

사회질서 유지를 위한 경찰공무원의 조직효과성

Organizational Effectiveness of Police Officers for the Maintenance of Public Order

조호대, 조민상
순천향대학교 경찰행정학과

Ho-Dae Jo(jhd30@sch.ac.kr), Min-Sang Cho(apro337@hanmail.net)

요약

현대의 경찰 활동은 경찰공무원 개인에 의한 독자적인 수행보다는 조직구성원의 상호 작용을 통해서 이루어지고 있다. 국민의 생명과 신체 및 재산을 보호하고 사회 질서를 유지하기 위한 경찰 조직의 목표 달성에 있어서 적합한 경찰공무원의 선발 및 입직 후 경찰공무원의 자질 향상과 역량 강화는 중요한 요소이다. 하지만 경찰 조직은 팀별 활동에 기반을 두고 있는 특성을 갖고 있기에 조직 특성에 적합하게 활동하고 사회질서 유지를 위해서는 무엇보다 경찰공무원들의 상호 협력이 더욱 증시되고 있다.

따라서 본 연구는 초동적인 경찰 업무 활동을 하고 있는 외근 경찰공무원으로 국한하여 이들의 사회질서 유지를 위한 조직효과성에 대한 인식 차이를 살펴보고자 하였다. 실증 분석 결과, 외근 경찰공무원의 인구사회학적 특성에 대한 개인별 변수 중에서 성별, 연령, 근무지역, 경찰서 급지, 계급, 근무기간에 따라 조직효과성 인식은 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 조사되었다. 그러나 경찰공무원의 학력과 결혼여부에 따른 조직효과성의 인식은 차이가 없는 것으로 파악되었다.

이를 통해 경찰공무원의 조직효과성을 향상 시킬 수 있는 방안이 시급히 마련되어야 할 것이고 획일적인 운영과 관리에서 탈피하여 성별, 연령별, 지역별, 경찰서 급지별, 계급별, 근무기간에 따라 세분화하여 차별화된 교육·훈련이 필요하다고 본다. 내부 구성원의 조직효과성을 향상시키고 나아가 외부 고객인 국민의 만족을 유발하여 궁극적으로 사회질서 유지에 이바지할 수 있을 것이다.

■ 중심어 : | 질서유지 | 외근 경찰공무원 | 조직효과성 | 직무만족 | 조직몰입 | 조직시민행동 |

Abstract

Modern police activity is achieved than individual achievement by police officers through member's interaction. It is police's goal which protect citizen's life and body, property and is public order maintenance and to achieve this, suitable police official's selection and public official upgrading the quality and capacity strengthening are important element. But, polices organization has characteristic that do activity by team, and therefore, mutual cooperation of police officers is important first of all for public order preservation.

Therefore, this study limited as patrol police officers and investigated realization difference about organizational effectiveness for public order maintenance. Analysis result, realization of organizational effectiveness appeared difference according to sex, age, area, police departments, class, period.

■ keyword : | Maintain Order | Patrol Officers | Organizational Effectiveness | Job Satisfaction | Organizational Commitment | Organizational Citizenship Behavior |

I. 서론

현대의 경찰 활동은 경찰공무원 개인에 의한 독자적인 수행보다는 조직구성원의 상호 작용을 통해서 이루어지고 있다. 국민의 생명과 신체 및 재산을 보호하고 사회 질서를 유지하기 위한 경찰 조직의 목표 달성에 있어서 적합한 경찰공무원의 선발과 동시에 입직 후 개별 경찰공무원의 자질 향상과 역량 강화가 중요한 요소임은 부인할 수 없다.

할당된 업무의 효과적인 처리를 위해서는 경찰공무원으로서 정형화된 매뉴얼과 규정의 준수가 중요하겠지만, 경찰 조직은 팀별 활동에 기반을 두고 있는 특성을 갖고 있다. 이에 조직의 특성에 적합하게 활동하고 사회질서 유지를 위해서는 무엇보다 경찰공무원들의 상호 협력이 더욱 중시되고 있다.

우리나라 경찰은 생활안전, 수사, 경비, 교통, 정보, 보안, 외사 등의 활동을 담당하고 있는 바, 일반 국민에게 있어서 사회질서 유지를 위한 경찰활동은 내근 부서의 경찰공무원보다 외근 경찰공무원의 활동에 의한 것으로 크게 인식되고 있다. 실질적으로 경찰공무원의 내근 부서와 외근 부서의 노력은 차이가 없음에도 불구하고 일반 시민의 입장에서 보면 가장 초동적이고 직접적인 대면을 하기 때문에 이러한 인식이 나타나고 있는 것이다. 따라서 본 연구는 초동적인 경찰 업무 활동을 하고 있는 외근 경찰공무원으로 국한하여 이들의 사회질서 유지를 위한 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 조직 구성원의 동기부여나 직무에 대한 행동만을 분석하여 목표 달성에 대한 조직효과성을 파악하는데 한계를 보인다.

