 간의 교환이나 협상에 바탕을 두고 있으며 관리자는 주로 구성원들에게 좋은 성과에 대한 보상을 제시하는 등 구성원들의 이해관계에 호소하여 동기를 유발한다. 이에 반해 후자는 조직의 리더가 구성원들에게 장기적인 전망과 비전을 제시하여 목표의식을 고취시키고 이를 통해 구성원들의 자발적이고 적극적인 참여를 유도하는 방식의 리더십을 의미한다. 그 동안의 연구들을 통해 두 유형의 리더십 모두 구성원들의 조직몰입에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 하지만 상대적인 영향력의 측면에서 연구들 간에 상이한 결과들이 보고되고 있다. 일부 연구들에서는 변혁적 리더십보다 거래적 리더십이 구성원들의 조직몰입에 미치는 영향력이 더 큰 것으로 나타났다(강종천, 최우성, 2005; 광용섭, 2006; 이수광, 2006; 장석인, 2009). 이에 반해 다른 연구들에서는 거래적 리더십보다 변혁적 리더십이 더 중요한 것으로 결론짓고 있다(강제상, 임재강, 2007; 구분동,

1999; 이덕로, 1994; 이문선, 강영순, 2000; 표용태, 1998). 경찰간부의 리더십과 관련해서도 연구결과가 일치되지 않는다. 강제상과 임재강(2007)의 연구에서는 경찰 중간간부의 거래적 리더십과 변혁적 리더십 모두 경찰관들의 조직몰입에 유의미한 영향을 미쳤지만 상대적으로 변혁적 리더십의 영향이 더 큰 것으로 나타났다. 이에 반해, 황세웅(2013)의 연구에서는 경찰지휘관의 변혁적 리더십이 조직몰입에 미치는 영향이 제한적이라고 하고 있다. 그런데 보다 흥미로운 연구 결과는 거래적 리더십과 변혁적 리더십이 각기 다른 유형의 조직몰입에 영향을 미친다는 점이다. 송병호(2005)의 연구에 의하면 변혁적 리더십은 조직에 대한 애착을 특징으로 하는 정서적 몰입에 영향을 미치는 반면 거래적 리더십은 조직의 구성원으로 오래 남으려는 심리상태를 나타내는 근속 몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

III. 연구방법

1. 자료와 표본

자료는 한국사회과학자료연구원에서 제공하는 ‘범죄 수사력 향상을 위한 인식조사’에서 얻을 수 있었다. 2007년 한국형사정책연구원이 복수의 경찰 자체 재교육 프로그램에 참석한 358명의 수사 경찰관들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문지 상에 개인 신상을 특정할 수 있는 질문을 최소화함으로써 익명성을 확보하려는 노력이 병행되었다. 또한, 무선헌당은 원천적으로 불가능하였지만, 사용된 표본이 해당 연도 모집단(전체 경찰관)의 인구학적 특성과 유사함을 확인할 수 있었다(Shim et al., 2015). 상술했다면, 우리 표본은 대략 5.3%의 여성, 67%의 2년제 대학 이상의 학력, 76%의 경사 이하 계급, 평균 나이 39세, 그리고 13년 경력의 경찰관을 포함한다. 분석에 포함된 각 항목의 결측값이 모두 2%를 넘지 않는 점을 감안, 통상의 제거법을 사용하기보다는(Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2005) 완전정보최대우도법(full information maximum likelihood; FIML)이 사용되었다.¹⁾

1) 다중대체법(multiple imputation)과 더불어, FIML은 현재 학계에서 사용되는 다양한 결측자료 처리 방법 중 최선(the state of the art) 혹은 최선이라고 평가받고 있다. 예컨대, 결측자료의 분포가

이를 통해 데이터 조작 없이 정보 손실을 최소화하는 방향으로 결측자료를 처리할 수 있었다.

2. 변수

조직몰입은 이 연구의 내생변수로서, 4개의 5점 리커트(Likert) 척도 항목들(Cronbach's $\alpha = .830$)을 설명한다. Allen & Meyer(1990, 1996)가 개발한 세 가지 측면의 조직몰입 중, “내가 다니는 직장에 대해 큰 소속감을 느낀다.”와 같은 정서적 몰입(affective commitment) 관련 측정 도구 중 일부가 사용되었다. 근속 몰입(continuance commitment) 및 규범적 몰입(normative commitment)과 달리, 정서적 몰입은 조직에 대한 감정적 애착에 중점을 둬으로써 직무만족도 및 이직률에 각각 정(+) 및 부(-)의 영향을 미치는 것으로 알려져 있다. 포함된 4개의 항목들은 일변량 관점에서 각각 정상분포(West, Finch, & Curran, 1996)를 보였을 뿐만 아니라, 주 성분분석 결과 모든 항목들이 하나의 성분으로 바람직하게 적재된 것을 확인할 수 있었다.

외생변수로서의 긴장은 경찰 직무환경을 반영하여 2개의 잠재변수들로 구체화되었다. 우선 과도한 업무로 인해 경찰관 개인이 본인 및 가정을 위해 사용할 시간이 상대적으로 줄어들 수 있음에 주목하였다. Moon & Jonson(2012) 역시 불충분한 업무 외 시간을 경찰관의 긴장, 긍정적 자극의 박탈과 관련된 긴장요인으로 연구에 사용한 바 있다. 본 연구에서는 일평균 근무시간, 주평균 초과근무 횟수, 그리고 비번임에도 근무하는 경우와 관련된 세 가지 5점 리커트 척도 항목들이 하나로 묶여 지나친 근무시간 및 업무량이라는 잠재변수에 의해 예측되는 것으로 설정하였다. Cronbach's α 값은 .580으로 만족할만한 수준에는 도달하지 못했으나²⁾, 항목 간 상관 값(inter-item correlation value)을 추가로 확인하였더니 최소 .26이상으로 수락

MNAR(missing not at random)일 경우에도 전통적인 방법들(예, listwise deletion, single imputation)에 비해 결측자료를 처리하는데 있어 여전히 덜 왜곡된 방법으로 평가받는다(예, Arbuckle, 1996; Enders, 2006; Schafer & Graham, 2002).

