

경찰관서 규모가 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향

The Effect of Police Department Size on Job Satisfaction and Turnover Intention among Police Officers

신성원

대구한의대학교 경찰행정학과

Seong-Won Sin(police7@dhu.ac.kr)

요약

이 연구에서는 경찰의 조직적 특성 중 경찰관서의 규모가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향을 살펴본다. 경찰관서 규모에 따른 직무만족 및 이직의도의 차이를 살펴보기 위해 독립변수는 관서규모와 급지, 종속변수는 직무만족과 이직의도로 구성하여 일원변량 분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였다. 그 결과 관서규모와 급지 둘 다 직무만족과 이직의도에서 통계적으로 유의미한 수준의 차이가 발견되었다.

구체적으로 첫째, 관서규모에 따른 직무만족 수준에서는 경찰관이 근무하는 관서규모가 작을수록 직무만족의 수준이 낮고, 관서규모가 클수록 직무만족의 수준이 높은 것으로 나타났다. 둘째, 관서규모에 따른 이직의도 수준에서는 통계적으로 유의한 결과는 아니나 경찰서·지구대 근무자 보다는 지방청 근무자의 이직의도가 상대적으로 낮게 나타났다. 셋째, 급지에 따른 직무만족 수준에서는 상급지 경찰서에 근무할수록 직무만족의 수준이 낮고 하급지 경찰서에 근무할수록 직무만족의 수준이 높은 것으로 나타났다. 넷째, 급지에 따른 이직의도 수준에서는 상급지 경찰서에 근무할수록 이직의도의 수준이 높고 하급지 경찰서에 근무할수록 이직의도의 수준이 낮은 것으로 나타났다.

■ 중심어 : | 경찰관 | 경찰관서 | 규모 | 직무만족 | 이직의도 |

Abstract

In this study, I examine whether differences in the levels of job satisfaction and turnover intention exist with regard to the police department size. To accomplish this, a way ANOVA analysis of variance(One-way ANOVA) was conducted. As a result, a significant differences were found in job satisfaction and turnover intention according to the department size and grade.

Specifically, first, in the job satisfaction level on the department size, the smaller department size was, the lower job satisfaction level was and the bigger department size was, the higher job satisfaction level was. Second, in the turnover intention level on the department size, the result was not statistically significant. Third, in the job satisfaction level on the department grade, the lower department grade was, the higher job satisfaction level was and the higher department grade was, the lower job satisfaction level was. Fourth, in the turnover intention level on the department grade, the lower department grade was, the lower turnover intention level was and the higher department grade was, the higher turnover intention level was.

■ keyword : | Police Officers | Police Department | Size | Job Satisfaction | Turnover Intention |

I. 서론

삼성경제연구소는 2013년 8월에 직장인 849명을 대상으로 한 온라인 조사 결과를 분석하여 ‘직장인의 행복에 관한 연구’라는 보고서를 발표하였다.

이 연구에 따르면 한국 직장인의 평균 행복 수준은 100점을 만점으로 봤을 때 55점이라는 조사 결과가 나왔는데, 이는 ‘수우미양가’로 따지면 ‘가’에 해당하는 점수다.

구체적으로는 업무 의미감, 상사·동료와의 관계, 심리상태 등 직장생활 요인과 경제적 상황, 기부, 가족관계 등 일상생활 요인 총 16개를 통해 분석하였는데, 직장인이 평균적으로 ‘삶 전반에서 느끼는 행복’은 64점인데 비해 ‘직장생활에서 느끼는 행복’은 55점으로 직장인이 일상생활보다 회사에서 느끼는 행복감이 떨어지는 것으로 나타났다.

또한, 직장인의 평균 ‘이직의도’는 49점으로 절반가량은 회사를 그만두려는 잠재적 의지가 있는 것으로 드러났다. 다만, 행복 수준이 높은 직장인일수록 ‘이직의도’가 줄어드는 경향이 나타났다[1].

표 1. 경찰관 직무만족도 추세

연도	'05년	'06년	'07년	'08년	'09년	'10년	'11년
점수	48.9	53.8	57.3	61.4	62.9	64.5	71.2
전년 대비	-	4.9 ↑	3.5↑	4.1↑	1.5↑	1.6↑	6.7↑

한편, 경찰청에서 발표한 보도자료에 따르면 2005년 처음 경찰관 직무만족도를 조사한 이래로 매년 꾸준히 증가하여 2011년은 2005년도 대비 22.3점이나 증가하였다[2].

