

研究報告書 96-02

警察教育制度 改善方案

《研究陣》

연 구	김복영 (인천대 전임강사)
	류문무 (고려대 아세아문제연구소연구원)
연구지도위원	정진환 (인천대 교수)
연구실장	김형청 (총 경)
연구관	정순도 (경 정)

발 간 사

치안연구소가 현재와 같은 연구체제를 갖추고 그동안 연구의 불모지였던 치안분야에 대하여 연구를 시작한지 2년이 지났습니다.

최근 세계화·지방화·정보화로 대변되는 사회환경의 변화와 이에 따른 치안수요의 질적·양적 변화는 경찰조직의 운영과 치안정책의 수립·집행과정에서 보다 발전적인 대응방식의 개발이 절실히 요구되고 있습니다. 우리 연구소에서는 이러한 취지에 부합되는 21개 과제를 선정하여 지난 1년간 이론과 실무를 접목시켜 실천가능한 대안을 모색하고자 노력하였습니다.

금번 발간되는 警察教育制度 改善方案은 그중의 하나로서 관련분야에 대한 연구경험과 자료가 부족한 가운데에도, 본 과제연구에 최선을 다하여 주신 인천대 김복영 교수님을 비롯한 연구진 여러분께 진심으로 감사를 드립니다.

본 연구보고서가 경찰과 치안문제를 연구하는 학자 및 실무자에게 많은 도움이 될 수 있기를 바라며, 이를 토대로 보다 깊은 관심과 더 나은 연구성과가 나올 수 있기를 기대합니다.

1996. 5.

치안연구소장 김복성

목 차

제 1 장 머리말.....	7
제 1 절 연구의 목적	7
제 2 절 연구의 범위 및 방법.....	9
1. 연구의 범위	9
2. 연구방법	10
제 2 장 사회변화와 경찰교육의 역할	11
제 1 절 사회변화의 추세	11
1. 세계화	11
2. 정보화	14
3. 민주화	15
제 2 절 경찰교육의 방향	17
1. 봉사하는 경찰	17
2. 능력있는 경찰	20
3. 도덕적인 경찰	22
제 3 장 경찰교육의 실태분석	25
제 1 절 교과목의 문제	25
1. 교과목의 중복성	25
2. 교과목의 비조직성	26
3. 현장과의 괴리	27
4. 교과목의 과중성	27
제 2 절 교육수준별 문제	28
1. 경찰대학의 교육과정	28

2. 간부후보생 교육과정	30
3. 신입순경 교육과정	30
4. 초급간부 교육과정	32
5. 고급간부와 관리자 교육과정	34
제 3 절 교수·교관의 문제	36
1. 필수인원의 절대부족	36
2. 경력 및 전문성 부족	37
3. 유인체제의 결여	40
제 4 절 교육생의 문제	42
1. 선발, 임용 및 기간	42
2. 보수 및 처우	44
제 5 절 교육기자재 및 교육시설의 문제	45
1. 교재의 전문성 부족	45
2. 지원체제의 부재	45
제 6 절 기 타	46
제 4 장 개선방향	48
제 1 절 교육기관별 특성화	48
제 2 절 직무과정과 교육과정의 조정	48
제 3 절 신입과정 소양교육과목의 조정 및 확대	49
제 4 절 교관요원의 확충과 자질향상	54
1. 모집방법	54
2. 자격요건	54
3. 사전훈련 및 사후관리	55
4. 유인체제의 확보	57
제 5 절 교육생의 충원과 자질향상	57
1. 자격요건의 강화	57
2. 교육기관과 교과목	58

제 6 절 학사운영의 안정화	59
1. 교육기관장의 임기제	59
2. 학과의 개편	61
3. 교육과정의 개편	61
4. 경찰대학원 설립	64
5. 새로운 교육환경의 조성	65
제 7 절 교육기법 개발 및 기자재 개선	66
제 5 장 맺음말	70
참고문헌	72
부록	74

표 목 차

〈표 1〉 교육과정에서 강조될 사항	26
〈표 2〉 현행 교과목 수의 과다	28
〈표 3〉 직무교육의 문제점	35
〈표 4〉 교관들의 실무경력	37
〈표 5〉 교관양성과정 훈련내용	39
〈표 6〉 현재의 보수체제	41
〈표 7〉 교관의 수당	41
〈표 8〉 진급제도	42
〈표 9〉 근무학교 동료의 사기	42
〈표 10〉 교육생 유인체제	45
〈표 11〉 교육시설	46
〈표 12〉 열악한 교육시설	46
〈표 13〉 소양과목의 통폐합으로 인한 조정	50
〈표 14〉 교육과정 개편시 고려요소	51
〈표 15〉 소양과목 개정안	52
〈표 16〉 실습위주의 교관양성 훈련 프로그램	56
〈표 17〉 경찰 불신 이유	62
〈표 18〉 바람직한 경찰 임용교육 방향	63
〈표 19〉 효과적인 수업방법	67

제 1 장 머리말

제 1 절 연구의 목적

현대사회에 있어서 행정조직은 양적·질적인 면에서 강화되고 있으며, 이에 따라 국민생활의 모든 분야에 막대한 영향을 미치고 있다. 여러 행정조직 중에서도 특히 경찰조직은 국민의 생활과 직결되는 중요한 조직 중의 하나임에 틀림없다. 경찰은 국민의 생명, 신체 및 재산의 보호와 공공의 안녕 및 질서유지를 그 본연의 임무로 삼고 있기 때문이다.

급격한 변화 속의 우리 사회는 현재 이러한 막중한 임무를 맡는 경찰 행정 수요가 질적·양적으로 증가하는 추세에 놓여 있다. 특히 최근 들어 급속하게 진행되고 있는 개혁과 민주화의 물결 속에서 새로운 위상을 요청받고 있는 경찰은, 21세기 선진국 진입을 목전에 둔 민주복지국가의 국제적 지위향상에 따라 새로운 역할정립이 절대적으로 필요하다 하겠다. 이 상황 속에서 경찰행정의 전문화를 위한 경찰공무원의 질적 향상 문제가 해결해야 할 시급한 당면과제로 부각되고 있다. 즉 정치, 경제, 사회, 문화 및 과학 기술의 제 분야에서 경찰행정수요가 증대하고 있는 바, 이에 따라 경찰행정의 주체인 경찰관은 국민의 생명과 재산의 보호자이자 사회의 안녕과 질서의 유지자이며 나아가 국가안전과 보위의 수호자라는 점에서 더욱 우수한 자질이 요구되고 있다.

경찰공무원의 질적 향상은 인적자원에 대한 교육훈련을 비롯한 물적자원의 지원 및 시설의 확보 그리고 환경으로부터의 지원 등 기타 여러 가지의 요소에 의하여 복합적으로 이루어진다. 일반적으로 경찰관의 교육훈련이란, 경찰관이 조직의 목표달성에 있어 민주적이며 능률적으로 기여할 수 있도록 경찰관의 능력을 개발하는 기능이라 할 수 있다.

교육 훈련 체제(Education Training System)는 교육 훈련 환경, 교육의 목적, 교육의 내용 및 방법, 교관요원, 교육훈련구조(체제와 조직) 그리고 교육 시설

및 재정 등의 하위 체제(sub-system)로 구성된다. 교육훈련의 효율적인 운영을 위해서는 모든 하위체제들이 잘 계획되고 정비되어 전체적인 교육훈련의 수행에 기여해야 한다. 또한 각 하위체제는 다른 하위체제들과 유기적 관계를 유지하고 상호작용을 하여 교육훈련의 본래의 목적을 달성하도록 조직되어야 한다. 이에 대한 전반적인 검토와 개선을 통하여 교육훈련의 전문화가 이루어져야 한다.

현재 경찰교육을 담당하고 있는 교육기관은 중앙경찰학교, 경찰종합학교, 경찰대학의 3개 기관 및 경찰수사연수소, 보안연수소 등이 있는 바, 이 교육기관들이 담당하고 있는 일련의 제도들, 즉 교육내용, 교육과정 그리고 교육기관 등에 있어 효율성을 비롯하여 여러 문제가 제기되고 있다.

현대사회는 지식과 기술이 급변하는 사회다. 이러한 사회에 적응하기 위해서는 경찰관들도 새로운 지식이나 기술을 습득해야만 자기의 주어진 직무를 효율적으로 수행할 수 있게 된다. 그리고 그러한 조직원들이 모인 행정조직은 자연히 우수한 인재들의 준거집단이 되기 마련이다. 여기에 교육훈련의 중요성이 있는 것이다. 그런데 국가의 여러 행정조직과 비교해 볼 때, 경찰행정 분야는 아직까지 모집 및 채용부문이 그 이후 제반 교육 및 관리 분야보다 더 우선시되는 경향이 짙다. 경찰조직에서 교육훈련의 중요성은 경찰관으로 인한 사회문제가 돌출되었을 때 잠시 고개를 들 뿐, 지속적이고 조직적인 뒷받침이 결여되어 있는 실정이다. 경찰의 교육훈련 부문이 이렇게 경시되는 데다가, 그나마 현재 이루어지고 있는 교육마저 질보다 양적 교육에, 그리고 과거의 구시대적이고 형식적인 교육에 치중한 결과, 현재 경찰행정은 일반 사회의 기업과의 경쟁에서는 물론이고, 타행정부처와 우수자원 유치경쟁에서 당연히 열세를 면치 못하고 있는 실정이다.

이에 따라 본 연구는 이러한 현안문제에 기초하여 경찰교육훈련제도에 대한 전반적인 검토를 통해, 새시대 경찰에게 요청되는 경찰 서비스에 대한 수요변화와 교육훈련과의 관계를 중심으로 우리 나라 경찰교육제도의 새로운 발전방향을 모색하고자 하는 데에 그 목적이 있다.

제 2 절 연구의 범위 및 방법

1. 연구의 범위

본 연구는 우선 경찰교육의 현 제도적 측면을 고찰한 후, 여기서 제기되는 문제점들을 구체화시켜 그 발전 방향을 제시하고자 한다. 연구 대상기관은 3개 교육기관으로 정하고, 여기에서 이루어지고 있는 신입교육, 보수교육, 그리고 전문교육 과정을 그 연구범위로 하는 동시에, 이와 밀접히 관련되는 제반 문제들, 즉 교수요원의 자격 및 확보, 피교육생의 선발기준, 교과과정의 합리성, 실무와의 연계성, 기관장의 임기 등을 유기적으로 논하고자 한다. 그 대강의 범위는 다음과 같다.

1) 교육과정의 문제

- @ 교과목의 개편 및 내용보완
- @ 신입순경 인성교육 강화
- @ 경찰대학 교육과정 개선
- @ 계급별 직무과정 개선

2) 교수, 교관의 문제

- @ 우수교관 확보방안
- @ 교관자질 향상방안

3) 피교육생의 문제

- @ 교육기간
- @ 교육 유인체제 개선

4) 교육훈련 지원체제의 문제

- @ 교육기관의 역할 분담 재고

@ 교육평가 관리제도 제고

@ 교육기자재 개발 및 지원체제 개선방안

2. 연구방법

경찰 서비스의 수요 변화를 야기시키는 환경적 요인과 이에 적극적으로 대응하는 교육훈련제도의 효과적 운영을 저해하는 각종 요인과 그 개선책을 알아보기 위하여, 기본적으로 기존의 문헌조사(국내.외)를 실시한다. 또한 교육주체로서의 교수와 교육생들의 의견을 적극적으로 반영하고자 대상자들의 설문조사 및 통계적 처리와 함께, 인터뷰 방법을 활용하고자 한다(서울 시민들의 대경찰 의식 조사, 인천 경찰청 및 마포경찰서의 경찰관 자의식 설문조사, 3개 교육기관의 교관 및 교육 이수자에 대한 설문조사와 면접조사).

제 2 장 사회변화와 경찰교육의 역할

제 1 절 사회변화의 추세

앞으로의 사회는 지금까지와는 근본적으로 다른 세계화·정보화·민주화 사회로의 변화가 예견된다. 이러한 새로운 문명사회를 주도하기 위해서는 우선 질 높은 신인력을 창출하여 기술 주권국과 문화 수출국의 지위를 확보하는 데 주력해야 한다. 이와 더불어 민주시대의 다원화 사회에 걸맞는 다양한 교육제도를 도입하여, 세계화를 주도하는 민족공동체의 정체성을 확립하는 노력 역시 절대적으로 요망된다. 그러므로 국가행정조직으로서 최일선에 위치하고 있는 경찰은 이에 능동적으로 대처할 발전 전략으로서의 새로운 ‘교육체제’를 구축할 필요가 있는 것이다. 이에 맞춰 살펴보아야 할 우리 사회 변화추세의 구체적인 내용은 다음과 같이 예상된다.

1. 세계화

세계 전체가 하나의 경제 단위이자 생활 단위인 ‘지구촌’으로 인식되고 정치·경제·사회·문화 등 제반 영역에서 국가간의 상호 의존 관계가 심화되는 동시에 경쟁관계도 격화될 것으로 보여진다. 이런 상황을 맞이하여 일각에서는 세계일류가 되는 것을 세계화라고 생각하는 사람들도 있는 것 같다. 이런 생각은 이른바 후진국 국민에게서 볼 수 있는 전형적인 열등의식에 기인한다고 하겠다. 우리 사회의 외부세계는 자신보다 우월한 선진국들로 구성되어 있다는 전제 위에서 세계에 가담한다고 생각하는 것이다. 따라서 그런 우월한 세계에 참여한다는 것은 선진국들의 수준까지 자신을 끌어올림으로써 선진국들로부터 인정받는 것을 의미한다고 생각하고 있는 것이다. 그러나 세계화가 반드시 세계 일류화를 의미하는 것은 아니다. 세계일류가 아니라 이류나 삼류급으로 세계에 통합되는 경우에

도 세계화는 세계화이기 때문이다.

세계화는 본질적으로 근대 역사를 통해 인간들의 가장 기본적인 조직구조가 되어온 영토국가의 기능이 약화되고 그대신 인간들의 삶의 공간이 전지구로 확대되는 과정을 의미한다. 즉, 근대 역사를 통해 가장 기본적인 조직원리로 기능해 온 민족국가의 영토적 주권이 그 본래의 배타적 기능을 상실해가고 있는 것, 이것이 바로 세계화라고 할 수 있다.¹⁾ 이는 다음과 같은 두 단계를 거쳐 재구조화되었다. 첫 단계는 70년대 초반 세계경제의 위기로 시작하여 미국 헤게모니 구조의 위기, 곧 '팍스 아메리카나'의 붕괴로 구체화하고, 일본·독일의 부상과 함께 자본주의 세계체제의 새로운 다극적 권력구조가 형성된 시기이다. 이어 두번째 단계는 1989년 이래 동유럽 현실사회주의의 붕괴로 시작하여 냉전체제가 공식적으로 종식되는 시기이다. 이른바 탈냉전시대라고 불리우는 90년대 현재에도 계속되고 있는 이러한 세계질서의 변동은 현재 상호모순적인 듯한 두개의 축을 중심으로 진행되고 있다. 그 한축이 자본주의의 세계화 경향이라면, 다른 한 축은 경제적 지역주의화, 곧 블럭화 경향이다.

거시적으로 볼 때 자본주의의 세계화는 금세기를 통해 꾸준히 증대되어 왔으며, 그 과정은 경제, 정치, 문화 세 수준에서 동시적으로 진행되어 왔다. 우선 경제적인 수준에서 세계화는 교역·투자·통신·교류의 확대로 상호의존관계를 증대시키고 또한 자유롭게 국경을 초월하여 이른바 '국경없는 경제'를 가져왔으며, 이것은 다자간의 협의와 조정 그리고 협력을 크게 강화시켰다. 이 세계화 경향은 최근 더욱 두드러졌는데, 세계무역의 완전 자유화를 주장하는 우루과이라운드와 초국적기업의 활동은 그 대표적인 사례이다.²⁾

70년대 후반 이후 관찰되고 있는 세계질서의 주요한 변동의 다른 하나는 다극화 현상이다. 미국은 2차 세계대전 직후 전세계 국민총생산의 대략 50% 정도를 차지하는 초강대국으로 군림했으나, 1990년에는 그 비중이 25% 정도로 크게 감소되었다. 반면에 EU와 일본은 1990년에 각각 25%, 16%를 차지하여 미국의 수

1. 박길성, 『세계화: 자본과 문화의 구조변동』, 사회비평사, 1995.

2) 세계화된 자본주의 논의는 다음을 참조. Robert Ross and Kent Trachte, *Global Capitalism: The New Leviathan*, New York: State Univ. of New York Press, 1990.

준에 육박하고 있으며, 한국을 포함한 신흥공업국가들도 그 비중을 높여가는 추세이다. 미국 헤게모니 하강의 한 측면을 상징하는 이러한 경향은 최근 지역경제 협력을 강화하는 것으로 구체화하고 있다. 유럽연합(EU)은 이 지역경제협력의 태두로 현재 단일시장 형성을 마무리짓고 궁극적으로 경제·통화동맹과 정치통합을 이룩하기 위한 노력을 기울이고 있다. 이러한 흐름에 대응하여 미국은 캐나다와 멕시코를 하나의 자유무역지대로 묶으려는 북미자유무역협정(NAFTA)을 체결했으며³⁾, 또한 아시아·태평양 지역에서도 1989년 아시아태평양경제협력체(APEC)가 창설되어 이를 중심으로 지역적 경제협력을 위한 노력이 강화되고 있다. 요컨대 미국의 헤게모니에 의해 유지되던 전후의 세계경제구조는 단극 구조에서 유럽권, 북미권, 아시아태평양권으로 지역주의화하는 다극 구조로 변화하고 있다.

경제의 세계화는 경제에서뿐만 아니라 정치·사회·문화에서도 엄청난 문제점들을 제기하게 될 것이다. 그럼에도 불구하고 한 가지 분명한 것은 세계화는 이미 우리가 역전시키거나 정지시킬 수 없는 역사적 흐름이 되어 있다는 사실이다. 19세기 말엽에 우리 사회의 개방을 요구하는 역사적 도전에 직면하여 이를 거부함으로써 역사의 낙오자로 전락해 버리는 비극을 경험했던 우리들로서는 세계화의 도전이 아무리 어려운 문제들을 제기한다고 해도 세계화라는 객관적·역사적 흐름 자체를 부정하는 어리석음을 범해서는 안된다.

그러나 동시에 '세계화'라는 과정 자체가 우리 사회의 모든 문제들을 해결해 주고 합리화, 선진화, 이른바 일류화를 가져온다고 믿는 것은 지극히 위험한 발상이라고 하지 않을 수 없다. 오히려 앞에서 지적한 대로 세계화 현상은 우리들의 기본적인 생존양식에 이르기까지 매우 심각한 문제들을 제기하게 된다. 그렇기 때문에 우리에게 필요한 것은 세계화를 하기 위한 정책이 아니라 세계화의 도전에 대응하기 위한 전략인 것이다. 즉, 국경없는 무한 경쟁 속에서의 전략구축이 요망되는 것이다.

3) 북미자유협정에 대해서는 Gray Hufbauer and Jeffrey Schott, *North American Free Trade: Issues and Recommendation*, Washington, D.C.: Institute for International Economics, 1992를 참조.

바로 이런 의미에서 우수 인적 자원이 국가 경쟁력의 원천임을 인식하고 준비 경쟁, 경제전쟁으로부터 교육경쟁으로의 인식전환을 꾀해야 할 것이다. 기술 주권국과 문화 수출국의 지위를 확보하기 위하여 새로운 과학.기술과 학문.예술을 창조할 수 있는 질 높은 교육을 실시하고, 교육체제를 국제화하며, 국제 감각을 키우기 위한 국제 이해 교육을 강화해야 한다. 각급 교육기관에서 세계와 국제관계에 대한 교육과 외국어 교육을 본격화 하여야 할 뿐만 아니라, 기성세대의 국제문제 이해를 위한 사회교육도 강화되어야 한다. 21세기에 한국이 수행할 역할에 대비하기 위한 자체준비로서 시급한 것 중의 하나는 전면적인 교육개혁이다. 교육부문의 투자확대라는 물적 조건의 개선 못지 않게 중요한 것은, 교육 프로그램의 개혁, 교육 담당자들의 인식 개혁, 교육자치, 관료주의적 교육행정의 척결 등 비물질적 부분의 근본적 개선이다.

2. 정보화

세계화·개방화의 추세는 한국인들이 세계를 더욱 가까이에서 관찰할 수 있는 기회를 제공할 것이다. 외국 문물을 더욱 빈번하게 접하게 됨으로써 세계에 대한 인식의 폭과 깊이가 증대된다. 우리의 안방에 세계 뉴스를 전해주며, 한국 사정 역시 세계인의 일상적 관심사가 될 것이다. 지구촌에서의 문화교류와 인적교류는 가속적으로 증대될 것이다. 이 모든 것들은 바로 정보사회의 도래에서 가능하게 되는 것이다.

지식과 정보의 중요성이 더욱 증대되고, 지식 집약적 산업이 크게 발전되며, 정보 관련 직종이 모든 산업의 중심이 될 것이다. 컴퓨터 보급의 확대와 정보 통신망의 발달은 경제, 문화, 교육, 과학 기술, 일상 생활 등 제반 영역에서 전국을 하나로 묶어 줄 뿐 아니라, 삶의 질과 방식을 크게 변화시키고 있다. 국가간 교류협력의 증대와 안보 및 경제차원에서의 생활단위의 확대, 그리고 정보통신의 발달 등으로 인간의 의식범위도 국가영역을 벗어나 전세계로 확장되어 가고 있다. 이제 다른 국가에 살고 있는 다른 민족성원의 삶의 질에 대해서도 사람들은 같은 세계시민으로서 관심을 가지기 시작하고 있다. 보편적 세계시민의식은 공동

의 규범의식, 가치 성향을 낳게 되고 이에 따라 각국의 규범은 범세계적으로 표준화되고 동일화되어 나갈 것이다.

이렇게 정보화 사회가 진전됨에 따라 사회 전반에 걸쳐서는 세계 경영과 세계 기술을 주도할 지성을 창출할 수 있는 질 높은 전문 교육이 강력하게 요구되며, 신인력 양성을 위한 새로운 형태의 직업교육이 요청되고 있다. 더 나아가 지식과 정보의 기하급수적인 증가로 제한된 학교교육만으로는 개인과 사회의 교육적 요구를 모두 수용하는 데 한계가 있기 때문에 학교 교육 외에도 계속적으로 교육을 받을 수 있는 평생교육 체제의 구축이 절대 필요하다.

3. 민주화

또한 앞으로 맞이할 우리 사회는 다양한 가치가 공존하는 가운데, 구성원들은 각자의 개성을 살리면서 나름의 독특한 삶의 방식을 추구하게 될 것이다. 개인과 집단의 다양한 요구를 충족시키고, 지역적 특수성을 반영하기 위해 책임과 권한의 분산이 가속화될 전망이다.

우선 정치부문에서의 민주화가 더욱 가속화될 전망이다. 그동안 우리는 '권위주의체제의 공고화-권위주의 체제에 의한 자유화-시민사회의 부활-민주적 체제전환' 과정을 거쳐 소위 현재의 '문민정부'를 탄생시켰다. 그러므로 우리 사회는 이제 더 이상 '독재 對 민주'라는 구도로 정치세력을 구분하는 이분법적 혹은 대립적 상황에서 벗어나고 있다. 특히 권위주의 정부를 정점으로 한 중앙집중식의 권력구조에서 과감히 벗어나 지방화를 지향함으로써, 권력의 분산을 통한 자율과 책임의 이양이 정치체제 전반에 착실하게 진행되고 있다. 95년에 실시된 지방자치단체장 선거 이후 그동안의 권위주의 체제에서는 불가능했던 사안을 해결하는 과정에서 각 행정단위들이 경쟁적으로 보여주고 있는 대국민 서비스의 질적 향상의 노력들이 이를 잘 대변해 주고 있다.

이와 함께 시민들 의식의 민주화 역시 빠른 속도로 변화할 것이다. 그동안 사회문제에 대한 비판의식이 억압되고 통제되어 왔던 것을 고려해 볼 때, 당분간은 서로의 이해관계에 대한 갈등이 증폭되리라 여겨진다. 그런데 이 갈등은 민주화

의 부정적 산물이 아니라 과거 권위주의의 산물이라는 점이 우선 지적되어야 할 것이다. 권위주의는 다양한 이해갈등을 억압하고 통제하지만 민주화 체제는 이해갈등의 표출을 위한 공간을 항상 열어 놓고 있기 때문에 그동안 닫혀 있던 불만들이 한꺼번에 분출하기 시작한 것이다. 그러므로 현재의 민주화 과정에서 나타나고 있는 이해갈등의 양상들은 혼란과 비효율성으로 볼 것이 아니라 자율적 의사결정과정 그 자체로 보아야 한다. 그러나 여기서 명심해야 할 점은 자율적 의사결정과정의 참여는 단순히 이해관계의 극단적 표출이 아니라 ‘관용’에 기초하여야 한다는 것이다. 그것은 승자의 지배원리를 보장하는 것이 아니라 패자의 포용과 끌어안음을 의미한다. 이와 동시에 민주화는 이해관계의 조정국면을 통한 끊임없는 운동과 실천의 체제이므로, 민주화는 ‘과정의 미학’ 또는 ‘실천적 체제’라고 볼 수 있다. 그러므로 민주화 사회는 다양한 운동과 실천의 결과로 결국 국 다원화 분권화의 방향으로 이어지게 된다.

이런 상황에서 앞으로 경찰의 역할은 지금과는 다른 사고의 토대 위에서 이루어져야 할 것이다. 즉 단순한 치안유지적 차원의 억압과 통제보다 공공의 원칙에 입각하여 공정한 조정자의 입장에서 사회갈등 해결에 개입해야 한다. 이를 위해서는 경찰 스스로가 언제나 사회적인 상식과 건전한 의식을 바탕으로 하여, 도덕적 우위성을 견지해야만 한다.

경찰의 의식과 태도의 민주화는 기본적으로 경찰관 개개인의 인권의식이 체질화되는 것을 의미한다. 경찰권의 행사는 강제력의 행사라는 외형을 갖고 있기 때문에 관련자들의 인권침해를 야기하기 쉽다. 때문에 매우 신중한 운용이 필요하다. ‘열 명의 범인을 놓치는 한이 있어도 한 명의 무고한 사람을 죄인으로 만들지 말라’, ‘의심날 때는 피의자·피고인의 이익으로’라고 하는 형사소송상의 법언은 수사경찰이 항상 명심해야 할 경구이다. 흔히 행하여져 온 임의동행이나 보호실 유치에 대하여도 최근 경찰관직무집행법 개정과 관련 대법원판결로써 그 한계가 분명히 설정되었다. 그러나 우리의 수사관행과 관련하여 보다 인간적이고 인격적으로 개선되어야 할 점이 여전히 남아 있다. 그러므로 이러한 측면에서 경찰 교육훈련의 성공여부가 선진화되고 민주화된 경찰 구현의 한 축을 이루게 되며, 이 교육은 구체적으로 다음의 방향으로 시행될 필요가 있다고 보여진다.

제 2 절 경찰교육의 방향

오늘날 경찰을 둘러싼 환경은 급속히 변화하고 있다. 지금 대외적으로 국제 사회에서의 경쟁력과 적응력, 자생력이 절실하게 요청되는 세계적 환경 속에서 살고 있다. 즉 개방화와 국제화, 자치의 실시에 따른 지방화 현상이 본격화되고, 고도산업화와 정보화의 추세 또한 전례없는 속도로 전개되고 있다. 그런데 눈을 안으로 돌려보면 세계화와 개방화에 대한 불안감이 만연해 있고, 전근대적, 탈근대적 요인들이 혼란스럽게 교차하고 있으며, 도덕적·문화적 기반도 취약성을 면치 못하고 있다. 또한 우리 사회가 그동안 안고 있던 특수한 정치 환경 속에서 억압되었던 요소들이 한꺼번에 분출됨으로써 갈등의 국면도 맞이하고 있다. 이와 동시에 국민 전체의 삶의 질이 높아지면서 민주적이고 친근한 경찰에 대한 사회적 욕구가 상승하고 있다. 이러한 상황에서 우리의 경찰은 어느 조직보다도 우리 사회가 세계적 변화에 대한 대응 역량을 갖추고 정신적·물질적 기반을 충실히 하는데 선도적 역할을 수행해야 한다. 따라서 치안환경의 변화와 국민 생활의 변화에 따른 경찰의 새로운 좌표가 충분히 검토되고, 그 좌표에 의거하여 미래의 경찰활동이 이루어져야 할 필요는 절실하다. 이런 의미에서 우리 경찰이 지녀야 할 자아상의 측면 곧 바람직한 경찰교육방향은 다음과 같은 요소가 중요시된다고 보여진다.

1. 봉사하는 경찰

우선 무엇보다도 경찰 중심의 치안행정도 궁극적으로는 공급자 중심(정부기관)에서 소비자 중심(국민)으로 바뀌어야 할 것이다. 그러한 관점에서 지금까지의 제도와 관행이 다시 점검되어야 한다고 생각한다. 시민의 고충을 해소하며 시민의 편익을 증진시키는 경찰, 시민의 권리를 존중하고 시민의 참여를 이끌어내는 경찰, 시민의 치안욕구를 보다 전문가적 견지에서 접근하고 해결하는 경찰, 모든 활동에 대하여 국민에게 철저히 책임지는 경찰상이 제시되고, 확립되어야

한다. 물론 이에 대해 국민들은 경찰조직과 활동을 선진적인 수준으로 끌어올리기 위한 관심과 지원을 해야 할 의무가 있다.

민주주의 국가에서의 이념적 본질은 인간의 존엄성을 믿는 개념이다. 우리 대한민국 헌법은 제10조에서 인간의 존엄성과 가치(행복추구권)를, 제11조에서 평등의 원리를, 제12조에서 제22조까지는 자유의 원리를 규정하여 민주주의 이상을 실현 가능케하였다. 이에 기초하여 우선 경찰관 각자는 모든 국민의 인격을 존중할 줄 아는 민주주의 국가의 경찰로서 적극적인 사고와 정의성을 가지고 국민 개개인의 인격 존중사상을 실천하여야 한다. 이를 위하여 각급 경찰관서에 인권옹호전담관 제도를 신설하여 국민의 인권옹호에 관한 상담을 확충하거나, 직무교육을 통한 경찰관의 인권존중사상 함양노력은 지속되어야 할 사항임은 이루 말할 나위가 없다.

이러한 환경이 정착되었을 때 경찰은 '누구에게나 따뜻하게 봉사하는' 행정의 주체가 되는 것이다. 여기에서 "누구에게나"라는 말은 신분, 성별, 인종을 구별하지 않으며, 사회적 지위의 고하를 불문하며, 재벌이든 생활보호대상자이든, 피의자이거나 피해자이거나 참고인이든, 대한민국 국민은 물론이거니와 우리 나라를 방문한 외국 관광객, 외교관 등 모두를 포함하는 대단히 넓은 의미를 담고 있는 것이라고 볼 수 있다. 그리고 "따뜻하게 봉사하는"이란 말은 경찰공무원 복무규정에서 규정하고 있는 경찰정신의 하나인 봉사정신을 의미한다고 보겠으나, 그냥 막연하게 봉사한다는 것이 아니고 한층 더 온정미있고 정의적인 마음을 갖고 국민을 위하는 경찰윤리적 봉사를 의미하는 것이다.

국민을 대하는 경찰의 태도가 매우 정답고 겸손하여야 하며 이러한 친절한 경찰이야말로 지방자치시대에 맞는 국민이 바라는 으뜸되는 경찰상일 것이다. 그러므로 이러한 경찰상은 모든 경찰관이 자신의 감정을 자제할 줄 알며, 국민의 혐조 없이는 아무 일도 성공할 수 없다는 것을 깊이 인식하여 국민을 반가운 손님 대하듯이 할 때 국민 스스로 경찰을 즐겨 찾는 풍토가 조성될 수 있을 것이다. 진정으로 친절한 경찰관이 되기 위해서는 현재의 권위주의적인 경찰관의 행태를 변화시킬 수 있도록 경찰학교 교육에 있어서 이론중심의 강의교육보다는 역할연기법 등 다양한 실습위주 교육이 선행되도록 해야 하며, 직무교육에서도 경찰관

의 대민업무를 앉아서 기다리기보다는 경찰관 스스로가 국민의 어려움을 찾아서 해결해 주는 풍토조성과 미래예측적인 업무를 발굴·처리해 주도록 하는 대민업무교육이 이루어져야 하겠다.

시민의 입장에서 볼 때 경찰은 치안에 대해 언제든지 상담할 수 있는 대상이어야 한다. 경찰은 범죄예방과 대책, 교통사고에 대한 예방, 긴급재난에 대한 대비책을 전문적으로 갖고 있어야 하며 시민들은 그에 대해 깊은 신뢰를 가지고 상담할 수 있어야 할 것이다. 경찰은 거리의 해결사요, 가정의 수호자이자 상담자로 자리잡아야 할 것이다. 봉사경찰은 기본적으로 민주 경찰이 되어야만 자연스럽게 가능해지는 것이다. 물론 현재와 같은 근무여건에서 경찰관들에게 무조건 봉사를 기대한다는 것은 무리라는 사실을 깨닫기 어렵지 않다. 그러나 모든 국민이 편안하고 행복한 삶을 누릴 수 있도록 최선의 노력을 다하는 것이 경찰의 본분임에는 틀림없다. 그동안 우리 경찰은 다른 국가기관과 마찬가지로 경찰위주, 특히 경찰 편의위주로 경찰행정을 처리한 경험이 있어 왔고 이 과정에서 국민은 대상이요 객체에 불과하였다는 지적이 많다. 이에 대한 반성으로 우리 경찰이 그동안 봉사경찰을 지향하고자 전경찰관에게 이의 실천을 독려하고 있으나 아직도 이론상으로나 제도상 또는 실제면에서 바람직한 봉사상을 정립하지 못하고 있는 것 같다.

이제 경찰행정에 대한 국민의 요구는 소극적인 질서유지에 국한되지 않고 국민의 안녕을 위한 보다 직접적인 봉사요구로 전환하기에 이르렀다. 우리 경찰이 이러한 국민의 요구에 부응하고 격증하는 치안수요에 대응하기 위해서는 건국·구국·호국경찰의 역사적 전통을 이어받아 봉사경찰로서의 필연적인 전통을 확립하지 않고서는 국민앞에 설 수 없는 역사적 시점에 도달한 것이다. 봉사경찰이 의도하는 바는 경찰의 봉사제공을 통하여 경찰에 대한 이해와 신뢰에 바탕을 둔 국민의 협력을 얻고자 하는 데 있을 것이다. 선진외국의 경찰이 근무시간 중 봉사제공에 할당되는 비율이 가장 높게 나타난 것도 이러한 것을 반영하는 것이다. 미국경찰이 ‘지역관계과(community relation)’, 영국경찰이 ‘대민연락관(communitly liaison officer)’, 일본경찰이 ‘지역과’를 두고 있는 것도 지역주민들의 자발적인 방법의식과 신고정신을 북돋우어 경찰과 주민들이 협조체제를 구축해 범죄를 막

는 지역사회 치안의 개념을 적극 실현하기 위한 것이다.

봉사경찰상의 정립을 위해서는 우선 관료주의적이고 권위주의적인 경찰관서의 사무실부터 민간기업이나 은행과 같이 개방형 구조로 개편하여야 한다. 무엇보다도 경찰관의 사고, 자세, 행동이 국민 편의위주로 전환되어야만 하기 때문이다. 경찰조직 내에서는 특히 파출소 단위의 인력 및 장비보강을 더욱 확대해서 파출소 중심으로 주민에 대한 문제해결사로서의 봉사활동이 본격화되어야 한다. 파출소가 예방치안과 봉사제공의 거점이 되어야 함에도 불구하고 현실은 행정관서화되어 가는 경향이 강하다. 대민접촉과 봉사업무가 주민으로부터 불편스럽게 느껴지지 않도록 친절한 경찰의 이미지를 심었을 때 봉사경찰의 제모습을 찾을 수 있을 것이다.

2. 능력있는 경찰

다양하고 복잡한 오늘날의 치안수요에 대응하기 위해서는 선진경찰다운 전문성을 발휘하여야 한다. 고도의 전문성을 발휘할 수 있는 경찰관을 확보하기 위해서는 우수한 자질을 갖춘 인력을 선발하고 충분한 교육훈련을 실시하여야 한다.

우선 경찰관은 건전한 상식과 전문지식이 풍부하여야 경찰업무의 특수성인 돌발성, 긴급성에 적절히 대처할 수 있을 것이다. 문명의 발달로 새로운 변혁 등이 전개되어 가고 있는 현시점에서 경찰도 경찰청 발족으로 그 위상이 향상되었으며, 또한 미래의 통일과 지방화시대에 대비한 경찰의 새로운 역할과 기능이 다양하게 전개되리라고 예측할 수 있을 것이다.

또한 치안을 담당하는 전문가로서 경찰조직의 효율성을 높이고 업무를 과학화하는 것 또한 절실히 요망된다. 전문적이고 효율적인 선진경찰상의 강조는 계속 제기되었으나, 그 주장에 부합하는 내실을 얼마나 갖추어가고 있는지 궁금하다. '뛰는 범죄, 기는 경찰'과 같은 표현이 더 이상 나오지 않도록, 장기적인 계획에 신념과 일관성을 갖춘 투자가 절실하다.⁴⁾

4) 최근에는 컴퓨터를 중심으로 지적정보가 주도하는 정보화 사회의 진전에 따라 컴퓨터 범죄, 신용카드범죄, 지적재산권 침해범죄, 개인정보 불법거래범죄 등 이름바 정보범죄가 새로운 사회문제로 등장함에 따라 능력 있는 전문가로서의 경찰의 위상이 더욱 절실하다.

과학수사는 장비의 현대화를 필수조건으로 한다. 컴퓨터 시대에 수동타자기로 조서를 작성하는 모습, 낡은 자가용으로 무선전화기 하나없이 기동력 있는 범피차량을 뒤쫓는 형사들의 모습이 우리의 현주소여서는 안된다. 통신·차량·수사·감식 등 경찰 필수장비의 확보없이 신속성과 조직력을 갖춘 범죄에 제대로 대응할 수 없는 것은 물론이다.

물론 이에선 우수한 자원선발과 이에 상응하는 처우가 개선되어야 할 것임은 두말할 나위가 없다. 일본에서는 고급 국가시험에 합격한 엘리트들이 가장 희망하는 정부부처 중 하나가 경찰청이라고 한다. 경찰이 이와 같이 인기 있는 직업으로 부상한 것은 높은 임금수준 탓도 있지만 더 중요한 것은 과감한 근무시간 단축, 공평하고 폭넓은 승진기회 부여, 다양한 복지제도 등 근무조건 때문이라고 한다. 영국경찰의 경우 역시 가장 인기 있는 직종의 하나다. 우리 경찰은 임금수준에 비해 근무강도는 훨씬 높다. 현재 여러 가지 여건의 개선으로 우수인력이 경찰에 투입할 수 있는 계기가 마련되었다고는 하나 근무조건이 선진국 수준에는 아직도 훨씬 못미치고 있다. 그러므로 추후 경찰근무여건 개선문제는 꾸준히 개선되어야 할 것이며, 우선 현재의 우리 여건으로서는 현인력이 최대한의 능력을 발휘할 수 있는 훌륭한 교육체제의 정비를 통해 그 전문성을 제고시키는 방안을 먼저 고려되어야 할 것이다.

경찰 자체의 위상을 한층 더 고조시킬 수 있도록 경찰관 모두가 자신의 몸과 마음을 갈고 닦아 새 시대에 부응할 수 있는 새로운 지식과 경찰업무와 관련된 전문지식을 연마해야 할 것이다. 경찰관이 새로운 지식과 전문지식만을 함양했다고 하여도 맡은 직무에 성실치 못한다면 아무 쓸모없는 직업인이 될 것이다. 그러므로 경찰관 각자가 맡은 일을 성실하게 수행하여 나갈 때 새로이 습득한 건전한 지식과 전문지식이 더욱 보람되게 빛날 수 있을 것이다. 이러한 상황들이 앞으로 예상되는 변화추세에 즉응할 수 있는 경찰육성을 더욱 절실히 요청하고 있는 것이며, 바로 현행 경찰 교육체제의 개편 필요성을 뒷받침해주고 있는 것이다.

3. 도덕적인 경찰

우리 나라는 예로부터 청빈이 중요시되는 문화적 전통을 가지고 있다. 비록 배는 고파도 뗏뗏하고 정직하게 산다는 것이 얼마나 숭고한가를 우리 조상들은 가르쳐 주었다. 그런데 현재 우리 나라는 다소간의 경제성장을 빙자하여 기업은 기업대로 기술혁신을 통한 제품생산을 마다하고 부동산 투기나 이윤 많은 외제품 수입 판매에 열을 올리고 있고, 근로자는 일한 만큼의 보수가 아닌 임금인상을 요구하고 있으며, 일부 국민들은 저마다 사치와 과소비.퇴폐.향락풍조에 젖어들고 있다. 외국 언론에서는 이를 빗대 "삼페인을 너무 일찍 터뜨렸다"는 논조로 우리의 이러한 사회풍토를 꼬집기도 하였다. 그러나 뒤늦게나마 정부와 기업과 근로자, 그리고 국민 모두가 각성하여 일하는 풍토조성을 위해 애쓰고 있는 것은 천만다행한 일이다.