2) 사용된 상기 세 가지 항목들은 모두 현실에서 실제로 일어나는 것들을 측정하려고 했다는 점에서 여타 잠재변수에 사용된 각각의 항목군에서와는 달리 Cronbach's α 값이 다소 낮았던 것으로 추정된다 (Streiner, 2003).

할 정도는 되는 것으로 판단하였다(Briggs & Cheek, 1986). 다른 하나의 긴장 관련 잠재변수는 불충분한 보상에 관한 세 가지 5점 리커트 척도 항목들(Cronbach's $\alpha = .718$)을 일괄 설명하도록 설정되었다(Shim et al., 2015). Shim과 그의 동료들(2015)의 연구는 관련 긴장 변수를 일반긴장이론의 세 가지 긴장 유형 중 기대와 성취간의 괴리의 맥락에서 조작화하여 사용할 수 있음을 보여주었다. 이상의 두 가지 긴장 관련 잠재변수들과 관련된 각각 3개의 개별 항목들은 모두 정상분포를 보였으며(West et al., 1996), 주성분분석 결과 역시 각각의 성분에 문제없이 적재되었음이 확인되었다.

감정소진(emotional exhaustion)은 내생 매개변수로서 일반긴장이론의 부정적 정서반응을 경찰 직무환경의 맥락에서 구체화하기 위해 생성되었다. 총 5개의 항목들(Cronbach's $\alpha = .792$)이 이 잠재변수의 설명을 받는 것으로 설정되었는데, 해당 항목들은 Maslach & Jackson(1981; 1984)에 의해 개발된 심리적 탈진(burnout) 측정을 위한 도구의 일부로서 진이 빠짐(feeling drained), 녹초가 됨(worn-out), 그리고 심신 피로감(fatigued from the job)을 아우른다. 분포의 정상성에는 아무런 문제가 없고(West et al., 1996), 주성분분석을 통해 하나의 성분으로 바람직하게 적재되었음이 확인되었다.

거래적 리더십은 최종 모형에서 조절변수로 사용하기 위해 생성하였다. Bass & Avolio(1995)의 다면 리더십 설문지의 문항 중 관련 4개 문항들(Cronbach's $\alpha = .910$)이 거래적 리더십이라는 잠재변수에 의해 예측될 수 있었다. 거래적 리더십은 적절한 보상기제(언어 및 행동)를 통해 부하직원들에게 동기부여를 한다는 측면에서 일반긴장이론의 사회적 지지의 범주에서 도출될 수 있는 상사로부터의 지지와 개념적으로 유사하다. 사용된 4개의 문항들은 모두 정상분포를 따랐으며(West et al., 1996), 역시 주성분분석을 통해 하나의 성분으로 문제없이 합치된 것을 확인하였다.

마지막으로 총 5가지의 통제변수들이 추가로 사용되었다. 여기에는 성별(남성 = 1; 여성 = 0), 나이(계량적), 근무 기간(계량적), 계급(1 = 경사 이하; 0 = 경위 이상), 그리고 교육 수준(1 = 고등학교; 0 = 2년제 전문대학 이상)을 포함한다. 이 중 나이와 근무 기간은 다중공선성 문제를 피하기 위해 모든 구조모형 추정시 전체 평균 중심화하여 사용하였다(Aiken & West, 1991).

IV. 분석결과

1. 분석전략

일련의 구조방정식 모형들은 Mplus 6.12 프로그램(Muthén & Muthén, 1998~2011)내에서 추정되었다. 이러한 모형의 사용은 복수의 잠재변수 간 구조적인 관계를 항목별 측정오차를 통제한 상태에서 확인할 수 있다는데 그 매력이 있다. 구조모형을 분석하기에 앞서, 우선 측정모형을 확인하는, 이른바, 2단계 접근법을 따랐다(Schumacker & Lomax, 2010). 측정모형과 관련해서 생성된 모든 잠재변수들(과도한 업무, 불충분한 보상, 감정소진, 거래적 리더십, 그리고 조직몰입)의 항목별 '표준화 요인 계수'(standardized factor coefficients) 및 R-Square와 더불어, 해당 잠재변수들 간의 이변량 상관관계를 예비적으로 검사하였다.

다음으로 하나의 매개변수만 고려한 단순매개모형이 추정되었다. 이 모형에서는 두 가지 긴장 관련 변수들(과도한 업무 및 불충분한 보상)에서 출발한 두 개의 경로가 조직몰입에 직접적으로 영향을 주도록 설정(직접효과)함과 동시에, 감정소진(매개변수)을 거쳐 조직몰입으로 가는 간접효과 경로 역시 각각 추정되었다. 한편 거래적 리더십은 조직몰입에 직접적으로 영향을 미치는 경로 하나만을 특정하였다. 이때 감정소진을 지나는 두개의 개별 간접효과(매개효과)들에 대해 정상성(normality)을 가정하기 어렵다는 문제를 고려, 'bias-corrected(BC) 부트스트래핑 기법'을 사용하였다.³⁾ 해당 기법은 부트스트래핑을 통해 원래 표본으로부터 표본 크기가 동일한 유사 표본을 반복생성 함으로써 매개효과에 대한 분포를 형성한 후 95% 신뢰구간(CI)을 설정하여 5%의 유의수준에서 유의한지를 확인하는 방식이다. 이러한 방식은 특히 비정상 분포(non-normal distribution)에 기인하는 1종 오류를 줄이는데 탁월한 방법으로 평가된다(Preacher & Hayes, 2008).⁴⁾

3) 분석기법의 활용 예는 Preacher & Hayes(2008)를 참조할 것.