이 자료만 보면 경찰관의 직무만족 수준은 민간분야를 비롯한 타 조직의 추종을 불허할 정도로 높은 수준인 것이다. 이 결과가 사실이라면 경찰 조직은 물론 국민을 위해서도 매우 고무적인 것이겠으나, 경찰관의 직무만족도가 단 한해도 감소하지 않고 가파르게 상승하였으며, 동 기간에 대부분의 조사에서 타 조직은 50점 전후의 직무만족 수준이 나타났는데 유독 경찰 조직만 높은 상승 끝에 70%를 상회하는 직무만족도가 나타났

다는 사실은 연구자로서 그 결과를 그대로 수용하고 해석하기에 의문의 여지가 많을 수밖에 없다.

그러나 이러한 결과를 객관적으로 검토할 수 있는 경찰관의 직무만족 및 이직의도에 대한 선행연구가 많지 않으며, 국내·외에 경찰관서 규모에 따른 직무만족 및 이직의도의 차이에 대한 선행연구가 거의 없는 실정이다.

따라서 이 연구에서는 경찰관의 직무만족과 이직의도를 구체적으로 고찰하기로 한다. 세부적으로는 경찰의 조직적 특성 중 경찰관서의 규모에 따른 직무만족과 이직의도 수준을 비교, 분석하여 보기로 한다. 이를 통해서 경찰관서 규모에 따른 경찰관의 직무만족과 이직의도 수준에 차이가 존재하는 지를 검증하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 직무만족

직무만족이란 조직구성원이 자신이 담당하고 있는 직무를 수행하는 과정에서 직무와 관련하여 갖게 되는 직무에 대한 태도, 신념, 욕구, 가치 등의 수준이나 차원에 따라 자신의 직무경험을 평가하여 얻을 수 있는 긍정적인 정서 상태라고 정의할 수 있겠다[3].

경찰에 있어서 직무만족은 경찰행정의 성과를 평가는 중요한 척도가 된다. 경찰관이 직무만족을 할 때 경찰 조직을 위해 보람을 갖고 공헌을 하게 되며 개인적 행복감과 만족감도 높아지게 될 것이다[4].

이처럼 직무만족은 경찰활동에 중요한 영향을 미치는 요인이기 때문에 다양한 주제의 많은 연구들이 지속적으로 있어왔다. 이 중 몇 가지만 검토하여 보면 다음과 같다.

서규하(1997)는 경찰관의 직무만족에 관한 실태분석과 평가를 하였는데, 구체적으로 직무내적요인, 근무환경요인, 인간관계적 요인과 직무만족과의 관계를 분석하여 이 요인들이 직무만족과 관련성이 있다는 사실을 밝혀냈다[5].

김보환(2001)은 비간부 경찰관의 직무만족에 영향을 미치는 요인들을 실증적으로 조사·분석하였는데, 우

리나라 비간부 경찰관은 승진기회가 적기 때문에 동기 요인 보다는 위생요인이 직무만족에 더 큰 영향을 미칠 것이라는 기본 가정 하에 11개의 가정을 설정하여 이루어졌다. 연구 결과, 동기요인 중에는 개인적인 발전성과 성취감을 느낄 때, 승진의 기회가 많다고 생각할 때 직무만족이 높은 것으로 나타났고, 인정감도 어느 정도 관계가 있으나 책임감은 별로 관계가 없는 것으로 나타났다. 위생요인 중에는 징벌과 직업의 안정성이 가장 관계가 높은 것으로 나타났고 나머지 요인들도 직무만족과 상당한 관계가 있는 것으로 나타났다[6].

이상원(2002)은 경찰교육훈련(교과과정, 교수요원, 교육환경, 교육일반)이 개인적 특성(연령, 학력, 근무처, 근무지역, 재직연수) 및 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 실증적으로 연구하였다. 연구의 결과, 경찰관의 재직연수는 교육훈련 이후의 직무태도의 변화에 영향을 미치는 것으로 밝혀졌고, 교육훈련변수(교과과정, 교육환경)는 직무만족에 영향을 미치는 것으로 확인되었다[7].

김구(2005)는 경찰관의 직무스트레스 요인이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 치안센터 민원담당관을 중심으로 분석하였다. 그 결과, 직무스트레스 요인은 직무만족에 유의한 영향을 미치며, 직무만족은 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로 직무스트레스 요인인 역할갈등, 역할모호, 역할과부담이 증가할수록 직무만족이 낮아지며 직무만족에 영향을 미치는 원인으로 확인되었고, 역할모호는 조직몰입에도 영향을 미치는 것으로 드러났다[8][9].

2. 이직의도

이직의 개념은 Mobley(1979)에 따르면 “조직으로부터 금전적 보상을 받는 개인이 조직구성원으로서의 자격을 종결짓는 것”이라고 정의하여, 개인 스스로 자발적으로 직장을 떠나는 자발적 이동의 개념으로서 이직의 개념을 정의하고 있다[10].