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

II. 이론적 배경

1. 경찰공무원의 역할

우리나라 경찰의 역할에 대해서는 경찰관직무집행법과 경찰법에서 규정하고 있다. 첫째, 경찰관직무집행법 제1조 제1항에서 “이 법은 국민의 자유와 권리의 보호 및 사회공공의 질서유지를 위한 경찰관의 직무 수행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.”고 규정하고 있다.

또한 동법 제2조는 경찰관의 직무 범위에 대해서 ① 국민의 생명·신체 및 재산의 보호, ② 범죄의 예방·진압 및 수사, ③ 경비·요인경호 및 대간첩작전수행, ④ 치안정보의 수집·작성 및 배포, ⑤ 교통의 단속과 위해의 방지, ⑥ 기타 공공의 안녕과 질서유지를 규정하고 있다.

둘째, 경찰법 제1조에서 “이 법은 국가경찰의 민주적인 관리·운영과 효율적인 임무수행을 위하여 국가경찰의 기본조직 및 직무 범위와 그 밖에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.”고 규정하고 있다. 동법 제3조에서는 국가경찰의 임무에 대해 규정하고 있는바, 그 세부 조항은 경찰관직무집행법 제2조와 같다.

2011년 8월 4일을 기준으로 경찰관직무집행법 제2조 직무의 범위에 “국민의 생명·신체 및 재산의 보호”가 포함되었고, 경찰법 제3조에는 ③항의 ‘경비·요인경호 및 대간첩작전수행’이 포함되어 개정되었다. 개정이유는 경찰관직무집행법에 규정된 경찰의 직무와 경찰법 제3조에 규정된 국가경찰의 임무가 상호 일치될 수 있도록 규정한 것이다[2].

2. 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 활동을 적정하고 효율적으로 실시하기 위한 관리업무를 말한다[3]. 과거 ‘외근경찰관근무규칙’에서 외근 경찰공무원이 행하는 제반 근무를 규정하고 있었으나 ‘지역경찰 조직 및 운영에 관한 규칙’으로 변경되면서 ‘파출소’로 사용되던 개

넘이 '순찰지구대'로 통용되고 있으며 외근 경찰공무원도 맥락을 같이한다고 볼 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 국민이 치안 서비스에 접근하는데 용이할 수 있도록 하는 역할을 담당한다. 이와 같이 전문화된 전담경찰과 지역성을 유지하는 외근 경찰공무원이 밀접하게 상호 연관성을 가지며 협조체제를 구축하고 업무처리의 조화를 이룰 때 사회 질서 유지의 효과는 극대화 될 수 있다. 사회질서 유지란 사회생활에 있어서 평온이나 건전한 상태가 인적·물적 또는 자연적 현상에 의하여 파괴되는 것을 예방하고 경찰상 위해가 발생한 경우에는 이를 제거하는 것을 의미한다. 따라서 외근 경찰공무원은 국민과 가장 가까운 장소에서 직접 접촉하고 범죄예방의 중추적 역할하며, 이를 토대로 경찰의 활동과 봉사에 대한 평가를 받게 된다는 점에서 그 중요성이 더욱 크다고 볼 수 있다.

3. 조직효과성(Organizational Effectiveness)의 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[4].

민진(2009)은 조직효과성을 “체제로서 조직의 능력을 활용하여 조직의 합의된 목표(혹은 기능)를 달성한 정도”로 정의하고 있다. 조직의 효과성은 조직 목표달성도가 기본적 구성요소이다. 이 때 목표는 이해관계자간에 어느 정도 합의를 이룬 것이어야 하고, 그러므로

조직효과성이 조직의 전체적 평가 기준은 아니라고 한다[5].

조직효과성을 개념적 정의에 따라서 측정하더라도 그것은 조직의 목표와 유형에 따라 달라진다. 따라서 조직효과성을 측정할 때는 평가 대상 조직의 진후 관계, 다른 조직과의 관계 등을 비교할 수 있어야 하고, 질적 변수와 양적 변수를 고려하며, 시간적 범주인 장기·중기·단기를 구분하여야 한다.

본 연구에서는 경찰 조직의 정부조직적 특성 및 공조직적 특성을 고려하여 조직효과성의 예측 지표로 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동을 설정하였다.

3.1 직무만족(Job Satisfaction)

직무만족은 조직의 행동과 관련되는 부분을 설명하는데 가장 설득력이 높은 개념으로, 조직구성원에게 요구되는 역할 외적인 행동 및 직무수행과 같이 조직적 결과 달성에 중요한 영향을 미치는 것으로 말할 수 있다[6].