4) 이때, 유의확률(p-value)을 함께 해석하는 것은 무의미하다. 왜냐하면, 유의확률은 정상성이 전제된 변수간 관계에 대한 가설 검증시 활용되는 지표이나, 해당 BC bootstrapping 접근은 애당초 간접경로효과 자체의 분포가 정상 분포를 따르지 않을 것이라는 고려를 기반으로 출발하기 때문이다. 덧붙여, 이상 두 모형들(측정 및 단순매개 모형)은 모두 추정방법으로 최대우도법(maximum likelihood)

마지막으로, 상기 단순매개모형에서 일반긴장이론의 사회적 지지의 역할을 수행할 것으로 기대되는 거래적 리더십을 매개변수인 감정소진과 내생변수인 조직몰입 사이에 영향을 미치는 것으로 특정하는 조절된 매개모형(moderated mediation model)이 분석되었다(Preacher, Rucker, & Hayes, 2007). 두 가지 긴장 변수들이 감정소진(매개변수)에 효과를 미치는 경우, 감정소진이 조직몰입에 미치는 영향이 거래적 리더십(조절변수)에 따라 변화하는지를 확인하기 위한 분석모형이다. 추정 방법으로는 Mplus 6.12 프로그램에서 제공하는 ‘유사최대우도법’(quasi-maximum likelihood)이 사용되었다(Klein & Muthén, 2007).⁵⁾

2. 측정모형

총 5개의 잠재변수를 포함하는 측정모형은 확인적 요인분석으로 추정되었다. 산출된 모형적합도지수들은 이상적인 수준(RMSEA = .040; CFI = .961; TLI = .951; SRMR = .042)에 도달하였으며(Hu & Bentler, 1999), 이는 해당 측정모형이 표본을 잘 설명하는 것으로 해석된다. 또한, 각 잠재변수를 위해 포함된 항목별 표준화 요인 적재량 및 R-Square(지면관계상 표 생략)는 전체적으로 수락할 정도에는 이르는 것으로 확인되었다(예, Lee & Song, 2012).⁶⁾

<표 1>은 이 연구에 사용된 각각의 두 잠재변수 간의 이변량 상관을 보여준다. 우선 모든 상관값이 .525이하인 것으로 보아 공선성 문제는 없는 것으로 확인되었다(Byrne, 2012). 이 연구의 내생변수인 조직몰입과 관련, 불충분한 보상 및 감정소진은 부의 상관을 보이고 거래적 리더십은 양의 상관을 보이나, 흥미롭게도, 과도한 업무와는 유의미한 상관이 없는 것으로 확인된다. 마지막 모델에서 조절변수로 사

을 사용하였다.

- 5) 해당 추정방법의 특성상 모델적합도지수(model fit indices) 및 표준화 계수(standardized coefficients)는 제공되지 않았다. 이와 더불어, 위 단순매개모형과 조절된 매개모형간의 우열 비교는 불가능한 것으로 보인다. 두 구조모형들은 각기 다른 추정방식을 사용하였을 뿐 아니라, 조절된 매개모형에는 상호작용항(interaction term)이 추가되는 등 포함된 변수의 구성 역시 서로 다르기 때문이다.
- 6) 표준화 요인 적재량과 관련된 값들은 .428 내지 .931 사이에 형성(모두 $p < .001$ 수준에서 유의)되어 있고, R-Square는 .183 내지 .868에 이른다.

용될 거래적 리더십 역시 과도한 업무와는 유의미한 상관을 보이지 못하나 불충분한 보상과 감정소진과는 모두 부의 상관을 보인다. 매개변수인 감정소진은 두 가지 긴장 변수 중 불충분한 보상과만 정의 상관이 확인된다. 요컨대 대체적으로 과도한 업무는 일반긴장이론에서 기대하는 바와 같은 긴장 변수로서의 역할을 향후 구조모델에서 보여주지 못할 것으로 예상되지만, <표 1>의 여타 잠재변수들의 역할은 이변량 상관의 관점에서 해당 이론의 기대에 부합할 것으로 보인다.

<표 1> 잠재변수간 이변량 상관관계 (n = 358)