Brown과 Peterson(1993)은 이직의도가 실제 이직행동을 효과적으로 예측해 주는 선행변수이기 때문에 조직구성원의 행동적 성과변수인 이직행위의 대체개념으로서 이직의도를 강조하였다[11].

이직의도는 조직구성원의 업무에 대한 성취감을 저하시키고, 조직발전에 부정적인 결과를 초래하는 요인이지만, 반면에 조직을 개선하고 부정적 요인을 최소화하기 위한 예측도구로 활용할 수 있는 의의가 있다[12].

이직은 분류방식 내지는 기준에 따라 여러 형태로 분류할 수 있다. 이 중 대표적인 방식이 발생형태와 통제형태에 따른 분류이다. 즉, 이직은 발생형태에 따라 자발적 이직과 비자발적 이직으로 분류되며, 통제형태에 따라 회피가능 이직과 회피불가능 이직으로 분류된다.

먼저 발생형태별 이직을 살펴보면, 이직은 이직에 대한 의사결정의 주체 내지 근로자의 의사 반영여부에 따라 자발적 이직과 비자발적 이직으로 나누어지는데, 자발적 이직은 임금, 근무조건, 감독, 부양가족, 임신 등의 사유로 이직에 대한 의사결정의 주체가 조직구성원 자신인 경우를 의미하며, 비자발적 이직은 해고, 강제퇴직, 일시해고, 질병, 사망 등의 이유로 이직에 대한 의사결정의 주체가 조직이나 기타 환경요인 등에 의해 영향을 받는 경우를 의미한다[13].

다음으로 통제형태별 이직을 살펴보면, 조직 관리자 내지는 사용자의 통제가능여부에 따라 회피가능 이직과 회피불가능 이직으로 구분된다. 즉, 회피가능 이직은 조직 관리자 내지 사용자가 통제할 수 있는 임금, 복지, 근무시간, 작업조건 등의 이유로 이직하는 경우를 의미하며, 회피불가능 이직은 조직 관리자 내지 사용자가 통제할 수 없는 사망, 정년퇴직, 임신 등의 이유로 이직하는 경우를 의미한다[14].

Gibson 등(1985)은 스트레스로 인해 결근, 이직, 생산성 저하, 소외감 발생, 직무불만족, 조직몰입, 충성심 감소 등의 역반응이 발생한다고 주장하였다[15]. 스트레스는 결근이나 이직 같은 부정적 행동을 직간접적으로 유발한다[16].

3. 경찰관서 규모에 따른 차별적 특성

많은 연구자들은 대형 경찰관서와 소형 경찰관서 소속 경찰관들의 행동과 태도에 차이가 있음을 밝혀냈다[17]. 대형 경찰관서는 일반적으로 준군대적이고 상하 계층제를 지닌 관료적 조직이고, 효율성·규율·생산성을 강조한다[18].

대형 경찰관서는 업무와 인간관계 모두에 부정적 영향을 미치는 상관과 부하 간의 사회적 거리감이 크다고 여겨진다[19]. 반면에 대형 경찰관서는 지역사회와의 효과적 연계와 지지는 적다고 여겨진다[20].

Ostrom 등(1977)은 대형 경찰관서와 소형 경찰관서의 경찰활동에 대한 차별적 강조가 있었다고 주장하였는데, 특히 소형 경찰관서의 순찰활동에 대해서는 많은 관심이 주어졌다고 주장하였다[21].

경찰관의 태도에 대한 경찰관서 규모의 영향은 많은 학문적 관심을 받아왔다. Terry(1981)는 더욱 참여적인 조직과 리더십이 노동자들의 만족을 높인다는 연구를 인용하였다. Gaines 등(1999)은 경찰조직이 보신적이고 책임을 지지 않는다는 경찰관들의 인식 때문에 관료적 경찰기관의 업무가 대개 좌절감과 스트레스를 주게 된다고 주장하였다[22].

White와 Marino(1983)는 직무활동에 대한 영향력의 부족이 경찰관들에게 스트레스를 유발한다는 사실을 밝혔다[23]. Spielberg 등(1981)은 경찰활동의 스트레스 요인을 연구하여 소형·농촌형·근교형 경찰관서의 경찰관들이 대형·도시형 경찰관서의 경찰관들보다 부족한 인력을 주요한 스트레스 요인으로 여긴다는 사실을 밝혔다[24].