Brooke(1988) 등에 의하면 직무만족은 일반적으로 구성원들이 개인별로 원하고 필요한 것의 충족과 관련되는 태도에서 나아가 조직의 직무에 대한 충족을 통한 만족이라고 주장한다[7].

또한 Buitendach(2005) 등에 의하면 조직구성원들은 그들의 근무 환경이 능력, 가치, 경험을 최대한 발휘하고 이용할 수 있도록 제공될 때 직무만족이 급격히 증가하는 경향을 보인다고 주장한다[8].

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[9]. 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.

3.2 조직몰입(Organizational Commitment)

조직몰입(Organizational Commitment)이란 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(invovement)의 상대적 정도이다. 여기서 '동일화'란 개인이 소속 조직의 가치관과 목표를 자신의 것으로 받아들이는 개념이며, '전념도'란 조직의 목표 및 가치관과 관련하여 자신의 역할에 연루하는 개념이다. 조직 몰입은 조직성과에 영향을 미치는 구성원의 중요 태도 중의 하나이다.

조직몰입은 성격, 가치관 등 개인적 요인과 구성원이 담당하는 직무 자체의 특성과 조직 구조나 직무수행 방식 등 운영 시스템의 구조적 특성, 직무 수행을 하면서 얻게 되는 경험 등으로 구성된다. 이렇게 형성된 조직몰입 수준은 참여도, 잔류의도, 직무몰입, 직무노력 등의 조직효과성에 긍정적인 영향을 미친다[10].

경찰조직에서도 책무성을 강조하며, 조직 내 성과를 증대시켜야 한다는 인식이 높아지고 있고, 이에 임무에 기반을 둔 조직 활동에 대한 구성원들의 헌신적인 몰입이 조직효과성의 중요한 변수로 부각되고 있다. 조직몰입은 조직에 대한 애착심과 관련되고 이직과 같은 조직 구성원의 행위예측에 있어 신뢰할 만한 지표가 된다는 측면에서 조직관리자에게 매우 유용하다. 또한 개인들이 환경을 인지하고 대상들을 동일시하는 심리적인 과정을 이해하는데 도움을 주고 조직의 전반적인 효과성을 나타내는 지표로 사용할 수 있다[11].

3.3 조직시민행동(Organizational Citizenship Behavior)

조직시민행동은 심리학과 조직 행동 분야에 있어서 활발히 연구되는 핵심적인 논의 대상이다[12].

조직시민행동이란 조직에게는 유익하나 공식적으로는 요구되는 역할 이외에 해당하는 것으로 공식적으로 구체화하거나 보상하기도 어려운 행위를 말한다.

개인이 조직 안에서 수행하는 행위는 직무 수행 행위와 같은 '역할 행위(in-role behavior)'와 직무 수행 이외의 '역할 외 행위(extra-role behavior)'로 구분할 수 있

는데, 이때 조직구성원으로서 자발적으로 역할 외 행위를 조직시민행동이라고 한다. 조직구성원으로서 개인 및 조직의 효율성 증진을 위하여 자발적인 조직 내의 역할 및 친사회적이고 책임 있는 행동으로 공식적인 보상 시스템에 의하여 직접적으로 또는 명시적으로 인식되지 않으며, 자신 이외의 구성원들을 돕는 개별적인 행위이다.

구성원들이 공식적으로 규정된 역할 행동을 수행하는 것은 조직 목표를 달성하기 위한 필요조건이긴 하지만 충분조건까지 충족시키는 것은 아니기 때문에 조직 목표를 좀 더 효과적으로 달성하기 위해서는 구성원들의 자발적이고 적극적인 역할 외 행동이 중요하다고 할 수 있다[13].

Matthew Bowler(2010)등은 조직시민행동은 동기 부여의 태도에 근본적인 차이를 나타내는데 영향을 미치고, 상사와 부하의 관계에서 필요한 역할을 설명하는 것으로 말한다. 조직 외부에서 동료 간의 조직시민행동에 대한 부정적인 동기부여 행위는 조직 내부에서 상사와 부하의 긍정적인 조직시민행동을 통해서 더욱 특별한 관계를 형성한다. 따라서 관리자의 입장에서 상황에 따라 같은 조직시민행동도 달리 파악해야한다는 점을 주장하고 있다[14].

III. 조사 방법 및 분석 결과

1. 조사 방법

조사 대상은 경찰공무원 중에서 사회질서 유지 활동을 주로 전담하는 생활안전과 소속의 외근 경찰공무원으로 한정하여 설문 조사를 실시하였다.