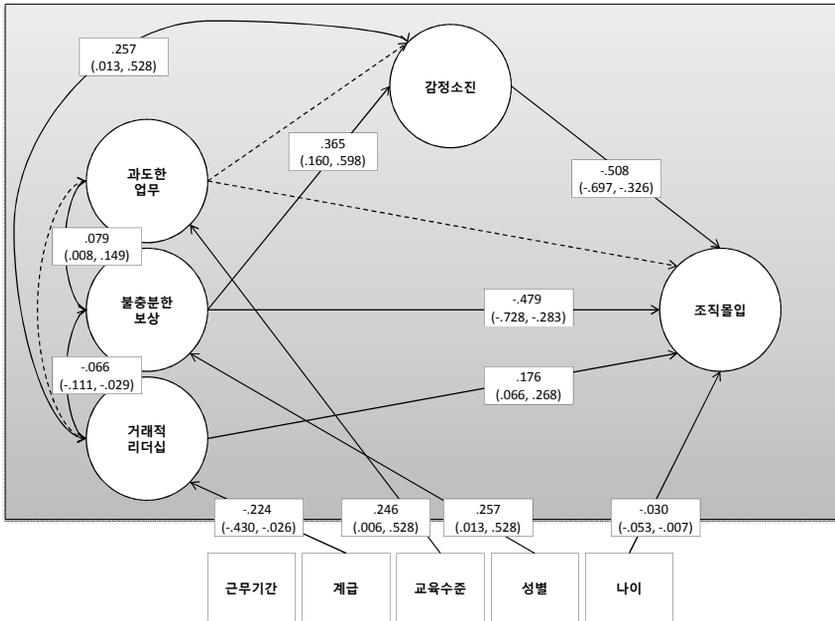
	WL	RE	EE	TL	OC
과도한 업무(WL)	1.000				
불충분한 보상(RE)	.289**	1.000			
감정소진(EE)	-.055	.271***	1.000		
거래적 리더십(TL)	.052	-.245***	-.257***	1.000	
조직몰입(OC)	.071	-.431***	-.525***	.349***	1.000

주: ***p < .001; **p < .01; *p < .05

3. 단순 매개모형

이 연구의 최종 모형인 조절된 매개모형을 추정하기에 앞서 상호작용항(감정소진 × 거래적 리더십)이 제외된 단순 매개모형을 살펴보았다. 상호작용항을 넣을 경우에는 관련된 두 잠재변수인 감정소진 및 거래적 리더십의 효과가 조건적(conditional)이 되기 때문에 해당 항을 넣기 전에 각각의 효과를 무조건적(unconditional)으로 먼저 추정해봄으로써 거래적 리더십의 조절 역할을 위계적으로 검증할 수 있는 것이다(Edwards, 2009).

[그림 1] 단순 매개모형 (n = 352)



주: 신뢰구간이 영기설 불포함시, 즉, .05 수준에서 유의한 경우만 비표준 추정치 및 BC(bias-corrected) 95% CI(confidence interval; 괄호 안) 표시; 음영처리된 테두리 안의 주요 구조부분과 관련, 유의하거나 유의하지 않은 모든 경로들을 각각 실선 및 점선으로 표시; 테두리 밖은 통제변수들이며, 각 잠재변수에 유의하게 영향을 미친 경로들만 실선으로 표시; 상기 모수들은 재추출된 500개의 bootstrap 표본들에서 추정됨

일반긴장이론에서 도출된 주요 가정들(즉, 긴장요인과 이탈/비이탈 행위간의 관계에서 직접, 매개, 및 조절효과 존재)을 직무환경에 관련된 경찰관의 인식/인지 및 태도와 관련된 잠재변수들을 활용하여 검증하고자 하였다. [그림 1]에서 음영처리된 테두리 안 잠재변수들로만 구성된 구조부분(structural part)을 이 연구의 주요 관심사로서 특정하였다. 아울러 다섯 가지 경찰관 개인별 특성들(근무기간, 계급, 교육수준, 성별, 그리고 나이)을 측정변수의 형태로 투입하여 모든 잠재변수에 대해 각각 통제하였다(통제변수 사용 관련, Zhao, Tsai, Ren, & Lai, 2014 참조). 이러한 단순 매개모형은 이상적인 수준에 가까운 모델적합도지수들을 보여주었다.7)

7) RMSEA(= .043)와 SRMR(= .045) 값들은 가장 엄격한 수준의 가이드라인(Hu & Bentler, 1999)에 비추어도 이상적이나, CFI(= .949) 및 TLI(= .935) 값들은 해당 기준에는 조금 못 미칠지라도 현존하는 연구에서 일반적으로 받아들여질 정도는 되는 것으로 판단된다(Schumacker & Lomax, 2010).

분석결과는 일반긴장이론의 ‘긴장-부정적 정서반응-일탈/비일탈 행동’이라는 매개관계의 맥락에서 해석될 필요가 있다. 분석모형에 포함된 두 가지 긴장 변수들 중 과도한 업무는 내생변수인 조직몰입에 뿐만 아니라 내생 매개변수인 감정소진에도 아무런 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었다(그림 1). 반면 불충분한 보상은 조직몰입에 부의, 감정소진에는 정의 효과를 보였다. 다음으로 감정소진은 부의 방향으로 조직몰입에 영향을 미쳤음을 발견하였다. 거래적 리더십은 조직몰입의 직접적인 원인으로서의 역할을 수행할 수 있는지가 검증되었는데 정의 영향을 확인할 수 있었다. 마지막으로, 네 가지 경로의 유의한 통제변수들의 효과가 발견되었다. 상술하면, 나이가 많을수록 낮은 조직몰입, 최종 학력이 낮을수록(고졸) 과도한 업무 인식, 남성일수록 불충분한 보상 인식, 계급이 낮을수록(경사이하) 자신의 상사를 거래적 리더로 인식하는 것으로 나타났다.

다음으로 두 긴장 변수들의 조직몰입에 대한 직접효과 및 감정소진이라는 매개변수를 거쳐 조직몰입에 도달하는 개별 간접효과가 통계적으로 유의한지가 검증되었다. 과도한 업무라는 긴장요인에서 출발하는 직접 및 간접효과는 모두 유의한 수준에 도달하지 못했다. 그러나 불충분한 보상과 관련해서는 직접, 간접효과 모두 통계적으로 유의하였다. 즉 불충분한 보상을 받는 경찰관들은 감정소진이라는 부정적 정서반응에 노출될 개연성이 크며 이러한 이유로 낮은 조직몰입도를 보이며, 동시에 불충분한 보상 자체가 경찰관의 낮은 조직몰입도의 직접적인 원인으로 확인되었다. 간단히 말해, 사용된 표본 내에서는 불충분한 보상-조직몰입의 관계가 감정소진이라는 매개변수에 의해 부분적으로 매개된 것으로 나타났다.