대부분의 경찰 스트레스 연구는 대형·관료적 경찰관서에 중점을 두어왔다. Crank와 Caldero(1991)는 대중과 사법부로부터의 위협, 모독, 역경에 대한 가능성이 스트레스 연구를 이끌어왔다고 하였다. 그러나 이러한 특성들은 소형 경찰관서에는 해당이 없을 수 있다. 만일 대형 경찰관서와 소형 경찰관서 간에 심각한 차이가 있다면 소형 경찰관서에 대한 연구결과의 일반화에 문제가 생길 수 있다[25].

Morash와 Haar(1995)는 경찰관서 규모가 경찰 스트레스의 수준과 경찰활동에 있어서 스트레스 요인의 실재를 설명한다고 주장하였다. 또한, 일부 연구결과 분석에 따르면 경찰관서 규모와 직무 스트레스 사이에 정적인 상관관계가 드러났다[26].

Regoli 등(1989)은 대형 경찰관서에서는 스트레스를 야기하는 경찰 간부 또는 수뇌부의 통제가 적다는 연구를 인용하였다. 또한, 소형 경찰관서에서는 상관과 부하

사이의 물론 지역사회 구성원들과 경찰관들 사이에 비공식적 관계가 더욱 돈독하다는 연구를 인용하였다. 이러한 격의 없음은 더욱 편안하고 지원적인 환경을 초래할 수 있고, 스트레스의 수준을 저하시킬 수 있다[27].

다른 경찰관들의 인정과 지지에 대한 의존은 경찰관서의 규모에 따라 다를 수 있다. 대형·도시형 경찰관서는 작은 관서들에 비해 더욱 복잡하고 관료적인 조직적 특성을 지니기 쉽게 때문에 각 관서 내의 관계는 조직적 구조에 따라 다를 것으로 여겨진다[28].

또한, 대형 경찰관서와 소형 경찰관서는 담당 인구가 다르다. 이러한 담당 인구의 차이는 범집행에 대한 다양한 수요와 압력과 지역사회 치안서비스에 대한 노력을 야기한다[29][30].

III. 연구의 방법

1. 연구의 설계 및 도구

이 연구에서는 경찰관서 규모에 따른 직무만족과 이직의도 수준을 비교하기 위하여 다음과 같이 독립변수와 종속변수를 구성하고 측정하였다.

먼저 독립변수는 관서규모와 급지 2가지로 구성하였다. 관서규모는 조사대상자가 근무하는 관서를 지방경찰청, 경찰서, 지구대·파출소 3가지로 나누어 측정하였다. 급지는 지방경찰청, 1급지 경찰서, 2급지 경찰서, 3급지 경찰서 근무 4가지로 나누어 측정하였다.

참고로 경찰청의 「경찰기관의 조직 및 정원관리규칙」에서는 경찰서 등급 결정기준을 아래의 [표 2]와 같이 규정하고 있다.

표 2. 경찰서 등급 결정기준

등급	등급 결정 기준
1급지 (대도시형)	특별시, 광역시, 도청소재지 경찰서 인구 25만명 이상 시에 소재한 경찰서 인구 25만명 이상 관할경찰서
2급지 (중소도시형)	인구 25만명 미만 시에 소재한 경찰서 인구 15만명 이상 25만명 미만 관할경찰서
3급지 (농어촌형)	인구 15만명 미만 군에 소재한 경찰서

자료 : 경찰청, 경찰기관의 조직 및 정원관리규칙

가장 큰 규모인 1급지 경찰서는 인구 기준으로 25만 명 이상인 도시에 소재한 대도시형 경찰서를 의미한다. 중간 규모인 2급지 경찰서는 인구 기준으로 15만명 이상 25만명 미만인 도시를 관할하는 중소도시형 경찰서를 의미한다. 가장 작은 규모인 3급지 경찰서는 인구 기준으로 15만명 미만인 군에 소재한 농어촌형 경찰서를 의미한다.

다음으로 종속변수는 직무만족과 이직의도 2가지로 나누어 구성하였다.

직무만족은 Davison과 Cooper(1983)가 연구에서 사용한 문항들을 토대로 직무만족을 측정하기 위해 개발한 것으로[31], 이 연구에서는 김정인(1997)이 변안한 것을 활용하였다. 구체적으로 이 척도는 승진, 임금, 직무 자체, 감독자, 동료 등의 5가지 사항을 묻는 7점 척도 문항으로 구성되었다[32].

끝으로 이직의도는 실제 이직행동을 효과적으로 예측하기 위한 선행요인 역할을 수행하는데[33], 이를 측정하기 위하여 천순덕(2005)이 호텔종사자들을 대상으로 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입, 이직의도 등을 조사한 설문 중 이직의도 관련 문항들을 경찰 직무에 적합하게 수정·보완하여 5개 문항으로 재구성한 것을 활용하였다[34].