계급은 전·의경을 제외한 전국 경찰공무원을 대상으로 실질적인 외근 경찰활동 업무를 담당하는 순경부터 경위까지로 한정시켰으며, 경찰서의 규모별 차이와 급지별 비율을 고려하여 조사가 진행되었다.

실증 분석은 자기보고식 설문조사방법(self-reported questionnaire)을 사용하여 우편조사와 E-mail을 통해 구조화된 측정도구를 배포하였다.

조사대상자의 인구학적 특성에 대한 개인별 변수를

선정하였다. 경찰공무원 개인별 변수는 성별, 연령, 학력, 경찰서 급지, 계급, 결혼 여부, 근무지역, 근무기간이다.

또한 조직효과성 인식과 관련이 있는 변수를 선정하였으며 하위 변수로는 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. 분석 결과

2.1 조사대상자의 일반적 특성

본 연구에서 활용된 표본 집단의 인구사회학적 특성을 살펴보면 다음의 [표 1]에 제시된 바와 같다.

조사대상자의 성별 분포를 살펴보면, 남성이 296명(94.3%), 여성이 18명(5.7%)로 대부분 남성인 것으로 나타났다. 우리나라 전체 경찰공무원에서 여성이 차지하는 비율은 6.3%로 성별 비율은 유사하게 조사가 진행되었다.

연령 분포를 살펴보면, 30대가 157명(50.0%)으로 절반을 차지했으며, 40대 83명(26.4%), 20대 50명(15.9%), 50대 이상 24명(7.6%) 순으로 나타났다.

학력 분포를 살펴보면, 4년제 대졸이 156명(49.7%)로 가장 많았으며, 그 다음으로 고졸 103명(32.8%), 전문대졸 42명(13.4%), 대학원 재학 이상 11명(3.5%), 중졸 2명(0.6%) 순으로 나타났다.

결혼 여부를 살펴보면, 기혼은 231명(73.6%), 미혼 83명(26.4%)으로 조사되었다.

조사대상자의 근무지역별 분포를 살펴보면, 중도시권 118명(37.6%), 대도시권 88명(28.0%), 농촌권 66명(21.0%), 소도시권 42명(13.4%) 순으로 나타났다.

경찰서 급지별 분포는 1급지 경찰서 160명(51.0%)으로 가장 높게 나타났고, 3급지 경찰서 92명(29.3%), 2급지 경찰서 62명(19.7%)으로 나타났다.

계급별 분포는 경사 112명(35.7%), 경장 95명(30.3%), 순경 75명(23.9%), 경위 32명(10.2%) 순으로 나타났다.

근무 기간의 분포는 5년 이하가 91명(29.0%)으로 가

장 높게 나타났고, 6년~10년 이하가 80명(25.5%), 11년~15년 이하는 75명(23.9%), 16년~20년 이하 47명(15.0%), 21년 이상은 21명(6.7%)으로 조사되었다.

표 1. 조사대상자의 인구사회학적 특성

항목	구분	빈도	비율(%)
성별	남자	296	94.3
	여자	18	5.7
	합계	314	100.0
연령	20대	50	15.9
	30대	157	50.0
	40대	83	26.4
	50대 이상	24	7.6
	합계	314	100.0
최종학력	중졸	2	0.6
	고졸	103	32.8
	전문대 졸	42	13.4
	대학교 졸	156	49.7
	대학원 재학이상	11	3.5
합계	314	100.0	
결혼여부	기혼	231	73.6
	미혼	83	26.4
	합계	314	100.0
근무지역	대도시권	88	28.0
	중도시권	118	37.6
	소도시권	42	13.4
	농촌권	66	21.0
	합계	314	100.0
경찰서 급지	1급지	160	51.0
	2급지	62	19.7
	3급지	92	29.3
	합계	314	100.0
계급	순경	75	23.9
	경장	95	30.3
	경사	112	35.7
	경위	32	10.2
	합계	314	100.0
근무기간	5년 이하	91	29.0
	6년~10년 이하	80	25.5
	11년~15년 이하	75	23.9
	16년~20년 이하	47	15.0
	21년 이상	21	6.7
합계	314	100.0	

분석한 결과, 외근 경찰공무원의 인구사회학적 특성에 대한 개인별 변수 중에서 성별, 연령, 근무지역, 경찰서 급지, 계급, 근무기간에 따라 조직효과성 인식은 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 조사되었다.

그러나 인구사회학적 특성 중에서 학력과 결혼여부에 따른 조직효과성의 인식은 차이가 없는 것으로 파악되었다.

2.2 성별에 따른 조직효과성

표 2. 성별에 따른 조직효과성 인식 차이

구분	성별	평균	표준편차	t값	자유도	유의수준
조직몰입	남자	3.485	.610	1.998	312	0.47*
	여자	3.784	.721			

주 : *p<.05

외근 경찰공무원의 성별에 따른 조직효과성 인식 차이를 분석한 결과를 살펴보면, 조직효과성 인식의 변수 중 조직몰입에 대한 인식은 유의수준 0.05에서 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

그러나 직무만족, 조직시민행동의 인식은 외근 경찰공무원의 성별에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 분석되었다.

