

외근 경찰공무원의 조직효과성 인식에 관한 연구

A Study on the Organizational Effectiveness in Patrol Officers

조 호 대, 조 현 빈*, 조 민 상**

순천향대학교, 순천향대학교*, 영산대학교**

Jo Ho Dae, Jo Hyun Bin*, Cho Min Sang**

Soon Chun Hyang Univ., Soon Chun Hyang Univ.*,
Young San Univ.**

요약

현대 경찰활동은 경찰공무원의 개인에 의한 자질과 역량이 중요한 부분이기도 하지만 조직구성원의 상호관계를 통해서 이루어지고 있다. 경찰의 주된 업무는 범죄의 예방과 사회질서를 담당하고 있으며 이는 지역사회 경찰활동이라는 새로운 패러다임의 적용을 통해서 더욱 활발히 추진되고 있다. 그러한 맥락으로 경찰 조직은 일반 국민에 대한 봉사과 서비스를 통하여 고객에 대한 만족을 이루고자 노력하고 있다. 그러나 여기에서에서 간과되어서는 안 될 부분이 조직내부의 구성원이다. 조직구성원인 경찰공무원에 대한 이해 없이는 일반 국민에게 만족스러운 경찰활동은 기대하기가 어렵다. 따라서 본 연구에서는 경찰공무원 중에서 외근 업무를 담당하고 있는 경찰공무원의 조직효과성 인식 차이를 살펴보고자 하였다. 그 결과, 성별, 연령, 근무지역, 경찰서 급지별, 계급, 근무기간에 따라서 외근 경찰공무원의 조직효과성 인식은 유의미한 차이가 있는 것으로 조사되었다.

I. 서론

현대 경찰의 활동은 경찰공무원 개인에 의한 독자적인 수행보다는 조직구성원의 상호 작용을 통해서 이루어지고 있다. 개별 경찰공무원의 자질과 역량의 강화가 경찰 조직의 목표 달성에 중요한 요소임은 틀림없다. 하지만 주어진 업무를 효과적으로 처리하기 위해서는 정형화된 매뉴얼과 규정의 준수가 중요하겠지만 팀별 활동에 기반을 두고 있는 경찰 조직의 특성상 경찰공무원들의 협력이 더욱 중시되고 있다.

따라서 전반적인 경찰 업무 활동을 하고 있는 외근 경찰공무원들의 조직효과성에 대한 인식 차이를 살펴보고자 한다. 조직효과성이란 조직이 얼마나 잘 운영되고 있는지, 얼마나 효과적인지를 표시하는 개념으로 이는 단일 개념이나 지표로 나타낼 수 없는 다양한 특징을 지닌 것으로 다차원적인 개념이다.[1] 경찰 조직의 경우 단순히 동기부여나 직무에 대한 행동만으로는 목표 달성에 대한 조직효과성을 파악하는데 한계를 보인다.

이에 본 연구는 생활안전 부서의 외근 경찰공무원들을 대상으로 조직효과성의 예측 지표로 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동을 설정한 후 인식 차이를 살펴보고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 외근 경찰공무원의 개념

외근경찰이라 함은 경찰의 업무별 구분에 의한 한 분야로서 일정한 담당구역을 가지는 파출소를 활동거점으로 하여 경찰관이 제반 경찰사정에 즉응하는 활동으로 경찰업무를 일반적이고 초기적(1차적)으로 수행하는 경찰활동과 이와 같은 임무와 황동을 적정하고 효율적으로

실시하기 위한 관리업무를 말한다.[2] 과거 '외근경찰관 근무규칙'에서 외근경찰관이 행하는 제반 근무를 규정하고 있었으나 '지역경찰 조직 및 운영에 관한 규칙'으로 변경되면서 '파출소'로 사용되던 개념이 '순찰지구대'로 통용되고 있으며 외근 경찰공무원도 맥락이 같다고 할 수 있다.