표 3. 주요 변인의 설문내용

변인	설문내용
직무만족	나는 직장에서의 승진 기회가 합리적이라고 생각한다
	나는 하고 있는 일에 비해 임금(봉급) 수준이 적절하다고 본다
	나는 하고 있는 일 자체에 대해서 만족감을 느낀다
	나는윗사람들과 만족스러운 관계를 맺고 있다고 생각한다
이직의도	나는 동료들과 만족스러운 관계를 맺고 있다고 생각한다
	나는 다른 직업을 가져보고 싶다
	나는 종종 경찰을 그만 두고 싶은 생각이 든다
	나는 조만간 새 직장은 찾아 나설 생각을 하고 있다
	나는 적극적으로 다른 직장을 알아보고 있다
	나는 가능한 빨리 다른 직업으로 옮겨려고 한다

표 4. 각 변인의 신뢰도 분석

변인	문항수	Cronbach α
직무만족	5	.690
이직의도	5	.847

각 변인들의 신뢰도 분석 결과는 신뢰도인 Cronbach α 를 살펴보면, 직무만족은 .690, 이직의도는 .847으로 대체적으로 높게 나타났다.

2. 연구의 가설

이 연구는 경찰의 조직적 특성 중 경찰관서의 규모에 따른 직무만족과 이직의도 수준을 비교·분석하는 것이 목적이다. 이를 통해서 경찰관서 규모에 따른 경찰관의 직무만족과 이직의도 수준에 차이가 존재하는 지를 검증하고자 하였다.

그러나 앞서 살펴본 바와 같이 국내·외에 경찰관서 규모에 따른 직무만족 및 이직의도의 차이에 대한 선행 연구가 거의 없는 실정이다.

따라서 이 연구에서는 다음과 같이 자체적으로 연구 가설을 설정하여 활용하였다.

- 연구가설 I : 경찰관서 규모에 따라 경찰관의 직무만족 수준에 유의한 차이가 있을 것이다.
 연구가설 II : 경찰관서 규모에 따라 경찰관의 이직의도 수준에 유의한 차이가 있을 것이다.
 연구가설 III : 경찰서 급지에 따라 경찰관의 직무만족 수준에 유의한 차이가 있을 것이다.
 연구가설 IV : 경찰서 급지에 따라 경찰관의 이직의도 수준에 유의한 차이가 있을 것이다.

3. 조사의 대상

이 연구의 조사 대상자는 우리나라 경찰관을 모집단으로 하여 전국에서 무작위 추출하였다. 표집된 조사대상자는 전국 23개 경찰서에 근무하는 현직 경찰관이었다.

자료의 수집은 자기기입식 설문지를 통해 실시하였으며, 연구자 및 사전에 교육을 받은 연구보조자가 지방경찰청, 경찰서, 순찰지구대, 파출소 등의 경찰관서에 직접 방문하여 담당자에게 연구의 취지를 설명하고 설문지를 배부한 후, 향후에 다시 방문하여 작성된 설문지를 회수하는 방식으로 이루어졌다.

그 결과 총 1,117부를 회수하였다. 회수된 설문지 중 응답이 불성실하여 통계적으로 활용할 수 없는 자료를

제외하고 974부를 최종적으로 연구에 활용하였다.

표 5. 조사대상자의 근무관서별 인원

근무관서	빈도(명)	비율(%)
지방경찰청	148	15.2
1급지 경찰서	254	26.1
2급지 경찰서	168	17.2
3급지 경찰서	95	9.8
1급지 지구대	179	18.4
2급지 지구대	36	3.7
3급지 지구대	27	2.8
치안센터	13	1.3
파출소	54	5.5
합 계	974	100

조사대상자의 관서규모별 인원을 살펴보면 경찰서에 근무하는 경찰관이 517명(53.1%)으로 가장 많았고, 다음으로 지구대 및 파출소에 근무하는 경찰관 309명(31.7%), 지방경찰청에 근무하는 경찰관 148명(15.2%) 순으로 나타났다.

조사대상자를 급지별로 살펴보면 1급지 경찰서에 근무하는 경찰관이 433명(47.8%)으로 가장 많았고, 2급지 경찰서 204명(22.5%), 3급지 경찰서 122명(13.5%) 순으로 나타났다. 지방경찰청에 근무하는 경찰관은 148명(16.4%)이었다.

IV. 연구의 결과

1. 관서규모별 직무만족 및 이직의도

여기서는 첫 번째 독립변수인 관서규모에 따른 종속변수인 직무만족 및 이직의도의 차이를 살펴보기 위해 일원변량 분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였다.