이러한 시점에서 경찰관도 새로 태어난다는 자세로 공.사생활에서 각자 분수를 지키며 검소한 생활을 전개하여 국민들을 이끌어주는 창조적 역할을 하여야 할 것이다. 그리하여 이러한 경찰의 검소한 생활양식이 곧 내 동료, 내 이웃, 내 직장에 뿌리 내릴 때, 우리 나라 경제의 빠른 회복이 다시금 모든 국민에게 되돌아오며 더 잘 살게 된다는 사실을 명심하여야 한다. 검소하게 생활하는 깨끗한 경찰이야말로 지역사회와 지역주민들에게 경찰의 참신한 면모를 보여주게 된다고 하겠다. 그리고 이런 경찰관이 되기 위하여 경찰 개개인은 항상 분수에 맞는 생활을 하도록 노력하여야 하며, 경찰학교 교육에서도 경찰관에 대한 올바른 의식 교육을 강화하여 자부심과 긍지를 갖도록 하는 전기를 마련해야 한다.

이런 기초위에서 최일선 법집행기관으로서의 경찰은 모든 사안에 대해 진실의 발견을 위해 엄정하고도 공정하게 집행하여야 할 의무가 있기 때문에, 경찰이 정의의 이름으로 추구해 나갈 때 국민으로부터 더욱 신뢰받는 새시대의 경찰로 빛나게 될 것이다. 또한 모든 경찰관은 대내외적인 각종 부조리와 부패제거에 솔선수범하고 정의로운 경찰조직 활성화에도 노력하여야 하며 경찰자정운동을 대내외적으로 전개하는 것도 바람직하다고 본다. 그리하여 "경찰=정의"라는 등식으로 국민과 경찰이 함께하는 새로운 시대로 변환되어 정의로운 사회로 발전될 것

이다.

1980년대 후반 이래 경찰제도는 많은 부문에서 민주화와 정치적 중립이라는 여망에 어느 정도 다가섰다고 보여진다. 1991년 제정된 경찰법 제1조는 "경찰의 민주적인 관리.운영과 효율적인 임무수행을 위하여 필요한 사항을 규정한다."고 하여 경찰의 이념으로 민주화를 전면에 내세우고 있다. 이제 '민중의 지팡이'가 되기 위한 제도적.실천적 정립의 한 단계를 넘어섰다. 그러나 제도가 아닌 관행과 의식, 체질의 민주화에 대하여는 아직까지 미흡한 점이 적지 않을 것이다. 경찰 활동의 중심이 시국치안에서 민생치안으로 이동하기 위해서는 무엇보다도 정치권의 의지가 선행되어야 한다고 생각된다.

경찰의 민주화와 전문화는 경찰인력에 대한 과감한 교육과 투자를 통해 장기적으로 이루어나갈 수 있다. 경찰 개개인 모두는 곧 공권력과 국가의 얼굴이다. 한 사람 한 사람의 경찰관을 품위있고 능력 있는 엘리트로 키워가는 것은 시민의 사명이다. 경찰대학의 학생들은 믿음직한 경찰의 미래상을 보여주어야 하며, 모든 경찰관 또한 충분한 교육과 적절한 시점에서의 재교육과 훈련을 통해 자신의 실력을 배양하고 인격적 격조를 높여, 모든 어린이들이 선망하고 시민이 진정으로 존경하는 경찰의 모습을 보일 수 있도록 끊임없는 자기수련에 힘써야 한다.

미국 연방수사국의 에드거 후버 전국장이 "법을 집행하는 능력은 경찰관의 교육훈련에 비례한다. 현대의 경찰관은 교육을 통해서 불법에 대항해야 하는 시대의 요청에 부응할 수 있다"고 교육훈련의 중요성을 갈파하고 있음을 깊이 인식할 필요가 있다. 경찰관 개개인의 건전한 가치관과 태도는 교육훈련을 통해서 함양될 수 있다. 교육훈련의 중요성을 인식하면서 투자는 미흡한 것이 우리의 현실이다. 경찰이 모든 업무에서 프로가 되기 위해서는 교육훈련에 대한 과감한 인적, 물적 투자가 확대되어야 할 것이다.

이러한 관점에서 경찰관이 건전한 상식 위에 전문지식을 함양하여 책무를 성실하게 수행할 때, 국가가 발전되고 사회질서가 제대로 유지될 수 있으며 국민 개개인의 안전이 보호된다는 사실을 재인식하여야 하겠다. 이러한 건전한 경찰상을 국민들에게 부각시켜 주기 위하여는 국민들도 경찰관이 성실하게 직무를 수행할 수 있는 경찰처우와 근무조건 개선도 병행되도록 협조해야 하겠지만, 무엇

보다도 경찰관 자신이 천직관을 갖고 성실하게 직무에 전념하여야 한다는 각오와 실행이 전제되어야 하며 직무전념과 성실한 근무행태만이 자기발전과 국가사회 발전에 이바지할 수 있다는 경각심을 지니도록 해야 한다. 이것이 바로 ‘紳士를 양성하는 경찰교육’의 핵심인 것이다.

제 3 장 경찰교육의 실태분석

제 1 절 교과목의 문제

1. 교과목의 중복성

현재의 교과목 편성은 각 과정별로 소양과목, 교양과목, 실무과목으로 획일적으로 편성되어 있기 때문에 경찰의 서비스 변화 요구에 능동적으로 대처하기 위한 경찰관의 능력발전에 부응하지 못하고 있다. 경찰현장 경험이 전혀 없는 신입교육의 경우에는 경찰관에게 필요한 국가관의 확립과 사명감 고취를 위한 소양과목과 경찰 업무수행을 준비하기 위한 교양과목과 실무과목의 교육이 필요하다고 할 수 있으나 이러한 과정을 모두 이수한 재직자교육에 있어서도 이러한 신입교육과 유사한 교과목을 반복적으로 교육시키는 것은 교육훈련에 대한 흥미를 상실하게 하는 중요한 요인이다.

현재 학교에서 교육을 받고 있는 피교육생들에게 교육과정에서 강조되어야 할 사항에 관하여 조사한 결과는 다음의 <표 1>과 같다. 이에 의하면, 피교육생들은 전체적으로 교육과정 중에서 강조되어야 할 사항으로서 '실무교육(56.6%)'을 가장 중시하고 있으며, 다음으로 '인성교육'(26.5%)을 들고 있다. 연령별로는 모든 연령대가 실무교육을 중시하고 있고, 세분하면 20대는 외국어 교육을 중시하고 있으며, 30대와 40대 및 50대는 인성교육을 중시하는 것으로 나타났다($x^2=28.008$, $p<.01$).⁵⁾

따라서 재직자의 교육훈련은 피훈련자의 근무경험과 종사하고 있는 업무의 성질 등을 고려하여 변화하는 사회 속에서 전문적인 치안 서비스를 제공하는 데

5) 계급별에 있어서는 전계급이 공히 실무교육을 중시하고 있으며 경감과 경위는 두번째 중시사항으로 인성교육을, 기타 계급은 외국어 교육을 중시하고 있으며 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($x^2=28.325$, $p<.001$).

필요한 전문적인 지식과 기술을 습득할 수 있는 기회가 주어져야 한다.

〈표 1〉 교육과정에서 강조될 사항 (단위 %)

구 분		실무교육	인성교육	외국어 교육	컴퓨터 교육	기 타	x ²
연 령 별	21-30세	68.2	11.4	18.2	2.3	—	28.008**
	31-40세	59.1	22.7	—	9.1	9.1	
	41-50세	47.4	39.5	—	7.9	5.3	
	50세이상	50.0	34.4	3.1	9.4	3.1	
계 급 별	경 감	51.5	33.3	—	12.1	3.0	28.325***
	경 위	43.8	39.6	2.1	6.3	8.3	
	기 타	70.9	10.9	14.5	3.6	—	
전 체		56.6	26.5	6.6	6.6	3.7	

2. 교과목의 비조직성

경찰교육은 경찰개개인을 변동하는 국가 및 사회발전에 대응해 나갈 자질을 갖춘 발전지향적인 변화역군으로서 그 능력을 최대한 발휘케함을 그 목표로 하고 있기 때문에, 특히 교육과정에 있어서는 전체적 조직의 일관성과 체계성을 갖추어야 한다. 경찰교육을 신입교육과 보수교육으로 나누어 볼 때, 신입교육은 임용에 필수조건이고, 보수교육은 직무수행 능력을 발전시키는 재교육이라고 할 수 있다. 보수교육, 즉 재직자 교육은 해당 계급에서 필수적으로 이수해야 하는 필수교육과 선발에 의한 선발교육이 있으며, 직무수행의 전문성을 위한 전문화교육이 있다. 이러한 교육이 일정한 체계나 단계를 가지는 것이 아니고 개인의 의사에 따라 선택되는 문제점을 가지고 있으므로 교육의 효과에 대해 의문을 가지지 않을 수 없다.

3. 현장과의 괴리

경찰종합학교의 주요 교육과정은 직무교육이며, 이 직무교육은 현직 경찰간부 중에서 약 2년 정도의 현장 근무 경력을 가진 교관요원들이 교육을 담당하고 있기 때문에 과연 이 정도의 경력으로 생생한 현장교육을 실시할 수 있는지에 대한 검토가 있어야 한다. 이 상황은 중앙경찰학교의 경우도 비슷하다.

4. 교과목의 과중성

현재의 경찰교육 훈련은 훈련기간에 비해 너무 많은 수의 교과목을 개설해서 피교육자들에게 과중한 부담을 주고 있으며, 교과 내용의 연계성이 결여되어 있다. 즉, 학문적인 계통에 대한 구분이 없을 뿐만 아니라 교육대상자들의 학력수준 및 이해도에 대한 고려없이 교과목이 나열되어 있다. 경찰대학의 경우는 개설 강좌가 비학점인 필수과목을 백화점식으로 나열하여 전문화, 효과적인 학습능력 향상이 아닌 주마간산격의 부실교육이 될 우려가 있다. 경찰학 과목도 1학년의 경우「무도」가 있으나 비학점, 2학년 8과목에 4학점, 3학년 19과목에 9학점, 4학년 22과목에 12학점에 불과하여 비학점 과목이 너무 많고 대부분 1학점이어서 집중적인 학습효과를 기대할 수가 없다. 중앙경찰학교의 경우, 24주간(6개월)에 실시되고 있는 교육 내용은 정신교육과 실무이론교육이 3:7의 비율로 실무이론교육에 많은 비중을 두고 있다. 문제는 신입경찰 채용과정에서 필요한 적성 및 인성(personality)에 대한 충분한 고려도 없이 실무에 투입하기 위한 속성교육은 자칫 부실을 낳을 우려가 있다.

현재 각급학교에서 교육을 받고 있는 피교육생들에게 학교에서의 교과목 수에 관하여 조사한 결과는 다음과 같다.

이에 따르면, 현재 각 학교에서 실시하고 있는 교과목수에 관하여 피교육생들은 전체적으로 많은 편(42.6%)이거나 매우 많은 편(31.6%)으로 느끼고 있는 것으로 나타났다.⁶⁾

6) 연령별로는 20대가 가장 많은 편으로 느끼고 있는 것으로 나타났으며, 30대와 40대는 많은

과나 행정학과와 별다른 차이점이 없음을 알 수 있다. 이러한 점은 경찰대학의 설립취지가 대학의 특수목적에 부합해야 함에도 불구하고, 설립 당시의 교과목 편성에 대한 전문성의 결여, 축적된 경찰학 연구의 부족, 기존 교수들의 자기 학문분야에 대한 집착 등으로 경찰학의 부재에 기인한다고 볼 수 있다. 또한 경찰 과목도 경찰기능의 전분야를 망라하고 있으나, 많은 과목에 비하여 학점이 적기 때문에 고도의 전문성을 제고하기 어렵다. 경찰의 선진화와 민주화라는 고도의 전문성과 과학적인 지식과 경험을 요구하고 이론과 실제의 종합적이고 학제적인 내용으로 질이 제고되어야 하며, 정보화 사회의 등장과 지방화, 세계화 시대에 필요한 경찰업무는 앞서 언급한 경찰행정의 고유업무인 사회질서 유지의 차원에서 탈피하여 다양화되고 세분화된 전문성을 가져야 한다. 따라서 여러번에 걸친 교과과정 개정을 통해 부분적인 수정이 있었으나 여전히 경찰대학교육의 경찰지향적 특성을 정착시키지 못하고 있으며, 경찰대학의 교과목 마저 실무중심으로 이루어져 왔다는 데 문제가 있다.

수차례 바뀌어온 교육방침은 보다 많은 과목과 시간을 이수하도록 주문하고 있으나 대부분의 학생들의 개별적인 개성과 능력을 외면한 채 무리한 수업을 진행하여 학생들의 학습의욕을 저하시키고 무기력한 생활태도를 형성하는 요인이 되고 있다. 심지어 4주간의 여름방학 동안에도 외국어 과목 등이 편성되어 있다. 이러한 교육시간의 과중함은 경찰대학이 총 3,856시간으로 서울대학교의 2,432시간 보다 약 1.5배나 된다는 것을 보아도 알 수 있다.

현대 사회의 다양한 학문분야를 학습하고 각 개인의 개성에 따른 선택을 통한 다양한 경험을 가진다는 측면에서 볼 때, 현재의 교육과정은 지나치게 기존교수들의 전공에 따른 필수과목 설정, 일반대학 법학과나 행정학과의 교과목을 즉흥적·무비판적으로 수용했기 때문에 필수과목이 차지하는 비중이 너무 많아 학생들의 과목선택의 여지가 별로 많지 않다는 데 문제가 있다. 따라서 교육과정에 공통필수과목이 과다하게 차지하고 있어서 선택과목의 폭이 좁은 관계로 학생들은 흥미와 관심을 잃고 수동적인 교육이 이루어질 수 밖에 없는 실정이다.

교육운영의 기본이 되는 교육과정 편성은 고도의 전문성, 계속성, 연계성, 통합성의 원리가 요구되는 분야이나 비전문 교무행정 담당자의 배치와 빈번한 인사

이동으로 교과목 편성과 운영에 대한 연구기능이 부족하며, 미래의 치안상황의 변화에 주도적으로 대응해 나갈 수 있는 교과목의 개발에 기여를 하지 못하고 있다.

교육평가의 경우에 학습에 대한 평가가 엄격하지 못하여 성적불량자로 퇴교되는 일은 극히 드물고 생활태도에 대한 평가에 있어서는 지도교관의 주관성이 많이 작용하고 있는 실정이다. 이런 이유로 학생들은 학업에 안일한 태도를 보이는 경향이 있으며 간부로서의 자질이 없는 학생도 임용이 되고 있다. 한편 교과목 이수 후 학생평가가 전무한 실정이며, 졸업 후 일정 기간 후에도 사후 평가를 통한 교과과목 편성의 개선노력이 이루어지지 않고 있다.

기타 교육기관의 교육목표와 마찬가지로 전인교육은 경찰대학교육의 중요한 목표의 하나이면서 교육과정 편성상 시간의 과중과 학생들의 부담을 고려해서 전인교육에 대한 이해의 부족, 교재개발의 미비 등으로 내실을 기하지 못하고 있다.

2. 간부후보생 교육과정

간부후보생은 대부분이 대학졸업자이며, 대부분 교육과정은 헌법과 민법 등 기본법학에 대한 강의가 대부분이어서 경찰의 실무능력 함양에 미흡한 점이 있다. 경찰종합학교의 경우 이러한 문제점을 인식하여 1994년부터 형법, 형사소송법, 행정법, 행정학 등 교양과목 배정시간을 이전 연도의 392시간에서 238시간으로 축소함으로써 이 문제는 어느 정도 바뀌었다고 볼 수 있다. 예컨대 1993년까지는 법학을 위주로 한 교양과목의 전체 교육시간에 대한 비중은 20% 정도였는데 이를 1995년 현재 9.8%로 대폭 낮춘 것이다.

그러나 경찰직무의 중심이 법집행이므로 기본 법학과목의 무조건적인 시간 감축만을 해서는 안된다. 대학에서 배운 이론적인 법집행을 실무와 연계될 수 있도록 하는 실무적 법지식이라면 이에 대한 시간배정은 지금보다 높이는 것이 바람직할 것이다.

3. 신입순경 교육과정

현재의 임용체제 하에서는 고졸 수준 정도의 객관식 시험을 거쳐서 순경채용 후보자를 선발하게 된다. 점차로 고학력 추세에 따라 대졸자가 차지하는 비율이 증가하고 있지만, 아직도 합격자들은 고등학교 졸업자들이 많이 차지하고 있다. 그런데 새로 개설된 교과목에서는 법의 기본개념에도 익숙하지 못한 사람들에게 헌법, 민법총칙, 형법, 형사소송법, 경찰행정법 등 감당하기 어려운 많은 법률과목을 단기간에 이수하도록 요구한다. 순경계급의 실무에서 실제로 필요로 하는 법조문은 제약되어 있다는 점을 고려할 때 납득이 가지만, 교육의 이해능력에 대한 고려없이 단기간에 너무 많은 과목을 이수하게 함으로써 교육효과를 높이기 어려우며 경찰직무와 연계성을 찾기도 어렵고, 그에 따라 피교육자들이 흥미와 열의를 가지고 참여하도록 동기를 유발하기가 어려운 실정이다. 문제는 교육기간이 6개월(24주)이라는 시간적 제약에 있다. 이와 관련된 문제로서 전체 교육훈련체제, 즉 다른 교육훈련과정 속의 유사과목과 중복이 되기 때문에 일관성과 체계성의 문제가 제기된다. 이를 극복하기 위해 오히려 기초 교과목에 대한 철저한 훈련이 필요하다고 본다.

교육훈련은 순경계급에 국한하지 않고 졸업 이후 근무를 하면서도 계속적으로 받게 되므로, 순경교육에서는 다른 교육훈련과정에서 앞으로 배우게 될 분야도 고려해야 한다. 그런데 순경채용과정과 경찰종합학교의 경사기본교육에 동일하게 개설된 과목의 경우 교육의 범위와 수준이 제대로 고려되지 않고 있다. 예컨대 두 가지 과정에는 헌법이 각각 6시간씩 강의되고 있는데 신입순경과정에서 기본권각론과 정치구조총론을 배우는 반면, 경위과정에서는 이 부분이 제외되어 있음을 알 수 있다.

경위기본과정에서 헌법에 대한 이론적 지식이 덜 필요하거나 이미 신입순경과정에서 헌법에 대한 학습이 충분히 이루어졌다고 판단될 경우에는 현재의 교육과정에 아무런 문제점이 없을 것이다. 그러나 헌법에 대한 이론적 지식은 경위기본과정에서 더 많이 필요하거나, 신입순경과정에서 헌법에 대한 충분한 교육이 이루어지지 않았거나 또는 순경에서 경위로의 승진 소요기간을 고려한다면, 경위기본과정에서 기본권각론과 통치구조총론, 통치구조각론의 행정부편이 삭제되어 있는 것은 문제가 있다고 할 것이다.

경위기본과정에서는 경찰실무에 적용되는 헌법사례의 학습이 요구됨에도 불구하고 이에 대한 고려가 미흡하며, 각 교육과정에 대한 교육의 차별성이 요구된다. 신입순경과정에서도 신입직원으로서 앞으로 일선에서 근무하기 위한 행동의 방향점이 될 수 있는 법집행원리나 철학에 관한 과목이 반영되지 않고 있으며, 각 과목당 할당 시간이 적어서 교육이 형식적으로 진행될 우려가 있다.

또 한 가지 지적하고 싶은 것은, 마치 경영학 석사과정(MBA)처럼 각 분야별 경찰실무에 필요한 사례(case)를 놓고 토론하고 발표하는 시간을 많이 할당하는 것이 바람직하다고 본다. 왜냐하면 신입순경과정의 피교육생들은 교육훈련을 마치고 곧바로 현장에 투입되기 때문에 이러한 과목에서 미숙한 경험을 보충할 수 있으리라고 본다.

4. 초급간부 교육과정

초급간부교육과정에도 직무수행능력에 문제가 제기되는 교과목이 포함되어 있다. 초급간부 경위반 교육과정에 포함된 행정학, 행정법, 생활경제와 경사반의 경찰법 등 10시간 이상 할당된 이론적, 학문적 교과목들은 교육생들이 해당계급으로 승진하기까지 현장경험을 통해 어느 정도의 수준을 유지하고 있다고 할 수 있다. 그러나 체계적인 지식 수준이 낮다는 사실을 인정하면서도 각 과목의 전체 체계를 10여 시간으로 요약해서 강의한다는 것은 실제로 불가능하다.

행정학의 경우를 보면, 행정학의 기초이론, 정책과정 및 기획, 행정조직론, 인사행정론, 재무행정론 등을 각각 3시간, 행정통제와 행정개혁을 2시간으로 나누어 합계 17시간으로 교수요목이 구성되어 있다. 강의의 범위는 행정학 전반에 걸친 내용인데 위와 같이 한정된 시간으로 이를 체계적으로 전달하기에는 부족하며, 현장에서의 실무와의 적합성과 관련지어 볼 때 교육적 효과를 기대하기 어렵다.

이러한 문제는 행정학뿐만 아니라 개설된 기타 이론교과에도 동일하게 적용된다. 이들 과목은 간부로서 갖추어야 할 기본소양 및 지도관리능력의 계발이라는 초급간부과정의 교육목표를 달성하기 위한 것이지만 직무수행에 필요한 새로운 지식 및 기술을 습득시킨다는 과정개설의 취지에도 역행한다고 볼 수 있다.

이러한 현상이 나타나는 이유는 초급간부반을 포함하는 기본과정의 목적이 각 계급에 필요한 지식 및 기능을 망라하고 동시에 폭넓은 소양을 교육시키려 하고 있기 때문이다. 그럼에도 불구하고 경위반과 경사반의 경우, 각 계급에 필요한 지식 및 기능을 객관적으로 구분하지 못함으로 인해서 교과목간에 중복현상이 나타나게 된다. 교과목간의 중복은 학습내용의 차별화를 통해 해결할 수 있지만, 과목명과는 상관없이 중복가능성이 내포되어 있을 수 있다.

예를 들면 초급간부과정 경위반의 교과목에는「정보관리」, 경사반에는「정보활동」을 가르치고 있어 교과명과 수업내용이 전혀 다름을 보여주고 있다. 「정보관리」과목은 경위계급에 포함된 관리측면에 주안점을 두고 있으며 「정보활동」과목은 경사계급에 필요한 현장 실무추진 내용에 초점을 맞추어 학습내용의 차별화를 의도한 것이다. 그러나 실제로 「정보관리」과목의 수업 내용은 정보화 사회 및 정보와 컴퓨터에 관한 개론적이며 이론적인 부분이 많은 부분을 차지하고 있으며 「정보활동」은 정보의 기초개념과 개인정보 보호 등으로 구성되어 있어서 교관에 따라 강의 내용이 중복될 가능성이 있다.

이런 현상은 정보분야뿐만 아니라 다른 분야에도 적용된다. 학습내용이 차별화되어 있고 교과명이 다를지라도 실제로는 중복과 이론적인 면에 치중하는 관계로 현장직무와의 적합성과 관련성에 문제를 야기하게 된다.

또 다른 문제는 개인의 성장에 대한 측면이 고려되지 않고 있다. 즉, 조직목표 달성에 치중한 나머지 조직내 개인의 흥미 및 관심이 소홀히 다루어지고 있다. 예를 들면 건강관리, 취미생활 등은 직무 스트레스가 높은 경찰업무에 비추어 적은 시간으로 높은 교육효과, 즉 교육을 받은 후 현장 복귀시 사기를 증진할 가능성이 높음에도 이에 대한 배려가 부족한 편이다. 비교적 한정된 시간으로 이루어지는 교육인 직무과정에서도 조직목표 달성에 활력소가 될 수 있는 이러한 과목의 개설이 무리가 되겠지만, 장기교육과정인 기본교육과정에 이러한 시간을 할당하는 것도 염두에 두어야 한다. 예컨대 경사반의 경우 교육시간의 단축과 함께 건강관리 과목을 폐지하였고, 경위반은 존속되고 있는 점은 다시 한 번 고려해야 한다.

세계화 및 정보화에 추세에 따라 초급간부 경위반에서는 경찰초급간부로서 교

양과 지식을 고루 갖춘 민주주의 경찰의 교육을 받아야 하지만, 아직도 시대에 뒤진 교육내용이 존속하고 있다. 또한 봉사하는 경찰로서 경찰과 지역사회의 유대 및 관계를 강화시켜줄 수 있는 과목인 「경찰과 지역사회」와 같은 과목이 추가되어야 한다.

5. 고급간부와 관리자 교육과정

관리자 과정의 경우, 조직관리자로서 인격도야 및 종합적인 관리능력을 계발함을 목표로 하고, 고급간부과정의 경우는 고급간부로서 책임과 역할을 인식하고 기능별로 주어진 주요 정책과제를 이해할 수 있는 능력과 업무 추진 능력을 배양하는 데 주안점을 두고 있다.

현재 경감, 경정 등 고급간부과정과 관리자과정(총경) 교육의 교과목은 긍정적인 측면의 개선점을 내포하고 있다. 실무를 중요시하고 새로운 경찰의 위상을 정립하며 하급과 고급간부과정의 교과목상 강조점을 달리한 것 등이 그런 것이다. 그렇지만 문제가 없는 것은 아니다. 예를 들면 교양과목, 소양과목, 실무과목들간의 두드러진 차이점을 발견할 수가 없다. 경감과정에서는 약간의 차이가 있으나 총경과정은 별반 차이점이 드러나지 않고 있다. 경감, 경정, 총경과정 공히 비슷한 교과목을 지니고 있는데 어느 경우든지 교과목 선정이 무슨 준거에 의해 결정되었는지 모호하다. 그리고 경감, 경정, 총경과정에서는 공통과목으로 들어가야 할 부분들이 생략되어 있다. 이러한 문제는 분명한 지침에 의하여 교양, 소양과목과 실무과목을 분리할 필요가 있다.

현재 각급학교에서 교육을 받고 있는 피교육생들을 대상으로 보수교육/직무교육에서 나타나고 있는 문제점들에 관하여 조사한 것이 <표 3>의 결과이다.

보수교육/직무교육의 문제점에 관하여 조사한 결과인 위의 <표 3>에 의하면, 현재 교육을 받고 있는 피교육생들이 느끼고 있는 보수교육/직무교육의 문제점은 가장 먼저 '업무와의 관련성'(34.6%)이며, 다음으로 '교관의 자질'(17.6%) 그리고 '교육내용의 반복'(16.2%) 등의 순으로 나타났다. 연령별로는 20대는 기타항을 들고 있어 제3의 문제점이 있음을 지적하고 있고, 30대는 업무와의 관련성,

40대는 업무와의 관련성과 교육내용의 반복을, 그리고 50대는 교관의 자질을 문제점으로 들고 있어 보수교육/직무교육의 문제점에 있어서 연령별로 다르게 느끼고 있는 것으로 나타났으며, 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($x^2=35.544$, $p<.001$).

〈표 3〉 직무교육의 문제점 (단위 %)

구 분		교관의 자질	교육기간	교육내용의 반복	업무와의 관련성	기타	x^2
연 령 별	21-30세	4.5	6.8	9.1	45.5	34.1	35.544***
	31-40세	13.6	27.3	13.6	36.4	9.1	
	41-50세	18.4	18.4	26.6	28.9	7.9	
	50세이상	37.5	15.6	15.6	25.0	6.3	
계 급 별	경 감	36.4	6.1	15.2	33.3	9.1	30.201***
	경 위	16.7	25.0	25.0	27.1	6.3	
	기 타	7.3	12.7	9.1	41.8	29.1	
학 력 별	고 출	22.6	17.7	22.6	29.0	8.1	23.006*
	전문대출	—	25.0	25.0	50.0	—	
	대 학 출	10.8	13.8	9.2	41.5	24.6	
	대학원출	60.0	—	20.0	—	20.0	
전 체		17.6	15.4	16.2	34.6	16.2	

그리고 계급별로는 경감은 교관의 자질과 업무와의 관련성을, 경위는 업무와의 관련성과 학력격차 및 인성무시를, 그리고 기타계급은 업무와의 관련성을 들고 있어 계급별로 문제점을 다르게 느끼고 있는 것으로 나타났으며, 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($x^2=30.201$, $p<.001$). 또한 학력별로는 고졸자는 업무와의 관련성과 교관의 자질 및 인성무시를, 그리고 전문대 졸업자는 업무와의 관련성을, 대학 졸업자는 업무와의 관련성을 들고 있으며, 대학원 졸업자는 교관의 자질을 문제점으로 들고 있어 보수교육/직무교육의 문제점에 있어서 학력별로 차이가 있는 것으로 나타났으며, 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($x^2=23.$

006, $p < .05$). 따라서 보수교육/직무교육에 있어서 가장 큰 문제점은 ‘업무와의 관련성’이며 연령별, 계급별 및 학력별에 있어서 느끼고 있는 문제점은 차이가 있는 것으로 밝혀졌다.

제 3 절 교수·교관의 문제

교육훈련체제에 있어 교관은 우선 지식의 전달자로서 교육생의 지식과 능력을 증진시키고, 나아가 학습자의 행동 및 인성까지도 변화시킬 수 있는 매개자의 역할을 담당한다. 그러므로 교육을 직접 담당하는 교관의 자질문제는 교육훈련의 질을 결정하는 가장 핵심적인 문제라 해도 과언이 아니다. 교육훈련에 투입되는 교육생의 자질이 아무리 우수하다 하더라도 교육과정을 담당하는 교관의 능력이 뒷받침되지 않는 한 극대화된 교육효과는 기대할 수 없다. 그러나 현재의 교육훈련체제에서 교수 교관 부분은 그 중요성에 비추어볼 때 상대적으로 대단히 미흡한 실정이며, 이에 따라 교관의 자질향상과 사기진작을 위한 대책마련이 필요하다.

우선 주요한 몇 가지 문제점을 살펴보자.

1. 필수요원의 절대부족

교수나 교관대 학생의 비율은 교육의 질적내용을 평가하는 기본적인 기준이 된다. 그 최소한의 이상적인 기준을 교육법에서는 교수 1인당 26-30명의 선을 잡고 있다(시행령 45조). 이 기준에 비추어 볼 때, 교수·교관 대 학생의 비율이 1 대 20이라는 높은 수치를 보이고 있는 경찰대학의 경우는 교수요원의 확보율이 양호하다 할 것이다.

그러나 연 교육인원이 9,300여명에 이르고 있는 종합학교의 경우, 교관의 정원은 69명으로 잡혀 있고, 그나마 현재는 57명의 재직으로 12명이 부족한 상태이다. 그러므로 자연히 교관 1인당 담당시간은 연간 349시간에 달하고 있다. 이것은 방학없이 일년 내내 매주 7.3시간씩 강의를 담당하는 격이 된다.

006, $p < .05$). 따라서 보수교육/직무교육에 있어서 가장 큰 문제점은 ‘업무와의 관련성’이며 연령별, 계급별 및 학력별에 있어서 느끼고 있는 문제점은 차이가 있는 것으로 밝혀졌다.

제 3 절 교수 · 교관의 문제

교육훈련체제에 있어 교관은 우선 지식의 전달자로서 교육생의 지식과 능력을 증진시키고, 나아가 학습자의 행동 및 인성까지도 변화시킬 수 있는 매개자의 역할을 담당한다. 그러므로 교육을 직접 담당하는 교관의 자질문제는 교육훈련의 질을 결정하는 가장 핵심적인 문제라 해도 과언이 아니다. 교육훈련에 투입되는 교육생의 자질이 아무리 우수하다 하더라도 교육과정을 담당하는 교관의 능력이 뒷받침되지 않는 한 극대화된 교육효과는 기대할 수 없다. 그러나 현재의 교육훈련체제에서 교수 교관 부분은 그 중요성에 비추어볼 때 상대적으로 대단히 미흡한 실정이며, 이에 따라 교관의 자질향상과 사기진작을 위한 대책마련이 필요하다.

우선 주요한 몇 가지 문제점을 살펴보자.

1. 필수요원의 절대부족

교수나 교관대 학생의 비율은 교육의 질적내용을 평가하는 기본적인 기준이 된다. 그 최소한의 이상적인 기준을 교육법에서는 교수 1인당 26-30명의 선을 잡고 있다(시행령 45조). 이 기준에 비추어 볼 때, 교수 · 교관 대 학생의 비율이 1 대 20이라는 높은 수치를 보이고 있는 경찰대학의 경우는 교수요원의 확보율이 양호하다 할 것이다.

그러나 연 교육인원이 9,300여명에 이르고 있는 종합학교의 경우, 교관의 정원은 69명으로 잡혀 있고, 그나마 현재는 57명의 재직으로 12명이 부족한 상태이다. 그러므로 자연히 교관 1인당 담당시간은 연간 349시간에 달하고 있다. 이것은 방학없이 일년 내내 매주 7.3시간씩 강의를 담당하는 격이 된다.

한편, 중앙경찰학교의 경우에는 이보다 상황이 더욱 심각하다. 정원 62명에 현재 65명으로 3명이 초과되고 있기는 하나 연간 2만 여명이 배출되는 교육기관의 교수정원으로는 절대부족한 현실인 것이다. 이에 따라 중앙학교의 교관 1인당 담당시간은 연간 750시간이나 되며, 그러다 보니 외래강사에 대한 의존도가 높을 수밖에 없고, 이는 곧 목표한 바대로의 교육효과에 걸림돌로 작용하게 되는 것이다.

2. 경력 및 전문성 부족

① 이론 중심의 강의 진행

일선 경찰관의 재교육을 주로 담당하고 있는 종합학교의 경우, 이곳의 교관들은 특히 실무지식에 있어서 교육생들보다 최소한으로라도 더 많은 경험을 지니고 있어야 한다. 그런데 현실적으로는 현재 맡고 있는 담당과목의 실무경력이 3년 미만인 교관들이 50%나 된다. 중앙경찰학교의 경우는 이보다 더 경우가 심하여 담당과목 실무경력 3년 미만의 교관이 73%나 되어 강의는 당연히 이론중심으로만 진행되고 있는 실정이다.

교관들과 근무학교 동료들의 실무경력에 관하여 조사한 결과를 제시하면 다음의 <표 4>와 같다. 이 결과에 의하면, 교관들과 근무학교 동료들의 실무경력은 전체적으로 보통(42.9%)이거나 적은 편(34.3%)인 것으로 나타났다.

<표 4> 교관들의 실무경력 (단위 %)

구 분	매우 적다	적은 편이다	보통이다	많은 편이다	매우 많다	계
전 체	14.3	34.3	42.9	8.6	—	100

② 교관 계급의 구조적 모순

기본적으로 교육의 효과는 교관의 권위에 의해 좌우된다. 이때의 권위에는 우선 교과목에 대한 교관의 지식수준과 함께 교관의 나이나 경험 등도 포함된다. 그런데 다른 그 어느 조직보다도 계급중심의 위계질서를 생명으로 여기는 경찰

조직의 경우 계급적 권위가 수반되지 않는 교육환경은 교육효과를 저하시킬 수 밖에 없다. 종합학교의 경우 경위급 교관의 비율이 66%나 되어 교육생보다 낮은 계급 교관의 강의가 불가피한 실정이다. 실무경력에 일천함과 함께 계급의 낮음이 강의실 내에서 교관의 권위를 확고히 만들지 못하는 원인으로 작용하고 있는 것이다.

③ 현장 및 실무와의 괴리

교관경력 즉 교관으로서의 장기간 근무 문제는 강의가 이론중심으로 흐르게 되어 자연히 직무의 재교육이라는 본래의 취지를 무색하게 만드는 주요 요인이 되고 있다. 종합학교의 경우 교관경력 5년 이상자의 비율이 30%에 육박하고 있으므로, 강의가 일선의 경찰환경과 어쩔 수 없이 괴리될 수 밖에 없는 상황을 초래하고 있다. 곧 교관으로 임용된 후 현장 및 전문기관과의 연계성이 뒤떨어지게 되는데, 예를 들어 중앙경찰학교 신입순경과정에 있는 ‘과출소 실습’이라는 교과 과정은, 교관들의 현장중심 지도능력의 부족으로 비효율적으로 이루어지고 있다.

④ 중앙기관과의 의사소통 부재

교관들의 실무능력이 담보상태에 머물러 있는 데에는 교육기관에 대한 중앙기관의 무관심도 한 요인이 되고 있다. 교육기관은 그 임무의 특성상 현장과는 떨어져 있게 마련이고, 이 부족한 현장감은 중앙기관의 도움을 받아 최소한이나마 기본적인 것은 파악을 하고 있어야 한다. 즉 중앙기관은 공문의 형식을 빌어서라도 교육기관에 현장의 분위기를 전달해 주어야 할 것이다. 그러므로 시시각각으로 바뀌는 현장의 정보 및 흐름을 교육기관에서 파악하지 못하고 있다는 것은 교육기관에 대해 큰 비중을 두지 않는 중앙기관에 그 1차적 책임이 있다 할 것이다.

⑤ 연구시간의 절대부족

수업시간의 과다로 교안 연구 및 개발기회나 의욕이 상실되고 있다. 우선 임용 전 실무 담당 경력이 뛰어나더라도 그 지식을 전달하는 것은 별개의 문제이므로

강의 실기	11	11
담당과목 연구	15	15
3. 기타		
과정 소개	1	1
평가	1	1
여론 조사	1	1
입교 및 졸업	3	3

⑥ 담당과목 중복으로 인한 전문성 결여

또한 임용 후 교관 1인이 과도한 과목을 맡아 강의를 함으로써 교재연구를 할 만한 시간적인 여유를 갖지 못하고 있으며 이는 나아가 새로운 교육내용을 담은 교재를 개발하려는 의욕 역시 저하시키는 원인이 되고 있다. 교관 1인당 약 3과목의 과목을 맡고 있기 때문에, 이번에 교재를 개발해봐야 어차피 다음 학기에는 다른 과목을 맡아 강의를 할 것이라는 생각 때문에 당연히 교재개발을 기피하게 된다.

3. 유인체제의 결여

우수한 교수 교관을 유치하는 기본적인 유인체제는 인사와 보수의 문제로 요약된다. 그런데 교관에 대한 현재의 인사 및 보수체제로서는 우수 교관을 확보하는 데 대단히 미흡한 실정이다. 우선 보수의 문제에 있어서는 교육기관 근무자들이 일선 동일직급 근무자보다 적은 수당을 지급받고 있다. 종합학교의 경우 교관 수당은 경감급을 기준으로 하였을 때 일선 근무자보다 월 150,000원이 적다.

우선 교관들이 자신의 보수에 관하여 어떻게 생각하고 있는 지에 관하여 조사한 결과는 다음의 <표 6>과 같다.

교관들이 느끼고 있는 보수에 관하여 분석한 결과인 위의 <표 6>에 의하면, 전체적으로 불합리하다(48.6%)에 가장 많이 응답을 하였으며 다음으로 매우 불합리하다(28.6%) 등의 순으로 응답하여, 교관들은 자신의 보수에 대하여 불합리하

거나 아주 불합리하게 생각하고 있는 것으로 나타났다. 또한 연령별로 있어서는 30대가 가장 불합리하게 생각하고 있는 것으로 나타났으며, 40대는 상대적으로 보통이다에 많은 응답을 하였다. ($x^2=15.375$, $p<.01$). 앞으로 더욱 젊은 교관들의 확보가 불가피한 상황에서 특히 우수교관의 양성이 교육 성패의 관건이 된다는 점에 비추어 볼 때, 향후 경찰교육제도 개선에 있어 현행의 보수체계가 우선적으로 개선되어야 할 것으로 생각된다.

〈표 6〉 현재의 보수체계 (단위 %)

구 분		매우 불합리하다	불합리하다	보통이다	합리적인 편이다	매우합리적인 편이다	x^2
연령 별	31-40세	50	50	—	—	—	15.375**
	41-50세	17.6	35.3	47.1	—	—	
	50세이상	—	100	—	—	—	
전 체		28.6	48.6	22.9	—	—	

교관수당에 대해서는 이보다 더 불만족한 결과를 보여주고 있다. 교관의 수당에 관하여 조사한 결과인 아래의 〈표 7〉에 의하면 교관의 수당에 대하여 만족하거나 매우 만족하는 교관은 아무도 없는 것으로 나타났으며, 전체적으로 불만족(25.7%)하거나 매우 불만족한 것(71.4%)으로 나타났다.

〈표 7〉 교관의 수당 (단위 %)

구 분	매우 불만족한다	불만족한다	보통이다	만족한다	매우 만족한다	계
전 체	71.4	25.7	2.9	—	—	100

인사문제 측면에서는 교관으로 선발된 후 일선 근무보다 인사상 더 나은 이점이 없으므로 우선 교관으로 선발되는 자체를 달가워하지 않을 뿐 아니라, 재직교관의 경우에는 장기간 근무로 인한 사기 침체 및 의욕상실로 일정 교육효과를 기대하기가 어려운 실정이다.

현재의 진급제도에 관하여 교관들에게 조사한 결과는 다음의 〈표 8〉과 같다.