구체적으로 살펴보면, 외근 경찰공무원의 조직몰입 인식은 여성(3.784)이 남성(3.485)보다 높은 것으로 파악되었다. 여성의 경우 대다수 조직구성원이 남성인 경찰 조직의 특성상 그 조직에서 자신의 역량을 발휘하고 업무를 수행하는데 남성보다 더욱 몰입하고 있는 것으로 보인다.

전술한 바와 같이 조직몰입은 개인이 소속 조직의 가치관과 목표를 자신의 것으로 받아들이는 개념이다. 또한 조직몰입은 직무의 참여도와 잔류의도, 직무 노력에 영향을 미치는 것으로 여성과 남성에 대한 차이를 인식하고 단순히 조직에 대한 헌신적인 노력을 강조할 것이 아니라 근무 부서 및 임무 할당에 배려가 필요할 것으로 본다.

2.3 연령에 따른 조직효과성

표 3. 연령에 따른 조직효과성 인식 차이

구분	연령	평균	표준편차	F값	유의수준
조직몰입	20대	3.587	.674	2.857	.037*
	30대	3.457	.591		
	40대	3.447	.631		
	50대 이상	3.812	.566		

주 : *p<.05

연령에 따른 조직효과성의 인식 차이를 분석한 결과

를 살펴보면, 조직몰입 인식은 유의수준 0.05에서 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 조직효과성 인식의 변수 중 직무만족, 조직시민행동의 인식은 연령에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

구체적으로 살펴보면, 외근 경찰공무원의 조직몰입 인식은 50대 이상(3.812)이 가장 높게 나타났고, 20대(3.587), 30대(3.457), 40대(3.447) 순으로 파악되었다.

경찰공무원에게 있어서 연령과 계급은 일정 부분 비례하여 올라가게 된다. 50대 이상의 경찰공무원은 퇴임 시기가 도래하고 있어 승진에 대한 열망과 동시에 조직에서의 마무리가 요구되는 때라고 볼 수 있다. 또한 20대의 경찰공무원들은 대부분 입직 초기이다. 이들은 경찰공무원으로 초기 업무 파악과 원활한 임무 수행을 위해서 조직몰입이 크게 나타난 것으로 판단된다.

2.4 근무지역에 따른 조직효과성

표 4. 근무지역에 따른 조직효과성 인식 차이

구분	근무지역	평균	표준편차	F값	유의수준
직무만족	대도시권	3.401	.592	4.668	.003*
	중도시권	3.490	.629		
	소도시권	3.150	.798		
	농촌권	3.583	.465		
조직몰입	대도시권	3.454	.634	2.937	.034*
	중도시권	3.601	.575		
	소도시권	3.288	.798		
	농촌권	3.526	.512		

주 : *p<.05

근무지역에 따른 조직효과성 인식 차이를 분석한 결과를 살펴보면, 직무만족, 조직몰입에 대한 인식은 유의수준 0.05에서 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 하지만 조직효과성 인식의 요인 중 조직시민행동에 대한 인식은 근무지역에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

근무지역의 경우, 외근 경찰공무원의 직무만족 인식은 중도시권(3.490)과 농촌권(3.583)이 소도시권(3.150)보다 높은 것으로 나타났다. 또한 조직몰입에 대한 인식은 중도시권(3.601)이 소도시권(3.288)보다 높은 것으로

로 파악되었다.

2.5 경찰서 급지에 따른 조직효과성

「경찰청과 그 소속기관 조직 및 정원관리 규칙」 제 8조에서 경찰서의 등급기준을 제시하고 있다. 1급지는 특별시·광역시·도청소재지 경찰서, 인구 25만명 이상 시에 소재한 경찰서, 인구 25만명 이상 관할경찰서가 해당된다. 2급지는 인구 25만명 미만 시에 소재한 경찰서, 인구 15만명 이상 25만명 미만 관할경찰서이다. 3급지는 인구 15만명 미만 군에 소재한 경찰서가 해당된다.