표 6. 관서규모별 직무만족 수준

구 분	평균	표준편차	F값	유의확률
지방청	21.09	3.951	9.369	.000
경찰서	19.59	4.140		
지구대	19.29	4.670		

먼저 관서규모에 따른 직무만족 수준에서는 통계적으로 유의미한 결과가 나타났다. 직무만족이 지방청 21.09, 경찰서 19.59, 지구대 19.29 순으로 드러나 경찰

관이 근무하는 관서규모가 클수록 직무만족이 높음을 확인할 수 있었다.

표 7. 관서규모별 이직의도 수준

구 분	평균	표준편차	F값	유의확률
지방청	6.87	1.998	1.344	.261
경찰서	7.20	2.182		
지구대	7.12	2.066		

한편, 관서규모에 따른 이직의도 수준에서는 통계적으로 유의미한 결과가 나타나지 않았다. 유의한 결과는 아니나 경찰서 7.20, 지구대 7.12, 지방청 6.87로 드러나 경찰서·지구대 근무자 보다는 지방청 근무자의 이직의도가 상대적으로 낮음을 확인할 수 있었다.

2. 급지별 직무만족 및 이직의도

다음으로 두 번째 독립변수인 급지에 따른 종속변수인 직무만족 및 이직의도의 차이를 살펴보기 위해 일원변량 분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였다.

표 8. 급지별 직무만족 수준

구 분	평균	표준편차	F값	유의확률	
생활	지방청	21.09	3.951	7.998	.000
	1급지	19.19	4.405		
	2급지	19.97	4.053		
	3급지	20.11	4.098		

먼저 급지에 따른 직무만족 수준에서는 통계적으로 유의미한 결과가 나타났다. 지방청 21.09, 3급지 20.11, 2급지 19.97, 1급지 19.19 순으로 드러나 내근 근무인 지방청이 가장 높았고, 그 외는 급지가 높은 대도시에서 근무하는 경찰관보다는 급지가 낮은 중소도시나 농촌형 경찰관서에 근무하는 경찰관의 직무만족 수준이 높음을 확인할 수 있었다.

이는 2011년도에 경찰청에서 실시한 경찰관 직무만족도 조사의 결과와 일치하는 것이다. 당시 연구에서 근무형태별로는 내근 77.1점, 외근 70.6점 순으로 외근에 비해 내근의 직무만족도가 높았으며, 경찰서 급지별로는 3급지 77.0점, 2급지 74.2점, 1급지 72.0점 순으로 도시형보다는 농촌형 경찰서의 직무만족도가 높게 나타났다[35].

표 9. 급지별 이직의도 수준

구 분		평균	표준 편차	F값	유의 확률
생활	지방청	6.87	1.998	4.110	.007
	1급지	7.36	2.312		
	2급지	6.91	1.724		
	3급지	6.82	1.894		

다음으로 급지에 따른 이직의도 수준에서는 통계적으로 유의미한 결과가 나타났다. 1급지 7.36, 2급지 6.91, 지방청, 6.87, 3급지 6.82 순으로 드러나 대도시형인 1급지 경찰서에 근무하는 경찰관의 이직의도 수준이 중소도시형인 2급지와 농어촌형인 3급지에 근무하는 경찰관들보다 상당히 높게 나타났다.

V. 결론

이 연구에서는 경찰의 조직적 특성 중 경찰관서의 규모가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향을 살펴보았다.

경찰관서 규모에 따른 직무만족과 이직의도 수준의 차이를 살펴보기 위해 독립변수는 관서규모와 급지, 종속변수는 직무만족과 이직의도로 구성하여 일원변량 분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였는데 관서규모와 급지 둘 다 직무만족과 이직의도에서 통계적으로 유의미한 수준의 차이가 발견되었다.

이를 좀 더 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 관서규모에 따른 직무만족 수준에서는 통계적으로 유의미한 결과가 나타났는데, 경찰관의 직무만족 수준이 지방청, 경찰서, 지구대 순이었다. 따라서 경찰관이 근무하는 관서규모가 클수록 직무만족이 높은 것으로 드러났다. 이는 내근근무를 위주로 하는 지방청, 경찰서 보다 외근근무를 위주로 하는 일선 경찰관들이 직무수행 중 다양한 스트레스 상황에 노출될 가능성이 높아 만족도가 떨어지기 때문일 것이다. 이러한 결과는 앞서 살펴본 경찰청에서 실시한 경찰관 직무만족도 조사의 결과와도 일치하는 것이다(내근 77.1점, 외근 70.6점).

둘째, 관서규모에 따른 이직의도 수준에서는 통계적으로 유의미한 결과가 나타나지 않았다. 유의한 결과는 아니나 이직의도가 경찰서, 지구대, 지방청 순으로 드러

났다.