〈표 2〉 직접효과 및 개별 간접효과 (n = 352)

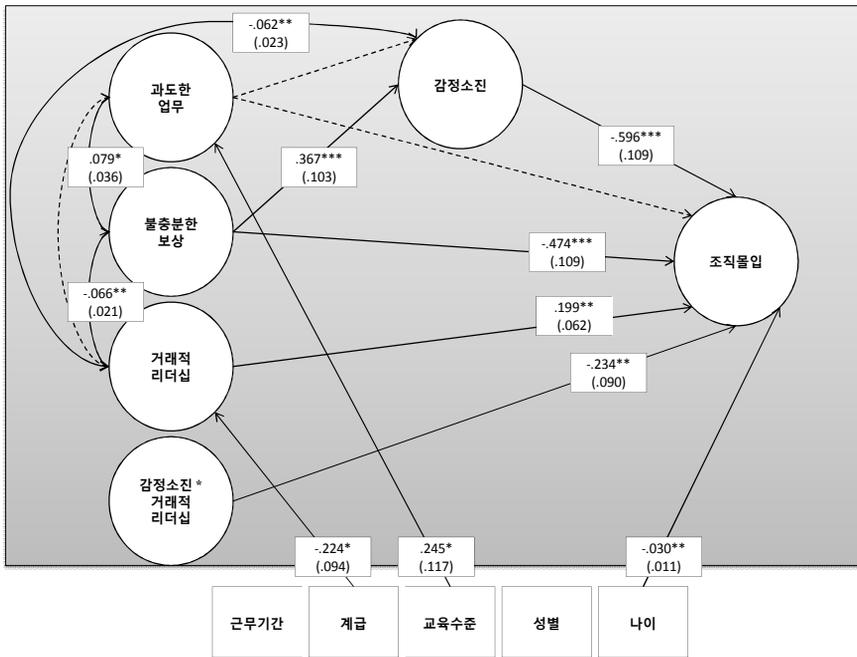
모수	비표준 추정치 (B)	표준오차 (SE)	BC 95% CI (하, 상)
<i>직접효과</i>			
과도한 업무 → 조직몰입	.168	.115	-.010, .436
불충분한 보상 → 조직몰입	-.479 #	.115	-.728, -.283
<i>개별 간접효과</i>			
과도한 업무 → 감정소진 → 조직몰입	.060	.040	-.007, .154
불충분한 보상 → 감정소진 → 조직몰입	-.186 #	.061	-.344, -.096

주: # = 신뢰구간이 영기설 불포함시, 즉, .05 수준에서 유의함; 상기 모수들은 500개의 bootstrap 표본들에서 추정됨

4. 조절된 매개모형

[그림 2]의 조절된 매개모형은 단순 매개모형에 감정소진 × 거래적 리더십 상호작용항을 생성하여 조직몰입을 추가적으로 통제하는 방식으로 특정되었다. 이러한 방식을 통해 감정소진과 조직몰입 사이의 관계가 조절변수인 거래적 리더십의 수준에 따라 달라지는지를 검증하고자 하였다. 단순 매개모형에서와 마찬가지로 음영처리된 테두리 밖 영역에 위치한 다섯 가지 측정변수들은 테두리 안의 각 잠재변수를 통제하기 위해 모형에 포함되었다.⁸⁾

[그림 2] 조절된 매개모형 (n = 352)



주: ***p < .001; **p < .01; *p < .05; 비표준 추정치 및 표준오차(괄호 안) 표시; 위 음영처리된 테두리 안은 이 모형의 주요 구조부분이며, 유의하거나 유의하지 않은 경로들 모두 실선 및 점선으로 각각 표시; 음영처리된 테두리 밖은 통제변수들이며, 각 잠재변수에 유의하게 영향을 미친 경로들만 실선으로 표시

8) 전술한 바와 같이, 유사최대우도법(Klein & Muthén, 2007)이 사용되었기 때문에 이전 단순 매개모형과의 모델적합도지수 및 R-Square를 통한 우열 비교는 불가능하였다.

전체적으로 조절된 매개모형 [그림 2]은 상호작용항을 제외한 주요 구조부분에서 이전 단순 매개모형 [그림 1]에서 확인된 유의한 경로 패턴을 그대로 따른다. 과도한 업무는 여전히 감정소진 및 조직몰입에 아무런 영향도 미치지 못하였다. 반면 불충분한 보상은 각각의 잠재변수들에 정 및 부의 영향을 미치며 감정소진은 조직몰입에 부의 효과를 보였다. 즉 불충분한 보상을 받고 있다는 경찰관의 인식은 조직몰입도를 떨어뜨리는 직접적인 원인일 뿐만 아니라 해당 긴장이 경찰관의 감정소진을 부추겨 이 부정적 정서반응이 낮은 조직몰입도의 원인이어서 기능하게 만드는 것으로 나타났다. 새로이 포함된 감정소진 × 거래적 리더십 상호작용은 조직몰입에 부의 효과를 미쳤다. 다시 말해, 감정소진과 조직몰입 사이의 부적 관계가 거래적 리더십이 높을수록 약해지는 것을 확인할 수 있었다. 경찰관이 불충분한 보상으로 인해 감정소진을 느낀다고 하더라도 거래적 리더로 인식되는 상사를 둔 경우 조직몰입도가 덜 저해되었지만, 거래적 리더가 아니라고 인식하는 경우에는 해당 경찰관의 조직몰입도가 감정소진의 이유로 더 많이 저해된다는 점을 보여준다. 마지막으로, 통제변수들에 있어서 단순 매개모형에서는 네 가지 경로의 통제변수 효과들이 발견되었지만, 조절된 매개모형에서는 성별이 불충분한 보상에 미치는 영향이 유의한 수준에 도달하지 않았다.