〈표 10〉 교육생 유인체제 (단위 %)

구 분	보수를 높인다	승진기간 대폭축소	해외유학및 연수기회 확대	근무여건 개선	자녀교육 혜택	기타	계
전 체	45.7	2.9	14.3	31.4	—	5.7	100

제 5 절 교육기자재 및 교육시설의 문제

1. 교재의 전문성 부족

대부분의 교관요원들은 경위급이 대다수를 차지하기 때문에 자기 분야의 과목을 깊이있게 연구하여 교재를 개발할 수 있는 경험이 부족하다. 또한 영상교육 매체가 교육인원에 비해 절대적으로 부족하여 보조교재가 제대로 개발되지 못하고 있다. 특히 중앙경찰학교의 경우는 이러한 문제가 심각하다.

2. 지원체제의 부재

교관수의 부족으로 인한 1인당 담당과목의 과다, 개인 연구실 부족 등 연구시설이 부족하여 충실한 교재가 개발되지 못하고 있다. 또한 교재개발비 자체가 예산에 책정되어 있지 않으며, 교재 연구개발 수당이 현실성이 없게 지급되고 있다. 실습공간이 부족하며, 교육장비가 노후화되어 있기 때문에 첨단화를 필요로 하는 현대적인 경찰교육이 이루어지지 못하고 있는 실정이다.

교관들이 근무하고 있는 학교의 교육시설의 상태에 관하여 교관들에게 조사한 결과는 다음의 〈표 11〉과 같다.

〈표 11〉 교육시설 (단위 %)

구 분	매우 열악하다	열악한 편이다	보통이다	좋은 편이다	매우 좋다	계
전 체	28.6	42.9	25.7	2.9	—	100

학교의 교육시설에 관하여 교관들은 전체적으로 열악한 편(42.9%)이라고 느끼고 있으며, 다음으로 매우 열악하다(28.6%)고 반응하므로써 현재 학교의 교육시설은 열악한 것으로 나타났으며, 열악한 교육시설의 유형에 관한 조사 결과는 다음의 〈표 12〉와 같다.

〈표 12〉 열악한 교육시설 (단위 %)

구 분	교육 기자재	식당	강의실	교수실	기타	계
전 체	45.7	5.7	14.3	8.6	25.7	100

열악한 교육시설에 관하여 교관들은 교육기자재를 가장 우선으로 제시(45.6%)하고 있으며, 다음으로 기타항(25.7%) 그리고 강의실(14.3%) 등의 순으로 제시하고 있다. 그러므로 무엇보다 교육기자재에 대한 개선이 가장 시급하다 하겠다.

제 6 절 기 타

교관 및 학생수에 비해 행정요원의 과다하여 불필요한 인원이 사무실 업무(desk job)를 차지하고 있다. 또한 학교장의 빈번한 인사이동으로 일관성 있는 교육이 이루어지지 못하고 있다.

그리고 간부후보생의 응모자격과 시험수준에 있어 모순이 발견된다. 예컨대 고졸 이상의 학력이 있으면 응시는 할 수는 있지만 현실적으로 문제의 수준을 대학을 졸업해야 풀 수 있는 문제를 출제하고 있다. 현재 이에 대한 해결책으로 선택형 객관식 문제를 제출하고 있으나 이는 미봉책에 불과하다. 앞서서도 언급한

〈표 11〉 교육시설 (단위 %)

구 분	매우 열악하다	열악한 편이다	보통이다	좋은 편이다	매우 좋다	계
전 체	28.6	42.9	25.7	2.9	—	100

학교의 교육시설에 관하여 교관들은 전체적으로 열악한 편(42.9%)이라고 느끼고 있으며, 다음으로 매우 열악하다(28.6%)고 반응하므로써 현재 학교의 교육시설은 열악한 것으로 나타났으며, 열악한 교육시설의 유형에 관한 조사 결과는 다음의 〈표 12〉와 같다.

〈표 12〉 열악한 교육시설 (단위 %)

구 분	교육 기자재	식당	강의실	교수실	기타	계
전 체	45.7	5.7	14.3	8.6	25.7	100

열악한 교육시설에 관하여 교관들은 교육기자재를 가장 우선으로 제시(45.6%)하고 있으며, 다음으로 기타항(25.7%) 그리고 강의실(14.3%) 등의 순으로 제시하고 있다. 그러므로 무엇보다 교육기자재에 대한 개선이 가장 시급하다 하겠다.

제 6 절 기 타

교관 및 학생수에 비해 행정요원의 과다하여 불필요한 인원이 사무실 업무(desk job)를 차지하고 있다. 또한 학교장의 빈번한 인사이동으로 일관성 있는 교육이 이루어지지 못하고 있다.

그리고 간부후보생의 응모자격과 시험수준에 있어 모순이 발견된다. 예컨대 고졸 이상의 학력이 있으면 응시는 할 수는 있지만 현실적으로 문제의 수준을 대학을 졸업해야 풀 수 있는 문제를 출제하고 있다. 현재 이에 대한 해결책으로 선택형 객관식 문제를 제출하고 있으나 이는 미봉책에 불과하다. 앞서서도 언급한

바 있지만 이것은 우리 사회의 높은 학력수준에 비추어 볼 때 현실적으로 조정되어야 할 문제라 여겨진다.

한편 교과목, 학점, 수업시간이 과다하다는 점 역시 앞의 교과과정의 전반적인 문제와 결부되어 개선되어야 할 부분이며, 학교 성격에 맞는 교명의 개정이 필요하다라는 의견도 다수를 차지하고 있는데, 가칭 '경찰공무원 연수원' 같은 것도 대안이 될 수 있을 것이다. 그리고 직무과정을 반드시 중앙교육기관에서 이수해야 되기 때문에 지방 근무자들이 단 1주 혹은 2주의 교육을 위해서 서울을 거쳐 부평까지 오느라고 불필요하게 경비를 지출하고 있다는 점 역시 지적되어야 할 사항 중 하나이다. 따라서 각 시·도별로 가칭 "지방경찰교육연수원"을 두는 것도 고려해볼 만하다. 경찰대학은 조직에 상응하는 학과로서의 특수성이 결여되어 있다. 현재와 같이 일반대학에도 개설되어 있는 법학과와 행정학과 만으로는 경찰 최고의 교육기관으로서의 지위에 합당하지는 않다는 지적이 대두되고 있다. 그러므로 급변하는 사회 양상에 전문적이며 능동적으로 대응하기 위해서는 경찰 고유의 업무의 특수성과 전문성을 배양하는 학과의 설치가 절대 필요하다 하겠다. 이와 함께 경찰대학 내에 '대학원'을 설치, 운영하는 필요성도 증대되고 있다.

제 4 장 개선방안

제 1 절 교육기관별 특성화

현재의 3개 교육기관별 역할을 다소 조정하여 각각 특성화할 필요가 있다. 현재의 역할을 보면, 경찰대학에서는 4년제 대학생, 경감·경정·총경의 기본교육을, 경찰종합학교에서는 초임간부(경사·경위)의 기본교육과 순경부터 경정까지의 전문화 교육과 해경교육을, 그리고 중앙경찰학교에서는 신임순경 채용교육과 의경·전경교육을 담당하고 있다. 특히 경찰대학 부설 보안간부연수소 및 수사연수소의 교육과정이 경찰종합학교의 교육과정과 별도로 설치되어 있어 전문화·과학화된 직무교육의 장으로서 경찰종합학교의 역할 수행에 차질이 있다. 그러나 이들 기관의 교육과 훈련을 구분하여 경찰대학은 4년제 대학생, 종합학교는 직무교육(간부, 비간부의 기본교육 및 전문화 교육), 그리고 중앙학교는 신임순경교육을 전담하여 교육기관별 특성화를 이룩해야 한다. 따라서 현재 종합학교에서 맡고 있는 해경과정은 해양경찰청으로 이관함으로써 과정별로 기능을 분산시킬 필요가 있다. 이를 통해서 교육내용의 체계화를 기할 뿐 아니라 일관성 있는 교육계획의 수립에도 크게 기여할 것이다. 이런 면에서 추후 해경과정의 경우 미국식 해안 경찰(Coast Guard)에 대한 연구가 별도로 수행되어야 할 것이다. 다만 이 경우 종합학교의 부담이 과도해진다는 문제가 제기될 수 있지만 교육기관의 타운화로 극복될 수 있을 것이다.

제 2 절 직무과정과 교육과정의 조정

위에서 논한 바와 같이 교육과 훈련을 엄격히 구분하여 교육기관별로 특성화하게 되면 자연스럽게 직무과정은 모두 종합학교에서 담당하게 된다. 종합학교에서는 교육체계를 전계급별로 기본교육과 전문교육의 양체제로 체계화하여 기본과정은

제 4 장 개선방안

제 1 절 교육기관별 특성화

현재의 3개 교육기관별 역할을 다소 조정하여 각각 특성화할 필요가 있다. 현재의 역할을 보면, 경찰대학에서는 4년제 대학생, 경감·경정·총경의 기본교육을, 경찰종합학교에서는 초임간부(경사·경위)의 기본교육과 순경부터 경정까지의 전문화 교육과 해경교육을, 그리고 중앙경찰학교에서는 신임순경 채용교육과 의경·전경교육을 담당하고 있다. 특히 경찰대학 부설 보안간부연수소 및 수사연수소의 교육과정이 경찰종합학교의 교육과정과 별도로 설치되어 있어 전문화·과학화된 직무교육의 장으로서 경찰종합학교의 역할 수행에 차질이 있다. 그러나 이들 기관의 교육과 훈련을 구분하여 경찰대학은 4년제 대학생, 종합학교는 직무교육(간부, 비간부의 기본교육 및 전문화 교육), 그리고 중앙학교는 신임순경교육을 전담하여 교육기관별 특성화를 이룩해야 한다. 따라서 현재 종합학교에서 맡고 있는 해경과정은 해양경찰청으로 이관함으로써 과정별로 기능을 분산시킬 필요가 있다. 이를 통해서 교육내용의 체계화를 기할 뿐 아니라 일관성 있는 교육계획의 수립에도 크게 기여할 것이다. 이런 면에서 추후 해경과정의 경우 미국식 해안 경찰(Coast Guard)에 대한 연구가 별도로 수행되어야 할 것이다. 다만 이 경우 종합학교의 부담이 과도해진다는 문제가 제기될 수 있지만 교육기관의 타운화로 극복될 수 있을 것이다.

제 2 절 직무과정과 교육과정의 조정

위에서 논한 바와 같이 교육과 훈련을 엄격히 구분하여 교육기관별로 특성화하게 되면 자연스럽게 직무과정은 모두 종합학교에서 담당하게 된다. 종합학교에서는 교육체제를 전계급별로 기본교육과 전문교육의 양체제로 체계화하여 기본과정은

순경반(특채교육), 경장반, 경사반, 경위반, 경감반, 경정반 그리고 총경반으로 편성하고 전문화 과정은 현재 실시하고 있는 전문분야별 과정(수사, 정보, 통신 등)을 그대로 설치·운영하면 될 것이다.

교육과정은 직급별(반별)로 중복없이 재구성하여야 할 것이며 중요한 것은 기본교육은 정기적으로 시행되어야 한다는 점이다. 즉, 일정 계급에서 일정 기간 근무하게 되면(예컨대 2-3년) 의무적으로 입교하여 교육훈련을 받도록 하는 제도적 장치가 필요하다. 또한 현재의 교과목수는 너무 많고 세분화되어 있을 뿐만 아니라 과목에 따라서는 시간 배정도 부족하다. 따라서 이러한 교과목들은 교육과정별로 분류하여 통합하는 것이 필요하다.

제 3 절 신입과정 소양교육과목의 조정 및 확대

경찰소양과목은 개인주의 이기주의 물질만능주의가 팽배한 현대사회에서 경찰관의 사고와 태도를 바람직한 방향으로 유도하는 방향으로 시급히 개편되어야 할 실정에 놓여 있다.

현재 시행되고 있는 소양과정은 우선 유사과목이 일관성을 유지하지 못한 채 나열되어 있는 양상을 보이고 있다. 간부후보생 과정 중 ‘이념의 변천과 세계질서의 변화(2)’ ‘자유민주주의의 우월성(2)’ ‘국제정세와 국가안보(2)’ ‘국내외 정세(2)’ 등의 과목은 세계질서의 재편과 우리의 대응이라는 주제에 모두 함축되는 교과목으로서, 이것은 ‘국제정세의 변화와 한국의 진로’라는 과목에 함께 묶어야 오히려 체계적인 강의가 될 수 있다.

또 ‘청소년 육성 및 지도(3)’는 사회문제 중 청소년 문제에 대한 인식을 좀 더 심화시키자는 과정인데, 앞으로의 사회문제는 사실 청소년 문제 뿐 아니라 여성 노인 아동 등의 여러 분야에서 제기될 것이라는 점을 전제로 할 때, ‘치안 환경 변화에 따른 대응역량 제고(2)’로 개설되어 있는 과정과 통합하여 ‘사회문제의 인식과 대책(6)’이라는 과목으로 신설하는 것이 바람직하다. 이는 전반적인 사회문제에 대하여 폭넓은 견해를 마련하고 이에 기초한 장기적인 대책마련에 기틀을 제공할 것이다.

순경반(특채교육), 경장반, 경사반, 경위반, 경감반, 경정반 그리고 총경반으로 편성하고 전문화 과정은 현재 실시하고 있는 전문분야별 과정(수사, 정보, 통신 등)을 그대로 설치·운영하면 될 것이다.

교육과정은 직급별(반별)로 중복없이 재구성하여야 할 것이며 중요한 것은 기본교육은 정기적으로 시행되어야 한다는 점이다. 즉, 일정 계급에서 일정 기간 근무하게 되면(예컨대 2-3년) 의무적으로 입교하여 교육훈련을 받도록 하는 제도적 장치가 필요하다. 또한 현재의 교과목수는 너무 많고 세분화되어 있을 뿐만 아니라 과목에 따라서는 시간 배정도 부족하다. 따라서 이러한 교과목들은 교육과정별로 분류하여 통합하는 것이 필요하다.

제 3 절 신입과정 소양교육과목의 조정 및 확대

경찰소양과목은 개인주의 이기주의 물질만능주의가 팽배한 현대사회에서 경찰관의 사고와 태도를 바람직한 방향으로 유도하는 방향으로 시급히 개편되어야 할 실정에 놓여 있다.

현재 시행되고 있는 소양과정은 우선 유사과목이 일관성을 유지하지 못한 채 나열되어 있는 양상을 보이고 있다. 간부후보생 과정 중 ‘이념의 변천과 세계질서의 변화(2)’ ‘자유민주주의의 우월성(2)’ ‘국제정세와 국가안보(2)’ ‘국내외 정세(2)’ 등의 과목은 세계질서의 재편과 우리의 대응이라는 주제에 모두 함축되는 교과목으로서, 이것은 ‘국제정세의 변화와 한국의 진로’라는 과목에 함께 묶어야 오히려 체계적인 강의가 될 수 있다.

또 ‘청소년 육성 및 지도(3)’는 사회문제 중 청소년 문제에 대한 인식을 좀 더 심화시키자는 과정인데, 앞으로의 사회문제는 사실 청소년 문제 뿐 아니라 여성 노인 아동 등의 여러 분야에서 제기될 것이라는 점을 전제로 할 때, ‘치안 환경 변화에 따른 대응역량 제고(2)’로 개설되어 있는 과정과 통합하여 ‘사회문제의 인식과 대책(6)’이라는 과목으로 신설하는 것이 바람직하다. 이는 전반적인 사회문제에 대하여 폭넓은 견해를 마련하고 이에 기초한 장기적인 대책마련에 기틀을 제공할 것이다.

간부후보생들이 임용 후 초급관리자로서 조직의 허리역할을 담당한다는 의미에서, 주어진 과제에 대하여 능률성만을 높이는 단순한 정책집행가보다는, 정부정책이 형성 결정되는 일련의 과정을 숙지하여 효율성은 물론 그 과제와 맞물려 과생할 수 있는 여러 문제점들까지 인지함으로써 행정전문가로서의 자질이 필요하다. 이에 따라 ‘행정 능률성 제고(3)’라는 과목은 ‘정부정책의 형성과 과정(9)’으로 그 교육내용의 폭을 넓혀야 할 것이다.

한편 현재 실시되고 있는 ‘우리 민족 역사와 문화의식(2)’ 과 ‘공직자 윤리와 국민 정신(10)’ 그리고 ‘민족사관(10)’이라는 과목은 모두 강의중심의 설명위주로 이루어지고 있는 바, 교육대상자들이 대졸이상의 정규교육을 마쳤다는 점을 고려할 때 그 교육의 실효성은 의문이 가지 않을 수 없다. 그러므로 이것을 ‘한국의 얼(30)’이라는 과목으로 통합하여 민속문화, 한국의 사상, 한국의 위인 등의 세부 주제를 설정한 후, 강의가 아니라 교육생들의 참여로 이루어지도록 한다면 교육의 효과가 높아 질 것이다. 구체적으로는 민속문화시간에 우리의 민요와 탈춤을 직접 배우고, 한국의 위인들을 탐구함으로써 그들의 일생을 통해 공직윤리와 민본정신 등을 자연스럽게 체득하도록 한다. 그리고 각 시대별 주요 인물들, 즉 원효, 조광조, 정약용 그리고 실학과 등의 사상을 알아보는 과정에서 기존의 민족사관이라는 과목이 의도했던 교육목표의 달성도 훨씬 나아질 것이다. 또한 ‘시사경제(12)’와 ‘경제학(20)’ 역시 ‘한국 경제의 현황과 방향(18)’으로 통합 조정하여 경제이론보다는 구체적인 사례를 통해 국내 및 국제 실물경제의 운용상황을 살펴보는 것이 교육생들의 관심을 집중시키는 한 방법이 될 것이다.

이상 논의된 소양과목을 통합하여 조정한 모델은 다음과 같다.

〈표 13〉 소양과목의 통합으로 인한 조정

현 행	조 정 후
이념의 변천과 세계질서의 변화(2) 자유민주주의의 우월성 (2) 국제정세와 국가안보(2) 국내외 정세 (2)	국제정세의 변화와 한국의 진로 (8)

청소년 육성 및 지도 (3) 치안 환경 변화에 따른 대응역량 제고 (2)	사회문제의 인식과 대책 (6)
행정능률성 제고 (3)	정부정책의 형성과 과정 (6)
우리 민족 역사와 문화의식 (2) 공직자 윤리와 목민정신 (10) 민족사관 (10)	한국의 얼 (30)
시사경제 (12) 경제학 (20)	한국 경제의 현황과 방향 (18)

그러나 이러한 소양과정도 사실 교육생 모두가 올바른 인성(personality)의 소유자이어야 한다는 점을 전제로 한다. 그러므로 간부후보생은 물론이고 신입 순경과정까지 포함하여 여유있고 윤택한 삶을 이해하는 가치관의 정립이 필요하다. 경찰양성의 핵이라 할 수 있는 교관들을 대상으로 한 조사결과가 특히 이를 뒷받침해주고 있다. <표 14>에서 나타나듯이 교육과정을 개편함에 있어 중요한 요소로서 인성교육(48.6%)을 가장 고려할 요소로 느끼고 있는 것으로 나타났다. 그 다음으로 실무교육(31.4%) 등의 순인 것으로 나타났다.

<표 14> 교육과정 개편시 고려요소 (단위 %)

구 분		과목수	시간배당	실무교육	인성교육	기타	x ²
학 력 별	전문대졸	—	—	75.0	25.0	—	21.251 **
	대 학 졸	14.3	—	25.0	57.1	3.6	
	대학원졸	—	33.3	33.3	—	33.3	
전 체		11.4	2.9	31.4	48.6	5.7	

이런 의미에서 ‘멋으로의 초대’라는 과정을 개설하여 클래식, 팝, 재즈 등의 다양한 음악 분야를 감상하고, 명화나 아니면 시중의 전람회를 단체로 관람함으로써 정서함양에 기여를 하도록 한다. 그리고 문학파트도 인생과 문학에 대해 강의 일변도로 이루어지던 기존의 방식에서 벗어나 그동안 살아온 자신의 일대기 즉

자서전을 쓰게 하여 자신의 삶을 반성하는 계기로 삼게 하고, 지금까지 읽어온 작품 가운데 자신의 삶을 이끌어 온 것들을 골라 서로 발표하는 방식을 통해 자신뿐 아니라, 타인의 삶을 이해하는 데 깊이를 더해가는 방향으로의 전환이 바람직할 것이다.

특히 신입순경과정의 경우, 임용 후 대민접촉의 최일선에 배치되는 인력이라는 점을 고려해 볼 때, 대민 서비스의 향상과 신사적인 경찰의 이미지 고양에 가장 중요한 '대인관계'의 연구가 집중적으로 이루어질 필요성이 있다. 따라서 호감받는 대민관계의 형성을 위해서는 '화술'과 '인간 심리' 등의 주제를, 그리고 화목한 조직내 인간관계를 위해서는 '합리적 사고 기법' 등의 주제를 채택하고 이것을 '인간관계론'이라는 과목으로 묶어 실시할 필요가 있다. 그리고 앞으로 삶의 지침이 될 가치관의 정립 문제 역시 교육생들의 분임조 활동을 통한 토론과 발표에 의해, 교육기간 동안 지속적으로 관리함으로써 '의미있는 삶'의 방향설정에 기여하도록 한다. 구체적으로는 생명에 대한 감사, 인생에 대한 사명감, 직업에 대한 천직의식, 윤리에 대한 실천의식 등이 해당될 것이다.

이상에서 살펴본 전반적인 소양과목과 각 주제들을 정리해보면 <표 15>와 같다.

<표 15> 소양과목 개정안

구 분	교 육 내 용	
간부 후보생	<ul style="list-style-type: none"> ○ 국제 정세의 변화와 한국의 진로 ○ 정부정책의 형성과 과정 ○ 사회문제의 인식과 대책 ○ 사회복지의 이론과 실제 ○ 인간관계론 ○ 멋으로의 초대 <ul style="list-style-type: none"> - 음악: classic, rock, jazz 등 - 미술:그림그리기, 전시회 관람, 명화감상 	

	<ul style="list-style-type: none"> - 문학: 글 쓰기 및 감상 ○ 한국의 얼 <ul style="list-style-type: none"> - 민속문화: 민요, 탈춤, 민화, 동양화이해 - 한국의 위인: 청백리 정신 - 한국의 사상 <ul style="list-style-type: none"> · 원효의 화쟁사상 · 조광조의 정치사상 · 정약용의 목민사상 · 실학파의 개혁사상 	<p>현재 소양과목12. 4%</p>
<p>신 임 순 경</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인간관계론 <ul style="list-style-type: none"> - 조직내 인간관계 <ul style="list-style-type: none"> · 합리적 사고 기법 · 대인 화법 - 호감받는 대민관계 <ul style="list-style-type: none"> · 민본행정과 대민 서비스 ○ 사회의 도덕성 회복과 공직자 역할 ○ 의미있는 삶 <ul style="list-style-type: none"> - 은총적 생명관 - 긍정적 자아관 - 사명적 인생관 - 창조적 가치관 - 천직적 직업관 - 행동적 윤리관 - 조화적 행복관 ○ 멋으로의 초대 <ul style="list-style-type: none"> - 음악: 민요, rock, jazz 등 - 미술: 그림그리기, 전시회 방문 - 문학: 글 쓰기 및 감상 	

제 4 절 교관요원의 확충과 자질향상

1. 모집방법

현재처럼, 경찰청의 인사발령으로 각 교육기관별 근무명령을 받아 선발되는 교관과 지역 전입을 고려해서 지원 선발되는 방식을 중심으로 한 전국적 교류 차원에서의 교관 관리 방법은 첫째 교관을 희망하지 않은 자가 교관으로 발령이 나고 둘째 원하는 지역으로의 전입을 위해 당분간 '시간 때우기식 충원'의 문제점을 안고 있다.

따라서 전국적인 교류 차원에서 교관양성과정을 만들어 이 과정을 거치는 자를 중심으로 교관을 모집하는 방법도 고려해 볼 필요가 있다. 이에선 첫째 '교수경과'의 신설이 포함되며, 둘째 간부후보생 출신이나 경찰대학 출신의 경위급 이상을 대상으로 국비장학생을 선발하여 국내외 대학원에서 석사학위 이상을 취득하게 한 후 이들을 교육기관의 교관으로 활용하는 방안도 검토되어야 할 것이다.

다만 경찰 기능의 특성상 이상과 같은 경로를 거쳐 선발된 '교수전문요원'들이 이론에만 치우쳐서는 안되므로 이를 방지하기 위해서는 일선 실무와의 순환성이 보장되어야 한다. 일정기간 교육현장에서 근무를 한 후 지금까지의 이론적인 연구와 실무와의 연계를 위해 일정기간 일선현장에서 복무한 후, 다시 교육기관으로 복귀하여 자신의 연구분야에 이를 '피드 백'시키는 작업은 절대 필요하다.

2. 자격요건

교관요원의 자격요건은 크게 계급, 연령, 학력 그리고 경력으로 나누어 설명할 수 있다. 우선 계급에 있어서는 교육기관별로 조금씩 요구정도가 다르다. 경찰대학의 경우에는 경찰조직 내 최고위급 교육기관이라는 점과 경정에서의 승진시험을 고려해 볼 때, 교관의 직급이 경정 또는 총경으로 상향조정될 필요가 있다. 경찰종합학교와 중앙경찰학교의 경우에도 현재 대부분을 차지하고 있는 경위급 교관 중심에서 경감급 위주의 교관으로 충원하는 방향이 바람직하다.

연령의 문제는 단순하게 정할 수 있는 문제는 아니나, 교관으로서의 인격적 양성과 실무경력 등도 고려해 볼 때 최소한 30대 이상이 되어야 할 것이다. 20대는 사회생활에서 얻은 연륜이 부족하고 또한 50대는 교육훈련에 대한 의욕이 부족하거나 새로운 지식의 흡수라는 측면에서 뒤떨어질 수 있다는 점을 감안할 때, 30대와 40대를 중심으로 한 교수진이 바람직하다고 볼 수 있다.

학력의 경우 현재 경찰대학을 제외한 교육기관에는 대퇴 및 고졸학력을 지닌 교관요원도 상당수 포함되어 있는데 간부후보생과정은 말할 것도 없고 신입순경과정만 하더라도 거의 대졸 학력의 소유자들이 채용되는 실정이므로 우수교관 확보의 주요요소로서 교관들의 학력은 반드시 대졸이상으로 구비하도록 해야 한다. 한편 학력과 관련하여서는 교관자신의 능력 발전 추구하고 자신감 있고 숙달된 교수능력의 확보를 위해 교관 자신들의 전공분야가 고려된 교과목의 담당도 염두에 두어져야 할 사항이다.

마지막으로 교관의 자격 경력은 담당분야의 전문성을 의미하는 데, 현재처럼 이제 막 임관한 경위급 초급 간부가 순환 보직을 끝내고 얼마있지 않아 교관요원으로 충원되는 일은 없어야 한다. 특히 경찰종합학교와 같이 직무교육을 주로 하는 교육기관의 경우는 더욱 절실한 문제인 데, 일선에서 일친한 경력으로 그 분야 베테랑급들을 교육한다는 자체가 모순이므로, 자신이 맡은 담당분야에서 어느 정도 원숙한 상태에 이르러 교육기간 중 일선 경찰관들과의 토론에서도 당당히 대처할 수 있기 위해서는 실무경력이 최소한 5년 이상은 되어야 한다고 여겨진다.

3. 사전훈련 및 사후관리

교관의 사전훈련은 교관역할의 중요성을 인식하여 자신감을 고취시키고 교육훈련의 기법을 습득시켜 교관능력을 배양하려는 데 목적을 두고 있다. 현재 경찰종합학교의 경우 자체적으로 2주간의 준비기간을 두고 있으나 교관이 부족하여 그나마 그 기간마저도 활용되지 않은 채 바로 교육에 투입되고 있는 실정이다. 그리고 그 자체 프로그램의 내용은 강의와 실습으로 구성되어 있는데 대부분이

강의의 형식이며 정작 실습은 11시간에 불과하다. 그러므로 교관의 교수능력을 향상시키는 방안으로는, 우선 전입교관의 경우 교수방법을 극대화시키기 위해 전입과 동시 최소한 4주 정도 이상의 교육준비기간을 갖도록 해야 하며, 담당과목 연구 및 시범강의를 이론보다는 실습위주의 사전훈련이 실시되어야 할 것이다. 교관양성과정의 훈련내용은 최소한 <표 16>과 같은 내용과 시간은 담고 있어야 할 것이다.

〈표 16〉 실습위주의 교관양성 훈련 프로그램

분 야	교 과 목	시 간 배 정		
		강 의	참여식	합 계
경찰 교육의 기 초	경찰 교육 훈련의 방 향	2		2
	교육의 기초	2	1	3
교육의 이론과 실 제	교관의 사명과 자세	3		3
	교육과정	2	1	3
	교수학습이론	3	2	5
	교육심리이론	3		3
	교수방법	5	6	11
	수업매체	2	8	10
	교수 학습평가	3	2	5
	과제연구법	2		2
	수업설계	3	7	10
	수업견학		14	14
	교육실습		14	14
	교수화법	4		4
교육 관리의 실 제	교육수요조사	2		2
	교육과정평가	2		2
기 타	과정소개	1		1
	현장견학	21		21
계	기 타	5	14	19

그리고 임용된 후에는 현업부서 및 연구전문기관 등의 연수 및 자료수집으로 실무와 연계된 교육내용을 준비할 수 있는 연구여건이 마련되어야 하는 데, 이의 일환으로 외부전문기관의 위탁교육도 고려되어야 할 것이다. 특히 교관들 간의 연구 분위기를 진작시키기 위한 방안의 하나로는 연구자들간의 연구 및 강의 실적 등을 객관적으로 평가하여 우수자에게는 인사 및 보수상의 혜택을 주는 것도 고려해 볼 수 있다.

4. 유인체제의 확보

한편, 교육기관에 장기간 근무한 요원에 대해서는 승진시 우대하는 방법으로 우수교관을 유치하는 방법도 모색해 볼 필요가 있다. 일선기관에서 승진인원을 배정할 때 교육기관을 우대하여 우수요원을 배정하는 방안과, 진출시 희망부서를 고려해주고, 교관에게 국내외 연수기회를 우선적으로 부여해주는 방안도 모색해 볼 필요가 있다. 물론 연구 교관에게 교관 연구실을 설치, 운영하는 것은 이 모든 것보다 먼저 해결되어야 할문제인 것만은 틀림없다.

제 5 절 교육생의 충원과 자질향상

1. 자격요건의 강화

그동안 간부후보생 지원자격의 학력요건은 고졸에서 대졸, 그리고 학력철폐 및 고졸의 순으로 변천되어 왔다. 현재는 고졸로 하고 있으나 사실상 선발시험의 수준은 대학정도라고 명시되어 있고, 시험 출제수준 역시 이에 부응하고 있다. 물론 국가공무원법에 의거하여 학력을 철폐하거나 낮춤으로써 기회의 평등을 추구하는 것도 의미는 있으나 국민의 안전과 질서유지에 일차적 책임을 맡고 있는 경찰 조직의 특수성과 요즈음의 고학력 시대를 감안해 볼 때, 경찰의 초급간부의 선발자격요건을 강화함으로써 사회 현실과 부합되도록 해야 한다. 곧 응시자격을 대졸이상으로 한정하고 석사이상은 선발시 우대하는 조항도 달아 놓음으로써 우

그리고 임용된 후에는 현업부서 및 연구전문기관 등의 연수 및 자료수집으로 실무와 연계된 교육내용을 준비할 수 있는 연구여건이 마련되어야 하는 데, 이의 일환으로 외부전문기관의 위탁교육도 고려되어야 할 것이다. 특히 교관들 간의 연구 분위기를 진작시키기 위한 방안의 하나로는 연구자들간의 연구 및 강의 실적 등을 객관적으로 평가하여 우수자에게는 인사 및 보수상의 혜택을 주는 것도 고려해 볼 수 있다.

4. 유인체제의 확보

한편, 교육기관에 장기간 근무한 요원에 대해서는 승진시 우대하는 방법으로 우수교관을 유치하는 방법도 모색해 볼 필요가 있다. 일선기관에서 승진인원을 배정할 때 교육기관을 우대하여 우수요원을 배정하는 방안과, 진출시 희망부서를 고려해주고, 교관에게 국내외 연수기회를 우선적으로 부여해주는 방안도 모색해 볼 필요가 있다. 물론 연구 교관에게 교관 연구실을 설치, 운영하는 것은 이 모든 것보다 먼저 해결되어야 할문제인 것만은 틀림없다.

제 5 절 교육생의 충원과 자질향상

1. 자격요건의 강화

그동안 간부후보생 지원자격의 학력요건은 고졸에서 대졸, 그리고 학력철폐 및 고졸의 순으로 변천되어 왔다. 현재는 고졸로 하고 있으나 사실상 선발시험의 수준은 대학정도라고 명시되어 있고, 시험 출제수준 역시 이에 부응하고 있다. 물론 국가공무원법에 의거하여 학력을 철폐하거나 낮춤으로써 기회의 평등을 추구하는 것도 의미는 있으나 국민의 안전과 질서유지에 일차적 책임을 맡고 있는 경찰 조직의 특수성과 요즈음의 고학력 시대를 감안해 볼 때, 경찰의 초급간부의 선발자격요건을 강화함으로써 사회 현실과 부합되도록 해야 한다. 곧 응시자격을 대졸이상으로 한정하고 석사이상은 선발시 우대하는 조항도 달아 놓음으로써 우

수한 인력흡수의 기본적인 제도적 장치를 마련해야 할 것이다.

신임순경과정의 경우도 마찬가지이다. 현실적으로 학력철폐는 되어 있으나 순경의 경우 선발시험의 출제수준은 고등학교 졸업 정도로 출제되고 있는 바, 경찰의 자질향상과 전문화 그리고 업무수행상의 효율화를 위해서 순경의 학력수준을 전문대학졸업이상으로 올린다는 취지하에 시험출제 수준을 현재보다 높여 출제하는 방안이 강구되어야 할 것이다.

한편 경찰공무원의 신체조건에 관한 자격요건도 검토되어야 한다. 최근 우리나라 국민의 평균체위는 날로 향상되어 가고 있는 추세에 놓여 있으나 아직 경찰 모집에는 반영되지 않고 있는 실정이므로, 차제에 현행 신체검사 전반에 걸친 검토가 요구된다. 경찰인력의 신체적 조건은 선발과정에서 엄격한 검사를 통하여 확인되는 것으로 경찰공무원의 업무적 특성상 건강하면서도 강인한 체력과 늠름하면서도 당당한 체격이 요구되는 것은 너무도 당연한 것이다. 따라서 모집시 신체검사기준의 내용에 대한 재검토는 불가피한 것으로 최소한 신장에 있어 170cm 이상은 기본으로 규정될 필요가 있다.

2. 교육기간과 교과목

신임순경과정의 교육기간은 현재의 24주에서 48주 또는 52주로 늘려야 한다. 즉 현재의 교육기간을 대체로 두배 이상으로 대폭 연장해야 하며, 교육내용도 현재의 정신교육과 실무교육의 비율인 3:7에서 5:5로 개편해야 한다. 교육기관을 연장하여 1년 이상으로 할 때에는 임용기간에 따른 보수지급규정의 문제가 제기되는데, 이는 제도적으로 개선될 필요가 있다. 현재는 규정상 반드시 교육을 마친 후에야만 임용이 가능하기 때문에 교육기간 중에는 '교육생' 신분으로서의 보수를 받을 수밖에 없는 실정이다. 그러나 이는 곧 경찰의 토대를 이루고 있는 인적자원의 사기와 밀접한 연관을 맺고 있기 때문에 지금과 같은 상황에서는 교육의 내실을 기하기가 어렵다고 판단된다. 그러므로 이에 대한 해결책으로 첫째, '조건부 임용제'를 택하여 3개월 또는 6개월의 일정기간이 지난 후에는 임시계급으로 임용하여 순경의 봉급을 지급하면서 교육을 실시하는 방안과 둘째, 교육을

완전히 마치고 임용한 후 소급해서 이전의 봉급을 한꺼번에 지급하는 방안이 검토될 필요가 있다.

한편, 간부후보생의 경우 자격요건을 대졸로 한다고 해도 교육기간은 그대로 1년으로 두어야 할 것이다. 간부후보생에 지원하는 대졸생들 모두가 법학과나 행정학과 졸업생이 아니기 때문에, 현재의 교과과정상 많은 부분을 차지하고 있는 법률과 행정에 관한 과목들을 제대로 소화해내기 위해서는 기본적으로 절대시간이 필요하기 때문이다. 그러므로 다양한 분양에서 고급인력을 수용하여 간부를 양성한다는 취지에 맞게, 각 분야의 전공 졸업생을 선발하여 법집행에 필요한 이론과 실무를 습득케 하기 위해서 현행대로 1년 정도는 최소한으로 잡아야 할 것이다.

제 6 절 학사운영의 안정화

1. 교육기관장의 임기제

현재의 경찰교육이 좀더 안정적이며 체계적인 교육과정을 확립하는 데 있어 고려되어야 할 중요한 요소 중 하나가 교육 기관장의 재임기간 문제이다. 특히 경찰대학의 경우는 경찰의 엘리트를 양성하는 최고의 교육기관이라는 점에서 더욱 그러한데, 이는 해당 교육기관의 ‘장’이 갖는 안정된 리더십이 곧 교육목표 달성의 핵심이라 해도 과언이 아니기 때문이다. 그런데 경찰대학의 경우 지난 79년 초대학장이 취임한 이래 현재까지, 학장의 평균 재임기간은 약 11개월로서, 1년도 채 못되는 실정이다. 따라서 현재와 같은 상황으로는 경찰대학 본연의 일관성 있는 목표를 달성하기가 어렵다. 그러므로 현재 치안정감이 맡고 있는 경찰대학장직은, 학장 재임시 아무리 경찰인사상의 필요에 의해 인사이동이 있더라도 이에 관계없이 3년 정도의 임기제로 정착시킴이 바람직하다.

물론 경찰대학장으로 임명되어 오는 이마다 치안정감이라는 현 직위에 이르기까지 각종의 교육경험과 실무경력에 의해 나름대로의 교육관을 갖고 있다고 여겨진다. 그리고 바로 이런 연유에서 학장으로 임용되는 순간 짧은 재임기간 동안

완전히 마치고 임용한 후 소급해서 이전의 봉급을 한꺼번에 지급하는 방안이 검토될 필요가 있다.

한편, 간부후보생의 경우 자격요건을 대졸로 한다고 해도 교육기간은 그대로 1년으로 두어야 할 것이다. 간부후보생에 지원하는 대졸생들 모두가 법학과나 행정학과 졸업생이 아니기 때문에, 현재의 교과과정상 많은 부분을 차지하고 있는 법률과 행정에 관한 과목들을 제대로 소화해내기 위해서는 기본적으로 절대시간이 필요하기 때문이다. 그러므로 다양한 분양에서 고급인력을 수용하여 간부를 양성한다는 취지에 맞게, 각 분야의 전공 졸업생을 선발하여 법집행에 필요한 이론과 실무를 습득케 하기 위해서 현행대로 1년 정도는 최소한으로 잡아야 할 것이다.

제 6 절 학사운영의 안정화

1. 교육기관장의 임기제

현재의 경찰교육이 좀더 안정적이며 체계적인 교육과정을 확립하는 데 있어 고려되어야 할 중요한 요소 중 하나가 교육 기관장의 재임기간 문제이다. 특히 경찰대학의 경우는 경찰의 엘리트를 양성하는 최고의 교육기관이라는 점에서 더욱 그러한데, 이는 해당 교육기관의 ‘장’이 갖는 안정된 리더십이 곧 교육목표 달성의 핵심이라 해도 과언이 아니기 때문이다. 그런데 경찰대학의 경우 지난 79년 초대학장이 취임한 이래 현재까지, 학장의 평균 재임기간은 약 11개월로서, 1년도 채 못되는 실정이다. 따라서 현재와 같은 상황으로는 경찰대학 본연의 일관성 있는 목표를 달성하기가 어렵다. 그러므로 현재 치안정감이 맡고 있는 경찰대학장직은, 학장 재임시 아무리 경찰인사상의 필요에 의해 인사이동이 있더라도 이에 관계없이 3년 정도의 임기제로 정착시킴이 바람직하다.

물론 경찰대학장으로 임명되어 오는 이마다 치안정감이라는 현 직위에 이르기까지 각종의 교육경험과 실무경력에 의해 나름대로의 교육관을 갖고 있다고 여겨진다. 그리고 바로 이런 연유에서 학장으로 임용되는 순간 짧은 재임기간 동안

이라도 학교운영에 있어 자신들의 개인적인 생각과 판단을 반영하고자 하는 시도가 나타나게 되며, 이로 인해 교육현장에서는 뜻하지 않은 문제점이 야기되는 것이다.

무엇보다 학장이 새로 취임할 때마다 학장의 가치관에 따라 교과목이 바뀌거나 현재의 교과목 외에 새로운 교과목이 갑자기 첨가되는 등 지극히 개인적인 취향에 의해 커리큘럼이 조정됨으로써 교과과정상에서 전문성과 일관성이 확보되지 못하고 있는 것이다.