셋째, 급지에 따른 직무만족 수준에서는 통계적으로 유의미한 결과가 나타났는데, 지방청, 3급지, 2급지, 1급지 순이었다. 따라서 내근인 지방청이 가장 높았고, 그 외는 대도시형인 1급지에서 근무하는 경찰관들보다 중소도시형인 2급지와 농어촌형인 3급지에 근무하는 경찰관들의 직무만족 수준이 높은 것으로 드러났다. 이는 아무래도 농어촌이나 중소도시에 비해 대도시가 상대적으로 업무 및 사건이 양적·질적으로 부하가 클 가능성이 높기 때문일 것이다. 이 역시 경찰청에서 실시한 경찰관 직무만족도 조사의 결과와도 일치하는 것이다(3급지 77.0점, 2급지 74.2점, 1급지 72.0점).

넷째, 급지에 따른 이직의도 수준에서는 통계적으로 유의미한 결과가 나타났는데, 1급지, 2급지, 지방청, 3급지 순이었다. 따라서 대도시형인 1급지 경찰서에 근무하는 경찰관의 이직의도 수준이 중소도시형인 2급지와 농어촌형인 3급지에 근무하는 경찰관들보다 상당히 높은 것으로 드러났다. 이는 경찰관서의 환경적 차이에 의한 것으로 대도시 경찰관서의 업무가 그 만큼 더 힘들다는 사실을 반영하는 것이다.

결론적으로 직무만족 수준이 낮은 경찰관서일수록 이직의도가 높고, 직무만족 수준이 높은 경찰관서일수록 이직의도가 낮게 나타나는 경향을 확인할 수 있었다.

끝으로 이러한 연구결과를 바탕으로 간단하게 두 가지 정책적 제언을 하고자 한다.

먼저, 관서규모와 관련해서는 내근근무를 위주로 하는 지방청, 경찰서 보다 외근근무를 위주로 하는 지구대 일선 경찰관들의 직무만족 수준을 높이기 위해 다양한 지원 프로그램을 마련할 것이 요구된다. 예를 들어, 지역실정에 적합한 근무체계의 도입, 현장직원 중심의 승진체계 확립, 경제적 보상의 확대, 일선 현장에 대한 관심과 배려 등을 통해 일선 경찰관들의 사기를 더욱 증진시켜줄 것이 요구된다.

다음으로 급지와 관련해서는 급지가 높아질수록 직무만족 수준이 낮아졌다. 따라서 대도시에 근무하는 경찰관들에게 차별적인 관심과 지원이 요구된다. 앞서 제시한 방안들과 더불어 본인이 원하는 경우 근무지역 변경 같은 적극적 대안들을 제공하는 것을 고려할 필요가

있다.

또한, 경찰관들의 직무만족 수준을 높이고, 이직의도 수준을 낮추기 위해서는 앞으로 더욱 더 많은 후속 연구 역시 지속적으로 이루어져야 할 것이다.