표 5. 경찰서 급지에 따른 조직효과성 인식 차이

구분	경찰서 급지	평균	표준편차	F값	유의수준
직무 만족	1급지	3.352	.594	8.202	.000*
	2급지	3.717	.653		
	3급지	3.404	.612		
	1급지	3.407	.578		
조직 몰입	2급지	3.901	.525	17.671	.000*
	3급지	3.400	.645		
	1급지	3.380	.539		
조직 시민 행동	2급지	3.748	.444	12.401	.000*
	3급지	3.370	.552		
	1급지	3.380	.539		

주 : *p<.05

조사대상자의 경찰서 급지에 따른 조직효과성 인식의 차이를 살펴보면, 조직효과성 인식의 하위 변수인 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동에 대한 인식은 유의수준 0.05에서 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

구체적으로 살펴보면, 외근 경찰공무원의 직무만족 인식은 2급지(3.717)가 1급지(3.352)와 3급지(3.404)보다 높은 것으로 파악되었다.

또한 조직몰입 인식은 2급지(3.901)가 1급지(3.407)와 3급지(3.400)보다 높은 것으로 파악되었다.

마지막으로 외근 경찰공무원의 조직시민행동의 인식은 2급지(3.748)가 1급지(3.380)와 3급지(3.370)보다 높은 것으로 파악되었다.

2급지 경찰서의 경우 적정한 치안 수요와 이를 토대로 직무 수행에 대한 직무 만족과 조직몰입, 조직시민

행동이 타 급지의 경찰서보다 높게 나타난 것으로 보인다. 1급지 경찰서의 경우 과중한 업무 부담으로 인한 피로의 누적과 많은 조직구성원 사이에서 보상 즉 승진과 연결되는 근무성적평정 등의 부담으로 인해서 조직효과성에 대한 인식이 낮게 나온 것으로 사료되며, 3급지 경찰서의 경우 군에 소재한 지역적 특성으로 다른 경찰서와 비교할 때 조직효과성에 대한 인식이 낮게 나온 것으로 판단할 수 있다.

2.6 계급에 따른 조직효과성

표 6. 계급에 따른 조직효과성 인식 차이

구분	계급	평균	표준편차	F값	유의수준
조직 몰입	순경	3.635	.624	4.154	.007*
	경장	3.388	.556		
	경사	3.445	.635		
	경위	3.734	.641		
조직 시민 행동	순경	3.578	.552	5.778	.001*
	경장	3.292	.488		
	경사	3.440	.566		
	경위	3.653	.488		

주 : *p<.05

계급에 따른 조직효과성의 인식 차이를 살펴본 결과, 조직몰입, 조직시민행동에 대한 인식은 유의수준 0.05에서 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 하지만 조직효과성 인식의 하위 변수인 직무만족의 인식에 있어서는 유의미한 차이가 없는 것으로 조사되었다.

외근 경찰공무원의 조직몰입 인식은 경위(3.734)와 순경(3.635)이 경장(3.388), 경사(3.445)보다 높은 것으로 파악되었다.

조직시민행동 인식에 있어서는 경위(3.653)가 다른 계급보다 가장 높게 나타났으며, 그 다음은 순경(3.578), 경사(3.440), 경장(3.292) 순으로 조사되었다.

경찰공무원에게 있어서 계급은 조직구성원으로 자신의 역량을 개발시키고 업무에 전념할 수 있는 동기부여를 하는 중요한 요소임에 틀림없다. 경위 계급의 경우 경찰 조직에서 초급간부의 위치이다. 즉, 경찰공무원 개인에게 간부로서의 자부심과 긍지가 형성될 수 있고 그

에 따른 업무 수행과 책임이 필요한 계급이다. 또한 순경 계급의 경우 앞서 말한바와 마찬가지로 입직 초기에 해당하는 것으로 자신이 뜻한 경찰공무원으로서의 긍지와 열의가 높은 시기이다.

따라서 경위와 순경 계급은 조직의 직무 수행에 강한 조직몰입이 요구되는 기간이고, 공식적으로 요구되는 조직구성원으로서의 역할 이외에 다른 구성원들과 비공식적으로 요구되는 역할이 강조되는 것이다. 이로 인해 다른 계급보다 조직몰입과 조직시민행동의 변수가 높게 나타난 것으로 판단된다.

2.7 근무기간에 따른 조직효과성

표 7. 근무기간에 따른 조직효과성 인식 차이

구분	근무기간	평균	표준편차	F값	유의수준
조직몰입	5년 이하	3.645	.599	2.797	.026*
	6년~10년 이하	3.384	.529		
	11년~15년 이하	3.430	.656		
	16년~20년 이하	3.460	.672		
	21년 이상	3.690	.663		

주 : *p<.05

외근 경찰공무원의 근무기간에 따른 조직효과성의 인식 차이를 분석한 결과를 살펴보면, 조직효과성 인식의 요인 중 조직몰입에 대한 인식은 유의수준 0.05에서 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

하지만 직무만족, 조직시민행동의 인식은 근무기간에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 조사되었다.