따라서 임기제를 도입하면, 학장으로 취임한 후 교과과정을 비롯하여 해당학교의 문제점을 진단하고 개선책을 도출해 내는데 필요한 절대시간을 확보함으로써 학사행정 전반에 걸쳐 일관적이며 합리적인 운영이 실효를 거둘 것이라 여겨진다.

한편 경찰대학의 학장을 경찰이 아닌 민간인에서 영입하는 방안도 검토할 필요가 있다. 사실 경찰대학의 경우에는 ‘학사’를 길러내는 교육부 인정 전문교육기관이므로, 이곳의 ‘장’은 최소한 이들보다 학문적 경력에 있어서 월등히 나은 교육 및 행정전문가가 바람직하다는 점이 기본적으로 인식되어야 할 것이다. 그런데 현재 취임하는 학장들의 경우 교육에 관한한 전문가가 아닌 것은 물론이고, 학력면에서도 ‘학사’에게 졸업장을 수여하는 데 있어 그리 적당하지는 않다는 것이 현실이라 하겠다. 곧 민간인의 학장 영입이 갖는 의의는 첫째, 교육전문가가 학사운영 전반을 담당함으로써 교육의 질이 향상된다는 것과 둘째, 오랫동안 관료조직에서 형성된 마인드가 아니라, 유연한 사고 체계를 지닌 운영자가 조직을 이끌어 감으로서 틀에 박힌 사고의 조직인을 양성하는 것에서 탈피하여 진정한 인사로서의 경찰관을 사회로 배출하는 데 더 큰 기여를 할 수 있을 것이다. 셋째, 뒤에서 언급되겠지만 경찰대학원을 설치할 경우에는 ‘석사학위’를 수여하게 되는데, 이때 박사학위를 소지한 민간인 학장이라면 그 체제와 취지에 더욱 잘 부합된다고 보여진다. 다만 이 경우 거의 경찰관들로 구성된 조직을 지휘 통솔하는데 어려움이 예상되기는 하나 우선 임기를 보장함과 동시에 인사고과상의 권한을 부여한다면 그다지 큰 어려움은 없으리라 생각된다.

그러나 종합경찰학교와 중앙경찰학교의 경우에는 현행대로 경찰내부에서 학교장으로 임명하되 경찰대학과 마찬가지로 3년 정도의 임기제로 운영할 필요가 있다.

2. 학과의 개편

학과의 개편문제는 경찰대학의 경우가 우선적으로 시급하다고 보여진다. 경찰대학의 교육목표에 관련된 문제인데, 경찰대학 설립취지에 맞도록 전문직업인으로서의 ‘경찰간부’를 양성해내는 것이 목적이라면 지금처럼 일반대학과 차별성이 없는 ‘법학과’와 ‘행정학과’만으로 운영될 필요가 없다고 보여진다. 이러한 과보다는 전문경찰양성에 걸맞는 ‘경찰정보학과’나 ‘경찰수사학과’를 개설하여 컴퓨터 및 첨단기술로 인해 발생하는 범죄를 다룰 전문가를 양성하거나, ‘지역정보학과’나 ‘국제관계학과’를 만들어 북한 및 동구, 유럽, 아프리카, 아시아, 남미 등을 전문적으로 맡아서 정보를 분석하고 대책을 수립하게 하고, ‘공안행정학과’를 증설하여 국내 치안의 전반적인 정책수립에 기여하도록 하는 것이 바람직하다고 본다. 물론 법적인 문제가 있을 수 있으나, 이는 유관부처와 협의 또는 법의 개정을 통해 해결할 수 있을 것으로 보여지며, 이에 앞서 예산상의 문제와 교수요원의 확보가 선행되어야 할 것이다.

3. 교육과정의 개편

우선 경찰대학의 경우, 이미 위에서 언급된 교과목의 과다, 과중한 수업시간 그리고 이로 인해 야기되는 높은 이수학점 등이 교육과정상의 문제점으로 제기되고 있다. 이는 학교의 교육목표가 일반대학이 갖는 ‘학문성’과 조직에서 필요로 하는 전문인 양성을 위한 ‘직업성’의 양자를 모두 추구하려는데서 비롯되는 문제이다. 여기에 1년도 채 못되어 빈번히 교체되는 학장들에 의해 주관적으로 계획되어 실행에 옮겨지는 한시적인 교육지침도 이에 큰 영향을 미치고 있다.

따라서 교과목은 우선 전문직업성 교육에 초점을 맞추어 실시되어야 한다. 그리고 수업시간과 학점은 현행의 182학점에서 대학교육개혁안이 제시하는 120학점 수준으로 대폭 하향조정할 필요가 있다. 이는 지금처럼 일반대학과 동일한 교과목은 물론 경찰관으로서도 필요한 과목까지 모두 교육하다보니 자연히 많은 학점을 이수할 수밖에 없고, 결국 이는 교육의 내실을 기하기 어려웠다. 그러므

로 경찰의 최고 엘리트를 양성하는 경찰대학 본연의 기능을 최대한도로 발휘하기 위한 교육과정의 개편이 시급하다. 중앙경찰학교와 종합경찰학교의 경우에도 각각 신입과정교육과 직무교육 담당기관으로서 특성화를 살려 이에 맞는 교육과정을 개발하여야 할 것이다.

한편, 경찰대학의 경우 선택과목의 범위가 상당히 제한되어 있다.⁹⁾ 그러므로 이 선택과목을 다양화시켜 필수과목은 줄이고 여러 분야에 대한 경험의 폭과 기회를 늘려주어 선택과목을 최소한 20개 과목 정도를 이수하도록 하는 것이 바람직하다.

그런데 이 교육과정의 개편문제에 있어 우선적으로 고려되어야 할 사항이 바로 교육방식의 획기적인 변화인 바, 그것은 바로 현재의 '군대식 교육'방식에서 '합리적 교육'방식으로의 전환이다. 이는 조직에 충성하는 조직인의 양성에서 국민에 봉사하는 신사를 양성하기 위한 교육목표의 변화를 의미한다. 구체적으로는 교육내용은 물론, 제복, 용어, 휘장 등에 대해서도 변화가 있어야 할 것이다.

30여년만인 1995년에 바뀐 경찰복장의 경우, 군복양식에서 신사복 성향으로 많이 고쳐진 것은 무척 다행스러운 일이다. 그러나 아직도 미흡한 형편이다. 중요한 것은 경찰제복의 착용을 최소화하여야 한다는 점이다. 즉, 교통·경비 등의 꼭 필요한 경우가 아니면 가급적 사복 착용이 더 바람직하다.

〈표 17〉 경찰 불신 이유 (단위 %)

구 분		인권침해	부정·비리	권위주의 태도	불친절	과잉단속	χ^2
연 령 별	21-30세	19.6	30.4	34.8	10.9	4.3	38.263***
	31-40세	8.0	19.5	45.1	11.5	15.9	
	41-50세	7.0	22.1	19.8	27.9	27.9	
	50세이상	—	27.9	30.2	23.3	23.3	

9) 현재 선택과목은 28과목으로 12과목을 수강할 수 있다.

계 급 별	경 정	-	7.7	23.1	46.2	23.1	34.312*
	경 감	6.7	40.0	20.0	26.7	6.7	
	경 위	5.8	21.2	30.8	21.2	21.2	
	경 사	8.2	23.0	37.7	13.1	18.0	
	경 장	4.3	21.3	36.2	18.1	20.0	
	순 경	20.8	28.3	34.0	11.3	5.7	
전 체		8.3	23.3	33.7	18.1	16.7	

군대식 교육방식에서 탈피해야 할 이유에 대해서는 경찰의식조사가 이를 잘 나타내고 있다. <표 17>에서 처럼 시민들이 경찰을 불신하는 이유는 바로 권위주의적인 태도 때문이라고 경찰 스스로가 여기고 있는 것으로 나타났다.¹⁰⁾

이와 함께 경찰 임용시 교육의 방향에 관하여 재직 중인 경찰관들에게 조사한 결과는 다음의 <표 18>과 같이 나타났다.

<표 18> 바람직한 경찰 임용교육 방향

- ① 조직을 위하는 관료인으로
- ② 국가의 이익을 우선시 여기는 공무원으로
- ③ 공동체의 이익을 도모하는 신사로

(단위 %)

구 분	①	②	③	계
전 체	9.7	33.4	56.9	100.0

경찰 임용시 교육의 방향에 관하여 조사한 결과에 의하면, 현재 재직중인 경찰

10) 연령별로는 20대, 30대 그리고 50대는 권위주의적인 태도를 가장 큰 이유로 들고 있으나, 40대는 불친절을 시민이 경찰을 불신하는 가장 큰 이유로 들고 있으며 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($\chi^2=38.263, p<.001$). 그리고 계급별로는 경정은 불친절을 가장 큰 이유로 들고 있으나 경감은 부정·비리를 가장 큰 이유로 들고 있고 경위와 경사 그리고 경장 및 순경은 권위주의적인 태도를 가장 큰 이유로 들고 있다. 또한 계급별에 따른 차이는 유의한 것으로 나타났다($\chi^2=34.312, p<.05$).

관들은 경찰 임용시 공동체의 이익을 도모하는 신사로(56.9%)에 가장 많이 응답하였으며 다음으로 국가의 이익을 우선시 여기는 공무원으로(33.4%)에 응답하여, 현재 재직중인 경찰관들은 경찰 임용시 교육의 방향에 대하여 공동체의 이익을 도모하는 공동체의 일원으로서의 경찰을 양성하여야 한다고 느끼고 있는 것으로 나타났다.

그러므로 현재와 같은 군대식 교육으로는 공동체의 이익을 우선하는 신사로서의 경찰을 양성함에 있어 그 한계가 너무나 분명하므로 교육방식의 변화는 시대적 요청이 아닐 수 없다. 예를 들면 경찰대학생들을 3, 4학년의 2년간 또는 최소한 4학년 1년간은 집에서 통학을 하게 함으로써 폭넓은 교양 및 현실 감각을 길러 권위주의적인 사고방식에서 벗어나 대민의식도를 높일 수 있는 것이다.

4. 경찰대학원 설립

현재 진행중인 대학교육 개혁방침을 보면, 대학의 기능분화를 통한 대학교육의 다양화를 지향하고 있다. 따라서 경찰대학도 그 기능과 성격상 특성화되어야 한다. 지금처럼 일반 대학과 큰 특색이 없는 교육은 탈피하여야 함은 물론, 특수대학원 성격의 경찰대학원을 설립하여 국내 각 대학의 대학원에서 교육을 받고 있는 고급간부 중심의 경찰엘리트들을 흡수할 필요가 있다. 현재 이들이 다니고 있는 대학원은 대부분 행정대학원, 경영대학원 등의 특수대학원으로, 강의의 내용보다는 승진에 대비하여 졸업 후의 석사학위에 더 관심을 기울이고 있는 실정이다. 그리고 여기에 개설되어 있는 학위과정이나 연구과정은 행정일반과 관련된 것이 대부분이며, 경찰행정 전공은 드물거나 아니면公安행정에 일괄적으로 포함되어 있는 현실이다. 그러므로 경찰대학원의 신설은 경찰의 실제업무와 관련된 다양한 교과과정을 설치하여, 단기간의 직무교육의 차원을 넘어서서 행정 일반뿐만 아니라, 경찰조직의 특수성과 전문성을 동시에 살림으로써 이론과 실무가 연속선상에서 결합되는 장점을 제공할 수 있을 것이다.

그리고 교육훈련의 가장 중요한 기본요소 중 하나로 꼽히는 교관양성 및 자질향상의 문제도 경찰대학원이 주관하여 해결할 수 있으리라 판단된다. 지금처럼

교관양성 프로그램을 각 교육기관별로 시행하거나 외부강사를 초빙하여 실시할 것이 아니라, 경찰대학원 내에 이 프로그램을 설치하여 교관의 합리적인 수급계획에 따라 사전교육과 사후교육이 지속적이며 일관성 있게 실시한다면 효율성 있는 교육훈련의 내실을 기하는 데 큰 기여를 할 것으로 기대된다. 이는 특히 교수경과를 신설하게 되었을 경우에 이 요원들을 지속적으로 양성하고 관리하는 측면에서는 더욱 필수적인 기능을 맡을 것으로 보여진다.

만약 경찰대학원이 설립된다면, 소속은 경찰대학 산하에 두되 그 위치는 현재의 용인 경찰대학 캠퍼스에 둘 것이 아니라, 편리한 서울시내나 아니면 경찰대학 부설기관인 수사연수소나 보안간부연수소 등의 공간을 활용하는 방안도 검토해 볼 만하다. 문제는 대학원 설립 및 교수확보에 대한 법령 개정과 예산 증액이 선행되어야 하는 바, 이에 대해서는 별도의 연구가 필요하다고 본다.

5. 새로운 교육환경의 조성

신임과정은 물론이고 직무과정도 포함하여 교육에 대한 집중력 제고와 국제화 시대의 해외 적응능력 배양이라는 취지를 두고 해외 연수훈련을 실시하는 방안도 검토되어야 한다. 우선 신임과정의 경우 간부후보생은 교육기간 중 3주나 4주 정도 기간에 10명 단위의 조를 이루어 각 조별로 다른 나라를 방문하여 리더십 양성 및 문화이해 프로그램에 참여한 후, 귀국하여 자신들의 듣고 본 바를 서로 크로스 오버(cross-over)시킴으로써 부가가치의 효과를 얻을 수 있다. 경찰대학은 오히려 이 과정을 강화시켜 위에서 언급한 프로그램에 참여함은 물론이고, 연간 1회의 '주제별 배낭여행'을 조별로 실시하도록 한다. 즉 일본팀은 어떻게 해서든지 정해진 시간 내에 동경에 있는 모든 경찰지서의 위치와 그들의 일과에 대한 보고서를 작성하게 한다던가, 미국팀은 뉴욕 경찰의 활약으로 인한 범죄율 감소의 현황과 구체적인 방법활동을 보고서로 제출하게 하는 등의 현지적응, 문제 접근 및 과제해결 등의 능력배양을 도모할 수 있게 해야 한다.

이를 위해서는 외국어 교육이 선결되어야 하는데, 우선은 해외에 나간다는 그 자체만으로도 학생들의 자발적 학습 환경은 충분히 만들어 질 것이며, 여기에도

위성 방송 수신체제, 즉 위성 안테나를 설치하여 자유시간에는 언제나 세계의 모든 방송을 청취함으로써 자연스럽게 외국어 교육이 활성화 될수 있는 여건만 보장된다면 금상첨화가 될 것이다.

직무과정의 경우에는 교육이 끝난 후 실무 교육과정 중 성적우수자들을 선발하여 약간명 정도의 교육생들을 대상으로 약 1주일 간의 단기 해외연수를 실시함으로써, 실무교육 기피현상을 방지함과 동시에 실무교육의 활성화에도 도움이 될 것이다.

한편, 과학기술혁명에 기초한 정보화시대에 이제 컴퓨터는 아주 단순하게는 예전의 펜과 노트의 역할을 대신하고 있다. 그리고 더 나아가서는 통신을 통해 엄청난 정보의 바다를 헤엄쳐 다닐 수도 있게 되었다. '재택근무', '화상회의'라는 말은 우리 사회에서 지금 나타나고 있는 현실이다. 즉, 컴퓨터의 사용은 이제 아무리 강조되어도 전혀 지나치지 않은 상황이 된 것이다. 따라서 우선은 경찰대학과 간부후보생을 대상으로 1인당 1대의 노트북 컴퓨터를 지급하여 관서 대신 영상교육을 실시하도록 하고, 1주일당 1시간 썩이라도 꾸준히 실습을 통해 인터넷 사용은 물론이고, 기본적인 프로그램의 작성 수준까지 끌어올릴 필요가 있다.

제 7 절 교육기법 개발 및 기자재 개선

앞으로의 사회 모습은 기본적으로 다양화, 개별화의 방향으로 나아갈 것이라 예상되며, 이에 따라 사회의 모든 조직 역시 다양한 개성과 가치가 공존하는 가운데 각자가 창의적이고 책임있는 역할을 다할 수 있는 여건이 조성되어야 할 것이며, 경찰 역시 예외는 아니다.

따라서 교육훈련에 있어서도 각 개인의 필요와 관심, 그리고 능력을 감안하여 직무수행능력을 최대한 신장하는 데 역점을 두어야 한다. 무엇보다 교육생들의 관심과 문제인식 그리고 학습능력 역시 차이가 있으므로, 그러한 개인차를 고려하여 교육과정의 운영과 교육방법의 적용을 다양화해야 한다. 우선 당장의 실무교육도 필요한 신입과정의 경우에도 강의 위주의 교육이 효과가 없는데, 하물며 직무교육에 있어서는 강의 그 자체로서의 실효성은 전혀 기대하기가 어렵고 보

위성 방송 수신체제, 즉 위성 안테나를 설치하여 자유시간에는 언제나 세계의 모든 방송을 청취함으로써 자연스럽게 외국어 교육이 활성화 될수 있는 여건만 보장된다면 금상첨화가 될 것이다.

직무과정의 경우에는 교육이 끝난 후 실무 교육과정 중 성적우수자들을 선발하여 약간명 정도의 교육생들을 대상으로 약 1주일 간의 단기 해외연수를 실시함으로써, 실무교육 기피현상을 방지함과 동시에 실무교육의 활성화에도 도움이 될 것이다.

한편, 과학기술혁명에 기초한 정보화시대에 이제 컴퓨터는 아주 단순하게는 예전의 펜과 노트의 역할을 대신하고 있다. 그리고 더 나아가서는 통신을 통해 엄청난 정보의 바다를 헤엄쳐 다닐 수도 있게 되었다. '재택근무', '화상회의'라는 말은 우리 사회에서 지금 나타나고 있는 현실이다. 즉, 컴퓨터의 사용은 이제 아무리 강조되어도 전혀 지나치지 않은 상황이 된 것이다. 따라서 우선은 경찰대학과 간부후보생을 대상으로 1인당 1대의 노트북 컴퓨터를 지급하여 관서 대신 영상교육을 실시하도록 하고, 1주일당 1시간 썩이라도 꾸준히 실습을 통해 인터넷 사용은 물론이고, 기본적인 프로그램의 작성 수준까지 끌어올릴 필요가 있다.

제 7 절 교육기법 개발 및 기자재 개선

앞으로의 사회 모습은 기본적으로 다양화, 개별화의 방향으로 나아갈 것이라 예상되며, 이에 따라 사회의 모든 조직 역시 다양한 개성과 가치가 공존하는 가운데 각자가 창의적이고 책임있는 역할을 다할 수 있는 여건이 조성되어야 할 것이며, 경찰 역시 예외는 아니다.

따라서 교육훈련에 있어서도 각 개인의 필요와 관심, 그리고 능력을 감안하여 직무수행능력을 최대한 신장하는 데 역점을 두어야 한다. 무엇보다 교육생들의 관심과 문제인식 그리고 학습능력 역시 차이가 있으므로, 그러한 개인차를 고려하여 교육과정의 운영과 교육방법의 적용을 다양화해야 한다. 우선 당장의 실무교육도 필요한 신입과정의 경우에도 강의 위주의 교육이 효과가 없는데, 하물며 직무교육에 있어서는 강의 그 자체로서의 실효성은 전혀 기대하기가 어렵고 보

아야 할 것이다. 각 교육과정별 시간 배정을 보면, 주로 이론위주의 강의가 대부분이며 참여식 교수방법이 부족한 실정이다. 대부분의 경찰 교육훈련이 전통적으로 틀에 박힌 강의실 교육으로 행해지고 있는 것이 현실이다. 하루 7시간의 지루하고 딱딱한 강의실 교육방법은 30대-50대 위주의 재직 경찰관 교육생들로 하여금 교육능률을 저하시키는 요인이며, 또한 교육훈련 자체를 기피케하는 원인으로 작용된다.

그러므로 피교육생들을 대상으로 한 조사에서, 현재의 수업방법이 실습위주로 개선되어야 한다는 결과는 당연한 것으로 보여진다. <표 19>에 의하면 실습위주 수업(36.8%)을 가장 효과적인 수업방법으로 제시하고 있으며, 다음으로 교육미디어활용 수업(26.5%) 등의 순으로 제시하고 있다.¹¹⁾

<표 19> 효과적인 수업방법 (단위 %)

구 분		교육미디어 활용수업	토 론 식 수 업	실습 위주수업	연구발표 식수업	기타방법	χ^2
연 령 별	21-30세	9.1	2.3	65.9	4.5	18.2	44.140***
	31-40세	22.7	31.8	36.4	—	9.1	
	4-50세	31.6	10.5	23.7	2.6	31.6	
	50세이상	46.9	18.8	12.5	6.3	15.6	
계 급 별	경 감	42.4	15.2	15.2	9.1	18.2	36.932***
	경 위	33.3	22.9	22.9	—	20.8	
	기 타	10.9	3.6	3.6	3.6	20.0	
전 체		26.5	13.2	36.8	3.7	19.9	

11) 연령별로는 20대와 30대는 실습위주수업을 제시하고 있으며, 40대와 50대는 교육미디어 활용수업을 제시하고 있으며 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($\chi^2=44.140$, $p<.001$). 그리고 계급별로는 경감과 경위는 교육미디어활용수업을 제시하고 있으며 기타 계급은 실습위주수업을 제시하고 있어 계급별로 차이가 있으며 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($\chi^2=36.932$, $p<.001$).

그러므로 지금과 같은 주입식 강의 위주에서 탈피하여, 시청각 방법, workshop, simulation, case study, game, 분임조 중심의 패널토의식 등 다양한 기법의 도입이 요망된다. 신입교육과정은 강의를 기본으로 하되 여기에 실습 및 토의와 독서지도의 방법을 적절히 배합하고, 재직자 중심의 직무과정은 주로 참여식 및 경험식 방법에 의한 것이 교육효과를 높일 수 있다.

우선 정신교육 부문에서는 지식전수 위주의 교육보다는 일선활동에 있어 지침이 되는 태도변화 위주의 교육이 되어야 한다. 즉, 교육생의 태도 변화를 위해서는 교육생들이 자발적으로 참여할 수 있는 역할기법, 감수성 훈련 방법으로 개선되어야 한다. 특히 교관과 교육생이 함께 참여하는 패널토의식 교육방법을 통해 교육생의 자발적 참여와 흥미를 유도하는 것이 절대 필요하다. 그러므로 현행 분임토의 방법을 개선하여 개인 연구보고서 작성은 물론이고 분임연구보고서 작성을 위해 토의 및 자료수집부터 작성 단계까지 1명의 예외도 없이 분임원 전원이 참여토록 하는 방법으로 개선되어야 한다.

한편, 실무실습에 있어서는 일선 경찰서에서 직접 체험하는 현장체험식 실기교육이야말로 가장 큰 효과를 거둘 수 있겠으나, 현실적으로 여건이 어려울 때는 학교 내에 교통실습장, 형사, 수사실습장, 외근경찰관 활동실습장 등을 조성하여 실습교육을 활성화시켜야 한다.

이를 위해서는 여러 실습시설과 기자재가 필요하다. 그러나 그중에서도 가장 기본적인 것이 교육기자재의 구비가 선결조건이다. 앞으로 특히 감각세대 혹은 영상세대라고 일컬어지는 교육생들의 입교가 증가함으로써 전체교육시간 중 영상교육 비율이 점차 증가하고 있으나 현재의 실적은 매우 저조한 실정이다. 이에 따라 이제 VTR이나 OHP의 완비는 기본이 되어야 하며, 멀티미디어 사용이 가능한 교육여건을 만들기 위해서는 CD-ROM이 달린 586급의 컴퓨터가 각 교육장에 설치되어야 할 것이다. 나아가 학교별로 LAN(근거리 통신망)을 깔고 교육생 개인당 노트북 컴퓨터를 지급한다면, 기존의 판서 위주의 교육에서 미리 도표화하여 영상 교육을 실시할 수 있으며, 이를 통해 주입식 강의에서 토론식 강의로의 전환이 가능할 뿐만 아니라, 교육시간을 절감함으로써 교육의 양과 질적인 면에서 획기적인 발전을 꾀할 수 있으리라 여겨진다.

또한 성인 교육을 하루 7시간 이상씩 딱딱한 분위기의 강의실에서 하는 교육 방법을 탈피하여 교내 전역을 교육장화하여 활용하는 방안을 강구하여야 하겠다. 여름철에는 숲속 잔디밭 등에서의 야외강의 방안도 강구되어야 하며 이를 위한 야외 교육시설도 구비되어야 하겠다.

제 5 장 맺음말

지금까지 살펴본 논의의 기본방향은, 우리의 경찰교육이 이제는 그동안의 군사문화의 영향권 안에서 강행되어 왔던 군대식 교육에서 과감히 탈피하여 민주시민의 일원이며, 동시에 지도적 직업인을 양성하는 신사교육이 되어야 한다는 것에 토대를 두고 진행되었다. 우리경찰은 1948년 국립경찰 창설 이래, 6.25 전쟁을 비롯하여 제3공화국 이후 수십년을 군사정권하에서의 전경시대라는, 세계적으로 유례가 없는 ‘군사문화’를 거치면서 불가피하게 군대식 교육에 젖게 된 것이다. 따라서 교과과정 및 교육평가를 비롯한 교육과정은 물론, 용어와 복장 심지어 표찰에 이르기까지 상당부분 군대체제를 답습하기에 여념이 없었던 것이 주지의 사실이다.

그러나 이제 문민정부에 들어와 우리사회의 모든 부문이 종전의 군사체제에서 시민체제로 전환하고자 하는 이 시점에서, 우리의 경찰교육도 이제는 시민사회의 주역으로서의 최고의 신사를 배출할 수 있는 신사교육장으로 과감히 전환해야 할 것이다. 경찰이라는 조직의 특수성에 비추어 군사훈련은 물론 계속되어야 할 것이나, 중요한 것은 그동안의 권위주의적인 정책 집행자의 이미지에서 벗어나 봉사적인 신사가 되어야 한다는 것이다. 요컨대 군인다운 경찰관이 아니라 신사다운 경찰관이 될 수 있는 교육이 필요하다는 것이다.

이를 위해 가장 중요한 점은 적극적인 교육투자이다. 세계화·정보화 시대에 적용할 수 있는 능력있는 경찰이 될 수 있도록 경찰을 교육하기위하여는 지금까지의 소극적이고 임시방편적인 교육투자로서는 도저히 소기의 목적을 거둘 수 없을 것이다. 그러지 않아도 70년대 중반 이후부터는 민간기업에서의 교육투자가 공무원에 대한 교육투자를 훨씬 앞지르고 있어서 질적으로나 양적으로나 공무원은 시대변화에 뒤지고 있다고 해도 과언이 아닐 것이다.

국민교육차원에서라도 정부는 95년 〈5.31 교육개혁〉을 발표하면서 GNP 5%의 교육투자를 약속하고 있다. 경찰교육에 있어서도 이제 획기적이고도 과감한 교육

투자를 함으로써만 양질의 경찰교육이 이루어질 수 있으며, 곧 세계화에 걸맞는
신사 경찰관을 배출할 수 있을 것이다.

참고문헌

1. 국회내무위소속 민주당국회의원 보좌진 내무전문위원, 『경찰행정의 주요 문제점과 개선방안』, 동방기획, 1994.
2. 김신복 외, 『경찰공무원 임용체계 개선에 관한 연구』, 치안연구소, 1995.
3. 김해경, "한국경찰의 교육훈련에 관한 연구", 동국대학교 행정대학원 석사학위논문, 1994.
4. 박길성, 『세계화:자본과 문화의 구조변동』, 사회비평사, 1995.
5. 서규하, 『경찰공무원의 채용과정에 관한 연구』, 동국대학교 행정대학원 박사학위논문, 1992.
6. 서규하, "경찰공무원의 모집에 관한 연구", 한국공안행정학회보 제 2 호, 1993.
7. 서규하, "경찰현장에 대한 주민의식 연구", 한국공안행정학회보 제 3 호, 1994.
8. 서울대학교행정대학원내 한국행정연구소, 『경찰행정훈련체제의 개선 방안』, 1994.
9. 양시창, 『경찰교육기관 교관요원 충원에 관한 연구』, 서울대학교 행정대학원, 1991.
10. 이상안, 『신경찰행정학』, 대한문화사, 1995.
11. 이상원, "경찰의 윤리성에 관한 고찰", 한국공안행정학회보 제 2호, 1993.
12. 이상원, "경찰교육훈련의 실태와 개선방안", 한국공안행정학회보 제 3호, 1994.
13. 이종복, "경찰현장에 제시된 새 경찰상 정립방안에 관한 연구", 한국 공안행정학회보 제 2호, 1993.
14. 이화규, 『한국 경찰조직의 발전방향에 관한 연구』, 동국대학교 행정대학원 석사학위논문, 1993.

15. 정효현, "경찰공무원 교육훈련에 관한 연구", 동국대학교 대학원 석사학위논문, 1981.
16. 진정현, 『경찰공무원 교육훈련의 개선방안에 관한 연구』, 인하대학교 행정대학원 석사학위논문, 1993.
17. 치안연구소, 『警察創設 50周年과 警察의 座標』, 創警 50周年記念 治安政策세미나, 1995.
18. Hufbauer, Gray and Schott, Jeffrey. North American Free Trade: Issues and Recommendation, Washingtons, D.C.: Institute for International Econdmics, 1992.
19. Ross, Robert and Trachte, Kent. Global Capitalism: The New Leviathan, New York: State Univ. of New York Press, 1990.
20. Sullivan, John L. Introduction to Police Science, 3rd ed. New York: McGraw-Hill Book Company, 1977.
21. Swanson, Charles R. and Leonard Territo. Police Administration: Structures, Processes, and Behavior, New York: Macmillan Publishing Company, Inc., 1983.
22. Weston, Paul B. and Philip K. Fraley. Police Personnel Management, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc., 1980.
23. Wilson, O. W. and Roy Clinton McLaren. Police Administration, 4th ed., New York: McGraw-Hill Book Company, 1977.

〈부록〉

* 조사대상 현황

- 조사대상자

* 경 찰 : 인천경찰청 및 마포경찰서(288명)

* 교 관 : 중앙경찰학교 및 경찰종합학교(35명)

* 피교육생 : 중앙경찰학교(136명)

경 찰 일 반

1) 연령별

구 분	N	%
21-30세	46	16.0
31-40세	113	39.2
41-50세	86	29.9
51세 이상	43	14.9
계	288	100.0

2) 계급별

구분	N	%
경정	13	4.5
경감	15	5.2
경위	52	18.1
경사	61	21.2
경장	94	32.6
순경	53	18.4
계	288	100.0

3) 학력별

구분	N	%
고등학교	191	66.3
전문대학	40	13.9
대학교	55	19.1
대학원	2	0.7
계	288	100.0

4) 채용방법

구분	N	%
순경채용	250	86.8
경장·경사특채	9	3.1
간부후보생	14	4.9
경찰대학	3	1.0
기 타	12	4.2
계	288	100.0

피 교육생

1. 연령별

구분	사례수	백분율
21-30세	44	32.4
31-40세	22	16.2
41-50세	38	27.9
51세 이상	32	23.5
계	136	100.0

2. 계급별

구 * 분	사례수	백분율
경 감	33	24.3
경 위	48	35.3
기 타	55	40.4
* 계	136	100.0

3. 교육기관별

구 분	사례수	백분율
경 찰 대 학	1	0.7
경 찰 종 합 학 교	134	98.5
중 앙 경 찰 학 교	1	0.5
계	136	100.0

4. 학력별

구 분	사례수	백분율
고 등 학 교	62	45.6
전 문 대 학	4	2.9
대 학 교	65	47.8
대 학 원	5	3.7
계	136	100.0

5. 채용방법

구 분	사례수	백분율
순 경 채 용	77	56.6
경 장 · 경 사 특 채	4	2.9
간 부 후 보 생	55	40.4
계	136	100.0

교 관

1. 연령별

구 분	N	
21세-30세	-	-
31세-40세	14	40.0
41세-50세	17	48.6
51세 이상	4	11.4
계	35	100.0

2. 계급별

구 분	N	
경감	11	31.4
경위	22	62.9
경사	-	-
경장	-	-
순경	-	-
경장	2	5.7
계	35	100.0

3. 근무지별

구 분	N	
경찰대학	-	-
경찰종합학교	35	100.0
중앙경찰학교	-	-
계	35	100.0

4. 학력별

구 분	N	
고등학교	—	—
전문대학	4	11.4
대 학 교	28	80.0
대 학 원	3	8.6
계	35	100.0

5. 채용방법

구 분	N	
순 경 공 채	10	28.6
경장.경사특채	6	17.1
간부후보생	9	25.7
경 찰 대 학	3	8.6
기 타	7	20.0
계	35	100.0

I. 경찰일반

경찰일반에서의 조사영역은 첫째, 만족도, 둘째, 자아의식도, 셋째, 대민 의식도 등의 영역으로 구성되어 있으며 이에 관한 구체적인 조사분석의 결과는 다음과 같다.

1. 만족도

만족도 영역에 관하여 현직 경찰관을 대상으로 조사한 결과는 다음과 같다.

1) 경찰 직업에 대한 만족도

경찰이라는 직업에 대한 만족도에 관하여 조사한 결과는 다음의 <표 1>과 같다.

<표 1>

N(%)

구 분		정말 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지않다	χ^2
연령 별	21-30세	13(28.3)	17(37.0)	14(30.4)	2(4.3)	-	38.264***
	31-40세	9(8.0)	31(27.4)	45(39.8)	19(16.8)	9(8.0)	
	41-50세	3(3.5)	18(20.9)	43(50.0)	13(15.1)	9(10.5)	
	50세이상	2(4.7)	16(37.2)	16(37.2)	7(16.3)	2(4.7)	
계 급 별	경 정	2(15.4)	5(38.5)	4(30.8)	1(7.7)	1(7.7)	45.324***
	경 감	1(6.7)	7(46.7)	5(33.3)	2(13.3)	-	
	경 위	2(3.8)	12(23.1)	24(46.2)	9(17.3)	5(9.3)	
	경 사	4(6.6)	14(23.0)	34(46.2)	7(11.5)	2(3.3)	
	경 장	4(4.3)	26(27.7)	17(32.1)	20(21.3)	10(10.6)	
	순 경	14(26.4)	18(34.0)		2(3.8)	2(3.8)	

학 력 별	고 졸	14(7.3)	46(24.1)	87(45.5)	28(14.7)	16(8.4)	14.043
	전문대졸	4(10.0)	14(35.0)	15(37.5)	6(15.0)	1(2.5)	
	대 학 졸	9(16.4)	21(38.2)	15(27.3)	7(12.7)	3(5.5)	
	대학원졸	—	1(50.0)	1(50.0)	—	—	
전 체		27(9.4)	85(28.5)	118(41.0)	41(14.2)	20(6.9)	

위의 <표 1>에 의하면, 경찰이라는 직업에 대하여 현재 경찰에 재직하고 있는 사람들은 전체적으로, 만족정도에 있어서 보통(41.0%)이거나 어느 정도 만족(28.5%)하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 그렇지 않다(14.2%)나 전혀 그렇지 않다(4.7%)에도 상당한 반응이 있음도 주목하여야 한다. 연령별로는 20대는 경찰이라는 직업에 대하여 만족하고 있는 것으로 나타났으며, 30대와 40대는 보통 정도의 만족도와 어느 정도 불만족감을 나타내고 있으며, 50대는 어느 정도 만족하고 있는 것으로 나타났다. 그리고 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($x^2=38.264$, $p<.001$). 계급별로는 경정과 경감은 어느 정도 만족하고 있는 것으로 나타났으며, 경위, 경사, 경장은 보통이거나 어느 정도 만족하고 있으며, 순경은 만족하고 있는 것으로 나타났으며 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($x^2=45.324$, $p<.001$). 그러나 학력별로는 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

2) 자녀에게 경찰관 직업 추천 정도

자녀에게 경찰이라는 직업을 추천하는 것에 대하여 조사한 결과는 다음의 <표 2>와 같다.

자녀에게 경찰이라는 직업을 추천할 것인가에 관하여 조사한 결과인 아래의 <표 2>에 의하면, 전체적으로 가장 많은 현직경찰이 그렇지 않다는 반응(33.3%)을 하였으며, 다음으로 그렇다(23.6%)에 반응하였으며 그리고 보통이다(22.2%) 등의 순으로 반응하여 경찰이라는 직업을 추천하는 데 어려움이 있는 것으로 나타났으며, 연령별로는 20대는 경찰이라는 직업을 추천하겠다는 반응이 높았으나 30대, 40대 및 50대는 경찰이라는 직업을 추천하지 않는다는 반응이 높은 것으로

로 나타났으며, 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($x^2=34.176$, $p<.001$). 그리고 계급별로는 경정과 경감은 추천하겠다는 반응과 추천하지 않겠다는 반응이 유사한 비율로 나타났으나 경위와 경사 그리고 경장은 추천하지 않겠다는 반응이 높게 나타났으며, 순경은 추천하겠다는 반응이 높은 것으로 나타나 계급별로 자녀에게 경찰이라는 직업을 추천하는 것에 있어서 다르게 느끼고 있는 것으로 나타났다. 그리고 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($x^2=42.539$, $p<.001$). 그러나 학력별에 있어서는 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

〈표 2〉

N(%)

구 분		정말 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀그렇지 않다	x^2
년 령 별	21-30세	3(6.5)	21(45.7)	12(26.1)	7(15.2)	3(6.5)	34.176***
	31-40세	5(4.4)	20(17.7)	29(25.7)	36(31.9)	23(20.4)	
	41-50세	1(1.2)	15(17.4)	18(20.9)	32(37.2)	20(23.1)	
	50세이상	1(2.3)	12(27.9)	5(11.6)	21(48.8)	4(9.3)	
계 급 별	경 정	2(15.4)	5(38.5)	1(7.7)	4(30.8)	1(7.7)	42.539**
	경 감	—	6(40.0)	4(26.7)	4(26.7)	1(6.7)	
	경 위	—	10(19.2)	15(28.8)	15(28.8)	12(23.1)	
	경 사	1(1.6)	12(19.7)	11(18.0)	25(41.0)	12(19.7)	
	경 장	4(4.3)	13(13.8)	18(19.1)	40(42.6)	19(20.2)	
	순 경	3(5.7)	22(41.5)	15(28.3)	8(15.1)	5(9.4)	
학 력 별	고 졸	3(1.6)	39(20.4)	43(22.5)	69(36.1)	37(19.4)	17.899
	전문대졸	2(5.0)	8(20.0)	10(25.0)	14(35.0)	6(15.0)	
	대학졸	5(9.5)	20(36.4)	11(20.0)	12(21.8)	7(12.7)	
	대학원졸	—	1(50.0)	—	1(50.0)	—	
전 체		10(3.5)	68(23.6)	64(22.2)	96(33.3)	50(17.4)	

3) 담당 업무의 능력일치

현재 담당하고 있는 업무와 자신의 능력이 일치되고 있는 지에 관하여 조사한 결과는 다음의 <표 3>과 같다.

<표 3>에 의하면, 현재 담당하고 있는 업무와 자신의 능력에 대하여 전체적으로 그렇다(40.3%)에 가장 많은 반응을 하였으며, 다음으로 보통이다(39.9%) 그리고 그렇지 않다(9.4%) 등의 순으로 반응하여 일부를 제외하고는 현재 담당하고 있는 업무가 자신의 능력에 일치되거나 어느 정도 적응의 가능성을 가지고 있는 것으로 나타났다. 그리고 이러한 차이는 연령별, 계급별 및 학력별로 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

<표 3>

N(%)

구 분		정말 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇 지 않다	χ^2
연 령 별	21-30세	3(6.5)	18(39.1)	16(34.8)	5(10.9)	4(8.7)	16.597
	31-40세	4(3.5)	41(36.3)	49(43.4)	13(11.5)	6(5.3)	
	41-50세	3(3.5)	31(36.0)	41(47.7)	7(8.1)	4(4.7)	
	50세이상	4(9.3)	26(60.5)	9(20.9)	2(4.7)	2(4.7)	
계 급 별	경 정	2(15.4)	7(53.8)	3(23.1)	1(7.7)	—	19.487
	경 감	1(6.7)	8(53.3)	3(20.0)	3(20.0)	—	
	경 위	—	21(40.4)	21(40.4)	5(9.6)	5(9.6)	
	경 사	3(4.9)	27(44.3)	25(41.0)	5(8.2)	1(5.6)	
	경 장	6(6.4)	31(33.3)	43(45.7)	8(8.5)	6(6.4)	
	순 경	2(3.8)	22(41.5)	20(37.7)	5(9.4)	4(7.5)	
학 력 별	고 졸	9(4.7)	70(36.6)	89(46.6)	14(7.3)	9(4.7)	16.756
	전문대졸	1(2.5)	18(45.0)	12(30.0)	6(15.0)	3(7.5)	
	대 학 졸	4(7.3)	25(49.1)	14(25.5)	6(10.9)	4(7.3)	
	대학원졸	—	1(50.0)	—	1(50.0)	—	
전 체		14(4.9)	116(40.3)	115(39.9)	27(9.4)	16(5.6)	

4) 직장에서 인정 정도

직장에서 타인으로부터 인정을 받고 있는 지에 관하여 조사한 결과는 다음의 <표 4>와 같다.