참 고 문 헌

- [1] 연합뉴스, 2013년 8월 20일자.
- [2] 경찰청 보도자료, 2011년 11월 16일자.
- [3] 신성원, “경찰관의 폭력피해경험이 탈진감 및 직무만족에 미치는 영향”, 한국경찰학회보, 제12권, 제1호, pp.124-125, 2010.
- [4] 이상원, “경찰관서장의 변혁적 리더십이 부하의 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구”, 한국공안행정학회보, 제17호, pp.261-288, 2004.
- [5] 서규하, “경찰관의 직무만족에 관한 실태분석과 평가”, 한국공안행정학회보, 제6호, pp.295-324, 1997.
- [6] 김보환, “경찰공무원의 직무만족에 관한 연구: 비간부 경찰관을 중심으로”, 한국공안행정학회보, 제11호, pp.39-69, 2001.
- [7] 이상원, “경찰관의 개인적 특성 및 교육훈련과 직무만족과의 관련성에 관한 연구: 초급간부 경사·경위 경찰관을 중심으로”, 한국공안행정학회보, 제14호, pp.135-157, 2002.
- [8] 김구, “경찰공무원의 직무스트레스 요인이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향: 치안센터 민원담당관을 중심으로”, 한국사회와 행정연구, 제16권, 제3호, pp.59-87, 2005.
- [9] 신성원, “경찰관의 폭력피해경험이 탈진감 및 직무만족에 미치는 영향”, 한국경찰학회보, 제12권, 제1호, pp.126-127, 2010.
- [10] 박영진, 안황권, 왕석원, “민간경비원의 직무스트레스가 이직의사에 미치는 영향”, 경호경비연구, 제12호, p.181, 2006.
- [11] 이환범, 이수창, “경찰공무원의 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입과 이직의도 간의 상호관계에 관한 연구”, 한국조직학회보, 제3권, 제2호, p.88, 2006.
- [12] 김형섭, “호텔종사원의 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입과 이직의도와와의 관계에 대한 연구”, 관광연구, 제19권, 제3호, 2005.
- [13] 이환범, 이수창, “경찰공무원의 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입과 이직의도 간의 상호관계에 관한 연구”, 한국조직학회보, 제3권, 제2호, p.89, 2006.
- [14] 박영진, 안황권, 왕석원, “민간경비원의 직무스트레스가 이직의사에 미치는 영향”, 경호경비연구, 제12호, p.182, 2006.
- [15] 박성수, “경찰공무원의 스트레스가 이직에 미치는 영향에 관한 연구”, 한국공안행정학회보, 제13호, p.114, 2002.
- [16] 신성원, “경찰관의 심리적 탈진이 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향”, 한국콘텐츠학회논문지 제10권, 제7호, pp.338-340, 2010.
- [17] M. K. Brown, *Working the Street: Police Discretion and the Dilemmas of Reform*, Russell Sage Foundation, Troy, NY, 1981.
- [18] E. Bittner, *The Functions of Police in Modern Society*, National Institutes of Mental Health, Rockville, MD, 1970.
- [19] M. Banton, *The Policeman in the Community*, Basic Books, New York, NY, 1964.
- [20] J. P. Crank and M. Caldero, “The production of occupational stress in medium-sized police agencies: a survey of line officers in eight municipal departments,” *Journal of Criminal Justice*, Vol.10, pp.339-349, 1991.
- [21] E. Ostrom, R. Parks, and G. Whitaker, “The Police Services Study,” Bloomington, Workshop in Political Theory and Policy Analysis, Indiana University, 1977.
- [22] L. Gaines, M. Southerland, and J. Angell, *Police Administration*, McGraw-Hill, New York, NY, 1991.

[23] S. White and K. Marino, "Job attitudes and police stress: an exploratory study of causation," *Journal of Police Science and Administration*, Vol.11, No.3, pp.264-274, 1983.

[24] C. D. Spielberger, L. G. Westbury, K. S. Grier, and G. Greenfield, *The Police Stress Survey*, Human Resources Institute, Monograph Series Three: No.6, University of South Florida, Tampa, FL, 1981.

[25] R. Regoli, J. Crank, and R. Culbertson, "Police cynicism, job satisfaction and work relations of police chiefs: an assessment of the influence of department size," *Sociological Focus*, Vol.22, No.3, pp.161-171, 1989.

[26] M. Morash and R. Haarr, "Gender, workplace problems and stress in policing," *Justice Quarterly*, Vol.12, pp.113-140, 1995.

[27] M. Reiser, "Some organizational stresses on policemen," *Journal of Police Sciences and Administration*, Vol.2, No.2, pp.277-290, 1974.

[28] E. D. Poole, R. M. Regoli, and R. Lotz, "Linkages between professionalism, work alienation and cynicism in large and small departments," *Social Science Quarterly*, Vol.59, No.3, pp.525-534, 1978.

[29] L. W. Brooks and N. L. Piquero, "Police stress: does department size matter?," *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol.21, No.4, pp.600-617, 1998.

[30] 신성원, "경찰관서 규모에 따른 스트레스 수준 비교 분석", 한국콘텐츠학회논문지, 제13권, 제12호, pp.464-465, 2013.

[31] M. Davison and C. Cooper, *Stress and Woman Manager*, Oxford, Martin Robert Son & Company LTd., 1983.

[32] 고려대학교 부설 행동과학연구소 편, *심리척도 핸드북*, 학지사, pp.563-564, 2000.

[33] S. P. Brown and R. A. Peterson, "Antecedents

and Consequences of Salesperson Job Satisfaction : Meta-Analysis and Assessment of Causal Effects," *Journal of Marketing Research*, No.30, 1993.

[34] 천순덕, *직무스트레스 요인이 상사-부하 교환관계와 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구*, 경기대학교 대학원, 박사학위논문, 2005.

[35] 경찰청 보도자료, 2011년 11월 16일자.

저 자 소 개

신 성 원(Seong-Won Sin)

종신회원



- 2001년 2월 : 원광대학교 경찰행정학과(법학사)
- 2003년 8월 : 원광대학교 경찰행정학과(경찰학석사)
- 2007년 2월 : 원광대학교 경찰행정학과(경찰학박사)

▪ 2007년 3월 ~ 현재 : 대구한의대학교 경찰행정학과 교수

<관심분야> : 경찰학, 범죄학, 청소년비행