IV. 논의 및 결론

이번 연구는 그동안 많이 논의 되어왔던 연구주제인 조직몰입을 Agnew의 일반긴장이론을 적용하여 설명하고자 하였다. 자료상의 한계로 인해 일반긴장이론에서 제시하고 있는 모든 유형의 긴장요인을 모형에 포함시킬 수는 없었다. 과도한 업무와 불충분한 보상의 두 가지 긴장요인 변수를 조직몰입의 설명변수로 모형에 투입하였다. 두 변수 중 불충분한 보상만이 유의한 수준에서 조직몰입에 직접적, 간접적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 경찰관들이 업무 자체로 인해 부담을 느낄 때보다 자신이 업무에 투입하는 노력에 비해 대가가 충분치 않을 때 더욱 민감하게 반응한다는 것을 보여준다. 더욱이 심신티로와 같은 감정소진 반응이 과

또한 업무와 조직몰입 사이가 아닌 불충분한 보상과 조직몰입 사이의 관계를 매개하는 것으로 나타난 점은 상당히 흥미롭다고 할 수 있다. 이러한 결과는 경찰업무의 특성과 관련지어 설명할 수 있다. 기본적으로 경찰업무는 야간근무나 초과근무 등 양적인 차원의 업무 부담과 주취자를 상대하고 물리적 폭력에 노출되는 질적인 차원의 업무 부담을 모두 포함한다. 따라서 경찰공무원들은 경찰업무의 속성 자체가 힘들고 어렵다는 점에 대한 기본적인 인식을 갖고 있기 때문에 이러한 이유로 인해 감정소진이나 조직몰입 저해 등의 문제로 이어질 가능성이 적은 것으로 판단된다. 하지만 이러한 고된 업무를 수행한 결과가 정당한 보상으로 이어지지 않을 때 경찰관들은 감정소진을 경험하고 더 나아가 조직몰입을 낮추는 원인이 된다고 할 수 있다. 다시 말해, 과도한 경찰업무 자체가 아니라 업무수행에 대한 충분한 보상이 주어지지 않았을 때 경찰관들은 ‘진이 빠지고’, ‘눅초가 되고’, ‘심신 피로감’을 경험할 가능성이 높아지며 조직몰입은 약해진다. 정책적으로는 경찰관의 업무의 양, 난이도, 강도 등을 고려한 적정 수준의 보수 지급을 통해 조직몰입의 감소를 방지한다고 볼 수 있다.

또한 감정소진이 조직몰입에 미치는 영향이 거래적 리더십에 의해 조건화된다는 결과 역시 흥미롭다. 적절한 보상기제를 활용하는 상관이 있는 경우 감정소진이 조직몰입에 미치는 영향이 감소하는 것으로 나타났다. 종합해 보건데 업무수행에 대한 보상이 충분하지 않기 때문에 감정소진이 발생한다고 하더라도 직장상사가 좋은 성과에 대한 적절한 보상을 약속하는 리더십을 보유하였다면 감정소진이 구성원들의 조직몰입에 미치는 부정적 영향이 감소한다고 할 수 있다. 이러한 결과는 불충분한 보상을 받고 있다는 현재 상태에 대한 인식이 감정소진이라는 부정적 감정반응을 일으키지만 앞으로는 정당한 보상을 받을 수 있는 미래 상태에 대한 기대가 조직 자체에 대한 애착을 유지시켜 준다는 점을 나타낸다. 본 연구의 결과는 조직관리라는 차원에서 중요한 시사점을 제공한다. 경찰관들의 사기를 높이고 조직에 대한 애착을 함양하기 위해서는 업무의 강도에 대한 조정이 아니라 보상의 적정성을 재고해야 한다는 점이다. 본 연구에서는 자료상의 한계로 인해 급여나 수당과 같은 외재적 보상만을 고려했지만 성취감, 자신감, 책임감 등의 내재적 보상도 고려가 되어야 한다. 군 장교들을 대상으로 한 조직몰입 연구에서 보수, 수당, 진급과 같은 외재적

보상보다 오히려 내재적 보상이 조직몰입에 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다 (조정현, 2014). 성과에 대한 정당한 외재적 보상을 지급하여 경찰관들의 심리적 불만감을 해소시켜야 하며 이와 동시에 자율성이나 충분한 권한의 보장 등을 통해 업무수행을 통해 내재적 보상을 받도록 하는 정책이 필요하다고 하겠다.