<표 4>에 의하면, 자신이 직장에서 타인으로부터 인정을 받고 있는 정도에 대하여 전체적으로 보통이다(52.8%)에 가장 많은 반응을 나타내고 있으며, 다음으로 그렇다(37.2%) 등의 순으로 반응하여 일부를 제외하고는 현재 직장에서 어느 정도 인정을 받고 있다고 느끼고 있는 것으로 나타났다. 계급별로는 경정과 경감 그리고 경사는 인정을 받고 있다고 느끼는 반면, 경위와 경장 그리고 순경은 인정을 받고 있다는 느낌에 있어서 보통인 것으로 나타났으며 이러한 차이는 계급별로 유의한 것으로 나타났다($x^2=31.638$, $p<.05$). 그러나 연령별 및 학력별에 있어서는 유의한 차이는 있지 않은 것으로 나타났다.

<표 4>

N(%)

구 분		정말 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	x^2
연 령 별	21-30세	—	16(34.8)	26(56.5)	3(6.5)	1(2.2)	18.096
	31-40세	3(2.7)	35(31.0)	69(61.1)	5(4.4)	1(0.9)	
	41-50세	4(4.7)	31(36.0)	44(51.2)	3(3.5)	4(4.7)	
	50세이상	2(4.7)	25(58.1)	13(30.2)	2(4.7)	1(2.3)	
계 급 별	경 정	—	10(76.9)	3(23.1)	—	—	31.638*
	경 감	2(13.3)	7(46.7)	5(33.3)	1(6.7)	—	
	경 위	1(1.9)	16(30.8)	32(61.5)	2(3.8)	1(1.9)	
	경 사	3(4.9)	30(49.2)	26(42.6)	—	2(3.3)	
	경 장	2(2.1)	28(29.8)	56(59.6)	5(5.3)	3(3.2)	
	순 경	1(1.9)	16(30.2)	30(56.6)	5(9.4)	1(1.9)	
학 력 별	고 졸	3(1.6)	69(36.1)	107(56.0)	7(3.7)	5(2.6)	11.996
	전문대졸	1(2.5)	14(35.0)	22(55.0)	2(5.0)	1(2.5)	
	대 학 졸	5(9.1)	23(41.8)	22(40.0)	4(7.3)	1(1.8)	
	대학원졸	—	1(50.0)	1(50.0)	—	—	
전 체		9(3.1)	107(37.2)	152(52.8)	13(4.5)	7(2.4)	

5) 봉급생활정도

수당을 포함한 봉급으로 생활을 하는 것이 어떠한가에 관하여 조사한 결과는 다음의 <표 5>와 같다.

수당을 포함한 봉급으로 생활을 유지하는 것이 어떠한가에 관하여 조사한 결과인 <표 5>에 의하면, 전체적으로 수당을 포함한 봉급이 생활을 유지하는 데는 부족(53.8%)한 것으로 나타났으며, 다음으로 보통(22.2%), 그리고 아주 부족(19.8%) 등의 순으로 응답하여 현재의 수당을 포함한 봉급으로 생활을 유지하는 데는 어려움이 있는 것으로 나타났다. 계급별로는 경정과 경감은 다른 계급보다 조금 덜 어려움을 느끼고 있는 것으로 나타났으나, 전반적으로 모두 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다. 그리고 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다. 그러나 연령별 및 학력별에 있어서는 유의한 차이는 없는 것으로 나타나, 전반적으로 현재의 급료는 생활을 유지하는데 어려움이 있는 것으로 밝혀졌다.

<표 5>

N(%)

구 분		아주 충분	충 분	보 통	부 족	아주 부족	χ^2
연령별	21-30세	1(2.2)	1(2.2)	13(28.3)	24(52.2)	7(15.2)	19.416
	31-40세	—	2(1.8)	20(17.7)	68(60.2)	23(20.4)	
	41-50세	—	3(3.5)	20(23.3)	42(48.8)	21(24.4)	
	50세이상	—	5(11.6)	11(25.6)	21(48.8)	6(14.0)	
계급별	경 정	—	2(15.4)	3(23.1)	6(46.2)	2(15.4)	32.823*
	경 감	—	2(13.3)	2(13.3)	11(73.3)	—	
	경 위	—	2(3.8)	14(26.9)	27(51.9)	9(17.3)	
	경 사	—	4(6.6)	16(26.9)	31(50.8)	10(16.4)	
	경 장	—	—	16(17.0)	49(52.1)	29(30.9)	
	순 경	1(1.9)	1(1.9)	13(24.5)	31(58.5)	7(13.2)	
학력별	고 졸	—	7(3.7)	42(22.0)	97(50.8)	45(23.6)	11.413
	전문대졸	—	1(2.5)	9(22.5)	24(60.0)	6(15.0)	
	대 학 졸	1(1.8)	3(5.5)	13(23.6)	32(58.2)	6(10.9)	
	대학원졸	—	—	—	2(100.0)	—	
전 체		1(0.3)	11(3.8)	64(22.2)	155(53.8)	57(19.8)	

6) 담당업무량

담당하고 있는 업무량에 관하여 조사한 결과는 다음의 <표 6>과 같다.

담당 업무량에 관하여 조사한 결과인 <표 6>에 의하면, 전체적으로 담당 업무량은 가장 많은 사람들이 현재의 업무량을 적당한 것(51.4%)으로 느끼고 있으며, 다음으로 많은 편(37.2%)이라고 반응하고 있어 현재 담당하고 있는 업무량은 적절한 수준 이상인 것으로 나타났다. 그리고 이러한 차이는 연령별, 계급별 및 학력별로 유의한 차이는 없는 것으로 나타나 현재 경찰로 재직하고 있는 사람들이 전반적으로 업무에 대하여 과중함을 느끼고 있는 것을 알 수 있다.

<표 6>

N(%)

구 분		너무적어 심심하다	좀 적다	적당하다	많은 편이다	너무 많아 힘겹다	χ^2
연 령 별	21-30세	1(2.2)	1(2.2)	28(60.9)	11(23.9)	5(10.9)	13.640
	31-40세	-	3(2.7)	53(46.9)	47(41.6)	10(8.8)	
	41-50세	1(1.2)	-	42(48.8)	35(40.7)	8(9.3)	
	50세이상	1(2.3)	2(4.7)	25(58.1)	14(32.6)	1(2.3)	
계 급 별	경 정	-	1(7.7)	7(53.8)	4(30.8)	1(7.7)	24.317
	경 감	1(6.7)	1(6.7)	8(53.3)	5(33.3)	-	
	경 위	1(1.9)	1(1.9)	31(59.6)	17(32.7)	2(3.8)	
	경 사	-	-	31(50.8)	26(42.6)	4(6.6)	
	경 장	-	2(2.1)	43(45.7)	41(43.6)	8(8.5)	
	순 경	1(1.9)	1(1.9)	28(52.8)	14(26.4)	9(17.0)	
학 력 별	고 졸	2(1.0)	4(2.1)	96(50.3)	73(38.2)	16(8.4)	6.755
	전문대졸	-	-	21(52.5)	15(37.5)	4(10.0)	
	대 학 졸	1(1.8)	2(3.6)	31(56.4)	17(30.9)	4(7.3)	
	대학원졸	-	-	-	2(100.0)	-	
전 체		3(1.0)	6(2.1)	148(51.4)	107(37.2)	24(8.3)	

7) 경찰관으로서의 장래

경찰관으로서의 장래에 관하여 현직 경찰관들에게 조사한 결과는 다음의 <표 7>과 같다.

<표 7> N(%)

구 분		희망감이 있다	별 심적 동요 없다	불안감이 든다	잘 모르겠다	χ^2
연령 별	21-30세	13(28.3)	16(34.8)	13(28.3)	4(8.7)	14.796
	31-40세	21(18.6)	37(32.7)	44(38.9)	11(9.7)	
	41-50세	6(7.0)	39(45.3)	31(36.0)	10(11.6)	
	50세이상	11(25.6)	17(39.5)	11(25.6)	4(9.3)	
계급 별	경 정	5(35.8)	7(53.8)	1(7.7)	-	31.153**
	경 감	5(33.3)	6(40.0)	4(26.7)	-	
	경 위	6(11.5)	20(38.5)	18(34.6)	8(15.4)	
	경 사	9(14.8)	27(44.3)	16(26.2)	9(14.8)	
	경 장	10(10.6)	32(34.0)	44(46.8)	8(8.5)	
	순 경	16(30.2)	17(32.1)	16(30.2)	4(7.5)	
학 력 별	고 졸	27(14.1)	75(39.3)	73(38.2)	16(8.4)	16.592
	전문대졸	5(12.5)	16(40.0)	13(32.5)	6(15.0)	
	대 학 졸	18(32.7)	17(30.9)	13(23.6)	7(12.7)	
	대학원졸	1(50.0)	1(50.0)	-	--	
전 체		51(17.7)	109(37.8)	99(34.4)	29(10.1)	

경찰관으로서 장래에 관하여 조사한 결과인 위의 <표 7>에 의하면, 현재 경찰로 재직하고 있는 사람들 중 가장 많은 사람들이 경찰로서의 장래에 대하여 별로 심적인 동요가 없다(37.8%)고 느끼고 있으며, 다음으로 불안감이 든다(34.4%) 그리고 희망감이 있다(17.7%) 등의 순으로 나타나 경찰로서의 직업에 대하여 불안감을 가지는 사람이 많은 것으로 나타났다. 계급별로는 경정과 경감은 별도로

요가 없거나 희망감이 있는 것으로 반응하고 있으나, 경위와 경사 그리고 경장은 별로 동요가 없거나 불안감을 가지는 것으로 나타났으며, 순경은 희망감과 불안감 그리고 심리적 동요가 없음에 고르게 반응하고 있어 경찰로서의 장래에 대하여 계급별로 차이가 있는 것으로 나타났으며 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($x^2=31.153$, $p<.01$). 그러나 연령별 및 학력별로는 경찰로서의 장래에 대하여 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

8) 직장 근무환경

직장 근무환경의 만족 정도에 관하여 조사한 결과는 다음의 <표 8>과 같다.

<표 8>

N(%)

구 분		정말 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	x^2
연령별	21-30세	—	6(13.0)	9(19.6)	19(41.3)	12(26.1)	8.392
	31-40세	1(0.9)	11(9.7)	36(31.9)	37(32.7)	28(24.8)	
	41-50세	—	9(10.5)	26(30.2)	29(33.7)	22(25.6)	
	50세이상	—	6(14.0)	18(41.9)	12(27.9)	7(16.3)	
계급별	경 정	—	2(15.4)	5(38.5)	3(23.1)	3(23.1)	17.696
	경 감	—	2(13.3)	8(53.3)	3(20.0)	2(13.3)	
	경 위	—	6(11.5)	11(21.2)	19(36.5)	16(30.8)	
	경 사	—	11(18.0)	20(32.8)	18(29.5)	12(19.7)	
	경 장	1(1.1)	5(5.3)	32(34.0)	33(35.1)	23(24.5)	
	순 경	—	6(11.3)	13(24.5)	21(39.6)	13(24.5)	
학력별	고 졸	—	22(11.5)	58(30.4)	62(32.5)	49(25.7)	16.173
	전문대졸	—	2(5.0)	15(37.5)	18(45.0)	5(12.5)	
	대 학 졸	1(1.8)	8(14.5)	14(25.5)	17(30.9)	15(27.3)	
	대학원졸	—	—	2(100.0)	—	—	
전 체		1(0.3)	32(11.1)	89(30.9)	97(33.7)	69(24.0)	

직장 근무환경의 만족 정도에 관하여 조사한 결과인 위의 <표 8>에 의하면, 현재의 직장 근무환경에 대하여 가장 많은 사람들이 만족하지 않는 것으로 반응(33.7%)하고 있으며, 다음으로 만족의 정도가 보통인 것(30.9%)으로 나타났다. 따라서 현재 경찰의 근무환경은 전체적으로 만족하지 못한 상태인 것으로 나타났다. 그리고 이러한 차이는 연령별, 계급별 및 학력별로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

9) 근무시간

근무시간의 만족 정도에 관하여 조사한 결과는 다음의 <표 9>와 같다.

<표 9>

구 분		정말 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	x^2	N(%)
연령 별	21-30세	-	11(23.9)	16(34.8)	13(28.3)	6(13.0)	16.439	
	31-40세	1(0.9)	22(19.5)	42(37.2)	29(25.7)	19(16.8)		
	41-50세	1(1.2)	20(23.3)	29(33.7)	25(29.1)	11(12.8)		
	50세이상	-	21(48.8)	10(23.3)	8(18.6)	4(9.3)		
계급 별	경 정	-	5(38.5)	3(23.1)	4(30.8)	1(7.7)	21.964	
	경 감	-	8(53.3)	5(33.3)	1(6.7)	1(6.7)		
	경 위	-	15(28.8)	18(34.6)	11(21.2)	8(15.4)		
	경 사	1(1.6)	19(31.1)	20(32.8)	17(27.9)	4(6.6)		
	경 장	1(1.1)	18(19.1)	32(34.0)	24(25.5)	19(20.2)		
	순 경	-	9(17.0)	19(35.8)	18(34.0)	7(13.2)		
학력 별	고졸	1(0.5)	6(24.1)	62(32.5)	54(28.3)	28(14.7)	11.267	
	전문대졸	-	9(22.5)	14(35.0)	9(22.5)	8(20.0)		
	대학졸	1(1.8)	19(34.5)	19(34.5)	12(21.8)	4(7.3)		
	대학원졸	-	-	2(100.0)	-	-		
전 체		2(0.7)	74(25.7)	97(33.7)	75(26.0)	40(13.9)		

경찰 근무시간의 만족 정도에 관하여 조사한 결과인 위의 <표 9>에 의하면, 현재 경찰의 근무시간에 관하여 가장 많은 사람들이 근무시간에 관하여 보통 정도(33.7%)라고 반응하였으며, 다음으로 만족하지 못하고 있는 것(26.0%)으로 반응하였으며, 그리고 근무시간에 관하여 어느 정도 만족하고 있는 것(25.7%)으로 나타났다. 따라서 현재 경찰의 근무시간에 대한 만족의 정도는 보통 정도인 것으로 나타났으며, 이러한 차이는 연령별, 계급별 및 학력별로 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

10) 가정생활과의 조화

경찰생활과 가정생활은 충실하게 조화를 이루고 있는 지에 관하여 조사한 결과는 다음의 <표 10>과 같다.

<표 10> N(%)

구 분		정말 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	χ^2
연령별	21-30세	—	10(21.7)	11(23.9)	15(32.6)	10(21.7)	13.449
	31-40세	2(1.8)	11(9.7)	36(31.9)	43(38.1)	21(18.6)	
	41-50세	—	14(16.3)	25(29.1)	35(40.7)	12(14.0)	
	50세이상	—	9(20.9)	16(37.2)	15(34.9)	3(7.0)	
계급별	경 정	—	1(7.7)	11(23.9)	15(32.6)	10(21.7)	14.734
	경 감	—	4(26.7)	3(20.0)	7(46.7)	1(6.7)	
	경 위	—	7(13.5)	16(30.8)	30(38.5)	9(17.3)	
	경 사	—	13(21.3)	20(32.8)	23(37.7)	5(8.2)	
	경 장	1(1.1)	10(10.6)	30(31.9)	33(35.1)	20(21.3)	
	순 경	1(1.9)	9(17.0)	14(26.4)	19(35.8)	10(18.9)	
학력별	고 졸	1(0.5)	30(15.7)	56(29.3)	67(35.1)	37(19.4)	12.828
	전문대졸	—	5(12.5)	15(37.5)	14(35.0)	6(15.0)	
	대 학 졸	1(1.8)	8(14.5)	16(29.1)	27(49.1)	3(5.5)	
	대학원졸	—	1(50.0)	1(50.0)	—	—	
전 체		2(0.7)	44(15.3)	88(30.6)	108(37.5)	46(16.0)	

위의 <표 10>에 의하면, 직업으로서의 경찰생활과 가정생활과의 조화에 있어서 가장 많은 사람들이 그렇지 않다(37.5%)고 반응하여 경찰생활과 가정 생활의 조화가 잘 되지 않고 있는 것으로 나타났으며, 다음으로 조화의 정도가 보통이다(30.6%)에 반응하였으며, 그리고 전혀 그렇지 않다고 반응(16.0%)하여 조화가 정말 잘 되고 있다(0.7%)나 어느 정도 잘되고 있다(15.3%)는 반응보다는 조화가 잘 되지 않고 있다는 반응이 높아 가정생활과 경찰생활이 조화가 잘 되지 않고 있는 것으로 나타났다. 그리고 이러한 차이는 연령별, 계급별 및 학력별로 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다. 특히, 연령별로는 20대와 30대가 그리고 계급별로는 경장과 순경이 가정생활과 경찰생활과의 조화가 잘되고 있지 않은 것으로 나타나, 젊은 연령층과 낮은 계급에서의 가정생활과 경찰생활과의 조화가 시급한 것으로 보인다.

11) 직장분위기

현재 근무하고 있는 직장의 분위기가 화목한 지에 관하여 조사한 결과는 다음의 <표 11>과 같다.

<표 11>

구 분		정말 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	N(%)
연령별	21-30세	3(6.5)	15(32.6)	24(52.2)	4(8.7)	-	14.105
	31-40세	5(4.4)	40(35.4)	52(46.0)	10(8.8)	6(5.3)	
	41-50세	4(4.7)	30(34.9)	41(47.7)	4(4.7)	7(8.1)	
	50세이상	1(2.3)	23(53.5)	15(34.9)	4(9.3)	-	
계급별	경 정	-	9(69.2)	3(23.1)	1(7.7)	-	25.991
	경 감	-	7(46.7)	6(40.0)	2(13.3)	-	
	경 위	-	23(44.2)	25(48.1)	3(5.8)	1(1.9)	
	경 사	5(8.2)	22(36.1)	23(37.7)	8(13.1)	3(4.9)	
	경 장	5(5.3)	31(33.0)	46(48.9)	4(4.3)	8(8.5)	
	순 경	3(5.7)	16(30.2)	29(54.7)	4(7.5)	1(1.9)	

학 력 별	고 졸	9(4.7)	71(37.2)	89(46.6)	12(6.3)	10(5.2)	11.354
	전문대졸	1(2.5)	10(25.0)	23(57.5)	4(10.0)	2(5.0)	
	대 학 졸	3(5.5)	25(45.5)	20(36.4)	6(10.9)	1(1.8)	
	대학원졸	—	1(100.0)	—	—	—	
전 체		13(4.5)	108(37.5)	132(45.8)	22(7.6)	13(4.5)	

〈표 11〉에 의하면, 현재 근무하고 있는 직장의 분위기에 대하여 가장 많은 사람들이 직장분위기의 화목한 정도는 보통 정도(45.8%)로 느끼고 있는 것으로 나타났으며, 다음으로 직장의 분위기는 어느 정도 화목(37.5%)한 것으로 나타났다. 그러나 현재 근무하고 있는 직장의 분위기가 어느 정도 화목하지 못하거나(7.6%) 또는 아주 화목하지 않은 경우(4.5%)도 있음을 유의하여야 한다. 그리고 이러한 차이는 연령별, 계급별 및 학력별에 있어서 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

12) 명령복종

부하직원들이 명령이나 지시에 잘 따르고 있는 지에 관하여 조사한 결과는 다음의 〈표 12〉와 같다.

부하직원들이 명령이나 지시에 잘 따르고 있는 지에 관하여 조사한 결과인 〈표 12〉에 의하면, 부하직원들이 명령이나 지시에 대한 복종의 정도에 대하여 보통이다(40.6%)라고 응답한 사람들이 가장 많았으며, 다음으로 잘 따르고 있다(36.5%)고 응답하였으며 그리고 잘 따르지 않는다(10.1%) 등의 순으로 응답하였다. 학력별로는 대학교 졸업자나 대학원 졸업자는 부하직원들이 명령이나 지시에 잘 따르고 있다고 느끼는 반면, 고등학교 졸업자나 전문대학 졸업자는 부하들이 명령이나 지시에 대하여 상대적으로 잘 따르고 있지 않는다고 느끼는 것으로 반응하였으며 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($x^2=25.977$, $p<.05$). 그러나 연령별 및 계급별로는 부하들이 명령이나 지시에 대하여 복종하는 정도에 대하여 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

〈표 12〉

구 분		정말 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	χ^2
연 령 별	21-30세	1(2.2)	11(23.9)	22(47.8)	4(8.7)	8(17.4)	20.340
	31-40세	4(3.5)	39(34.5)	44(38.9)	17(15.0)	9(8.0)	
	41-50세	3(3.5)	30(34.9)	38(44.2)	7(8.1)	8(9.3)	
	50세이상	2(4.7)	25(58.1)	13(30.2)	1(2.3)	2(4.7)	
계 급 별	경 정	1(7.7)	9(69.2)	2(15.4)	1(7.7)	-	31.142
	경 감	-	11(73.3)	3(20.0)	1(6.7)	-	
	경 위	3(5.8)	21(40.4)	21(40.4)	6(11.5)	1(1.9)	
	경 사	3(4.9)	21(34.4)	24(39.3)	6(9.8)	7(11.5)	
	경 장 순 경	1(1.1)	31(33.0)	43(45.7)	9(9.6)	10(10.6)	
학 력 별	고 졸	5(2.6)	59(30.9)	86(45.0)	19(9.9)	22(11.5)	25.977*
	전문대졸	-	15(37.5)	17(42.5)	3(7.5)	5(12.5)	
	대 학 졸	5(9.1)	30(54.5)	13(23.6)	7(12.7)	-	
	대학원졸	-	1(50.0)	1(50.0)	-	-	
전 체		10(3.5)	105(36.5)	117(40.6)	29(10.1)	27(9.4)	

13) 권위적 부하통솔

권위적인 부하의 통솔이 능률적인 지에 관하여 조사한 결과는 다음의 〈표 13〉과 같다.

〈표 13〉에 의하면, 권위적인 부하의 통솔이 능률적인 지에 대하여 그렇지 않다(46.9%)에 가장 많은 사람들이 반응하였으며 다음으로 전혀 능률적이지 않다(32.3%)에 반응하여 권위적인 부하의 통솔이 능률적이지 않은 것으로 나타났으며, 연령별로는 20대는 권위적인 부하의 통솔이 보통이거나 어느 정도 능률적이지 않은 것으로 반응하였으며, 30대와 40대 그리고 50대는 부하의 통솔에 능률

적이지 않은 것으로 반응하였으며 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($x^2=25.693$, $p<.05$). 그리고 계급별로는 경정과 경감 및 경위는 어느 정도 능률적이지 못한 것으로 반응하였으며, 경사와 경장은 전혀 능률적이지 못하다는 반응이 높았으나 순경은 상대적으로 낮은 반응을 보였으며 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($x^2=39.055$, $p<.01$). 그리고 학력별로는 고등학교 졸업자와 전문대학 졸업자 및 대학원 졸업자는 능률적이지 못하다고 반응한 반면, 대학교 졸업자는 상대적으로 낮은 반응을 보이고 있으며 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($x^2=24.969$, $p<.05$).

〈표 13〉

N(%)

구 분		정말 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	x^2
연령 별	21-30세	—	2(4.3)	15(32.6)	14(30.4)	15(32.6)	25.693*
	31-40세	1(0.9)	6(5.3)	20(17.7)	51(45.1)	35(31.0)	
	41-50세	—	4(4.7)	8(9.3)	40(46.5)	34(39.5)	
	50세이상	—	1(2.3)	3(7.0)	30(69.8)	9(20.9)	
계급 별	경 정	—	1(7.7)	1(7.7)	10(76.9)	1(7.7)	39.055**
	경 감	—	—	1(6.7)	12(80.0)	2(13.3)	
	경 위	1(1.9)	2(3.8)	10(19.2)	32(61.5)	7(13.5)	
	경 사	—	4(6.6)	8(13.1)	25(41.0)	24(39.3)	
	경 장	—	2(2.1)	13(13.8)	39(41.5)	40(42.6)	
	순 경	—	4(7.5)	13(24.5)	17(32.1)	19(35.8)	
학력 별	고 졸	—	9(4.7)	28(14.7)	82(42.9)	72(37.7)	24.969*
	전문대졸	—	—	6(15.0)	18(45.0)	16(40.0)	
	대 학 졸	1(1.8)	4(7.3)	12(21.8)	33(60.0)	5(9.1)	
	대학원졸	—	—	—	2(100.0)	—	
전 체		1(0.3)	13(4.5)	46(16.0)	135(46.9)	93(32.3)	

14) 직무교육(보수교육)의 필요

담당업무와 관련하여 직무교육(보수교육)의 필요성에 관하여 조사한 결과는 다음의 <표 14>와 같다.

<표 14>

구 분		정말 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	N(%) x ²
연령 별	21-30세	10(21.7)	20(43.5)	11(23.9)	5(10.9)	-	24.539*
	31-40세	21(18.6)	56(49.6)	17(15.0)	13(11.5)	6(5.3)	
	41-50세	7(8.1)	44(51.2)	10(11.6)	17(19.8)	8(9.3)	
	50세이상	4(9.3)	30(69.8)	4(9.3)	5(11.6)	-	
계급 별	경 정	1(7.7)	9(69.2)	-	2(15.4)	1(7.7)	19.549
	경 감	1(6.7)	10(66.7)	1(6.7)	3(20.0)	-	
	경 위	6(11.5)	30(57.7)	6(11.5)	8(15.4)	2(3.8)	
	경 사	7(11.5)	33(54.1)	10(16.4)	7(11.5)	4(6.6)	
	경 장	16(17.0)	45(47.9)	12(12.8)	14(14.9)	7(7.4)	
	순 경	11(20.8)	23(43.4)	13(24.5)	6(11.3)	-	
학 력 별	고 출	28(14.7)	91(47.6)	28(14.7)	31(16.2)	13(6.8)	15.109
	전문대출	7(17.5)	24(60.0)	6(15.0)	3(7.5)	-	
	대 학 출	6(10.9)	35(63.6)	7(12.7)	6(10.9)	1(1.8)	
	대학원출	1(50.0)	-	1(50.0)	-	-	
전 체	42(14.6)	150(52.1)	42(14.6)	40(13.9)	14(4.9)		

위의 <표 14>에 의하면, 담당업무와 관련하여 직무교육(보수교육)의 필요에 관하여 어느 정도 필요하다는 반응(52.1%)이 가장 많았으며, 다음으로 아주 필요하다는 반응과 보통 정도(각각 14.6%)라고 반응하여 담당업무와 관련된 직무교육(보수교육)이 필요한 것으로 나타났다. 연령별로는 20대와 30대는 담당업무와 관련된 직무교육(보수교육)이 아주 필요하다고 반응하였으며, 40대와 50대는 어

는 정도 필요하다고 반응하였다. 그리고 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다 ($\chi^2=24.539$, $p<.05$). 그러나 계급별이나 학력별로는 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

15) 교육강조영역

직무교육(보수교육)이 필요하다면 어느 부분의 교육이 강조되어야 할 것인가에 관하여 조사한 결과는 다음의 <표 15>와 같다.

<표 15>

N(%)

구 분		이론교육	실무교육	인성교육	χ^2
연령별	21-30세	—	39(84.8)	7(15.2)	14.439*
	31-40세	6(5.3)	71(62.8)	36(31.9)	
	41-50세	2(2.3)	51(59.3)	33(38.4)	
	50세이상	1(2.3)	23(53.5)	19(44.2)	
계급별	경 정	—	7(53.8)	6(46.2)	8.184
	경 감	—	9(60.0)	6(40.0)	
	경 위	3(3.8)	32(61.5)	18(34.6)	
	경 사	4(6.6)	36(59.0)	21(34.4)	
	경 장	2(2.1)	60(63.8)	32(34.0)	
	순 경	1(1.9)	40(75.5)	12(22.6)	
학력별	고 졸	8(4.2)	115(60.2)	68(35.6)	6.689
	전문대졸	—	31(77.5)	9(22.5)	
	대 학 졸	1(1.8)	36(65.5)	18(32.7)	
	대학원졸	—	2(100.0)	—	
전 체		9(3.1)	184(63.9)	95(33.0)	

위의 <표 15>에 의하면, 담당업무와 관련하여 필요한 교육 중에서 강조되어야 할 교육으로서는 실무교육이 가장 강조되어야 한다고 가장 많은 사람들이 응답

(63.9%)하였으며, 다음으로 인성교육(33.0%)이라고 응답하였으나, 이론교육이 강조되어야 한다고 응답한 사람은 일부(3.1%)에 불과하여 담당업무와 관련된 직무교육(보수교육)은 실무교육이 강조되어야 한다고 나타났다. 연령별로는 20대와 30대는 실무교육을 강조하고 있으며, 40대와 50대는 상대적으로 인성교육을 강조하고 있는 것으로 나타났으며 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($x^2=14.439$, $p<.05$). 그러나 계급별 및 학력별로는 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

2. 자아의식도

현재 경찰에 재직하고 있는 경찰관들의 자아의식도에 관하여 조사한 결과는 다음과 같다.

1) 사적인 장거리 전화

직장에서 사적인 장거리 전화를 사용하는 것이 당연한 것인가에 대하여 조사한 결과는 다음의 <표 16>과 같다.

<표 16>

(N(%))

구 분		정말 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	x^2
연령별	21-30세	-	3(6.5)	9(19.6)	22(47.8)	12(26.1)	13.769
	31-40세	-	5(4.4)	20(17.7)	65(57.5)	23(20.4)	
	41-50세	1(1.2)	3(3.5)	7(8.1)	50(58.1)	25(29.1)	
	50세이상	-	1(2.3)	3(7.0)	31(72.1)	8(18.6)	
계급별	경 정	-	-	-	10(76.9)	3(23.1)	29.342
	경 감	-	-	2(13.3)	11(73.4)	2(13.3)	
	경 위	1(1.9)	2(3.8)	7(13.5)	33(63.5)	9(17.3)	
	경 사	-	4(6.6)	9(14.8)	41(67.2)	7(11.5)	
	경 장	-	1(1.1)	12(12.8)	49(52.1)	32(34.0)	
	순 경	-	5(9.4)	9(17.0)	24(45.3)	15(28.3)	

학 력 별	고 졸	1(0.5)	7(3.7)	24(12.6)	110(57.6)	49(25.7)	11.863
	전문대졸	—	1(2.5)	9(22.5)	21(52.5)	9(22.5)	
	대 학 졸	—	4(7.3)	5(9.1)	37(67.3)	9(16.4)	
	대학원졸	—	—	1(50.0)	—	1(50.0)	
전 체		1(0.3)	12(4.2)	39(13.5)	168(58.3)	68(23.6)	

직장에서 사적인 장거리 전화의 사용에 대하여 조사한 결과인 <표 16>에 의하면, 직장에서의 사적인 장거리 전화의 사용이 당연하지 않다는 것에 가장 많이 응답(58.3%)하였으며, 다음으로 전혀 당연하지 않다(23.6%) 등의 순으로 반응을 하였다. 그러나 직장에서의 사적인 장거리 전화가 당연하다는 응답이 소수이나마 있다는 것에 유의하여야 한다. 그러나 이러한 차이는 연령별, 계급별 및 학력별로 유의한 차이는 아닌 것으로 나타나 직장에서의 사적인 장거리 전화의 사용은 부당한 것으로 느끼고 있는 것으로 나타났다.

2) 상사의 사적 업무

상사의 개인적 업무를 위하여 부하에게 일을 시키는 것에 관하여 조사한 결과는 다음의 <표 17>와 같다.

<표 17>에 의하면, 상사의 개인적인 업무를 위하여 일을 시키는 것이 당연한가라는 질문에 대하여 그렇지 않다는 가장 많은 반응(50.7%)을 보이고 있으며, 다음으로 전혀 그렇지 않다(33.0%)에 반응을 보이고 있어 상사의 개인적 업무를 위하여 일을 시키는 것은 전체적으로 부당한 것으로 느끼고 있는 것으로 나타났다. 그러나 상사의 개인적 업무를 시키는 것이 보통이다에 상당한 반응(12.2%)을 보이고 있음과 일을 시키는 것이 당연하다는 반응(4.1%)도 있음을 유의하여야 한다. 계급별로는 전체적으로 부당하다고 느끼고 있는 것으로 나타났으나, 경위와 순경은 상대적으로 일을 시키는 것이 보통이다에 많은 반응을 나타내고 있으며, 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($x^2=35.999$, $p<.05$). 그러나 연령별 및 학력별로는 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

〈표 17〉

N(%)

구 분		정말 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	χ^2
연령 별	21-30세	—	3(6.5)	9(19.6)	24(52.2)	10(21.7)	15.979
	31-40세	—	3(2.7)	14(12.4)	53(46.9)	43(38.1)	
	41-50세	—	2(2.3)	7(8.1)	46(53.5)	31(36.0)	
	50세이상	1(2.3)	3(7.0)	5(11.6)	23(53.5)	11(25.6)	
계급 별	경 정	—	2(15.4)	1(7.7)	6(46.2)	4(30.8)	35.999*
	경 감	—	—	1(6.7)	11(73.3)	3(20.0)	
	경 위	—	3(5.8)	10(19.2)	27(51.9)	12(23.1)	
	경 사	1(1.6)	2(3.3)	8(13.1)	33(54.1)	17(27.9)	
	경 장	—	1(1.1)	4(4.3)	43(45.7)	46(48.9)	
	순 경	—	3(5.7)	11(20.8)	26(49.1)	13(24.5)	
학력 별	고 졸	1(0.5)	8(4.2)	18(9.4)	93(48.7)	71(37.2)	11.858
	전문대졸	—	1(2.5)	5(12.5)	21(52.5)	13(32.5)	
	대 학 졸	—	2(3.6)	12(21.8)	31(56.4)	10(18.2)	
	대학원졸	—	—	—	1(50.0)	1(50.0)	
전 체		1(0.3)	11(3.8)	35(12.2)	146(50.7)	95(33.0)	

3) 법과 질서준수에 의한 손해의식

우리 사회에서 법과 질서대로 하다가는 손해를 볼 수 있는 가에 관하여 조사한 결과는 다음의 〈표 18〉과 같다.

위의 〈표 18〉에 의하면, 우리 사회에서 법과 질서대로 하다가는 손해를 본다고 생각하는 가라는 질문에 대하여 가장 많은 사람들이 그렇다(37.8%)라고 응답하였으며, 다음으로 그렇지 않다(28.5%), 그리고 보통이다(22.9%) 등의 순으로 응답하여 현재 우리 사회에서는 법과 질서대로 하다가는 손해를 본다는 생각이 앞서고 있는 것으로 나타났으며, 이러한 차이는 연령별, 계급별 및 학력별로 유의

한 차이가 없는 것으로 나타나 연령이나 계급 그리고 학력을 막론하고 법과 질서대로 행동하다가 손해를 볼 수 있다는 생각이 널리 퍼져 있는 것으로 나타났다.

〈표 18〉

N(%)

구분	정말 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	χ^2	
연령별	21-30세	2(4.3)	15(32.6)	13(28.3)	14(30.4)	2(4.3)	7.630
	31-40세	9(8.0)	49(43.4)	26(23.0)	27(23.9)	2(1.8)	
	41-50세	6(7.0)	32(37.2)	18(20.9)	25(29.1)	5(5.8)	
	50세이상	3(7.0)	13(30.2)	9(20.9)	16(37.2)	2(4.7)	
계급별	경 정	2(15.4)	3(23.1)	2(15.4)	6(46.2)	—	20.115
	경 감	—	4(26.7)	5(33.3)	4(26.7)	2(13.3)	
	경 위	1(1.9)	19(36.5)	15(28.8)	16(30.8)	1(1.9)	
	경 사	4(6.6)	25(41.0)	10(16.4)	20(32.8)	2(3.3)	
	경 장	10(10.6)	37(39.4)	22(23.4)	20(21.3)	5(5.3)	
	순 경	3(5.7)	21(39.6)	12(22.6)	16(30.2)	1(1.9)	
학력별	고 졸	14(7.3)	72(37.7)	41(21.5)	56(29.3)	8(4.2)	4.705
	전문대졸	3(7.5)	18(45.0)	10(25.0)	8(20.0)	1(2.5)	
	대학졸	3(5.5)	19(34.5)	14(15.5)	17(30.9)	2(3.6)	
	대학원졸	—	—	1(50.0)	1(50.0)	—	
전 체	20(6.9)	109(37.8)	66(22.9)	82(28.5)	11(3.8)		

4) 규정에 따른 업무처리

경찰관이 업무를 처리하는 데 있어서 규정에 따라 업무를 처리하고 있는 지에 관하여 조사한 결과는 다음의 〈표 19〉와 같다.

위의 〈표 19〉에 의하면, 경찰관이 업무를 처리함에 있어서 규정대로 업무를 처리하는 것에 대하여 가장 많은 사람들이 그렇다(58.0%)고 응답하였으며, 다음으

로 보통이다(25.7%)고 응답하여 경찰관이 업무를 처리함에 있어서 규정대로 처리하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 일부이지만 경찰이 업무를 처리함에 있어서 규정대로 처리하지 않고 있다는 응답이 있음에도 유의하여야 한다. 그리고 이러한 차이는 연령별, 계급별 및 학력별로 유의한 차이가 없는 것으로 나타나, 전반적으로 경찰의 업무처리는 규정대로 처리되고 있는 것으로 나타났다.

〈표 19〉

N(%)

구 분		정말 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	χ^2
연 령 별	21-30세	1(2.2)	27(58.7)	12(26.1)	5(10.9)	1(2.2)	8.833
	31-40세	5(4.4)	64(56.6)	32(28.3)	10(8.8)	2(1.8)	
	41-50세	5(5.8)	50(58.1)	21(24.4)	5(5.8)	5(5.8)	
	50세이상	4(9.3)	26(60.5)	9(20.9)	4(9.3)	--	
계 급 별	경 정	--	10(76.9)	2(15.4)	1(7.7)	--	19.364
	경 감	2(13.3)	8(53.3)	5(33.3)	--	--	
	경 위	3(5.8)	26(50.0)	19(36.5)	2(3.8)	2(3.8)	
	경 사	2(3.3)	40(65.6)	11(18.0)	7(11.5)	1(1.6)	
	경 장	5(4.3)	54(57.4)	23(24.5)	8(8.5)	5(5.3)	
	순 경	4(7.5)	29(54.7)	14(26.4)	6(11.3)	--	
학 력 별	고 졸	9(4.7)	116(60.7)	41(21.5)	17(8.9)	8(4.2)	11.567
	전문대졸	2(5.0)	20(50.0)	16(40.0)	2(5.0)	--	
	대 학 졸	4(7.3)	30(54.5)	16(29.1)	5(9.1)	--	
	대학원졸	--	1(50.0)	1(50.0)	--	--	
전 체		15(5.2)	167(58.0)	74(25.7)	24(8.3)	8(2.8)	

5) 상사나 동료의 청탁

업무처리 중 상사나 동료의 청탁이 있을 수 있는 가에 관하여 조사한 결과는

다음의 <표 20>와 같다.

<표 20>

구 분		정말 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	N(%) x ²
연령 별	21-30세	1(2.2)	18(39.1)	10(21.7)	14(30.4)	3(6.5)	8.741
	31-40세	2(1.8)	34(30.1)	34(30.1)	36(31.9)	7(6.2)	
	41-50세	-	28(32.6)	18(20.9)	31(36.0)	9(10.5)	
	50세이상	-	11(25.6)	13(30.2)	17(39.5)	2(4.7)	
계 계 별	경 정	-	3(23.1)	3(23.1)	7(53.8)	-	20.467
	경 감	-	2(13.3)	3(20.0)	8(53.3)	2(13.3)	
	경 위	-	16(30.8)	17(32.7)	19(36.5)	-	
	경 사	-	21(34.4)	14(23.0)	21(34.4)	5(8.2)	
	경 장	2(2.1)	28(29.8)	28(29.8)	26(27.7)	10(10.6)	
	순 경	1(1.9)	21(39.6)	10(18.9)	17(32.1)	4(7.5)	
학 력 별	고 졸	2(1.0)	66(34.6)	47(24.6)	60(31.4)	16(8.4)	10.067
	전문대졸	1(2.5)	9(22.5)	13(32.5)	14(35.0)	3(7.5)	
	대 학 졸	-	16(29.1)	15(27.3)	22(40.0)	2(3.6)	
	대학원졸	-	-	-	2(100.0)	-	
전 체		3(1.0)	91(31.6)	75(26.0)	98(34.0)	21(7.3)	

업무처리 중 상사나 동료의 청탁에 관하여 조사한 결과인 위의 <표 20>에 의하면, 가장 많은 사람들이 업무처리 중에 상사나 동료의 청탁에 대하여 그렇지 않다(34.0%)고 응답하였으며, 다음으로 그렇다(31.6%)고 응답하였고, 그리고 보통이다(26.0%) 등의 순으로 응답하여 많은 사람들이 업무처리 중에 상사나 동료의 청탁에 대하여 부정적인 시각을 가지고 있으나, 또한 많은 사람들이 업무처리 중의 상사나 동료의 청탁을 용인하고 있는 것으로 나타났다. 그리고 이러한 차이는 연령별, 계급별 및 학력별로 유의한 차이는 없는 것으로 나타나 현직 경찰관들 중 많은 사람들이 청탁을 거절하고 있는 만큼 또한 업무 처리에 있어서

상사나 동료의 청탁을 거절하고 있지 못하는 것으로 나타났다.