전담경찰은 경찰업무 가운데 특정 일부분을 담당하여 그 업무를 전문적이며 종국적으로 처리하는데 반하여 외근 경찰공무원은 경찰업무 전반에 대하여 일반적이며 초기적인 업무를 수행한다. 각 전담경찰은 전문적인 지식과 기술로 특정 경찰업무에 대하여 활동하는 것으로서 국민 개인의 일상생활이 이루어지는 지역성과 밀접한 관련이 없기 때문에 전담경찰만으로는 완벽한 치안 유지가 곤란하다.

따라서 외근 경찰공무원은 담당구역내의 모든 경찰업무의 창구 기능을 수행함으로써 국민의 치안 서비스에의 접근이 쉽게 할 수 있도록 하는 역할을 한다. 이와 같이 전문화된 전담경찰과 지역성을 유지하는 외근 경찰공무원이 밀접하게 상호 연관성을 가지며 협조체제를 구축하고 업무처리의 종적, 횡적 조화를 이룰 때 치안의 효과는 극대화 될 수 있다. 특히 외근경찰공무원은 최일선에서 국민과 직접 접촉하고 범죄예방의 중추적 역할하며 경찰의 얼굴이 된다는 점에서 그 중요성이 있다.

2. 조직효과성의 개념

조직효과성이란 조직마다의 목표 달성에 성공여부를 평가하는 일반적인 용어로서 목표를 성취하기 위해 관련되는 조직의 목표와 개인의 성취 정도를 측정할 수 있는 개념이다. Drucker(1973)은 능률은 일을 바르게 하는 것이며 유효성은 성공의 기초이고 올바른 일을 하는 것이라고 한다.[3] 본 연구에서는 조직효과성의 예측 지표로

직무만족, 조직몰입, 조직시민행동을 설정하였다.

2.1 직무만족(Job Satisfaction)

조직구성원의 직무만족 여부는 그 조직의 효과성과 관련하여 중요한 의미를 지니는 것으로 조직구성원들은 자기의 직무에 어떻게 만족하느냐에 따라 조직에 대하여 긍정적일 수도 있고 부정적일 수도 있다. 이는 곧 직무만족이 조직효과성의 중요한 요인임을 말하는 것이다.[4] 따라서 직무만족은 그 자체로서 중요할 뿐만 아니라 다른 직무태도나 조직행동에 커다란 영향을 미치기 때문에 지속적인 관심을 가져야 하는 중요한 주제가 되며, 조직효과성과의 관계를 확인하는 과정에서 조직몰입과 함께 가장 빈번하게 사용된다.

2.2 조직몰입(Organizational commitment)

조직몰입이란 한 조직에 대한 개인의 동일시와 전념하는 상대적 정도를 말한다. 즉 한 개인이 자기가 속한 조직에 대해 일체감을 가지고 몰두하는 구성원의 태도로서 한 조직에 대한 동일화(identification)와 전념도(involve)의 상대적 정도'이다. 여기서 동일화란 개인이 소속 조직의 가치관과 목표를 자신의 것으로 받아들이는 개념이며, 전념도란 조직의 목표 및 가치관과 관련하여 자신의 역할에 연루하는 개념이다. 조직 몰입은 조직성과에 영향을 미치는 구성원의 중요 태도 중의 하나이다.

2.3 조직시민행동

조직시민행동이란 조직에게는 유익하나 공식적으로는 요구되는 역할 이외에 해당하는 것으로 공식적으로 구체화하거나 보상하기도 어려운 행위를 말한다. 조직구성원으로서 개인 및 조직의 효율성 증진을 위하여 자발적인 조직 내의 역할 및 친사회적이고 책임 있는 행동이다.

Ⅲ. 조사 및 분석결과

1. 조사방법

조사대상자인 경찰공무원의 인구학적 특성에 대한 개인별 변수를 선정하였다. 경찰공무원 개인별 변수는 성별, 연령, 학력, 경찰서별 급지, 계급, 결혼 여부, 근무지역, 근무기간이다. 또한 조직효과성과 관련이 있는 변수를 선정하였으며 하위 변수는 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동이다. 이를 토대로 개인별 변수와 조직효과성 관련 변수와의 차이를 검증하기 위해 본 논문에서는 SPSS 15.0을 활용한 T-검증과 일원분산분석(one way ANOVA)을 실시하였다.