다만 다음과 같은 연구방법 상의 한계로 인해 분석결과의 해석에 있어서 주의를 요함과 동시에 추후 연구에서 보완을 요한다. 우선 자료의 한계로 인해 일반긴장이론의 이론적 변수들이 본 연구에 충분히 사용되지 못했다. 특히 긴장 관련 세 가지 요소 중 두 가지 요소들만을 개념적으로 포착할 수 있었으며, 사용된 부정적 정서반응 역시 기존의 해당 이론 관련 연구에서 즐겨 사용되는 형태는 아니었다. 하지만 주로 청소년 표본을 대상으로 측정되었던 일반긴장이론의 관련 변수들을 정확히 같은 방식으로 경찰관 표본에 사용할 수는 없다. 특히 경찰관의 업무적 맥락에 대한 충분한 반영 없이는 본 연구의 내생변수인 조직몰입을 충분히 예측하기는 힘들다는 점 역시 주지할 필요가 있다. 다음으로, 자기보고식 설문 of 일반적인 한계로서 각 측정도구에 대해 응답자들은 실제 자신의 인식을 진실하게 드러내지 않았을 수 있다. 즉, 제3자의 관점에서 이상적인 경찰관의 모습으로 인식되는 방향으로 응답했을 가능성을 배제할 수 없는 것이다. 사회로부터 동떨어진 경찰의 업무적 특성을 감안하면 자기보고식 설문방식이 경찰관의 인식을 확인하는 비용효율적인 방법 중 하나임을 부인할 수는 없지만, 질적 연구방법을 통해 해당 방법으로부터 도출된 결과를 심층적으로 재확인, 일반화된 결과를 도출하여 정책에 반영하는 제반 노력이 병행되어야 할 것이다. 또한, 표본에 포함된 응답자들이 복수의 경찰 자체 재교육 프로그램에 참여한 경찰관이라는 점에서, 설문 응답 시 각 프로그램에 참여한 집단별로 생성된 이질적인 공감대가 설문 결과에 영향을 미쳤을 개연성을 배제할 수는 없다. 같은 맥락에서, 각 응답자의 근무지별 위계 및 상호작용효과 역시 추후 연구에서는 별도 모형을 통해 탐구할 여지가 있을 것이다. 그러나 자료상의 한계로 말미암아 본 연구에서는 그러한 집단효과를 제대로 통제할 수 없었다. 끝으로, 본 연구와 같은 횡단연구설계는 주요 변인간 인과관계를 제대로 고려하지 못한다는 맹점이 있다. 이는 지금껏 경찰관 표본을 이용한 국내외 제반 일반긴장이론 연구의 공통된 한계이기도 하지만, 향후 조직몰입과 같은 주요한 성과지표들에 대해서는 경학 협력연

구를 하는 등의 지속적인 노력을 통해 증거 기반의 정책결정 관행을 확립해 나갈 필요가 있겠다.

이러한 한계에도 불구하고 본 연구는 국내에서는 처음으로 일반긴장이론의 이론적 틀을 가지고 조직몰입을 설명하려고 시도하였다는 점에서 큰 의미가 있다. Agnew & DeLisi(2012)의 주장처럼, 일반긴장이론은 청소년의 사소한 일탈행위를 설명하기 위한 협소한 설명 범위를 지닌 이론이라기보다는 형사사법 분야 등 대국민 봉사 직종에 몸을 담고 있는 경찰관의 일탈행위(예, 경찰관의 음주 및 가정폭력) 및 조직몰입과 같은 비일탈 행위까지 예측할 수 있는 진정한 의미에서의 일반 이론임을 본 연구에 사용된 국내 경찰관 표본에서도 확인할 수 있었다. 별도로 기술되지는 않았지만, [그림 1]의 단순매개모형에서 조직몰입이라는 잠재변수의 분산 중 46.1%가 해당 모형에 의해 설명된 사실 역시 본 연구의 일반긴장이론을 통한 접근이 유의미할 수 있음을 뒷받침한다고 하겠다.

참고문헌

1. 국내문헌

- 구본동(1999). 혁신적 리더십과 가부장적 리더십이 임파워먼트와 조직몰입에 미치는 영향, 한국외국어대학교 박사학위논문.
- 강종천, 최우성(2005). 호텔관리자 리더십이 조직 구성원의 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구, 한국관광산학학회, 10(15): 413-430.
- 곽용섭(2006). “호텔 중간관리자의 변혁적, 거래적 리더십이 정서적, 지속적, 규범적 조직몰입에 미치는 영향”, 호텔관광연구, 8(3): 119-123.
- 김 구(2005). 경찰공무원의 직무스트레스요인이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향: 치안센터 민원상담관을 중심으로, 한국사회와 행정연구, 16(3): 59-87.
- 김대원, 박철민 (2003). 지방공무원의 직무스트레스와 조직몰입도 영향변인의 경로 분석, 한국지방자치학회보, 15(4): 49-70
- 김정훈 (2004). 파출소장의 변혁적 리더십이 구성원의 태도에 미치는 영향에 관한 연구, 「경찰학연구」, 6(1): 181-212.
- 문병욱·황혜원(2006). Agnew의 일반긴장이론을 통한 한국 청소년의 비행 이해, 아동권리연구, 10(2): 127-150.
- 이덕로 (1994). 변혁적, 거래적 리더십이 부하의 추가 노력, 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향, 인사관리연구, 18(2): 43-66.
- 이문선, 강연순(2000). 변혁적 리더십과 조직시민행동 간의 자긍심 및 조직몰입의 매개효과, 인사관리연구, 24(1): 33-57.
- 이성식(2003). 청소년폭력비행에 있어 일반긴장이론의 검증: 상황론적 논의를 통해, 형사정책, 15(2): 85-105.
- 이순래, 이경상 (2010). 생활긴장이 소년비행에 미치는 영향에 관한 연구, 형사정책 연구, 21(4): 5-32.
- 표용태(1998). 리더십 유형, 조직몰입, 응집력, 이직의도의 관계에 대한 연구, 경기대학교 박사학위논문.