6) 연고에 의한 편리

업무처리 중에 연고(혈연, 지연, 학연 등)에 의하여 편리를 보아주는 것이 당연한 지에 관하여 조사한 결과는 다음의 <표 21>과 같다.

<표 21> N(%)

구 분		정말 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	χ^2
연령 별	21-30세	-	4(8.7)	13(28.3)	16(34.8)	13(28.3)	13.805
	31-40세	1(0.9)	8(7.1)	34(30.1)	53(46.9)	17(15.0)	
	41-50세	1(1.2)	9(10.5)	18(20.9)	44(51.2)	14(16.3)	
	50세이상	-	2(4.7)	7(16.3)	28(65.1)	6(14.0)	
계급 별	경 정	-	-	1(7.7)	11(84.6)	1(7.7)	28.228
	경 감	-	-	3(20.0)	8(53.3)	4(26.7)	
	경 위	-	4(7.7)	17(32.7)	28(53.8)	3(5.8)	
	경 사	1(1.6)	6(9.8)	16(26.2)	32(52.5)	6(9.8)	
	경 장	1(1.1)	10(10.6)	18(19.1)	42(44.7)	23(24.5)	
	순 경	-	3(5.7)	17(32.1)	20(37.7)	13(24.5)	
학력 별	고 졸	-	16(8.4)	43(22.5)	93(48.7)	39(20.4)	11.179
	전문대졸	1(2.5)	3(7.5)	13(32.5)	18(45.0)	5(12.5)	
	대학졸	1(1.8)	4(7.3)	16(29.1)	28(50.9)	6(10.9)	
	대학원졸	-	-	-	2(100.0)	-	
전 체		2(0.7)	23(8.0)	72(25.0)	141(49.0)	50(17.4)	

<표 21>에 의하면, 업무처리 중 연고(혈연, 지연, 학연 등)에 의하여 좀 더 잘 봐주어도 괜찮다는 물음에 대하여 가장 많은 사람들이 그렇지 않은 것(49.0%)으로 응답하였으며, 다음으로 보통(25.0%)이라고 응답하여 업무의 처리에 있어

서 혈연이나 지연 그리고 학연 등에 의하여 업무처리에 편리를 보아주어서는 아니되는 것으로 나타났다. 그러나 일부이지만 연고에 의하여 업무처리에 있어서 편리를 보아줄 수 있다는 응답을 한 사람도 있는 것에 유의하여야 한다. 그리고 이러한 차이는 연령별, 계급별 및 학력별로 유의한 차이는 없는 것으로 나타나, 현재 경찰로 근무하고 있는 사람들은 전반적으로 연고에 의한 업무처리의 편리는 있을 수 없는 것으로 나타났다.

7) 복장이나 외모에 의한 차별

시민들의 복장이나 외모에 의하여 차별을 한 적이 있는 지에 관하여 조사한 결과는 다음의 <표 22>과 같다.

<표 22> N(%)

구 분		정말 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	χ^2
연령별	21-30세	1(2.2)	17(37.0)	9(19.6)	12(26.1)	7(15.2)	22.675*
	31-40세	2(1.8)	19(16.8)	18(15.9)	50(44.2)	24(21.2)	
	41-50세	2(2.3)	13(15.1)	10(11.6)	48(55.8)	13(15.1)	
	50세이상	-	4(9.3)	7(16.3)	26(60.5)	6(14.0)	
계급별	경 정	-	1(7.7)	3(23.1)	8(61.5)	1(7.7)	35.534*
	경 감	-	1(6.7)	-	11(73.2)	3(20.0)	
	경 위	-	12(23.1)	6(11.5)	31(59.6)	3(5.8)	
	경 사	1(1.6)	10(16.4)	8(13.1)	33(54.1)	9(14.8)	
	경 장	4(4.3)	13(13.8)	17(18.1)	37(39.4)	23(24.5)	
	순 경	-	16(30.2)	10(18.9)	16(30.2)	11(20.8)	
학력별	고 졸	4(2.1)	34(17.8)	33(17.3)	87(45.5)	33(17.3)	6.031
	전문대졸	1(2.5)	8(20.0)	6(15.0)	18(45.0)	7(17.5)	
	대 학 졸	-	11(20.0)	5(9.1)	30(54.5)	9(16.4)	
	대학원졸	-	-	-	1(50.0)	1(50.0)	
전 체		5(1.7)	53(18.4)	44(15.3)	136(47.2)	50(17.4)	

시민들의 복장이나 외모에 의하여 차별을 한 적이 있는 지에 관하여 조사한 결과인 <표 22>에 의하면, 현재 경찰로서 재직하고 있는 사람들은 전체적으로 시민들의 복장이나 외모에 의하여 차별을 하고 있지 않다고 응답(47.2%)하였으며, 다음으로 그렇다(18.4%), 그리고 전혀 그렇지 않다(17.4%) 등의 순으로 나타나 많은 경찰관들은 시민들의 복장이나 외모에 의하여 차별을 하고 있지 않는 것으로 나타났으나 상당한 수의 경찰관들이 시민의 복장이나 외모에 의하여 차별을 하고 있는 것으로 나타났다. 연령별로는 20대는 어느정도 차별이 있음을 나타내고 있고 30대는 상대적으로 차별이 있으며 40대와 50대는 차별이 없는 것으로 나타나 연령이 증가함에 따라 시민들의 복장이나 외모에 의한 차별이 적어지고 있는 것으로 나타났다. 그리고 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($\chi^2=22.675$, $p<.05$).

그리고 계급별로는 경정과 경감은 차별이 없는 것으로 나타났으나, 경사와 경장은 상대적으로 차별이 이루어지고 있으며, 경위와 순경은 어느 정도 차별이 이루어지고 있는 것으로 나타나 계급별에 따라서도 시민들의 복장이나 외모에 의하여 어느 정도 차별이 이루어지고 있는 것으로 나타났으며 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($\chi^2=35.534$, $p<.05$). 그러나 학력별에 따라서는 시민들의 복장이나 외모에 의한 차별에 있어서 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다. 따라서 시민들의 복장이나 외모에 의하여 전체적으로는 차별이 이루어지고 있지 않는 것으로 나타났으나 연령별로 젊은 층이나 계급이 낮은 층에 있어서는 어느 정도 복장이나 외모에 의한 차별이 있는 것으로 나타났다.

8) 빈촌과 부촌 간의 순찰 횟수

가난한 동네보다 잘사는 동네의 순찰횟수가 많아야 하는 지에 관하여 조사한 결과는 다음의 <표 23>과 같다.

위의 <표 23>에 의하면, 가난한 동네보다 부유한 동네의 순찰횟수가 많아야 한다는 것에 대하여 전체적으로 그렇지 않다고 응답(46.9%)이 가장 많았으며, 다음으로 전혀 그렇지 않다고 응답(36.5%)하여 빈부의 차이에 의하여 순찰의 횟

수가 차 등을 두어서는 안되는는 것으로 나타났다. 그러나 일부이지만 빈부의 차이에 의하여 순찰의 횟수도 차이가 있음을 알 수 있으며, 연령별로는 전체적으로 빈부에 의하여 순찰의 횟수가 달라져서는 아니된다고 응답하고 있으나, 상대적으로 20대는 용인하는 응답이 높았으며 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($x^2 = 26.507$, $p < .01$). 그리고 계급별로는 전체적으로 빈부에 의하여 순찰의 횟수가 차별이 있어서는 안된다는 응답이 높았으나, 상대적으로 경위와 순경은 빈부에 의하여 순찰의 횟수가 차별이 있음을 인정하고 있는 것으로 나타났으며 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($x^2 = 43.989$, $p < .01$). 그러나 학력별에 따라서는 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

〈표 23〉

N(%)

구 분		정말 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	x^2
연 령 별	21-30세	4(8.7)	3(6.5)	8(17.4)	17(37.0)	14(30.4)	26.507**
	31-40세	2(1.8)	5(4.4)	11(9.7)	46(40.7)	49(43.4)	
	41-50세	—	5(5.8)	5(5.8)	45(52.3)	31(36.0)	
	50세이상	—	3(7.0)	2(4.7)	27(62.8)	11(25.6)	
계 급 별	경 정	—	—	—	10(76.9)	3(23.1)	43.989**
	경 감	—	1(6.7)	—	5(33.3)	9(60.0)	
	경 위	1(1.9)	3(5.8)	4(7.7)	31(59.6)	13(25.0)	
	경 사	—	5(8.2)	4(6.6)	32(52.5)	20(32.8)	
	경 장	—	4(4.3)	8(8.5)	38(40.4)	44(46.8)	
	순 경	5(9.4)	3(5.7)	10(18.9)	19(35.8)	16(30.2)	
학 력 별	고 졸	4(2.1)	9(4.7)	16(8.4)	89(46.6)	73(38.2)	5.654
	전문대졸	1(2.5)	2(5.0)	6(15.0)	16(40.0)	15(37.5)	
	대 학 졸	1(1.8)	5(9.1)	4(7.3)	29(52.7)	16(29.1)	
	대학원졸	—	—	—	1(50.0)	1(50.0)	
전 체		6(2.1)	16(5.6)	26(9.0)	135(46.9)	105(36.5)	

9) 직속상사에 대한 자신의 의사표현

직속상사에게 자신이 옳다고 생각하는 것을 무엇이든지 모두 말할 수 있는지에 관하여 조사한 결과는 다음의 <표 24>와 같다.

<표 24>

N(%)

구 분		정말 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	χ^2
연령 별	21-30세	3(6.5)	16(34.8)	10(21.7)	15(32.6)	2(4.3)	9.883
	31-40세	5(4.4)	32(28.3)	26(23.0)	39(34.5)	11(9.7)	
	41-50세	3(3.5)	16(18.6)	22(25.6)	35(40.7)	10(11.6)	
	50세이상	-	14(32.6)	12(27.9)	14(32.6)	3(7.0)	
계급 별	경 정	-	3(23.1)	7(53.8)	3(23.1)	-	33.682*
	경 감	-	7(46.7)	4(26.7)	4(26.7)	-	
	경 위	2(3.8)	11(21.2)	17(32.7)	19(36.5)	3(5.8)	
	경 사	2(3.3)	13(21.3)	13(21.3)	28(45.9)	5(8.2)	
	경 장	3(3.2)	25(26.6)	18(19.1)	31(33.0)	17(18.1)	
	순 경	4(7.5)	19(35.8)	11(20.8)	18(34.0)	1(1.9)	
학력 별	고 졸	4(2.1)	50(26.2)	41(21.5)	74(38.7)	22(11.5)	20.935
	전문대졸	2(5.0)	11(27.5)	12(30.0)	11(27.5)	4(10.0)	
	대 학 졸	5(9.1)	15(27.3)	17(30.9)	18(32.7)	-	
	대학원졸	-	2(100.0)	-	-	-	
전 체		11(3.8)	78(27.1)	70(24.3)	103(35.8)	26(9.0)	

<표 24>에 의하면, 본인이 옳다고 생각하는 것은 무엇이든지 상사에게 말할 수 있는 가에 대하여 전체적으로 가장 많은 사람들이 그렇지 않다(35.8%)고 응답하였으며, 다음으로 그렇다(27.1%), 그리고 보통이다(35.8%) 등의 순으로 응답하여 자신의 옳은 의사에 대하여 상당히 많은 사람들이 상사에게 자신의 의사를 표시할 수 없다고 하였다. 계급별로는 경위, 경사, 경장 그리고 순경은 자신의 옳

은 의사표현을 할 수 없다는 응답이 높은 반면, 경장과 경감은 상대적으로 낮은 반응을 보였으며, 특히 경감은 자신의 의사를 표시할 수 있는 것으로 응답하였으며 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($x^2=33.682$, $p<.02$). 그러나 연령별 및 학력별로는 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

10) 경찰조직의 경직

경찰조직이 경직되어 있는지에 관하여 조사한 결과는 다음의 <표 25>과 같다.

<표 25>

N(%)

구 분		정말 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	x^2
연 령 별	21-30세	7(15.2)	27(58.7)	9(19.6)	2(4.3)	1(2.2)	10.527
	31-40세	34(30.1)	61(54.0)	16(14.2)	2(1.8)	-	
	41-50세	19(22.1)	47(54.7)	14(16.3)	4(4.7)	2(2.3)	
	50세이상	11(25.6)	21(48.8)	8(18.6)	3(7.0)	-	
계 급 별	경 정	1(7.7)	8(61.5)	3(23.1)	1(7.7)	-	15.962
	경 감	3(20.0)	11(73.3)	-	1(6.7)	-	
	경 위	15(28.8)	25(48.1)	9(17.3)	3(5.8)	-	
	경 사	16(26.2)	28(45.9)	14(23.0)	3(4.9)	-	
	경 장	24(25.5)	53(56.4)	14(14.9)	1(1.1)	2(2.1)	
	순 경	12(22.6)	31(58.5)	7(13.2)	2(3.8)	1(1.9)	
학 력 별	고 졸	54(28.3)	100(52.4)	28(14.7)	7(3.7)	2(1.0)	14.789
	전문대졸	11(27.5)	22(55.0)	6(15.0)	-	1(2.5)	
	대 학 졸	5(9.1)	33(60.0)	13(23.6)	4(7.3)	-	
	대학원졸	1(50.0)	1(50.0)	-	-	-	
전 체		71(24.7)	156(54.2)	47(16.3)	11(3.8)	3(1.0)	

경찰조직이 경직되어 있는 지에 관하여 조사한 결과인 <표 25>에 의하면, 경찰

조직이 경직되어 있다는 것에 대하여 전체적으로 그렇다(54.2%)고 가장 많이 응답하였으며, 다음으로 정말 그렇다(24.7%), 그리고 보통이다(16.3%) 등의 순으로 응답하여 현직 경찰로 재직하고 있는 사람들 중 많은 사람들이 경찰조직이 경직되어 있는 것으로 느끼고 있는 것으로 나타났다. 그리고 이러한 차이는 연령별, 계급별 및 학력별로 유의한 차이는 없는 것으로 나타나 전반적으로 경찰조직이 경직되어 있는 것으로 나타났다.

11) 경찰조직의 경직 이유

경찰조직이 경직되어 있는 이유에 관하여 조사한 결과는 다음의 <표 26>과 같다.

<표 26>

- ① 경찰을 지원하는 사람들 자체의 성향 때문에
- ② 경찰에 임용되고 나서 받은 군대식 교육의 영향 때문에
- ③ 대외비를 취급하는 등 경찰조직의 특수성 때문에
- ④ 시민들과의 접촉시 원활한 업무수행을 위해서
- ⑤ 기타

구 분		②	③	④	⑤	x^2	
년 령 별	21-30세	3(6.5)	18(39.1)	8(17.4)	3(6.5)	14(30.4)	12.338
	31-40세	9(8.0)	44(38.9)	23(20.4)	6(5.3)	31(27.4)	
	41-50세	11(12.8)	25(29.1)	13(15.1)	9(10.5)	28(32.6)	
	50세이상	7(16.3)	16(37.2)	10(23.3)	-	10(23.3)	
계 급 별	경 정	4(30.8)	2(15.4)	4(30.8)	1(7.7)	2(15.4)	27.834
	경 감	1(6.7)	10(66.7)	2(13.3)	-	2(13.3)	
	경 위	2(3.8)	17(32.7)	11(21.2)	1(1.9)	21(40.4)	
	경 사	7(11.5)	23(37.7)	9(14.8)	5(8.2)	17(27.9)	
	경 장	12(12.8)	27(28.7)	18(19.1)	8(8.5)	29(30.9)	
	순 경	4(7.5)	24(45.3)	10(18.9)	3(5.7)	12(22.6)	

학 력 별	고 졸	22(11.5)	64(33.5)	39(20.4)	12(6.3)	54(28.3)	8.496
	전문대졸	3(7.5)	15(37.5)	4(10.0)	4(10.0)	14(35.0)	
	대 학 졸	5(9.1)	24(43.6)	10(18.2)	2(3.6)	14(25.5)	
	대학원졸	—	—	1(50.0)	—	1(50.0)	
전 체		30(10.4)	103(35.8)	54(18.8)	18(6.3)	83(28.8)	

경찰조직의 경직이유에 관하여 조사한 결과인 위의 <표 26>에 의하면, 경찰조직의 경직이유에 대하여 전체적으로 경찰에 임용되고 나서 받은 군대식 교육의 영향 때문에(35.8%)라고 가장 많은 응답을 하였으며, 다음으로 기타 항(28.8%) 그리고 대외비를 취급하는 등 경찰조직의 특수성 때문(18.8%) 등의 순으로 응답을 하였다. 따라서 경찰조직의 경직이유 중 가장 큰 이유는 임용 다음의 군대식 교육 때문인 것으로 나타났으며, 다음으로는 경찰조직의 경직이유에 있어서 제3의 요인이 있는 것으로 나타났다. 그리고 이러한 차이는 연령별, 계급별 및 학력별로 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

12) 범죄신고에 대한 우선 출동

범죄신고가 있을 때 다른 업무에 우선하여 출동하여야 하는 지에 관하여 조사한 결과는 다음의 <표 27>와 같다.

위의 <표 27>에 의하면, 범죄신고가 있을 때 다른 업무에 우선하여 출동하는 것에 대하여 전체적으로 그렇다에 가장 많이 응답(52.8%)하였으며 다음으로 정말 그렇다(39.6%) 등의 순서로 응답하여 현재 경찰관으로 재직하고 있는 사람들은 범죄신고가 있을 시 다른 업무에 우선하여 출동하여야 하는 것으로 나타났다. 그러나 일부이지만 그렇지 않다는 응답도 있음에 유의하여야 한다. 계급별로는 전반적으로 다른 업무에 우선하여 출동하여야 한다고 응답하고 있으나, 경정과 경장은 상대적으로 그렇지 않다는 응답이 높은 것으로 나타났으며 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($\chi^2=31.874$, $p<.05$). 그리고 학력별에 있어서도 유

의한 차이가 있는 것으로 나타났다($\chi^2=23.429$, $p<.05$). 그러나 연령별로는 유의한 차이는 있지 않은 것으로 나타났다.

〈표 27〉

N(%)

구 분		정말 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	χ^2
연 령 별	21-30세	21(45.7)	22(47.8)	—	2(4.3)	1(2.2)	6.283
	31-40세	46(40.7)	56(49.6)	5(4.4)	4(3.5)	2(1.8)	
	41-50세	32(37.2)	49(57.0)	3(3.5)	1(1.2)	1(1.2)	
	50세이상	15(34.9)	25(58.1)	2(4.7)	1(2.3)	—	
계 급 별	경 정	4(30.8)	7(53.8)	—	1(7.7)	1(7.7)	31.874*
	경 감	6(40.0)	8(53.3)	—	1(6.7)	—	
	경 위	11(21.2)	38(73.1)	3(5.8)	—	—	
	경 사	23(37.7)	35(57.4)	3(4.9)	—	—	
	경 장	46(48.9)	39(41.9)	3(3.2)	3(3.2)	3(3.2)	
	순 경	24(45.3)	25(47.2)	1(1.9)	3(5.7)	—	
학 력 별	고 졸	78(40.8)	99(51.8)	7(3.7)	5(2.6)	2(1.0)	23.429*
	전문대졸	19(47.5)	19(47.5)	—	1(2.5)	1(2.5)	
	대 학 졸	16(29.1)	34(61.8)	3(5.5)	1(1.8)	1(1.8)	
	대학원졸	1(50.0)	—	—	1(50.0)	—	
전 체		114(39.6)	152(52.8)	10(3.5)	8(2.8)	4(1.4)	

13) 업무처리 기본자세

일상적인 업무처리의 기본자세에 관하여 조사한 결과는 다음의 〈표 28〉과 같다.

위의 〈표 28〉에 의하면, 일상적인 업무처리를 하는 데 있어서 기본자세로서는 전체적으로 적극적으로 대한다(68.8%)에 가장 많이 응답하였으며 다음으로 아주 적극적으로 대한다(22.2%) 등의 순으로 응답하여 현재 경찰관으로 재직하고

있는 사람들은 일상적인 업무를 처리함에 있어서 그 기본자세가 적극적인 것으로 나타났으나, 일부의 사람들은 업무의 처리에 있어서 소극적이거나 눈치껏 적당히 일을 처리하는 무사안일한 사람들도 있음을 유의하여야 한다. 그리고 이러한 차이는 연령별, 계급별 및 학력별에 있어서 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

〈표 28〉

- ① 아주 적극적으로 대한다.
- ② 적극적으로 대한다.
- ③ 눈치껏 적당히 한다.
- ④ 소극적으로 한다.
- ⑤ 아주 소극적으로 한다.

(%)

구 분		①	②	③	④	⑤	χ^2
연령별	21-30세	13(28.3)	31(67.4)	2(4.3)	—	—	9.116
	31-40세	23(20.4)	77(68.1)	10(8.8)	3(2.7)	—	
	41-50세	14(16.3)	63(73.3)	8(9.3)	1(1.2)	—	
	50세이상	14(32.6)	27(62.8)	2(4.7)	—	—	
계급별	경 정	3(23.1)	10(76.9)	—	—	—	22.307
	경 감	6(40.0)	8(53.3)	1(6.7)	—	—	
	경 위	4(7.7)	42(80.8)	6(11.5)	—	—	
	경 사	15(24.6)	44(72.1)	1(1.6)	1(1.6)	—	
	경 장	19(20.2)	62(66.0)	10(10.6)	3(3.2)	—	
	순 경	17(32.1)	32(60.4)	4(7.5)	—	—	
학력별	고 졸	44(23.0)	130(68.1)	14(7.3)	3(1.6)	—	4.852
	전문대졸	6(15.0)	28(70.0)	5(12.5)	1(2.5)	—	
	대학졸	13(23.6)	39(70.9)	3(5.5)	—	—	
	대학원졸	1(50.0)	1(50.0)	—	—	—	
전 체		64(22.2)	198(68.8)	22(7.6)	4(1.4)	—	

14) 안내의 요청에 대한 책임

길을 잃은 사람이 경찰에게 안내를 요청할 때 경찰이 책임을 져야 하는지에 관하여 조사한 결과는 다음의 <표 29>와 같다.

<표 29>

구 분		정말 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	N(%) x ²
연 령 별	21-30세	9(19.6)	31(67.4)	4(8.7)	2(4.3)	-	18.409
	31-40세	22(19.5)	55(48.7)	21(18.6)	15(13.3)	-	
	41-50세	13(15.1)	38(44.2)	19(22.1)	15(17.4)	1(1.2)	
	50세이상	6(14.0)	22(51.2)	7(16.3)	6(14.0)	2(4.7)	
계 급 별	경 정	1(7.7)	10(76.9)	1(7.7)	1(7.7)	-	32.299*
	경 감	1(6.7)	9(60.0)	3(20.0)	1(6.7)	1(6.7)	
	경 위	7(13.5)	26(50.0)	13(25.0)	5(9.6)	1(1.9)	
	경 사	11(18.0)	24(39.3)	12(19.7)	14(23.0)	-	
	경 장	19(20.2)	41(43.6)	18(19.1)	15(16.0)	1(1.1)	
	순 경	11(20.8)	36(67.9)	4(7.5)	2(3.8)	-	
학 력 별	고 출	36(18.8)	90(47.1)	35(18.3)	28(14.7)	2(1.0)	8.297
	전문대출	6(15.0)	20(50.0)	8(20.0)	6(15.0)	-	
	대 학 출	7(12.7)	35(63.6)	8(14.5)	4(7.3)	1(1.8)	
	대학원출	1(50.0)	1(50.0)	-	-	-	
전 체	50(17.4)	146(50.7)	51(17.7)	38(13.2)	3(1.0)		

위의 <표 29>에 의하면, 길을 잃은 사람이 경찰에게 안내를 요청할 때 경찰이 책임을 져야 하는 지에 대하여 전체적으로 그렇다(50.7%)에 가장 많은 응답을 하였으며, 다음으로 보통이다(17.7%), 그리고 정말 그렇다(17.4%) 등의 순으로 나타나 길을 잃은 사람이 경찰에게 안내를 부탁하였을 때 경찰은 이에 대하여 책임을 져야 하는 것으로 나타났으나 그렇지 않다(13.2%)나 전혀 그렇지 않다

(1.0%)에도 일부이지만 응답하고 있음에 유의하여야 한다. 계급별로는 전체적으로 길을 잃은 사람의 안내에 대하여 책임을 져야 한다고 응답하였지만, 경사와 경장은 상대적으로 그렇지 않다는 높은 응답을 한 것으로 나타났으며 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($x^2=32.229$, $p<.05$). 그러나 연령별 및 학력별로는 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

15) 경찰에 대한 사회적 존경

경찰에 대한 사회적 존경도가 큰 지에 관하여 조사한 결과는 다음의 <표 30>와 같다.

<표 30>

구 분		정말 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	x^2
연령별	21-30세	1(2.2)	5(10.9)	14(30.4)	20(43.5)	6(13.0)	31.066**
	31-40세	-	-	21(18.6)	63(55.8)	29(25.7)	
	41-50세	1(1.2)	1(1.2)	19(22.1)	43(50.0)	22(25.6)	
	50세이상	-	1(2.3)	17(39.5)	17(39.5)	8(18.7)	
계급별	경 정	-	-	6(46.2)	4(30.8)	3(23.1)	31.891*
	경 감	-	-	7(46.7)	6(40.0)	2(13.3)	
	경 위	-	1(1.9)	14(26.9)	25(48.1)	12(23.1)	
	경 사	1(1.6)	1(1.6)	13(21.3)	35(57.4)	11(18.0)	
	경 장	-	-	16(17.0)	50(53.2)	28(29.8)	
	순 경	1(1.9)	5(9.4)	15(18.3)	23(43.4)	9(17.0)	
학력별	고 졸	2(1.0)	6(3.1)	42(22.0)	91(47.6)	50(26.2)	14.128 7(12.7)
	전문대졸	-	-	8(20.0)	24(60.0)	8(20.0)	
	대 학 졸	-	1 (1.8)	21(38.2)	26(47.3)	-	
	대학원졸	-	-	-	2(100.0)	-	
전 체		2(0.7)	7(2.4)	71(24.7)	143(49.7)	65(22.6)	

경찰에 대한 사회적 존경도가 큰 지에 관하여 조사한 결과인 <표 30>에 의하면, 경찰에 대한 사회적 존경도에 대하여 전체적으로 그렇지 않다(49.7%)에 가장 많이 응답하였으며 다음으로 보통이다(24.7%), 그리고 전혀 그렇지 않다(22.6%) 등의 순으로 응답하여 경찰에 대한 사회적 존경도에 대하여 현재 경찰로 재직하고 있는 사람들은 크지 않은 것으로 느끼고 있는 것으로 나타났다. 연령별로는 전반적으로 경찰에 대한 사회적 존경도는 크지 않은 것으로 응답하였으나 특히 30대는 상대적으로 더 낮은 것으로 응답하였으며, 20대는 상대적으로 경찰의 사회적 존경도가 높은 것으로 응답하였으며, 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($x^2=31.066$, $p<.01$). 그리고 계급별로는 전반적으로 경찰에 대한 사회적 존경도는 크지 않은 것으로 응답하였으나, 상대적으로 경사와 경장은 경찰에 대한 사회적 존경도가 더 낮은 것으로 응답하였으며 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($x^2=31.891$, $p<.05$). 그러나 학력별로는 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

3. 대민 의식도

경찰의 대민 의식도 영역에 관하여 조사한 결과는 다음과 같다.

1) 법과 인권

법과 인권에 대한 경찰관으로서의 생각을 조사한 결과는 다음의 <표 31>과 같다.

법과 인권에 대한 경찰관으로서의 의견을 조사한 결과인 위의 <표 31>에 의하면, 전체적으로 법과 인권은 비례되어야 한다(55.2%)에 가장 많이 응답하였으며 다음으로 인권이 법질서보다 앞서야 한다(24.0%) 그리고 법질서를 위하여 인권은 다소 무시되어도 좋다(18.8%) 등의 순으로 응답하여 법과 인권에 대하여 현재 경찰관으로 재직 중인 사람들은 많은 수가 법과 인권은 서로 존중되어야 하는 것으로 응답하였으며 이러한 차이는 연령별, 계급별 및 학력별로 유의한 차이

는 없는 것으로 나타났다.

〈표 31〉

- ① 인권이 법질서 보다 앞서야 한다.
- ② 법질서를 위해 인권은 다소 무시되어도 좋다.
- ③ 비례되어야 한다.
- ④ 기타

구 분		①	②	③	④	χ^2	N(%)
연령별	21-30세	16(34.8)	7(15.2)	21(45.7)	2(4.3)		14.645
	31-40세	24(21.2)	14(12.4)	74(65.5)	1(0.9)		
	41-50세	18(20.9)	22(25.6)	44(51.2)	2(2.3)		
	50세이상	11(25.6)	11(25.6)	20(46.5)	1(2.3)		
계급별	경 정	6(46.2)	1(7.7)	6(46.2)	—		19.890
	경 감	1(6.7)	3(20.0)	9(60.0)	2(13.3)		
	경 위	11(21.2)	11(21.2)	29(55.8)	1(1.9)		
	경 사	14(23.0)	12(19.7)	34(55.7)	1(1.6)		
	경 장	21(22.3)	19(20.2)	54(57.4)	—		
	순 경	16(30.2)	8(15.1)	27(50.9)	2(3.8)		
학력별	고 졸	40(20.9)	40(10.9)	108(56.5)	3(1.6)		8.372
	전문대졸	10(25.0)	7(17.5)	22(55.0)	1(2.5)		
	대학졸	19(34.5)	6(10.9)	28(50.9)	2(3.6)		
	대학원졸	—	1(50.0)	1(50.0)	—		
전 체		69(24.0)	54(18.8)	159(55.2)	6(2.1)		

2) 가난하고 무력한 피의자에 대한 태도

경찰관이 가난하고 무력한 피의자를 대할 때의 태도에 관하여 조사한 결과는

다음의 <표 32>와 같다.

<표 32>

- ① 피의자의 인권이 충분히 존중되고 있다.
- ② 보통 정도이다.
- ③ 경우에 따라서 인권이 존중되지 않는다.
- ④ 전적으로 인권이 무시되고 있다.

구 분		①	②	③	④	x^2	N(%)
년 령 별	21-30세	11(23.9)	19(41.3)	13(28.3)	3(6.5)		7.288
	31-40세	29(25.7)	45(39.8)	35(31.0)	4(3.5)		
	41-50세	24(27.9)	33(38.4)	24(27.9)	5(5.8)		
	50세이상	17(39.5)	12(27.9)	14(32.6)	-		
계 급 별	경 정	5(38.5)	5(38.5)	3(23.1)	-		17.542
	경 감	6(40.0)	2(13.3)	7(46.7)	-		
	경 위	16(30.8)	20(38.5)	12(23.1)	4(7.7)		
	경 사	20(32.8)	24(39.3)	16(26.2)	1(1.6)		
	경 장	16(17.0)	41(43.6)	32(34.0)	5(5.3)		
	순 경	18(34.0)	17(32.1)	16(30.2)	2(3.8)		
학 력 별	고 졸	54(28.3)	73(38.2)	56(29.3)	8(4.2)		8.493
	전문대졸	8(20.0)	16(40.0)	12(30.0)	4(10.0)		
	대 학 졸	18(32.7)	20(36.4)	17(30.9)	-		
	대학원졸	1(50.0)	-	1(50.0)	-		
전 체		81(28.1)	109(37.8)	86(29.9)	12(4.2)		

가난하고 무력한 피의자를 대할 때 경찰의 태도에 관하여 조사한 결과인 위의 <표 32>에 의하면, 전체적으로 가난하고 무력한 피의자의 인권에 대하여 가장 많이 보통 정도(37.8%)의 존중이 이루어지고 있는 것으로 응답하였으며 다음으로 경우에 따라서 인권이 존중되지 않는다(29.9%), 그리고 피의자의 인권이 충분히

존중되고 있다(28.1%) 등의 순으로 응답을 하여 가난하고 무력한 피의자를 대할 때 경찰관들이 그들의 인권을 어느 정도 제한하고 있는 것으로 나타났으며, 특히 일부이지만 가난하고 무력한 피의자들의 인권을 전적으로 무시하고 있는 경찰관들도 있음을 유의하여야 한다. 그리고 이러한 차이는 연령별, 계급별 및 학력별로 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

3) 시민의 협력과 이해를 얻기 위한 효과적 방법

시민들의 협력과 이해를 얻기 위한 효과적인 방법에 관하여 조사한 결과는 다음의 <표 33>과 같다. 이 질문은 전체 7개의 선택지를 제시하고 이를 효과적인 방법이라고 생각되는 것부터 순서대로 5개를 선택하도록 하였다.

<표 33>

- ① 친절·겸손 ② 인권 옹호 ③ 민폐근절 ④ 민원의 신속처리
 ⑤ 경찰관의 생활보장 ⑥ 법의 보장 ⑦ 매스콤의 협조

N(%)

구분	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
1	183(63.5)	17(5.9)	10(3.5)	8(2.8)	45(15.6)	15(5.2)	10(3.5)
2	62(21.5)	106(36.8)	38(13.2)	41(14.2)	18(6.3)	16(5.6)	7(2.4)
3	14(4.9)	23(8.0)	70(24.3)	72(25.0)	70(24.3)	25(8.7)	14(4.9)
4	21(7.3)	29(10.1)	25(8.7)	71(24.7)	49(17.0)	50(17.4)	43(14.9)
5	10(3.5)	16(5.6)	33(11.5)	25(8.7)	87(30.2)	63(21.9)	54(18.8)

위의 <표 33>에 의하면, 경찰관들이 생각하고 있는 시민의 협력과 이해를 얻기 위한 효과적인 방법은 첫번째, 친절·겸손이라고 응답하였으며, 두번째, 인권옹호, 세번째, 민원의 신속처리, 네번째, 경찰관의 생활보장 등인 것으로 응답하였다. 특히 경찰이 시민의 협력과 이해를 얻기 위한 가장 효과적인 방법에 있어서 첫번째 선택으로서 친절·겸손이 다른 선택항보다 월등히 높아 가장 효과적인 방법으로 인식되고 있는 것으로 나타났으며, 세번째에 있어서는 민원의 신속처리

부하들의 대민의식에 관하여 조사한 결과인 위의 <표 34>에 의하면, 부하들의 대민의식은 전체적으로 친절하고 봉사적(49.7%)인 것으로 느끼고 있는 것으로 나타났으며, 다음으로 대민봉사정신이 앞서지 않고 기계적(31.9%) 등의 순으로 응답하여 많은 사람들이 시민을 대하는데 있어서 친절하고 봉사하는 자세를 갖추고 있는 것으로 나타났으나, 상당수의 경찰관들은 시민을 대하는데 있어서 기계적이거나 관료적인 것으로 나타났다. 학력별로는 고등학교 졸업자는 다른 학력 출신자들에 비하여 부하들이 상대적으로 관료적인 태도가 높다고 느끼고 있는 것으로 나타났으며, 대학교 졸업자는 부하들이 상대적으로 친절하고 봉사적인 것으로 느끼고 있는 것으로 나타났으며 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($\chi^2 = 17.248, p < .05$). 그러나 연령별 및 계급별로는 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

5) 청탁에 대한 사례

업무처리 중에 시민이 일을 잘 봐 줄 것을 부탁할 때 그 사례가 당연한 것인지에 대하여 조사한 결과는 다음의 <표 35>와 같다.

<표 35>

구 분		정말 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	x ²
연령별	21-30세	3(6.5)	5(10.9)	5(10.9)	22(47.8)	11(23.9)	15.579
	31-40세	—	5(4.4)	17(15.0)	64(56.6)	27(23.9)	
	41-50세	4(4.7)	5(5.8)	12(14.0)	48(55.8)	17(19.8)	
	50세이상	—	4(9.3)	4(9.3)	29(67.4)	6(14.0)	
계급별	경 정	—	1(7.7)	—	11(84.6)	1(7.7)	22.494
	경 감	—	2(13.3)	2(13.3)	8(53.3)	3(20.0)	
	경 위	3(5.8)	3(5.8)	7(13.5)	31(59.6)	8(15.4)	
	경 사	1(1.6)	4(6.6)	7(11.5)	39(63.9)	10(16.4)	
	경 장	—	4(4.3)	15(16.0)	52(55.3)	23(24.5)	
	순 경	3(5.7)	5(9.4)	7(13.2)	22(41.5)	16(30.2)	

학 력 별	고 졸	4(2.1)	12(6.3)	25(13.1)	106(55.5)	44(23.0)	14.582
	전문대졸	2(5.0)	1(2.5)	8(20.0)	22(55.0)	7(17.5)	
	대 학 졸	1(1.8)	5(9.1)	5(9.1)	35(63.6)	9(16.4)	
	대학원졸	—	1(50.0)	—	—	1(50.0)	
전 체		7(2.4)	19(6.6)	38(13.2)	163(56.6)	61(21.2)	

위의 <표 35>에 의하면, 업무처리 중에 시민이 일을 잘보아 줄 것을 부탁할 때 그 사례가 당연한 것인지에 대하여 그렇지 않다(56.6%)에 가장 많은 사람들이 응답을 하였으며 다음으로 전혀 그렇지 않다(21.2%) 그리고 보통이다(13.2%) 등의 순으로 응답하여 일의 청탁에 대한 사례는 당연하지 않게 알고 있는 것으로 나타났다. 그러나 일부이지만 일의 청탁에 대한 사례가 당연하다고 응답한 사람들도 있음에 유의하여야 한다. 그리고 이러한 차이는 연령별, 계급별 및 학력별로 유의한 차이는 없는 것으로 나타나 전반적으로 일의 청탁에 대한 사례는 부당한 것으로 나타났다.

6) 질서 유지를 위한 개인의 자유 희생

개인의 자유를 다소 희생시키더라도 질서유지가 국가발전에 반드시 필요한지의 여부를 조사한 결과는 다음의 <표 36>과 같다.

<표 36>에 의하면, 개인의 자유를 희생하더라도 질서유지가 국가발전에 필요한가에 대하여 그렇다(52.1%)에 가장 많은 사람들이 응답하였으며, 다음으로 정말 그렇다(22.2%) 등의 순으로 응답하여 현재 경찰관으로 재직하고 있는 많은 사람들이 개인의 자유를 일부 제한하더라도 질서유지가 국가발전에 필요하다고 느끼고 있는 것으로 나타났다. 계급별로는 전체적으로 개인의 자유가 희생되더라도 질서유지가 국가발전에 필요하다고 응답하였으며, 이에 상대적으로 경사는 보다 높은 비율로 응답한 것으로 나타났다. 그리고 계급별에 따른 차이는 유의한 것으로 나타났다($\chi^2=33.037$, $p<.05$). 그러나 연령별 및 학력별에 있어서는 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다. 국가발전을 위하여 개인의 자유를 희생하더라도 질

서를 유지하는 것이 필요하다는 것에 대하여 현재 경찰관으로 재직하고 있는 사람들 중 일부만이 그렇지 않다는 응답을 하여, 현재 경찰관으로 재직하고 있는 많은 사람들은 국가발전을 위해서라면 개인의 자유가 어느 정도 희생되는 것은 불가피한 것으로 느끼고 있는 것으로 나타났으며, 이러한 현상은 현재 경찰로 재직하고 있는 사람들의 전반적인 현상인 것으로 추측할 수 있다.

〈표 36〉

N(%)

구 분		정말 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	χ^2
연령 별	21-30세	11(23.9)	28(60.9)	4(8.7)	3(6.5)	—	9.550
	31-40세	21(18.6)	59(52.2)	18(15.9)	12(10.6)	3(2.7)	
	41-50세	22(25.6)	40(46.5)	8(9.3)	11(12.8)	5(5.8)	
	50세이상	10(23.3)	23(53.5)	5(11.6)	4(9.3)	1(2.3)	
계급 별	경 정	2(15.4)	9(69.2)	2(15.4)	—	—	33.037*
	경 감	3(20.0)	9(60.0)	1(6.7)	2(13.3)	—	
	경 위	9(17.3)	31(59.6)	6(11.5)	5(9.6)	1(1.9)	
	경 사	21(34.4)	22(36.1)	7(11.5)	11(18.0)	—	
	경 장	18(19.1)	45(47.9)	13(13.8)	10(10.6)	8(8.5)	
	순 경	11(20.8)	34(64.2)	6(11.3)	2(3.8)	—	
학력 별	고 졸	41(21.5)	101(52.9)	18(9.4)	24(12.6)	7(3.7)	13.892
	전문대졸	11(27.5)	19(47.5)	7(17.5)	1(2.5)	2(5.0)	
	대 학 졸	11(20.0)	30(54.5)	9(16.4)	5(9.1)	—	
	대학원졸	1(50.0)	—	1(50.0)	—	—	
전 체		64(22.2)	150(52.1)	35(12.2)	30(10.4)	9(3.1)	

7) 경찰업무 수행과정에서의 시민참여의 활성화

경찰업무 수행과정에서 시민들의 참여가 활성화되어 있는지에 관하여 조사한

결과는 다음의 <표 37>과 같다.