구체적으로 살펴보면, 외근 경찰공무원의 조직몰입에 대한 인식은 근무기간 21년 이상(3.690)이 가장 높게 나타났고, 그 다음은 5년 이하(3.645), 16년~20년 이하(3.460), 11년~15년 이하(3.430), 6년~10년 이하(3.384) 순으로 파악되었다.

근무기간에 따른 조직효과성의 분석결과에서도 계급과 연령에 대한 부분을 고려하지 않을 수 없다. 21년 이상의 근무 경찰공무원과 5년 이하 근무 경찰공무원의

조직몰입에 대한 인식이 다른 근무기간 경찰공무원보다 높게 나타났다. 이는 전반적으로 근무기간의 경과에 따라 계급이 상승하는 경찰 조직의 특성을 간과할 수 없는 것으로 입직 초기의 계급과 21년 이상 근무한 계급의 조직몰입으로 해석할 수 있다.

IV. 제언 및 결론

분석결과에서 논의된 바와 같이 학력과 결혼여부를 제외한 항목에서 조직효과성에 대한 인식이 차이를 보였다.

대표적으로 성별과 관련하여 조직몰입에 대한 인식에 있어서 여성이 남성보다 높은 것으로 나타났다. 분석 결과를 통해 2010년 말을 기준으로 6.3%의 비율을 보이고 있는 경찰 조직에서 여성이 남성보다 조직에 전념하고 있다는 사실을 알 수 있다. 대다수 남성으로 구성되어 있는 경찰 조직에서 여성 경찰공무원이 과중한 업무 스트레스를 받지 않고 임무를 수행할 수 있도록 다른 국가 기관에 준하는 복지에 대한 고려가 필요하다고 본다. 승진과 복지에 있어서 경찰 조직은 다른 국가 기관보다 보수적이고 폐쇄적인 측면이 강하다. 이에 여성 경찰공무원에 대한 차이를 인식하고 복리 후생을 위한 시스템의 정착이 강조될 필요가 있으며, 남성 경찰공무원에게도 역차별을 방지할 수 있는 제도가 마련되어야 할 것이다.

연령별 조직효과성에 대한 인식을 살펴보면 조직몰입에 대한 인식은 50대 이상이 높았고 뒤를 이어 20대이다. 이는 경찰 조직에 입직 초기의 경찰공무원과 팀장 이상의 경우가 조직에 대한 애착과 전념 및 일체감을 갖고 활동하고 있다는 것이라고 볼 수 있다. 반면에 다른 연령대의 30대와 40대 경찰공무원은 상대적으로 조직몰입이 낮다는 것을 반증하고 있다.

30대와 40대 연령대의 경찰공무원은 경찰 조직에 입직하여 5년 이상 근무를 경험한 조직구성원들이다. 그들이 조직에서 획득한 지식과 업무에 대한 노하우는 동료 경찰공무원들에게 매우 유용한 정보로서 활용될 수 있는 것이다. 그러나 이들의 조직몰입이 낮다는 것은

경찰 조직의 문화와 업무 특성에서 기인된 것으로 볼 수 있으며, 이러한 상황은 경찰 조직에 있어서 막대한 손해일 뿐만 아니라 사회질서 유지에 있어서 국민에게 상당한 손해를 입히는 것이다.

경찰조직은 전반적으로 특화된 조직적 행동과 임무의 관계를 통해서 운용되고 있다. 하나의 임무가 주어지면 그것은 조직의 목표가 되고, 그 목표는 적합한 대상에 맞게 전략과 전술, 프로그램과 직무, 정책, 절차, 규칙으로 조직구성원의 행동에 영향을 미치게 된다 [15].

경찰공무원으로 입직 후에 일정 시간이 경과하면서 직면하는 대상에 대해서도 익숙해지고, 조직구성원 및 경찰 직무 수행의 절차와 규칙에 익숙해지면서 이들은 무사안일한 태도를 습득하게 되고, 조직 문화와 업무에서 매너리즘이 유발될 수 있는 것이다. 따라서 매너리즘에 빠지지 않고 경찰공무원으로서 긍지와 책임감을 형성할 수 있도록 교육 훈련 프로그램의 개발이 필요하다고 본다.

현대 경찰조직의 교육훈련은 경찰인사행정에 있어서 필수기능이며 지속적으로 시행하여야 한다. 또한 경찰 교육훈련은 계급이나 직급의 구분 없이 모든 경찰공무원을 대상으로 해야 한다[16]. 단순히 계급이나 직무와 관련된 전문교육에서 벗어나 경찰공무원으로서의 인성 교육과 외부 전문교육기관으로의 위탁교육도 필요할 것이다.