2. 국외문헌

- Agnew, R. (2006). *Pressured into Crime: An Overview of General Strain Theory*, Los Angeles, CA: Roxbury Publishing Company.
- Agnew, R. (2001). Building on the foundation of general strain theory: Specifying the types of strain most likely to lead to crime and delinquency, *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 38(4): 319-361.
- Agnew, R. (1985). A revised strain theory of delinquency. *Criminology*, 64(1): 151-167.
- Agnew, R., & DeLisi, M. (2012). General strain theory, the criminal justice system and beyond: Introduction to the special issue. *Journal of Criminal Justice*, 40: 174-175.
- Agnew, R., & White, H. R. (1992). An Empirical Test of General Strain Theory, *Criminology*, 30(4): 475-499.
- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*, Newbury Park, CA: Sage.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity, *Journal of Vocational Behavior*, 49: 252-276.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63: 1-18.
- Arbuckle, J. L. (1996). Full information estimation in the presence of incomplete data. In G. A. Marcoulides and R. E. Schumacker (Eds.), *Advanced structural equation modeling: Issues and techniques*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bass, B. M. (1990). *From transaction to transformational leadership: Learning to*

- share the vision. *Organizational Dynamics*, 18: 19-31.
- Briggs, S. R., & Cheek, J. M. (1986). The role of factor analysis in the development and evaluation of personality scales. *Journal of Personality*, 54: 106-148.
- Broidy, L. (2001). A Test of General Strain Theory. *Criminology*, 39(1): 9-35.
- Bycio, P., Hackett, R. D., & Allen, J. S. (1995). Further assessment of Bass's (1985) conceptualization of transactional and transformational leadership, *Journal of Applied Psychology*, 80: 468-478.
- DeCotiis, T. A., & Summers, T. P. (1987). A path analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment. *Human Relations*, 40: 445-470.
- Enders, C. K. (2006). A primer on the use of modern missing-data methods in psychosomatic medicine research. *Psychosomatic Medicine*, 68: 427-436.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2005). *Multivariate data analysis (6th ed.)* Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Hogan, N. L., Lambert, E. G., Jenkins, M., & Wambold, S. (2006). The impact of occupational stressors on correctional staff organizational commitment: A preliminary study. *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 22: 44-62.
- Jaworsky, B. J., & Kohli, A. K. (1993). Marketing orientation: Antecedents and consequences. *Journal of Marketing*, 57(3): 53-70.
- Jex, S. M., & Bliese, P. D. (1999). Efficacy beliefs as a moderator of the impact of workrelated stressors: A multilevel study. *Journal of Applied Psychology*, 84: 349-361.
- Kaufman, J. M. (2009). Gendered response to serious strain: The argument for a general strain theory of deviance. *Justice Quarterly* 26: 410-444.
- Koh, W. L., Steers, R. M., & Terborg, J. R. (1995). The effects of transformational leadership on teacher attitudes and student performance in

- Singapore. *Journal of Organizational Development*, 16: 319-333.
- Marsden, P. V., Kalleberg, A. L., & Cook, C. R. (1993). Gender differences in organizational commitment: Influences of work positions and family roles. *Work and Occupations*, 20: 368-390.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1984). Burnout in organizational settings. In S. Oskamp (Ed.), *Applied social psychology annual 5* (pp. 135-153). Beverly Hills: Sage Publications.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2: 99-113.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108: 171-194.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee organization linkage: The psychology of commitment, absenteeism & turnover*, New York, Academic Press.
- Muthén, L.K. and Muthén, B.O. (1998-2011). *Mplus User's Guide* (6th ed.). Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59: 603-609.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40: 879-891.
- Schafer, J. L., & Graham, J. W. (2002). Missing data: Our view of the state of the art. *Psychological Methods*, 7: 147-177.
- Scholl, J. (1981). Differentiating organizational commitment from expectancy as a motivating force. *Academy of Management Review*, 3: 25-41.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural*

- equation modeling. New York, NY: Routledge.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16(2): 143-150.
- Shim, H. S., Jo, Y., & Hoover, L. T. (2015). A test of general strain theory on police officers' turnover intention. *Asian Journal of Criminology*, 10: 43-62.
- Streiner, D. L. (2003). Being inconsistent about consistency: When coefficient Alpha does and doesn't matter. *Journal of Personal Assessment*, 80: 217-222.
- West, S.G., Finch, J., & Curran, P. (1996). Structural equation models with nonnormal variables: Problems and remedies. In R.H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and application* (pp. 56-75). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Wilson, C. (1991). The influence of police specialisation on job satisfaction: A comparison of general duties of officers and detectives. Report Series No. 109, National Police Research Unit, Adelaide, Australia.
- Zhao, J. S., Tsai, C. -F., Ren, L., & Lai, Y. -L. (2014). Public satisfaction with police control of disorder crime: Does the public hold police accountable? *Justice Quarterly*, 31: 394-420.

A test of general strain theory on police officers' commitment to the organization: Mediating and moderating effects of occupational factors

Shim Heesub* · Roh Sunghoon**

Drawing on general strain theory(GST), the present study aims to estimate the effects of occupational factors on police officers' organizational commitment. Although a body of Western literature has examined the applicability of GST to the criminal justice systems, to date, no attention has been paid to employing GST to test organizational commitment among South Korean officers. Using a sample of 358 officers, this study examines (a) whether there is a mediation relation between occupational strain (excessive workload and insufficient rewards), emotional exhaustion, and organizational commitment; and (b) whether the mediation association is moderated by transactional leadership. As expected by GST, findings from a series of structural equation modeling approaches support both simple mediation and moderated mediation relationships among insufficient rewards, emotional exhaustion, transactional leadership, and organizational commitment.

❖ Keyword: general strain theory, organizational commitment, police officer, occupational factor, mediation, moderation

투고일 : 5월 27일 / 심사일 : 6월 19일 / 게재확정일: 6월 30일

* Sam Houston State University, Department of Criminal Justice and Criminology, Ph.D. Student (ABD)

** Korea National Police University, Department of Public Administration, Associate Professor