<표 37>

N(%)

구 분		정말 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	χ^2
연령 별	21-30세	—	5(10.9)	12(26.1)	23(50.0)	6(13.0)	7.109
	31-40세	2(1.8)	5(4.4)	34(30.1)	55(48.7)	17(15.0)	
	41-50세	1(1.2)	8(9.3)	18(20.9)	43(50.0)	16(18.6)	
	50세이상	—	2(4.7)	12(27.9)	23(53.5)	6(14.0)	
계급 별	경 정	—	1(7.7)	—	9(69.2)	3(23.1)	16.851
	경 감	—	2(13.3)	2(20.0)	8(53.3)	2(13.3)	
	경 위	1(1.9)	5(9.6)	13(25.0)	28(53.8)	5(9.6)	
	경 사	—	4(6.6)	17(27.9)	30(49.2)	10(16.4)	
	경 장	2(2.1)	3(3.2)	29(30.9)	41(43.6)	19(20.2)	
	순 경	—	5(9.4)	14(26.4)	28(52.8)	6(11.3)	
학 력 별	고 졸	—	13(6.8)	46(24.1)	98(51.3)	34(17.8)	14.331
	전문대졸	2(5.0)	3(7.5)	12(30.0)	16(40.0)	7(17.5)	
	대 학 졸	1(1.8)	4(7.3)	17(30.9)	29(52.7)	4(7.3)	
	대학원졸	—	—	1(50.0)	1(50.0)	—	
전 체		3(1.0)	20(6.9)	76(26.4)	144(50.0)	45(15.6)	

<표 37>에 의하면, 경찰이 업무수행 과정에 시민들의 참여가 활성화되어 있는지에 관하여 전체적으로 그렇지 않다(50.0%)에 가장 많이 응답을 하였으며, 다음으로 보통이다(26.4%), 그리고 전혀 그렇지 않다(15.7%) 등의 순으로 응답하여 경찰의 업무수행과정에 시민들의 참여는 활성화되어 있지 않은 것으로 나타났다. 그리고 이러한 차이는 연령별, 계급별 및 학력별로 유의한 차이는 없는 것으로 나타나, 경찰의 업무수행과정에 있어서 시민들의 참여가 활성화되지 않는 것이 전반적인 현상인 것으로 나타났다.

8) 시민의 경찰 신뢰

시민들이 경찰을 신뢰하고 있는 지에 관하여 조사한 결과는 다음의 <표 38>과 같다.

<표 38>

N(%)

구 분		정말 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	χ^2
연령 별	21-30세	-	3(6.5)	15(32.6)	19(41.3)	9(19.6)	10.639
	31-40세	-	3(2.7)	39(34.5)	47(41.6)	24(21.2)	
	41-50세	1(1.2)	5(5.8)	27(31.4)	36(41.9)	17(19.8)	
	50세이상	-	1(2.3)	22(51.2)	16(37.2)	4(9.3)	
계급 별	경 정	-	-	6(46.2)	6(46.2)	1(7.7)	14.988
	경 감	-	-	7(46.7)	7(46.7)	1(6.7)	
	경 위	1(1.9)	2(3.8)	20(38.5)	23(44.2)	6(11.5)	
	경 사	-	3(4.9)	21(34.4)	25(41.0)	12(19.7)	
	경 장	-	3(3.2)	34(36.2)	35(37.2)	22(23.4)	
	순 경	-	4(7.5)	15(28.3)	22(41.5)	12(22.6)	
학력 별	고 졸	-	8(4.2)	65(34.0)	77(40.3)	41(21.5)	14.357
	전문대졸	1(2.5)	1(2.5)	16(40.0)	14(35.0)	8(20.0)	
	대 학 졸	-	3(5.5)	22(40.0)	25(45.5)	5(9.1)	
	대학원졸	-	-	-	2(100.0)	-	
전 체		1(0.3)	12(4.2)	103(35.8)	118(41.0)	54(18.8)	

시민이 경찰을 신뢰하고 있는 지에 관하여 조사한 결과인 <표 38>에 의하면, 현재 경찰관으로 재직하고 있는 사람들 중 시민들이 경찰을 신뢰하고 있는 지에 관하여 그렇지 않다(41.0%)에 가장 많이 응답하였으며, 다음으로 보통이다(35.8%) 그리고 전혀 그렇지 않다(18.8%) 등의 순으로 응답하여 현재 경찰에 재직하고 있는 사람들은 시민들이 경찰을 신뢰하고 있지 않다는 느낌을 가지고 있는

것으로 나타났다. 그리고 이러한 차이는 연령별, 계급별 및 학력별로 유의한 차이가 없는 것으로 나타나, 전반적으로 연령이나 계급 그리고 학력을 막론하고 시민들이 경찰을 신뢰하고 있지 않다는 것으로 전반적으로 받아들이고 있는 것으로 나타났다.

9) 경찰의 불신이유

시민들이 경찰을 불신하는 이유에 관하여 조사한 결과는 다음의 <표 39>와 같다.

<표 39>

N(%)

구 분		인권침해	부정·비리	권위주의 태도	불친절	과잉단속	χ^2
연 령 별	21-30세	9(19.6)	14(30.4)	16(34.8)	5(10.9)	2(4.3)	38.263***
	31-40세	9(8.0)	22(19.5)	51(45.1)	13(11.5)	18(15.9)	
	41-50세	6(7.0)	19(22.1)	17(19.8)	24(27.9)	20(23.3)	
	50세이상	-	12(27.9)	13(30.2)	10(23.3)	8(18.6)	
계 급 별	경 정	-	1(7.7)	3(23.1)	6(46.2)	3(23.1)	34.312*
	경 감	1(6.7)	6(40.0)	3(20.0)	4(26.7)	1(6.7)	
	경 위	3(5.8)	11(21.2)	16(30.8)	11(21.2)	11(21.2)	
	경 사	5(8.2)	14(23.0)	23(37.7)	8(13.1)	11(18.0)	
	경 장	4(4.3)	20(21.3)	34(36.2)	17(18.1)	19(20.0)	
	순 경	11(20.8)	15(28.3)	18(34.0)	6(11.3)	3(5.7)	
학 력 별	고 졸	17(8.9)	47(24.6)	61(31.9)	32(16.8)	34(17.8)	6.751
	전문대졸	4(10.0)	10(25.0)	13(32.5)	7(17.5)	6(15.0)	
	대 학 졸	3(5.5)	10(18.2)	22(40.0)	13(23.6)	7(12.7)	
	대학원졸	-	-	1(50.0)	-	1(50.0)	
전 체		24(8.3)	67(23.3)	97(33.7)	52(18.1)	48(16.7)	

시민들이 경찰을 불신하는 이유에 관하여 조사한 결과인 <표 39>에 의하면, 시민들이 경찰을 불신하는 이유로서 권위주의 태도(33.7%)에 가장 많이 응답하였으며, 다음으로 부정·비리(23.3%), 그리고 불친절(18.1%) 과잉단속(16.7%) 등의 순으로 응답하였으며, 연령별로는 20대와 30대 그리고 50대는 권위주의적인 태도를 가장 큰 이유로 들고 있으나, 40대는 불친절을 시민이 경찰을 불신하는 가장 큰 이유로 들고 있으며, 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($x^2=38.263$, $p<.001$). 그리고 계급별로는 경정은 불친절을 가장 큰 이유로 들고 있으나, 경감은 부정·비리를 가장 큰 이유로 들고 있고 경위와 경사 그리고 경장 및 순경은 권위주의적인 태도를 가장 큰 이유로 들고 있다. 또한 계급별에 따른 차이는 유의한 것으로 나타났다($x^2=34.312$, $p<.05$). 그러나 학력별로는 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

10) 지역사회에서 경찰과 시민간의 의사 소통

지역사회에서 시민과 경찰 간에 의사소통이 원활하게 이루어지고 있는 지에 관하여 조사한 결과는 다음의 <표 40>과 같다.

<표 40>

N(%)

구 분		정말 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	x^2
연령별	21-30세	—	5(10.9)	22(47.8)	11(23.9)	8(17.4)	10.519
	31-40세	1(0.9)	7(6.2)	51(45.1)	43(38.1)	11(9.7)	
	41-50세	—	3(3.5)	41(47.7)	31(36.0)	11(12.8)	
	50세이상	—	2(4.7)	22(51.2)	17(39.5)	2(4.7)	
계급별	경 정	—	—	10(76.9)	3(23.1)	—	22.208
	경 감	—	1(6.7)	6(40.0)	7(46.7)	1(6.7)	
	경 위	—	2(3.8)	23(44.2)	23(44.2)	4(7.7)	
	경 사	—	1(1.6)	30(49.2)	25(41.0)	5(8.2)	
	경 장	—	8(8.5)	46(48.9)	26(27.7)	14(14.9)	
	순 경	1(1.9)	5(9.4)	21(39.6)	18(34.0)	8(15.1)	

학 력 별	고 졸	1(0.5)	9(4.7)	92(48.2)	62(32.5)	27(14.1)	13.463
	전문대졸	—	2(5.0)	18(45.0)	16(40.0)	4(10.0)	
	대 학 졸	—	6(10.9)	24(43.6)	24(43.6)	1(1.8)	
	대학원졸	—	—	2(100.0)	—	—	
전 체		1(0.3)	17(5.9)	136(47.2)	102(35.4)	32(11.1)	

위의 <표 40>에 의하면, 지역사회에서 시민과 경찰과의 의사소통이 잘 이루어지고 있는 지에 관하여 전체적으로 보통이다(47.2%)에 가장 많이 응답하였으며, 다음으로 그렇지 않다(35.4%), 그리고 전혀 그렇지 않다(11.1%) 등의 순으로 응답하여 지역사회에서 시민과 경찰과의 의사소통은 전반적으로 잘 이루어지고 있지 않는 것으로 나타났다. 그리고 이러한 차이는 연령별, 계급별 및 학력별에 있어서 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다. 따라서 지역사회에서 시민과 경찰과의 원활한 의사소통이 이루어질 수 있도록 노력이 필요하다고 하겠다.

11) 시민들의 경찰업무에 대한 이해

시민들이 경찰업무를 잘 이해하는 지에 관하여 조사한 결과는 다음의 <표 41>과 같다.

시민들이 경찰업무를 잘 이해하는 지에 관하여 조사한 결과인 위의 <표 41>에 의하면, 전체적으로 시민들이 경찰업무에 대한 이해의 정도에 있어서 현재 경찰관으로 재직하고 있는 사람들은 그렇지 않다(51.4%)에 가장 많이 응답하였으며, 다음으로 보통이다(29.5%), 그리고 전혀 그렇지 않다(17.0%) 등의 순으로 응답하여 시민들의 경찰업무에 대한 이해의 정도를 낮게 느끼고 있는 것으로 나타났다. 그리고 이러한 차이는 연령별, 계급별 및 학력별에 있어서 유의한 차이는 없는 것으로, 현재 경찰관으로 재직하고 있는 사람들은 시민들이 경찰의 업무에 대하여 잘 이해하지 못하고 있는 것으로 느끼는 것이 전반적인 현상인 것으로 나타났다.

〈표 41〉

N(%)

구 분		정말 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	χ^2
연령 별	21-30세	—	2(4.3)	6(13.0)	25(54.3)	13(28.3)	14.346
	31-40세	—	2(1.8)	37(32.7)	55(48.7)	19(16.8)	
	41-50세	—	1(1.2)	24(27.9)	48(55.8)	13(15.1)	
	50세이상	—	1(2.3)	18(41.9)	20(46.5)	4(9.3)	
계급 별	경 정	—	—	3(23.1)	9(69.2)	1(7.7)	14.947
	경 감	—	—	6(40.0)	7(46.7)	2(13.3)	
	경 위	—	1(1.9)	12(23.1)	33(63.5)	6(11.5)	
	경 사	—	1(1.6)	24(39.3)	29(47.5)	7(11.5)	
	경 장	—	2(2.1)	29(30.9)	43(45.7)	20(21.3)	
	순 경	—	2(3.8)	11(20.8)	27(50.9)	13(24.5)	
학력 별	고 졸	—	5(2.6)	56(29.3)	94(49.2)	36(18.8)	8.310
	전문대졸	—	—	11(27.5)	22(55.0)	7(17.5)	
	대 학 졸	—	1(1.8)	16(29.1)	32(58.2)	6(10.9)	
	대학원졸	—	—	2(100.0)	—	—	
전 체		—	6(2.1)	85(29.5)	148(51.4)	49(17.0)	

12) 시민들의 법집행 업무에 대한 순응

시민들이 경찰의 법집행 업무에 잘 순응하고 있는 지에 관하여 조사한 결과는 다음의 〈표 42〉와 같다.

위의 〈표 42〉에 의하면, 시민들이 경찰이 법집행 업무에 잘 순응하고 있는 지에 관하여 그렇지 않다(52.8%)에 가장 많이 응답하였으며, 다음으로 보통이다(27.8%), 그리고 전혀 그렇지 않다(14.9%) 등의 순으로 응답하여 현재 경찰관으로 재직하고 있는 사람들은 시민들이 경찰의 법집행 업무에 잘 순응하고 있지 않다고 느끼고 있는 것으로 나타났다. 그리고 이러한 차이는 연령별, 계급별 및

학력별에 있어서 유의한 차이는 없는 것으로 나타나, 시민들이 경찰의 법집행 업무 수행에 잘 순응하고 있지 않다는 것이 경찰관의 전반적인 현상이라고 할 수 있다.

〈표 42〉

N(%)

구 분		정말 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	χ^2
연령 별	21-30세	—	3(6.5)	12(26.1)	22(47.8)	9(19.6)	6.153
	31-40세	—	6(5.3)	28(24.8)	59(52.2)	20(17.7)	
	41-50세	—	3(3.5)	25(29.1)	47(54.7)	11(12.8)	
	50세이상	—	1(2.3)	15(34.9)	24(55.8)	3(7.0)	
계급 별	경 정	—	—	5(38.5)	6(46.2)	2(15.4)	22.127
	경 감	—	—	6(40.0)	8(53.3)	1(6.7)	
	경 위	—	3(5.8)	11(21.2)	31(59.6)	7(13.5)	
	경 사	—	4(6.6)	24(39.3)	31(50.8)	2(3.3)	
	경 장	—	2(2.1)	20(21.3)	51(54.3)	21(22.3)	
	순 경	—	4(7.5)	14(26.4)	25(47.2)	10(18.9)	
학력 별	고 졸	—	7(3.7)	47(24.6)	105(55.0)	32(16.8)	13.021
	전문대졸	—	1(2.5)	11(27.5)	22(55.0)	6(15.0)	
	대 학 졸	—	5(9.1)	20(36.4)	25(45.5)	5(9.1)	
	대학원졸	—	—	2(100.0)	—	—	
전 체		—	13(4.5)	80(27.8)	152(52.8)	43(14.9)	

13) 경찰의 업무처리에 대한 시민들의 불만

경찰이 업무를 처리하는데 있어서 시민들이 불만으로 생각하는 이유에 관하여 조사한 결과는 다음의 〈표 43〉과 같다.

〈표 43〉에 의하면, 경찰의 업무처리에 있어서 시민들이 불만이라고 생각하는

사항에 대하여 경찰관의 태도 불친절(51.4%)에 가장 많이 응답하였으며, 다음으로 업무처리 속도가 늦다(31.9%) 그리고 민원처리 불공평(15.3%) 등의 순으로 응답하여 경찰의 업무처리 과정에서 시민들에게 불만을 유발하는 가장 큰 요인은 불친절한 태도인 것으로 나타났다. 연령별로는 20대와 40대 그리고 50대는 경찰관의 태도 불친절을 가장 큰 요인으로 들고 있으며, 30대는 업무처리 속도가 늦은 것을 가장 큰 요인으로 들고 있으며, 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($x^2=21.874$, $p<.05$). 그러나 계급별 및 학력별로는 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

〈표 43〉

- ① 업무처리 속도가 늦다. ② 경찰관들의 태도 불친절.
 ③ 민원처리 불공평. ④ 금품요구.

N(%)

구 분		①	②	③	④	x^2
연령별	21-30세	15(32.6)	20(43.5)	11(23.9)	—	21.874*
	31-40세	50(44.2)	46(40.7)	15(13.3)	2(1.8)	
	41-50세	18(20.9)	55(64.0)	11(12.8)	2(2.3)	
	50세이상	9(20.9)	27(62.8)	7(16.3)	—	
계급별	경 정	4(30.8)	8(61.5)	1(7.7)	—	17.998
	경 감	5(33.3)	6(40.0)	4(26.7)	—	
	경 위	9(17.3)	38(73.1)	5(9.6)	—	
	경 사	21(34.4)	31(50.8)	8(13.1)	1(1.6)	
	경 장	31(33.0)	45(47.9)	16(17.0)	2(2.1)	
	순 경	22(41.5)	20(37.7)	10(18.9)	1(1.9)	
학력별	고 졸	57(29.8)	100(52.4)	31(16.2)	3(1.6)	5.287
	전문대졸	16(40.0)	18(45.0)	6(15.0)	—	
	대학졸	19(34.5)	29(52.7)	6(10.9)	1(1.8)	
	대학원졸	—	1(50.0)	1(50.0)	—	
전 체		92(31.9)	8(51.4)	44(15.3)	4(1.4)	

14) 근무 중 시민들에 대한 바른말과 공손한 자세

근무 중에 시민들에게 바른말과 공손한 자세를 보이는 지에 관하여 조사한 결과는 다음의 <표 44>와 같다.

<표 44>

N(%)

구 분		정말 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	χ^2
연령 별	21-30세	8(17.4)	24(52.2)	11(23.9)	1(2.2)	2(4.3)	16.991
	31-40세	18(15.9)	69(61.1)	24(21.2)	2(1.8)	-	
	41-50세	12(14.0)	57(66.3)	16(18.6)	-	1(1.2)	
	50세이상	13(30.2)	25(58.1)	4(9.3)	1(2.3)	-	
계급 별	경 정	3(23.1)	7(53.8)	3(23.1)	-	-	16.131
	경 감	3(20.0)	12(80.0)	-	-	-	
	경 위	5(9.6)	33(63.5)	13(25.0)	1(1.9)	-	
	경 사	13(21.3)	37(60.7)	11(18.0)	-	-	
	경 장	15(16.0)	57(60.6)	19(20.2)	2(2.1)	1(1.1)	
	순 경	12(22.6)	29(54.7)	9(17.0)	1(1.9)	2(3.8)	
학력 별	고 졸	30(15.7)	120(62.8)	36(18.8)	2(1.0)	3(1.6)	10.331
	전문대졸	10(25.0)	21(52.5)	7(17.5)	2(5.0)	-	
	대 학 졸	10(18.2)	33(60.0)	12(21.8)	-	-	
	대학원졸	1(50.0)	1(50.0)	-	-	-	
전 체		51(17.7)	175(60.8)	55(19.1)	4(1.4)	3(1.0)	

근무 중 시민들에게 바른 말과 공손한 자세를 보이는 지에 관하여 조사한 결과인 <표 44>에 의하면, 현재 재직 중인 경찰관들은 전체적으로 근무 중 시민들에게 바른말과 공손한 자세를 보이는 지에 대하여 그렇다(60.8%)에 가장 많이 응답하였으며, 다음으로 보통이다(19.1%), 그리고 정말 그렇다(17.7%) 등의 순으로 응답하여 일부를 제외하고는 현재 재직 중인 경찰관들은 업무 중 시민들에

게 바른말과 공손한 자세를 보이고 있는 것으로 나타났으며, 이러한 차이는 연령별, 계급별 및 학력별로 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다. 따라서 업무 중 시민들에게 바른말과 공손한 자세를 보이는 것이 경찰의 전반적인 모습이라고 할 수 있다.

15) 경찰 임용시 교육방향

경찰 임용시 교육의 방향에 관하여 재직중인 경찰관들에게 조사한 결과는 다음의 <표 45>와 같다.

<표 45>

- ① 조직을 위하는 관료인으로
- ② 국가의 이익을 우선시 여기는 공무원으로
- ③ 공동체의 이익을 도모하는 신사로

구 분		①	②	③	N(%)
연령별	21-30세	3(6.5)	17(37.0)	26(56.5)	2.027
	31-40세	12(10.6)	39(34.5)	62(54.9)	
	41-50세	10(11.6)	27(31.4)	49(57.0)	
	50세이상	3(7.0)	13(30.2)	27(62.8)	
계급별	경 정	2(15.4)	2(15.4)	9(69.2)	15.601
	경 감	-	2(13.3)	13(86.7)	
	경 위	6(11.5)	21(40.4)	25(48.1)	
	경 사	9(14.8)	19(31.1)	33(54.1)	
	경 장	10(10.6)	30(31.9)	54(57.4)	
	순 경	1(1.9)	22(41.5)	30(56.6)	
학력별	고 졸	21(11.0)	67(35.1)	103(53.9)	3.494
	전문대졸	2(5.0)	11(27.5)	27(67.5)	
	대 학 졸	5(9.1)	17(30.9)	33(60.0)	
	대학원졸	-	1(50.0)	1(50.0)	
전 체		28(9.7)	96(33.4)	164(56.9)	

경찰 임용시 교육의 방향에 관하여 조사한 결과인 위의 〈표 45〉에 의하면, 현재 재직 중인 경찰관들은 경찰 임용시 공동체의 이익을 도모하는 신사로(56.9%)에 가장 많이 응답하였으며, 다음으로 국가의 이익을 우선시 여기는 공무원으로(33.4%)에 응답하여, 현재 재직 중인 경찰관들은 경찰 임용시 교육의 방향에 대하여 공동체의 이익을 도모하는 공동체의 일원으로 경찰을 양성하여야 한다고 느끼고 있는 것으로 나타났다. 그리고 이러한 차이는 연령별, 계급별 및 학력별로 유의한 차이는 없는 것으로 나타나, 국가의 이익을 우선한 경찰보다는 공동체의 이익을 우선하는 경찰의 양성이 필요하다는 것이 현재 재직중인 경찰관들의 전반적인 요구라고 할 수 있다.

II. 피교육생

피교육생에 관한 조사영역은 첫째, 교육여건, 둘째, 교육행정, 셋째, 교육과정, 넷째, 교육방법 및 평가 그리고 다섯째, 교육시설로 이루어져 있으며 이에 관한 조사결과는 아래와 같다.

1. 교육여건

피교육생들에게 현재 교육을 받고 있는 학교의 교육여건에 관하여 조사한 결과는 다음과 같다.

1) 교육받고 있는 학교의 여건

피교육생들에게 현재 교육을 받고 있는 학교의 여건에 관하여 조사한 결과는 다음의 <표 1>과 같다.

<표 1>

N(%)

구 분		매우 불만족하다	불만족하다	보통이다	만족한다	매우 만족한다	χ^2
연 령 별	21-30세	1(2.3)	8(18.2)	25(56.8)	10(22.7)	—	24.219**
	31-40세	2(9.1)	7(31.8)	10(45.5)	3(13.6)	—	
	41-50세	4(10.5)	17(44.7)	12(31.6)	5(13.2)	—	
	50세이상	1(3.1)	1(3.1)	23(71.9)	7(21.9)	—	
계 급 별	경 감	1(3.0)	—	21(63.6)	11(33.3)	—	42.499***
	경 위	5(10.4)	25(52.1)	16(33.3)	2(4.2)	—	
	기 타	2(3.6)	8(14.5)	33(60.0)	12(21.8)	—	

학 력 별	고 졸	4(6.5)	22(35.5)	28(45.2)	8(12.9)	—	15.339
	전문대졸	—	1(25.0)	3(75.0)	—	—	
	대 학 졸	4(6.2)	10(15.4)	37(56.9)	14(21.5)	—	
	대학원졸	—	—	2(40.0)	3(60.0)	—	
전 체		8(5.9)	33(24.3)	70(51.5)	25(18.4)	—	

〈표 1〉의 결과에 의하면, 피생들은 현재 교육을 받고 있는 학교의 여건에 대하여 전체적으로 보통(51.5%)이거나 불만족(24.3%)한 것으로 느끼고 있는 것으로 나타났다. 연령별로는 40대가 학교여건에 대하여 가장 불만족한 것으로 나타났으며, 계급별로는 경위가 가장 불만족한 것으로 나타났다. 그리고 이러한 차이는 연령별 및 계급별로는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으나, 학력별로는 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

2) 내무반 분위기

피교육생들에게 현재 교육을 받고 있는 학교 내무반의 분위기에 관하여 조사한 결과는 다음의 〈표 2〉와 같다.

〈표 2〉에 의하면, 현재 학교에서 교육을 받고 있는 피교육생들은 내무반의 분위기에 대하여 전체적으로 민주적인 것(40.4%)으로 느끼고 있으며, 다음으로 보통 정도(32.4%)인 것으로 느끼는 것으로 나타났다. 그러나 적지 않은 피교육생들이 내무반의 분위기를 비민주적(17.6%)이라고 느끼고 있음에도 유의하여야 한다. 연령별로는 50대가 민주적이라고 느끼고 있는 반면에 40대와 30대는 내무반의 분위기가 비민주적인 것으로 느끼고 있는 것으로 나타났으며, 계급별로는 경감은 민주적이라고 느끼고 있는 것에 비하여, 경위는 비민주적인 것으로 반응했다. 그리고 이러한 차이는 유의한 것으로 나타나 연령별 및 계급별로 현재 학교 내무반에서 느끼는 분위기는 차이가 있음을 알 수 있다. 그러나 학력별로는 내무반의 분위기에 있어서 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

〈표 2〉

N(%)

구 분		매우 비민주적이다	비민주적이다	보통이다	민주적이다	매우 민주적이다	χ^2
연령별	21-30세	—	5(11.4)	19(43.2)	17(38.6)	3(6.8)	24.912*
	31-40세	2(9.1)	4(18.2)	7(31.8)	6(27.3)	3(13.6)	
	41-50세	1(2.6)	13(34.2)	11(28.9)	13(34.2)	—	
	50세이상	1(3.1)	2(6.3)	7(21.9)	19(59.4)	3(9.4)	
계급별	경 감	1(3.0)	6(6.1)	4(12.1)	23(69.7)	3(9.1)	27.330***
	경 위	2(4.2)	15(31.3)	19(39.6)	9(18.8)	3(6.3)	
	기 타	1(1.8)	7(12.7)	21(38.2)	23(41.8)	3(5.5)	
학력별	고 졸	3(4.8)	14(22.6)	18(29.0)	23(37.1)	4(6.5)	18.858
	전문대졸	—	2(50.0)	1(25.0)	1(25.0)	—	
	대 학 졸	1(1.5)	7(10.8)	25(38.5)	29(44.6)	4(2.9)	
	대학원졸	—	1(20.0)	—	2(40.0)	2(40.0)	
전 체		4(2.9)	24(17.6)	44(32.4)	55(40.4)	9(6.6)	

3) 민주적인 분위기를 위한 내무반 개선사항

현재 학교에서 교육을 받고 있는 피교육생들에게 학교 내무반이 민주적인 분위기가 되기 위하여 개선되어야 할 사항에 관하여 조사한 결과는 다음의 〈표 3〉과 같다.

현재 학교에서 교육을 받고 있는 피교육생들에게 학교 내무반의 분위기가 민주적인 분위기로 개선되기 위한 사항에 관하여 조사한 결과인 〈표 3〉에 의하면, 전체적으로 군대식 운영과 기타항에 동일하게 반응(각각 50.0%)하므로써 내무반의 분위기를 민주적으로 개선하기 위해서는 우선적으로 군대식 운영방식이 개선되어야 하며, 그리고 내무반의 분위기를 저해하는 제3의 요인을 밝혀야 하는 것으로 나타났다. 연령별로는 20대와 30대는 군대식 운영이 내무반의 분위기 개선을 위한 사항으로 군대식 운영을 들고 있으며, 40대와 50대는 기타항에 그리

고 계급별로는 경위와 기타는 군대식 운영을 그리고 경감은 기타항에 반응하였다. 그리고 이러한 차이는 유의한 것으로 나타나 연령별 및 계급별에 있어서 내무반의 분위기 개선을 위한 사항을 다르게 느끼고 있음을 알 수 있다. 그러나 학력별로는 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

〈표 3〉

N(%)

구 분		비속어 사용	상급자 횡포	군대식 운영	하극상	기타	χ^2
연 령 별	21-30세	—	—	25(56.8)	—	19(43.2)	11.594**
	31-40세	—	—	16(72.7)	—	6(27.3)	
	41-50세	—	—	18(47.4)	—	20(52.6)	
	50세이상	—	—	9(28.1)	—	23(71.9)	
계 급 별	경 감	—	—	5(15.2)	—	28(84.8)	21.586***
	경 위	—	—	31(64.6)	—	17(35.4)	
	기 타	—	—	32(58.2)	—	23(41.8)	
학 력 별	고 졸	—	—	30(48.4)	—	32(51.6)	6.449
	전문대졸	—	—	3(75.0)	—	1(25.0)	
	대 학 졸	—	—	35(53.8)	—	30(46.2)	
	대학원졸	—	—	—	—	5(100.0)	
전 체		—	—	68(50.0)	—	68(50.0)	

4) 교수/교관과 피교육생들과의 관계

교수/교관들과 현재 교육을 받고 있는 피교육생들 간의 관계에 관하여 조사한 결과는 다음의 〈표 4〉와 같다.

위의 〈표 4〉에 의하면, 교수/교관들과 피교육생들 간의 관계는 전체적으로 가장 많은 피교육생들이 협조적인 것(40.1%)으로 느끼고 있는 나타났으며, 다음으로 보통 정도(39.7%)인 것으로 나타났다. 연령별로는 20대와 50대는 협조적인

것으로 나타났으나 30대와 40대는 비협조적인 것으로 나타났으며, 계급별로는 경감과 기타 계급은 협조적이나 경위는 비협조적인 것으로 나타났으며 이러한 차이는 유의한 것으로 나타나, 연령별 및 계급별로 교수/교관들과의 관계 정도를 다르게 느끼고 있는 것으로 나타났다. 그러나 학력별로는 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

〈표 4〉

N(%)

구 분		매우 비 협조적이다	비협조 적이다	보통이다	협조적이다	매우 협조적이다	x ²
연 령 별	21-30세	-	2(4.5)	22(50.0)	17(38.6)	3(6.8)	21.922*
	31-40세	1(4.5)	3(13.6)	9(40.9)	7(31.8)	2(9.1)	
	41-50세	3(7.9)	5(13.2)	16(42.1)	14(36.8)	-	
	50세이상	1(3.1)	-	7(21.9)	22(68.8)	2(6.3)	
계 급 별	경 감	2(6.1)	1(3.0)	4(12.1)	23(69.7)	3(9.1)	15.041
	경 위	2(4.2)	6(12.5)	27(56.3)	25(59.3)**	-	
	기 타	1(1.8)	3(5.5)	23(41.8)	24(43.6)	4(7.3)	
학 력 별	고 졸	2(3.2)	6(9.7)	26(41.9)	27(43.5)	1(1.6)	15.041
	전문대졸	-	-	-	4(100.0)	-	
	대 학 졸	3(4.6)	4(6.2)	28(43.1)	25(38.5)	5(7.7)	
	대학원졸	-	-	-	4(80.0)	1(20.0)	
전 체		5(3.7)	10(7.4)	54(39.7)	60(40.1)	7(5.1)	

2. 교육행정

1) 학교에 필요한 교수/교관 요원

현재 학교에서 교육을 받고 있는 피교육생들에게 학교에서 필요한 교수/교관 요원들에 관하여 조사한 결과는 다음의 〈표 5〉과 같다.

〈표 5〉

N(%)

구 분		전임교수	전임교관	외래강사 (교수,전문가)	위 3인 모두	기타	χ^2
연령 별	21-30세	7(15.9)	2(4.5)	22(50.0)	13(29.5)	—	13.532
	31-40세	1(4.5)	3(13.6)	11(50.0)	7(31.8)	—	
	41-50세	7(18.4)	1(2.6)	18(47.4)	11(28.9)	1(2.6)	
	50세이상	1(3.1)	1(3.1)	22(68.8)	8(25.0)	—	
계급 별	경 감	2(6.1)	2(6.1)	20(60.6)	9(27.3)	—	4.484
	경 위	7(14.6)	3(6.3)	25(52.1)	12(25.0)	1(2.1)	
	기 타	7(12.7)	2(3.6)	28(50.9)	18(32.7)	—	
학력 별	고 졸	7(11.3)	1(1.6)	38(61.3)	15(24.2)	1(1.6)	10.076
	전문대졸	—	—	2(50.0)	2(50.0)	—	
	대 학 졸	9(13.8)	5(7.7)	30(46.2)	21(32.3)	—	
	대학원졸	—	1(20.0)	3(60.0)	1(20.0)	—	
전 체		16(11.8)	7(5.1)	73(53.7)	39(28.7)	1(0.7)	

위의 〈표 5〉에 의하면, 피교육생들이 학교에서 필요한 교수/교관요원들에 대하여 가장 많은 사람들이 필요한 요원으로서 외래강사(교수/전문가)를 들고 있으며(53.7%), 다음으로 전임교수·전임교관·외래강사 모두 필요하다는 반응(28.7%)을 보이고 있다. 그리고 이러한 차이는 연령별, 계급별 및 학력별로 유의한 차이는 없는 것으로 나타나, 현재 학교에서 필요한 교수요원은 전문적인 지식을 소유하고 있는 외래강사를 초빙하여 교육의 질을 높이는 것이라고 할 수 있다.

2) 교관/교수의 계급

현재 학교에서 교육을 받고 있는 피교육생들에게 교육을 담당하고 있는 교수/교관요원들의 계급에 관하여 조사한 결과는 다음의 〈표 6〉와 같다.

현재 교육을 담당하고 있는 교수/교관요원들의 계급에 관하여 조사한 결과인

위의 <표 6>에 의하면, 교육을 받고 있는 피교육생들은 교육을 담당하고 있는 교수/교관요원들의 계급에 대하여 전체적으로 보통(53.7%)이거나 낮은 편(40.4%) 것으로 느끼고 있으며, 이러한 차이는 연령별, 계급별 및 학력별로 유의한 차이는 없는 것으로 나타나, 현재 학교에서 교육을 받고 있는 피교육생들은 학교에서 교육을 담당하고 있는 교수/교관들의 계급이 보통 이하인 것으로 느끼고 있는 것으로 나타났다.

<표 6>

N(%)

구 분		너무 낮다	낮은 편이다	보통이다	높은 편이다	너무 높다	χ^2
연령별	21-30세	2(4.5)	13(29.6)	29(65.9)	-	-	6.920
	31-40세	2(9.1)	8(36.4)	12(54.5)	-	-	
	41-50세	3(7.9)	16(42.1)	19(50.0)	-	-	
	50세이상	1(3.1)	18(56.3)	13(40.6)	-	-	
계급별	경 감	3(9.1)	15(45.5)	15(45.5)	-	-	4.148
	경 위	3(6.3)	22(45.8)	23(47.9)	-	-	
	기 타	2(3.6)	18(32.7)	35(63.6)	-	-	
학력별	고 졸	4(6.5)	29(46.8)	29(46.8)	-	-	4.950
	전문대졸	-	1(25.0)	3(75.0)	-	-	
	대학졸	3(4.6)	23(35.4)	39(60.0)	-	-	
	대학원졸	1(20.0)	2(40.0)	2(40.0)	-	-	
전 체		8(5.9)	55(40.4)	73(53.7)	-	-	

3) 교수/교관과 학생의 비율

교수/교관과 피교육생들 간의 비율에 관하여 조사한 결과는 다음의 <표 7>과 같다.

교수/교관들과 피교육생들 간의 비율에 관하여 조사한 결과인 위의 <표 7>에

의하면, 피교육생들은 교수/교관들과의 비율을 전체적으로 보통(74.3%)이거나 높은 편(22.1%)으로 느끼고 있는 것으로 나타났다. 계급별로는 경감은 교수/교관들과 피교육생들 간의 비율을 보통이라고 느끼고 있는 반면에 경위와 기타 계급은 높은 편이라고 반응하여 계급별로 유의한 차이가 있음을 알 수 있다($x^2=13.242, p<.05$). 그러나 연령별 및 학력별에 있어서는 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

〈표 7〉

N(%)

구 분		매우 높다	높은 편이다	보통이다	낮은 편이다	매우 낮다	x^2
연령별	21-30세	—	14(31.8)	30(68.2)	—	—	12.044
	31-40세	1(4.5)	7(31.8)	13(59.1)	1(4.5)	—	
	41-50세	—	5(13.2)	32(84.2)	1(2.6)	—	
	50세이상	1(3.1)	4(12.5)	26(81.3)	1(3.1)	—	
계급별	경 감	—	2(6.1)	30(90.9)	1(3.0)	—	13.242*
	경 위	2(4.2)	11(22.9)	33(68.8)	2(4.2)	—	
	기 타	—	17(30.9)	38(69.1)	—	—	
학력별	고 졸	2(3.2)	11(17.7)	48(77.4)	1(1.6)	—	12.917
	전문대졸	—	—	4(100.0)	—	—	
	대 학 졸	—	18(27.7)	46(70.8)	1(1.5)	—	
	대학원졸	—	1(20.0)	3(60.0)	1(20.0)	—	
전 체		2(1.5)	30(22.1)	101(74.3)	3(2.2)	—	

4) 교육대상자 선발과정 문제점

임용직전 교육대상자의 선발과정에서 문제점에 관하여 현재 교육을 받고 있는 피교육생들에게 조사한 결과는 다음의 〈표 8〉와 같다.

임용직전 교육대상자의 선발과정에서의 문제점에 관하여 조사한 결과인 위의

〈표 8〉에 의하면, 현재 교육을 받고 있는 피교육생들은 교육대상자 선발과정의 문제점에 관하여 전체적으로 보통 정도(36.0%)이거나 문제가 많다(29.4%)고 하여 현재 교육대상자 선발과정에 문제가 있는 것으로 밝혀졌다. 계급별로는 기타 계급에서는 문제점의 정도가 보통이라고 느끼고 있는 것으로 나타났으나, 경감과 경위는 문제가 있는 것으로 느끼고 있으며 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($x^2=17.557$, $p<.05$). 그리고 학력별로는 대학졸업자나 대학원 졸업자는 문제의 정도를 보통이라고 느끼고 있으나, 고등학교 졸업자나 전문대학 졸업자는 문제가 있는 것으로 느끼고 있으며 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($x^2=27.417$, $p<.01$). 그러나 연령별에 있어서는 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다. 따라서 교육대상자 선발과정에 있어서 계급별 및 학력별로 불이익이나 차별이 있는 것으로 나타났다.

〈표 8〉

N(%)

구 분	매우 문제가 많다	문제가 많 다	보통이다	문제가 없다	매우 문제가 없다	x^2
연 령 별	21-30세	3(6.8)	12(27.3)	23(52.3)	6(13.6)	-
	31-40세	3(13.6)	9(40.9)	6(27.3)	3(13.6)	1(4.5)
	41-50세	2(5.3)	13(34.2)	10(26.3)	9(23.7)	4(10.5)
	50세이상	5(15.6)	6(18.8)	10(31.3)	10(31.3)	1(3.1)
계 급 별	경 감	4(12.1)	5(15.2)	12(36.4)	9(27.3)	3(9.1)
	경 위	5(10.4)	21(43.8)	10(20.8)	9(18.8)	3(6.3)
	기 타	4(7.3)	14(25.5)	27(59.1)	10(18.2)	-
학 력 별	고 졸	7(11.3)	20(32.3)	14(22.6)	17(27.4)	4(6.5)
	전문대졸	-	1(25.0)	2(50.0)	-	1(25.0)
	대 학 졸	4(6.2)	19(29.2)	31(47.7)	11(16.9)	-
	대학원졸	2(40.0)	-	2(40.0)	-	1(20.0)
전 체	13(9.6)	40(29.4)	49(36.0)	28(20.6)	6(4.4)	

5) 교육대상자 선발과정 문제점의 유형

현재 교육을 받고 있는 피교육생들에게 교육대상자 선발과정에서 나타나는 문제점의 유형에 관하여 알아본 결과는 다음의 <표 9>와 같다.

<표 9>

N(%)

구 분		시험의 난이도	학력격차	인성무시	공정성 결여	기타	x^2
연령별	21-30세	12(27.3)	2(4.5)	9(20.5)	1(2.3)	20(45.5)	13.307
	31-40세	2(9.1)	—	6(27.3)	3(13.6)	11(50.0)	
	41-50세	6(15.8)	1(2.6)	11(28.9)	4(10.5)	16(42.1)	
	50세이상	2(6.3)	1(3.1)	9(28.1)	1(3.1)	19(59.4)	
계급별	경 감	1(3.0)	—	8(24.2)	3(9.1)	21(63.6)	17.413*
	경 위	7(14.6)	2(4.2)	17(35.4)	5(10.4)	17(35.4)	
	기 타	14(25.5)	2(3.6)	10(18.2)	1(1.8)	28(50.9)	
학력별	고 졸	8(12.9)	1(1.6)	18(29.0)	7(11.3)	28(45.2)	11.010
	전문대졸	—	—	2(50.0)	—	2(50.0)	
	대학졸	14(21.5)	3(4.6)	14(21.5)	2(3.1)	32(49.2)	
	대학원졸	—	—	1(20.0)	—	4(80.0)	
전 체		22(16.2)	4(2.9)	35(25.7)	9(6.6)	66(48.5)	

선발과정의 문제점에 관하여 조사한 결과인 위의 <표 9>에 의하면, 현재 교육을 받고 있는 피교육생들이 선발과정에서 나타나는 문제점에 있어서 기타항에 가장 많은 반응(48.5%)을 하고 있어 선발과정의 문제점으로 제3의 요인이 있는 것으로 나타났으며, 다음으로 인성무시(25.7%) 그리고 시험의 난이도(16.2%) 등의 순으로 나타났다. 이러한 차이는 계급별로는 경감과 기타계급은 제3의 요인을 들고 있고, 경사는 기타항과 인성무시를 동등하게 지적하고 있으며 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($x^2=17.414$, $p<.05$). 따라서 선발과정에서의 문제점은 계급에 따라 다르게 나타났으며, 연령별 및 학력별로는 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

6) 보수교육/ 직무교육의 문제점

현재 교육을 받고 있는 피교육생들에게 보수교육/직무교육에서의 문제점의 유형에 관하여 조사한 결과는 다음의 <표 10>과 같다.