경찰서 급지에 따른 인식 중에서 다른 급지의 경찰서보다 2급지 경찰서에서 조직효과성에 대한 인식이 높은 것으로 나타났다. 반면에 3급지 경찰서의 경우 전반적으로 조직효과성 인식이 낮은 것으로 조사되었다. 이를 볼 때 3급지 경찰서에 근무하는 경찰공무원의 조직효과성을 향상시킬 수 있는 방안이 시급히 마련되어야 할 것이다. 획일적인 운영과 관리에서 탈피하여 경찰서 급지별·지구대별·파출소별로 세분화하여 차별화된 교육·훈련이 필요하다고 본다.

따라서 경찰조직의 목표 달성을 위해 내부 구성원의 조직효과성 향상을 위한 획일적 관리가 아닌 개별적인 관리가 필요하다. 이를 통해서 내부 구성원의 조직효과성을 향상시키고 조직에 대한 만족과 조직몰입, 조직시

민행동의 향상을 유도하고, 나아가 외부 고객인 국민의 만족을 유발하여 궁극적으로 사회질서 유지에 이바지할 수 있을 것이다.

참고 문헌

- [1] 최경희, “구성원의 행동특성이 조직유효성에 미치는 영향”, 미래교육연구, 제19권, 제1호, p.106, 2006.
- [2] http://likms.assembly.go.kr/law/jsp/Law.jsp?WORK_TYPE=LAW_BON&LAW_ID=A0888&PROM_NO=11031&PROM_DT=20110804&HanChk=Y
- [3] 경찰대학, 경찰방법론, 경찰공제회, pp.237-238, 2003.
- [4] 김종진, “조직혁신을 위한 조직효과성에 리더십이 미치는 영향”, 한국부패학회보, 제11권, 제3호, p.38, 2006.
- [5] 민진, *조직관리론*, 대영문화사, pp.100-101, 2009.
- [6] N. E. Fassina, D. A. Jones, and K. L. Uggerslev, “Relationship clean-up time : using meta-analysis and path analysis to clarify relationships among job satisfaction, perceived fairness, and citizenship behaviors,” *Journal of Management*, Vol.34, No.2, pp.161-188, 2008.
- [7] P. Brooke, P. Russell, and J. Price, “Discriminant validation of measures of job satisfaction, job involvement and organizational commitment,” *Journal of Applied Psychology*, Vol.73, pp.139-145, 1988.
- [8] J. H. Buitendach and H. De Witte, “Job insecurity, extrinsic and intrinsic job satisfaction and affective organisational commitment of maintenance workers in a parastatal,” *South African Journal of Business Management*, Vol.36, No.2, pp.27-37, 2005.
- [9] 이종두, “조직문화와 직무만족의 관련성에 관한

연구”, 충북대학교 대학원 박사학위 논문, p.50, 1996.

- [10] 홍신의, 조직행동, 문영사, pp.105-108, 2006.
- [11] 주재진, “경찰공무원의 근무성적평정 공정성 인식이 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구”, 동국대학교 대학원 박사학위 논문, pp.40-42, 2007.
- [12] E. Podsakoff, J. MacKenzie, J. Paine, and D. Bachrach, “Organizational citizenship behaviors : A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research,” *Journal of Management*, No.26, pp.513-563, 2000.
- [13] 한나영, 김영조, “심리적 임파워먼트와 조직시민행동의 관계에 대한 성취욕구의 조절효과 검증 : 부산지역 특급호텔 종사자를 중심으로”, 인사-조직연구, 제19권, 제1호, p.194, 2011.
- [14] Wm. M Bowler, Jonathon R.B. Halbesleben, and Jeff. R.B. Paul, “If you’re close with the leader, you must be a brownnose: The role of leader - member relationships in follower, leader, and coworker attributions of organizational citizenship behavior motives,” *Human Resource Management Review* No.20, 2010.
- [15] G. W. Cordner, and K. E. Scarborough, Police Administration, LexisNexis, pp.46-47, 2010.
- [16] 이황우, 경찰인사행정론, 법문사, p.172, 2007.

<관심분야> : 경찰인사, 재난관리, 위기관리, 경찰운용, 경찰조직.

조 민 상(Min-Sang Cho)

정회원



- 2005년도 : 순천향대학교 경찰행정학과(경찰학사)
- 2009년도 : 순천향대학교 경찰행정학과(경찰학석사)
- 2010년도 : 순천향대학교 경찰행정학과(박사과정)

▪ 현재 : 순천향대학교 경찰행정학과 박사과정

<관심분야> : 경찰조직, 경찰인사, 위기관리, 경찰교육, 조직행동.

저 자 소 개

조 호 대(Ho-Dae Jo)

정회원



- 1997년도 : 동국대학교 경찰행정학과(행정학사)
- 1999년도 : 동국대학교 경찰행정학과(법학석사)
- 2003년도 : 동국대학교 경찰행정학과(경찰학박사)

▪ 현재 : 순천향대학교 경찰행정학과 교수