2. 분석결과

외근 경찰공무원의 인구사회학적 특성에 대한 개인별 변수 중에서 성별, 연령, 근무지역, 경찰서별 급지, 계급, 근무기간 등에 따라 조직효과성 인식은 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 조사되었다.

구체적으로 살펴보면, 먼저 성별의 경우, 외근경찰관의

조직몰입 인식은 여성(3.78)이 남성(3.48)보다 높은 것으로 파악되었다. 연령의 경우, 외근경찰관의 조직몰입 인식은 50대 이상(3.81)이 30대(3.45)보다 높은 것으로 파악되었다. 근무지역의 경우, 외근경찰관의 직무만족 인식은 중도시권(3.49)과 농촌권(3.58)이 소도시권(3.15)보다 높은 것으로 파악되었고, 외근경찰관의 조직몰입 인식은 중도시권(3.60)이 소도시권(3.28)보다 높은 것으로 파악되었다. 경찰서별 급지의 경우, 외근경찰관의 직무만족 인식은 2급지(3.71)가 1급지(3.35)와 3급지(3.40)보다 높은 것으로 파악되었고, 외근경찰관의 조직몰입 인식은 2급지(3.90)가 1급지(3.40)와 3급지(3.40)보다 높은 것으로 파악되었다. 마지막으로 외근경찰관의 조직시민행동의 인식은 2급지(3.74)가 1급지(3.38)와 3급지(3.37)보다 높은 것으로 파악되었다. 계급의 경우, 외근경찰관의 조직몰입 인식은 순경(3.63)과 경위(3.73)가 경장(3.38)보다 높은 것으로 파악되었고, 외근경찰관의 조직시민행동 인식은 순경(3.57)과 경위(3.65)가 경장(3.29)보다 높은 것으로 파악되었다. 근무기간의 경우, 외근경찰관의 조직몰입 인식은 5년 이하(3.64)가 6년 이상 10년 이하(3.38)보다 높은 것으로 파악되었다.

Ⅳ. 제언 및 결론

분석결과에서 논의된 바와 같이 학력과 결혼여부를 제외한 항목에서 조직효과성에 대한 인식이 차이를 보였다. 대표적으로 조직몰입에 대한 인식에 있어서 여성이 남성보다 높은 것으로 나타난 결과를 통해 2010년 현재 6.3%의 비율을 보이고 있는 여성이 남성보다 조직에 전념하고 있다는 사실을 보여준다. 대다수 남성으로 구성되어 있는 경찰조직구조에서 여성경찰관의 승진과 복지에 대한 고려가 필요할 것이다. 연령별로 조직몰입에 대한 인식은 50대 이상이 높고 뒤를 이어 20대이다. 이는 입직 초기의 경찰공무원과 팀장 이상의 경우가 조직에 대한 일체감을 갖고 있다는 것으로 30대와 40대 경찰공무원에게 매너리즘에 빠지지 않고 경찰관으로서 긍지와 책임감을 형성할 수 있도록 교육 프로그램의 개발이 필요하다고 본다. 경찰서별 급지에 따른 인식 중에서 3급지 경찰서의 경우 전반적으로 조직효과성 인식이 낮게 나타났다. 이를 통해 3급지 근무경찰공무원의 조직효과성을 향상 시킬 수 있는 방안이 시급하고, 급지별로 차별화된 교육훈련이 필요하다.

따라서 경찰조직의 목표 달성을 위해 내부 구성원의 조직효과성 향상을 위한 획일적 관리가 아닌 개별적인 관리가 필요할 것이다.

■ 참고 문헌 ■

- [1] 최경희, "구성원의 행동특성이 조직유효성에 미치는 영향", 미래교육연구, 제19권, 제1호, p.106, 2006.
- [2] 경찰대학, 경찰방법론, 경찰공제회, pp.237-238, 2003.
- [3] 김종진, "조직혁신을 위한 조직효과성에 리더십이 미치는 영향", 한국부패학회보, 제11권 제3호, p.38, 2006.
- [4] 이종두, "조직문화와 직무만족의 관련성에 관한 연구", 충북대학교 대학원 박사학위 논문, p.50, 1996.