<표 10>

N(%)

구 분		교관의 자질	교육기간	교육내용의 반복	업무와의 관련성	기타	x ²
연 령 별	21-30세	2(4.5)	3(6.8)	4(9.1)	20(45.5)	15(34.1)	35.544***
	31-40세	3(13.6)	6(27.3)	3(13.6)	8(36.4)	2(9.1)	
	41-50세	7(18.4)	7(18.4)	10(26.3)	11(28.9)	3(7.9)	
	50세이상	12(37.5)	5(15.6)	5(15.6)	8(25.0)	2(6.3)	
계 급 별	경 감	12(36.4)	2(6.1)	5(15.2)	11(33.3)	3(9.1)	30.201***
	경 위	8(16.7)	12(25.0)	12(25.0)	13(27.1)	3(6.3)	
	기 타	4(7.3)	7(12.7)	5(9.1)	23(41.8)	16(29.1)	
학 력 별	고 졸	14(22.6)	11(17.7)	14(22.6)	18(29.0)	5(8.1)	23.006*
	전문대졸	—	1(25.0)	1(25.0)	2(50.0)	—	
	대 학 졸	7(10.8)	9(13.8)	6(9.2)	27(41.5)	16(24.6)	
	대학원졸	3(60.0)	—	1(20.0)	—	1(20.0)	
전 체		24(17.6)	21(15.4)	22(16.2)	47(34.6)	22(16.2)	

보수교육/직무교육의 문제점에 관하여 조사한 결과인 위의 <표 10>에 의하면, 현재 교육을 받고 있는 피교육생들이 느끼고 있는 보수교육/직무교육의 문제점은 가장 먼저 '업무와의 관련성'(34.6%)이며, 다음으로 '교관의 자질'(17.6%) 그리고 '교육내용의 반복'(16.2%) 등의 순으로 나타났다. 연령별로는 20대는 기타항을 들고 있어 제3의 문제점이 있음을 지적하고 있고, 30대는 업무와의 관련성, 40대는 업무와의 관련성과 교육내용의 반복을, 그리고 50대는 교관의 자질을 문제점으로 들고 있어 보수교육/직무교육의 문제점에 있어서 연령별로 다르게 느끼고 있는 것으로 나타났으며, 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($x^2=35.544$).

544, $p < .001$). 그리고 계급별로는 경감은 교관의 자질과 업무와의 관련성을, 경위는 업무와의 관련성과 학력격차 및 인성무시를, 그리고 기타계급은 업무와의 관련성을 들고 있어 계급별로 문제점을 다르게 느끼고 있는 것으로 나타났으며, 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($x^2=30.201$, $p < .001$). 또한 학력별로는 고졸자는 업무와의 관련성과 교관의 자질 및 인성무시를, 그리고 전문대졸업자는 업무와의 관련성을, 대학졸업자는 업무와의 관련성을 들고 있으며, 대학원 졸업자는 교관의 자질을 문제점으로 들고 있어 보수교육과/직무교육의 문제점에 있어서 학력별로 차이가 있는 것으로 나타났으며, 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($x^2=23.006$, $p < .05$). 따라서 보수교육/직무교육에 있어서 가장 큰문제점은 업무와의 관련성이며 연령별, 계급별 및 학력별에 있어서 느끼고 있는 문제점에는 차이가 있는 것으로 밝혀졌다.

3. 교육과정

현재 학교에서 교육을 받고 있는 피교육생들에게 학교에서의 교육과정에 관하여 조사한 결과는 다음과 같다.

1) 교과목수

학교에서 실시하고 있는 교육의 교과목수에 관하여 피교육생들에게 조사한 결과는 다음의 <표 11>과 같다.

위의 <표 11>에 의하면, 현재 학교에서 실시하고 있는 교과목수에 관하여 피교육생들은 전체적으로 많은 편(42.6%)이거나 매우 많은 편(31.6%)으로 느끼고 있는 것으로 나타났다. 연령별로는 20대가 가장 많은 편으로 느끼고 있는 것으로 나타났으며, 30대와 40대는 많은 편으로, 그리고 50대는 보통인 편으로 느끼고 있는 것으로 나타났으며, 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($x^2=20.646$, $p < .05$). 그리고 계급별로는 경감은 보통이거나 많은 편으로 느끼고 있는 반면, 경위와 기타 계급은 많거나 아주 많은 편으로 느끼고 있는 것으로 나타났으며 이

러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($\chi^2=27.631$, $p<.001$). 그러나 학력별로는 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

〈표 11〉

N(%)

구 분		너무많다	많은 편이다	보통이다	적은 편이다	너무 적다	χ^2
연령 별	21-30세	20(45.5)	21(47.7)	3(6.8)	-	-	20.646*
	31-40세	7(31.8)	9(40.9)	6(27.3)	-	-	
	41-50세	8(21.1)	19(50.0)	11(28.9)	-	-	
	50세이상	8(25.0)	9(28.1)	14(43.8)	1(3.1)	-	
계급 별	경 감	3(9.1)	11(33.3)	18(54.5)	1(3.0)	-	27.631***
	경 위	17(35.4)	21(43.8)	10(20.8)	-	-	
	기 타	23(41.8)	26(47.3)	6(10.9)	-	-	
학력 별	고 졸	17(27.4)	23(37.1)	21(33.9)	1(1.6)	-	11.078
	전문대졸	1(25.0)	3(75.0)	-	-	-	
	대학졸	25(38.5)	29(44.6)	11(16.9)	-	-	
	대학원졸	-	3(60.0)	2(40.0)	-	-	
전 체		43(31.6)	58(42.6)	34(25.0)	1(0.7)	-	

2) 교육기간

현재 학교에서 교육을 받고 있는 피교육생들에게 교육기간에 관하여 조사한 결과를 제시하면 다음의 〈표 12〉와 같다.

위의 〈표 12〉에 의하면, 현재 교육을 받고 있는 피교육생들은 교육기간에 대하여 전체적으로 긴편(41.9%)으로 느끼고 있으며, 다음으로 보통 정도(31.6%)인 것으로 느끼고 있는 것으로 나타났으나, 교육기간이 너무 짧다라는 문항에는 한 명도 반응하지 않아 현재의 교육기간에 대하여 피교육생들은 전체적으로 길게 느끼고 있는 것으로 나타났다. 계급별로는 경감은 보통 정도로 그리고 경위와 기

타 계급은 긴편으로 느끼고 있는 것으로 나타났으며 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($\chi^2=23.177$, $p<.001$). 그러나 연령별 및 학력별에 있어서는 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

〈표 12〉

N(%)

구 분		너무 길다	긴 편이다	보통이다	짧은 편이다	너무 짧다	χ^2
연령별	21-30세	13(29.5)	21(47.7)	10(22.7)	-	-	10.995
	31-40세	4(18.2)	12(54.5)	6(27.3)	-	-	
	41-50세	11(28.9)	13(34.2)	13(34.2)	1(2.6)	-	
	50세이상	5(15.6)	11(34.4)	14(43.8)	2(6.3)	-	
계급별	경 감	3(9.1)	9(27.3)	18(54.5)	3(9.1)	-	23.177***
	경 위	13(27.1)	23(47.9)	12(25.0)	-	-	
	기 타	17(30.9)	25(45.5)	13(23.6)	-	-	
학력별	고 졸	13(21.0)	25(40.3)	21(33.9)	3(4.8)	-	11.156
	전문대졸	1(25.0)	2(50.0)	1(25.0)	-	-	
	대학졸	18(27.7)	30(46.2)	17(26.2)	-	-	
	대학원졸	1(20.0)	-	4(80.0)	-	-	
전 체		33(24.3)	57(41.9)	43(31.6)	3(2.2)	-	

3) 강조되어야 할 교육과정

현재 학교에서 교육을 받고 있는 피교육생들에게 교육과정에서 강조되어야 할 사항에 관하여 조사한 결과는 다음의 〈표 13〉과 같다.

교육과정에서 강조되어야 할 사항에 관하여 피교육생들에게 조사한 결과인 위의 〈표 13〉에 의하면, 피교육생들은 교육과정 중에서 강조되어야 할 사항으로서 전체적으로 '실무교육'을 가장 중시(56.6%)하고 있으며, 다음으로 '인성교육'(26.5%) 등을 들고 있다. 그리고 연령별로는 모든 연령대가 실무교육을 중시하고 있

고, 다음으로 20대는 외국어 교육을 중시하고 있으며, 30대와 40대 및 50대는 인성교육을 중시하고 있는데 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($x^2=28.008$, $p<.01$). 그리고 계급별에 있어서는 전계급이 공히 실무교육을 중시하고 있으며, 경감과 경위는 두번째 중시사항으로 인성교육을, 기타 계급은 외국어 교육을 중시하고 있으며 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($x^2=28.325$, $p<.001$). 그러나 학력별에 있어서는 교육과정에 있어서 강조할 사항에 관하여 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

〈표 13〉

N(%)

구 분		실무교육	인성교육	외국어 교육	컴퓨터 교육	기타	x^2
연 령 별	21-30세	30(68.2)	5(11.4)	8(18.2)	1(2.3)	—	28.008**
	31-40세	13(59.1)	5(22.7)	—	2(9.1)	2(9.1)	
	41-50세	18(47.4)	15(39.5)	—	3(7.9)	2(5.3)	
	50세이상	16(50.0)	11(34.4)	1(3.1)	3(9.4)	1(3.1)	
계 급 별	경 감	17(51.5)	11(33.3)	—	4(12.1)	1(3.0)	28.325***
	경 위	21(43.8)	19(39.6)	1(2.1)	3(6.3)	4(8.3)	
	기 타	39(70.9)	6(10.9)	8(14.5)	2(3.6)	—	
학 력 별	고 출	33(53.2)	23(37.1)	1(1.6)	3(4.8)	2(3.2)	18.038
	전문대출	2(50.0)	1(25.0)	—	1(25.0)	—	
	대 학 출	39(60.0)	11(16.9)	8(12.3)	5(7.7)	2(3.1)	
	대학원출	3(60.0)	1(20.0)	—	—	1(20.0)	
전 체		77(56.6)	36(26.5)	9(6.6)	9(6.6)	5(3.7)	

4. 교육방법 및 평가

현재 학교에서 교육을 받고 있는 피교육생들에게 교육방법 및 평가 영역에 관하여 조사한 결과는 다음과 같다.

1) 교육전환의 선행조건

경찰 양성교육이 현재의 군대식 교육을 지양하고 신사를 양성하기 위한 교육으로 전환하기 위하여 선행되어야 할 사항에 관하여 피교육생들에게 조사한 결과는 다음의 <표 14>과 같다.

<표 14>

N(%)

구 분		교육여건 개선	경찰교육의 목표개선	경찰의 자율성보장	교육과정,교육방법 및 교육평가 개선	기타	χ^2
연령 별	21-30세	11(25.0)	2(4.5)	18(40.9)	13(29.5)	-	25.523*
	31-40세	7(31.8)	-	4(18.2)	11(50.0)	-	
	41-50세	7(18.4)	2(5.3)	6(15.8)	23(60.5)	-	
	50세이상	8(25.0)	6(18.8)	4(12.5)	13(40.6)	1(3.1)	
계 급 별	경 감	8(24.2)	3(9.1)	7(21.2)	14(42.4)	1(3.0)	14.627
	경 위	12(25.0)	3(6.3)	5(10.4)	28(58.3)	-	
	기 타	13(23.6)	4(7.4)	20(36.4)	18(32.7)	-	
학 력 별	고 출	15(24.2)	6(9.7)	11(17.7)	30(48.4)	-	33.720***
	전문대출	-	1(25.0)	1(25.0)	2(50.0)	-	
	대 학 출	16(24.6)	3(4.6)	19(29.2)	27(41.5)	-	
	대학원출	2(40.0)	-	1(20.0)	1(20.0)	1(20.0)	
전 체		33(24.3)	10(7.4)	32(23.5)	60(44.1)	1(0.7)	

<표 14>에 의하면, 경찰 양성교육의 전환에 있어서 선행되어야 할 조건으로서 첫번째는 교육과정, 교육방법 및 교육평가의 개선(44.1%)이 이루어져야 하며, 다음으로 교육여건의 개선(24.3%)이, 그리고 경찰의 자율성 보장(23.5%) 등의 순으로 선행되어야 할 조건인 것으로 나타났다. 연령별로는 20대는 경찰의 자율성 보장이 가장 우선되는 조건으로 나타났으며, 30대와 40대 및 50대는 교육과정, 교육방법 및 교육평가의 개선이 가장 선행되어야 할 조건으로 들고 있으며, 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($\chi^2=25.523$, $p<.05$). 그리고 학력별로는

고졸과 전문대졸 및 대졸자는 교육과정, 교육방법 및 교육평가의 개선을 우선조건으로 제시하고 있고, 대학원졸업자는 교육여건의 개선을 우선조건으로 제시하고 있으며 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($x^2=33.720$, $p<.001$). 그러나 계급별로는 교육전환을 위한 선행조건에 있어서 전체적인 순서와 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

2) 교육의 평가방법

현재 학교에서 교육을 받고 있는 피교육생들에게 평가방법에 관하여 조사한 결과는 다음의 <표 15>와 같다.

<표 15>

N(%)

구 분		매우 비합리적이다	비합리적이다	보통이다	합리적이다	매우 합리적이다	x^2
연령별	21-30세	1(2.3)	9(20.5)	31(70.5)	3(6.8)	—	27.054**
	31-40세	5(22.7)	8(36.4)	6(27.3)	3(13.6)	—	
	41-50세	7(18.4)	15(39.5)	13(34.2)	3(7.9)	—	
	50세이상	3(9.4)	6(18.8)	15(46.9)	7(21.9)	1(3.1)	
계급별	경 감	6(18.2)	6(18.2)	14(42.4)	7(21.2)	—	25.019**
	경 위	9(18.8)	20(41.7)	15(31.3)	3(6.3)	1(2.1)	
	기 타	1(1.8)	12(21.8)	36(65.5)	—	—	
력별	고 졸	10(16.1)	24(38.7)	21(33.9)	7(11.3)	—	55.131***
	전문대졸	—	—	3(75.0)	—	1(25.0)	
	대 학 졸	4(6.2)	12(18.5)	41(63.1)	8(12.3)	—	
	대학원졸	2(40.0)	2(40.0)	—	1(20.0)	—	
전 체		16(11.8)	38(27.9)	65(47.8)	16(11.8)	1(0.7)	

피교육생들에게 평가방법에 관하여 조사한 결과인 <표 15>에 의하면, 피교육생들은 현재의 평가방법에 관하여 전체적으로 가장 많은 비율로 현재의 평가방법

이 보통인 것(47.8%)으로 느끼고 있으며, 다음으로 비합리적인 것(27.9%)으로 느끼고 있는 것으로 나타나 현재의 평가방법은 어느 정도 비합리적인 면이 있는 것으로 나타났다. 연령별로는 20대와 50대가 보통으로 느끼는 반면, 30대와 40대는 비합리적인 것으로 느끼고 있으며 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($x^2=27.054$, $p<.01$). 그리고 계급별로는 경감과 기타 계급은 현행의 평가방법을 보통인 것으로 느끼는 반면, 경위는 비합리적인 것으로 나타났으며 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($x^2=25.019$, $p<.05$). 또한 학력별로는 전문대 졸업자와 대학 졸업자는 보통인 것으로 느끼고 있는 반면, 고졸자와 대학원 졸업자는 비합리적인 것으로 느끼고 있는 것으로 나타났으며 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($x^2=55.131$, $p<.001$).

3) 수업방법

현행의 수업방법에 관하여 피교육생들에게 조사한 결과는 다음의 <표 16>과 같다.

<표 16>

N(%)

구 분		매우 불만족한다	불만족 한다	보통이다	만족한다	매우 만족한다	x^2
연 령 별	21-30세	1(2.3)	14(31.8)	25(56.8)	4(9.1)	-	11.689
	31-40세	2(9.1)	5(22.7)	14(63.6)	1(4.5)	-	
	41-50세	3(7.9)	7(18.4)	24(63.2)	4(10.5)	-	
	50세이상	3(9.4)	7(21.9)	16(50.0)	4(12.5)	2(6.3)	
계 급 별	경 감	4(12.1)	3(9.1)	20(60.6)	5(15.2)	1(3.0)	12.114
	경 위	4(8.3)	13(27.1)	28(58.3)	2(4.2)	1(2.1)	
	기 타	1(1.8)	17(30.9)	31(56.4)	6(10.9)	-	
학 력 별	고 졸	5(8.1)	14(22.6)	38(61.3)	5(8.1)	-	21.679*
	전문대졸	-	-	3(75.0)	-	1(25.0)	
	대 학 졸	3(4.6)	18(27.7)	35(53.8)	8(12.3)	1(1.5)	
	대학원졸	1(20.0)	1(20.0)	3(60.0)	-	-	
전 체		9(6.6)	33(24.3)	79(58.1)	13(9.6)	2(1.5)	

현행의 수업방법에 관하여 현재 학교에서 교육을 받고 있는 피교육생들에게 조사한 결과인 <표 16>에 의하면, 피교육생들은 현행의 수업방법에 관하여 전체적으로 보통인 것(58.1%)으로 느끼고 있으며, 다음으로 불만족한 것(24.3%)으로 나타나 전체적으로 어느 정도 불만족하고 있는 것으로 나타났다. 학력별로는 고졸과 전문대졸 및 대졸자는 보통인 것으로 느끼는 반면, 대학원 졸업자는 불만족하고 있는 것으로 나타났으며 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($x^2=21.679$, $p<.05$). 그러나 연령별 및 계급별로는 수업방법에 있어서 유의한 차이는 있지 않은 것으로 나타났다.

4) 수업방법 개선

현재의 수업방법을 개선할 수 있는 수업방법에 관하여 피교육생들에게 조사한 결과는 다음의 <표 17>와 같다.

<표 17>

N(%)

구 분		교육미디어 활용수업	토론식수업	실습위주 수업	연구발표식 수업	기타방법	x^2
연 령 별	21-30세	4(9.1)	1(2.3)	29(65.9)	2(4.5)	8(18.2)	44.140***
	31-40세	5(22.7)	7(31.8)	8(36.4)	—	2(9.1)	
	41-50세	12(31.6)	4(10.5)	9(23.7)	1(2.6)	12(31.6)	
	50세이상	15(46.9)	6(18.8)	4(12.5)	6(6.3)	5(15.6)	
계 급 별	경 감	14(42.4)	5(15.2)	5(15.2)	3(9.1)	6(18.2)	36.932***
	경 위	16(33.3)	11(22.9)	11(22.9)	—	10(20.8)	
	기 타	6(10.9)	2(3.6)	34(61.8)	2(3.6)	11(20.0)	
학 력 별	고 졸	25(40.3)	11(17.7)	12(19.4)	1(1.6)	13(21.0)	25.657
	전문대졸	—	—	3(75.0)	—	1(25.0)	
	대 학 졸	9(13.8)	6(9.2)	33(50.8)	4(6.2)	13(20.0)	
	대학원졸	2(40.0)	1(20.0)	2(40.0)	—	—	
전 체		36(26.5)	18(13.2)	50(36.8)	5(3.7)	27(19.9)	

수업방법을 개선할 수 있는 수업방법에 관하여 피교육생들에게 조사한 결과인 <표 17>에 의하면, 피교육생들은 현행 수업방법을 개선할 수 있는 수업방법으로 실습위주 수업(36.8%)을 가장 효과적인 수업방법으로 제시하고 있으며, 다음으로 교육미디어 활용수업(26.5%) 등의 순으로 제시하고 있다. 연령별로는 20대와 30대는 실습위주수업을 제시하고 있고, 40대와 50대는 교육미디어 활용수업을 제시하고 있으며, 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($x^2=44.140$, $p<.001$). 그리고 계급별로는 경감과 경위는 교육미디어 활용수업을 제시하고 있으며, 기타 계급은 실습위주수업을 제시하고 있어 계급별로 차이가 있으며 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($x^2=36.932$, $p<.001$). 그러나 학력별로는 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

5) 교수/ 교관들의 실무경력

현재 학교에서 교육을 받고 있는 피교육생들에게 교육을 담당하고 있는 교수/교관들의 실무경력에 관하여 조사한 결과는 다음의 <표 18>와 같다.

<표 18> N(%)

구 분	매우 적다	적은 편이다	보통이다	많은 편이다	매우 많다	x^2	
연령별	21-30세	3(6.8)	18(40.9)	22(50.0)	1(2.3)	-	5.587
	31-40세	1(4.5)	7(31.8)	13(59.1)	1(4.5)	-	
	41-50세	3(7.9)	15(39.5)	16(42.1)	4(10.5)	-	
	50세이상	1(3.1)	16(50.0)	13(40.6)	2(6.3)	-	
계급별	경 감	3(9.1)	15(45.5)	11(33.3)	4(12.1)	-	5.925
	경 위	2(4.2)	18(37.5)	26(54.2)	2(4.2)	-	
	기 타	3(5.5)	23(41.8)	27(49.1)	2(3.6)	-	
학력별	고 졸	2(3.2)	27(43.5)	28(45.2)	5(8.1)	-	7.722
	전문대졸	-	1(25.0)	2(50.0)	1(25.0)	-	
	대학졸	5(7.7)	26(40.0)	32(49.2)	2(3.1)	-	
	대학원졸	1(20.0)	2(40.0)	2(40.0)	-	-	
전 체	8(5.9)	56(41.2)	64(47.1)	8(5.9)	-		

위의 <표 18>에 의하면, 피교육생들은 교육을 담당하고 있는 교수/교관들의 실무경력을 보통 정도(47.1%)라고 가장 많이 대답하였으며, 다음으로 적은 편(41.2%)으로 느끼고 있는 것으로 나타났다. 그리고 이러한 차이는 연령별, 계급별 및 학력별로 유의한 차이가 없는 것으로 나타나, 현재 교육을 담당하고 있는 교수/교관들의 실무경력에 관하여 피교육생들은 실무경력이 적은 편으로 생각하고 있는 것으로 나타났다.

5. 교육시설

현재 학교에서 교육을 받고 있는 피교육생들에게 학교의 교육시설 영역에 관하여 조사한 결과는 다음과 같다.

1) 학교의 급식

현재 학교에서 교육을 받고 있는 피교육생들에게 학교의 급식에 관하여 조사한 결과는 다음의 <표 19>과 같다.

학교의 급식에 대하여 피교육생들에게 조사한 결과인 위의 <표 19>에 의하면, 피교육생들은 학교의 급식에 대하여 나쁜 것(41.9%) 것으로 응답하였으며, 다음으로 보통 수준(32.4%)인 것으로 응답하여 현재 학교의 급식은 어느 정도 나쁜 것으로 나타났다. 연령별로는 20대와 40대는 나쁜 편으로 응답하였으며, 30대와 50대는 보통인 것으로 응답하여 연령별로 차이가 있는 것으로 나타났다. 그리고 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($x^2=35.339$, $p<.001$). 그리고 계급별로는 경감과 경위는 학교의 급식이 보통이거나 나쁜 편이라고 응답하였고, 기타 계급은 나쁜 편이라고 응답하였으며 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($x^2=23.550$, $p<.01$). 그러나 학력별로는 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

〈표 19〉

N(%)

구 분		매우 나쁘다	나쁜 편이다	보통이다	좋은 편이다	매우 좋다	χ^2
연령별	21-30세	17(38.6)	23(52.3)	4(9.1)	-	-	35.339***
	31-40세	5(22.7)	4(18.2)	12(54.5)	-	1(4.5)	
	41-50세	7(18.4)	17(44.7)	12(31.6)	2(5.3)	-	
	50세이상	2(6.3)	13(40.6)	16(50.0)	1(3.1)	-	
계급별	경 감	1(3.0)	14(42.4)	16(48.5)	2(6.1)	-	23.550**
	경 위	9(18.8)	19(39.6)	18(37.5)	1(2.1)	1(2.1)	
	기 타	21(38.2)	24(43.6)	10(18.2)	-	-	
학력별	고 졸	8(12.9)	26(41.9)	24(38.7)	3(4.8)	1(1.6)	20.860
	전문대졸	-	1(25.0)	3(75.0)	-	-	
	대 학 졸	23(35.4)	28(43.1)	14(21.5)	-	-	
	대학원졸	-	2(40.0)	3(60.0)	-	-	
전 체		31(22.8)	57(41.9)	44(32.4)	3(2.2)	1(0.7)	

2) 내무반 시설

현재 학교에서 교육을 받고 있는 피교육생들에게 내무반 시설에 관하여 조사한 결과는 다음의 〈표 20〉와 같다.

위의 〈표 20〉에 의하면, 현재 학교에서 교육을 받고 있는 피교육생들은 학교의 내무반 시설에 관하여 전체적으로 보통 수준(39.0%)이라고 응답하고 있으며, 다음으로 좋은 편(27.9%)이라고 응답하고 있으나, 나쁜편(14.7%)이라고 응답한 사람과 매우 나쁜편(16.9%)이라고 응답한 사람도 많음에 유의하여야 한다. 이를 전반적인 비율로 보면 현재 학교의 내무반 시설은 나쁜 편이라고 할 수 있다. 연령별로는 20대와 50대는 좋은 편이라고 반응한 반면 30대와 40대는 나쁜 편이라고 반응하여 연령별로 차이를 보이고 있으며 이러한 차이는 유의한 것으로 나타

났다($x^2=30.961$, $p<.01$). 그리고 계급별로는 경감과 기타 계급은 좋은 편이라고 응답한 반면 경위는 나쁜 편이라고 반응하여 계급별로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($x^2=68.813$, $p<.001$). 그리고 학력별에 있어서도 고등학교 졸업자는 보통이거나 나쁜 편이라고 반응하였으며, 전문대졸업자는 보통 그리고 대학교 졸업자와 대학원 졸업자는 좋은 편이라고 반응하여 학력별에 있어서도 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($x^2=26.756$, $p<.01$).

〈표 20〉

N(%)

구 분		매우 나쁘다	나쁜 편이다	보통이다	좋은 편이다	매우 좋다	x^2
연령별	21-30세	4(9.1)	3(6.8)	20(45.5)	17(38.6)	—	30.961**
	31-40세	5(22.7)	3(13.6)	9(40.9)	5(22.7)	—	
	41-50세	12(31.6)	11(28.9)	10(26.3)	5(13.2)	—	
	50세이상	2(6.3)	3(9.4)	14(43.8)	11(34.4)	2(6.3)	
계급별	경 감	1(3.0)	—	15(45.5)	15(45.5)	2(6.1)	68.813***
	경 위	18(37.5)	17(35.4)	12(25.0)	1(2.1)	—	
	기 타	4(7.3)	3(5.5)	26(47.3)	22(40.0)	—	
학력별	고 졸	16(25.8)	16(25.8)	16(25.8)	13(21.0)	1(6.1)	26.756**
	전문대졸	1(25.0)	—	3(75.0)	—	—	
	대 학 졸	6(9.2)	4(6.2)	32(49.2)	22(33.8)	1(1.5)	
	대학원졸	—	—	2(40.0)	3(60.0)	—	
전 체		23(16.9)	20(14.7)	53(39.0)	38(27.9)	2(1.5)	

3) 내무반 시설 개선사항

내무반 시설의 개선사항에 관하여 현재 학교에서 교육을 받고 있는 피교육생들에게 조사한 결과는 다음의 〈표 21〉과 같다.

〈표 21〉

N(%)

구 분		공간	지급품	냉난방	여가시설	기타	χ^2
연령별	21-30세	2(4.5)	14(31.8)	6(13.6)	14(31.8)	8(18.2)	30.483**
	31-40세	6(27.3)	2(9.1)	2(9.1)	10(45.5)	2(9.1)	
	41-50세	13(34.2)	2(5.3)	7(18.4)	10(26.3)	6(15.8)	
	50세이상	5(15.6)	2(6.3)	10(31.3)	11(34.4)	4(12.5)	
계급별	경 감	5(15.2)	1(3.0)	8(24.2)	13(39.4)	6(18.2)	33.559***
	경 위	19(39.6)	3(6.3)	8(16.7)	13(27.1)	5(10.4)	
	기 타	2(3.6)	16(29.1)	9(16.4)	19(34.5)	9(16.4)	
학력별	고 출	22(35.5)	3(4.8)	12(19.4)	16(25.8)	9(14.5)	30.431**
	전문대출	-	-	1(25.0)	2(50.0)	1(25.0)	
	대 학 출	3(4.6)	17(26.2)	11(16.9)	25(38.5)	9(13.8)	
	대학원출	1(20.0)	-	1(20.0)	2(40.0)	1(20.0)	
전 체		26(19.1)	20(14.7)	25(18.4)	45(33.1)	20(14.7)	

위의 〈표 21〉에 의하면, 내무반 시설의 개선 사항으로서 여가시설(33.1%)에 가장 많이 응답하여 내무반 시설 개선에 있어서 여가시설에 대한 개선이 있어야 하는 것으로 나타났으며, 다음으로 공간(19.1%), 그리고 냉난방(18.4%) 등의 순으로 내무반 시설의 개선이 이루어져야 하는 것으로 나타났다. 연령별로는 20대는 지급품과 여가시설을, 30대와 50대는 여가시설을, 그리고 40대는 지급품의 개선을 가장 많이 제시하였으며 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($\chi^2=30.483$, $p<.01$). 그리고 계급별로는 경감과 기타 계급은 여가시설을, 그리고 경위는 공간을 내무반 시설 개선 사항으로 제시하고 있으며 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($\chi^2=33.559$, $p<.001$). 또한 학력별로는 고졸자는 공간을, 그리고 전문대졸업자와 대학교졸업자 및 대학원 졸업자는 여가시설을 내무반 개선의 우선 사항으로 제시하고 있어, 학력별에 있어서도 내무반 시설의 개선 사항에는 차이가 있음을 알 수 있으며 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($\chi^2=30.431$, $p<.01$).

Ⅲ. 교 관

교관영역은 첫째, 근무여건, 둘째, 교육행정, 셋째, 교육과정, 넷째, 교육방법 및 평가 그리고 다섯째, 시설 및 예산 등의 다섯가지 영역이며 각 영역별로 조사한 결과를 제시하면 다음과 같다.

1. 근무여건

근무여건 영역에 관하여 조사한 결과를 제시하면 다음과 같다.

1) 학교근무에 대한 교관들의 사명감

교관들은 현재 근무학교 있는 학교에서 사명감을 가지고 근무를 하고 있는가에 관하여 조사한 결과는 다음의 <표 22>과 같다.

<표 22> 학교근무에서의 교관들의 사명감 N(%)

구 분		전혀 그렇지않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	x^2
연 령 별	31-40세	—	4(28.6)	2(14.3)	6(42.9)	2(14.3)	8.992
	41-50세	—	—	4(23.5)	11(64.7)	2(11.8)	
	50세이상	—	—	2(50.0)	2(50.0)	—	
계 급 별	경 감	—	—	—	9(81.8)	2(18.2)	9.336
	경 위	—	4(18.2)	7(31.8)	9(40.9)	2(9.1)	
	기 타	—	—	1(50.0)	1(50.0)	—	
학 력 별	전문대졸	—	—	3(75.0)	1(25.0)	—	9.238
	대 학 졸	—	4(14.3)	5(17.9)	16(57.1)	3(10.7)	
	대학원졸	—	—	—	2(66.7)	1(33.3)	
전 체		—	4(11.4)	8(22.9)	19(54.3)	4(11.4)	

위의 <표 22>의 결과에 의하면, 교관들은 전체적으로 사명감을 가지고 학교에서 근무하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 일부의 교관들은 학교의 근무에 있어서 자신들의 사명감을 인식하지 못하고 있는 것으로 나타났다. 그리고 연령별로는 40대이 교관들이 높은 사명감을 가지고 있는 것으로 나타났으며, 가장 낮은 사명감을 가지고 있는 연령대는 30대인 것으로 나타났다. 그러나 연령별, 계급별 및 학력별에 있어서 통계적인 차이는 없는 것으로 나타났다.

2) 교관의 보수

교관들은 자신의 보수를 어떻게 생각하고 있는 지에 관하여 조사한 결과는 다음의 <표 23>와 같다.

<표 23> N(%)

구 분		매우 불합리하다	불합리하다	보통이다	합리적인 편이다	매우합리 적인편이다	χ^2
연 령 별	31-40세	7(50.0)	7(50.0)	—	—	—	15.375**
	41-50세	3(17.6)	6(35.3)	8(47.1)	—	—	
	50세이상	—	4(100.0)	—	—	—	
계 급 별	경 감	4(36.4)	5(45.5)	2(18.2)	—	—	1.600
	경 위	6(27.3)	11(50.0)	5(22.7)	—	—	
	기 타	—	1(50.0)	1(50.0)	—	—	
학 력 별	전문대졸	—	3(75.0)	1(25.0)	—	—	9.419
	대 학 졸	7(25.0)	14(50.0)	7(25.0)	—	—	
	대학원졸	3(100.0)	—	—	—	—	
전 체		10(28.6)	17(48.6)	8(22.9)	—	—	

교관들이 느끼고 있는 보수에 관하여 분석한 결과인 <표 23>에 의하면, 전체적으로 불합리하다(48.6%)에 가장 많이 응답을 하였으며, 다음으로 매우 불합리하다(28.6%) 등의 순으로 응답하여, 교관들은 자신의 보수에 대하여 불합리하거나

아주 불합리하게 생각하고 있는 것으로 나타났다. 또한 연령별로 30대가 장장 불합리하게 생각하고 있는 것으로 나타났으며, 40대는 상대적으로 보통이다에 많은 응답을 하였고 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($x^2=15.375$, $p<.01$). 그러나 계급별 및 학력별로는 유의 있는 차이는 없는 것으로 나타났다. 따라서 교관들은 자신의 보수에 대하여 대단히 불합리하다고 느끼고 있으며 현행의 보수체제는 개선되어야 할 것으로 생각하고 있다.

3) 교관수당

교관수당의 만족 정도에 관하여 조사한 결과를 제시하면 다음의 <표 24>과 같다.

<표 24> 교관의 수당 N(%)

구 분		매우 불만족한다	불만족한다	보통이다	만족한다	매우 만족한다	x^2
연 령 별	31-40세	12(85.7)	2(14.3)	—	—	—	3.542
	41-50세	11(64.7)	5(29.4)	1(5.9)	—	—	
	50세이상	2(50.0)	2(50.0)	—	—	—	
계 급 별	경 감	7(63.6)	4(36.4)	—	—	—	2.347
	경 위	17(77.3)	4(18.2)	1(4.5)	—	—	
	기 타	1(50.0)	1(50.0)	—	—	—	
학 력 별	전문대졸	3(75.0)	1(25.0)	—	—	—	1.511
	대 학 졸	19(67.9)	8(28.6)	1(3.6)	—	—	
	대학원졸	3(100.0)	—	—	—	—	
전 체		25(71.4)	9(25.7)	1(2.9)	—	—	

교관의 수당에 관하여 조사한 결과인 아래의 <표 24>에 의하면, 전체적으로 교관의 수당에 대하여 만족하거나 매우 만족하는 교관은 아무도 없는 것으로 나타났으며, 전체적으로 불만족(25.7%)하거나 매우 불만족한 것(71.4%)으로 나타났

다. 그리고 이러한 불만족의 정도는 연령별, 계급별 및 학력별에 있어서 차이가 없는 것으로 나타났다.

4) 근무학교의 사기

교관들이 근무하고 있는 학교직원들의 사기의 정도에 관하여 분석한 결과는 다음의 <표 25>와 같다.

교관들이 근무하고 있는 학교동료들의 사기에 관하여 알아본 결과인 아래의 <표 25>에 의하면, 전체적으로 근무학교동료들의 사기는 낮거나(51.4%) 또는 매우 낮은 것(31.4%)으로 나타났다. 그리고 이러한 결과는 연령별, 계급별 및 학력별로 차이는 없는 것으로 나타났다. 특히, 학력별에 있어서 고학력자일수록 동료들의 사기가 낮다고 반응하였다.

<표 25> 근무학교 동료들의 사기 N(%)

구 분		매우 낮다	낮은 편이다	보통이다	높은 편이다	매우 높다	χ^2
연령별	31-40세	6(42.9)	7(50.0)	1(7.1)	--	--	7.044
	41-50세	5(29.4)	7(41.2)	5(29.4)	--	--	
	50세이상	--	4(100.0)	--	--	--	
계급별	경 감	4(36.4)	5(45.5)	2(18.2)	--	--	.908
	경 위	6(27.3)	12(54.5)	4(18.2)	--	--	
	기 타	1(50.0)	1(50.0)	--	--	--	
학력별	전문대졸	--	3(75.0)	1(25.0)	--	--	3.748
	대 학 졸	9(32.1)	14(50.0)	5(17.9)	--	--	
	대학원졸	2(66.7)	1(33.3)	--	--	--	
전 체		11(31.4)	18(51.4)	6(17.1)	--	--	

5) 이직에 대한 고려

교관들의 이직에 대하여 조사한 결과는 다음의 <표 26>와 같다.

교관들의 이직에 관한 의사를 조사한 결과인 <표 26>에 의하면, 전체적으로 이직에 대한 고려는 낮고 있는 것으로 나타났다. 그러나 이직의 고려에 대하여 상당수가 긍정적인 반응(22.9%)이 있음에도 주의하여야 한다. 특히 연령별에 있어서 30대가 이직을 긍정적으로 생각하고 있는 것으로 나타났으며, 계급별로는 경위가 그리고 학력별로는 대학교 졸업자가 가장 많이 이직을 고려하고 있는 것으로 나타났다.

<표 26> 교관들의 이직에 관한 분석 N(%)

구 분		전혀그렇지 않다	그렇지않다	보통이다	그렇다	매우그렇다	x ²
연 령 별	31-40세	-	6(42.9)	4(28.6)	4(28.6)	-	10.129
	41-50세	2(11.8)	10(58.8)	2(11.8)	3(17.6)	-	
	50세이상	-	-	3(75.0)	1(25.0)	-	
계 급 별	경 감	1(9.1)	5(45.5)	3(27.3)	2(18.2)	-	1.690
	경 위	1(4.5)	10(45.5)	5(22.7)	6(27.3)	-	
	기 타	-	1(50.0)	1(50.0)	-	-	
학 력 별	전문대졸	-	-	2(50.0)	2(50.0)	-	9.951
	대 학 졸	1(3.6)	15(53.6)	6(21.4)	6(21.4)	-	
	대학원졸	1(33.3)	1(33.3)	1(33.3)	-	-	
전 체		2(5.7)	16(45.7)	9(25.7)	8(22.9)	-	

6) 이직이유

교관들의 이직이유에 관하여 조사한 결과는 다음의 <표 27>과 같다.

<표 27>의 결과에 의하면, 교관들의 이직이유는 전체적으로 보수(25.7%)가 가

장 높게 나타났으며, 다음으로 승진(22.9%) 등의 순으로 나타났다. 그러나 기타 항목에 반응한 교관들이 37.1%이 이르고 있음을 감안할 때 이상의 항목 이외에도 상당히 많은 이유가 이직의 사유가 되고 있음을 알 수 있다. 그러나 근무시간 항목에는 단 한명의 반응도 없어 교관들에게 있어서 근무시간이 이직의 사유가 되지는 않는 것으로 나타났다. 그리고 이러한 차이는 연령별, 계급별 및 학력별로 차이가 없는 것으로 나타났다.

〈표 27〉 이직 이유 N(%)

구 분		보 수	근 무 시 간	잡 무	승 진	사회적 지 위	기 타	χ^2
연 령 별	31-40세	5(35.7)	-	-	4(28.6)	1(7.1)	4(28.6)	8.092
	41-50세	4(23.5)	-	1(5.9)	4(23.5)	1(5.9)	7(41.2)	
	50세이상	-	-	1(25.0)	-	1(25.0)	2(50.0)	
계 급 별	경 감	4(36.4)	-	1(9.1)	1(9.1)	2(18.2)	3(27.3)	7.796
	경 위	5(22.7)	-	1(4.5)	7(31.8)	1(4.5)	8(36.4)	
	기 타	-	-	-	-	-	2(100.0)	
학 력 별	전문대졸	1(25.0)	-	-	2(50.0)	-	1(25.0)	6.795
	대 학 졸	8(28.6)	-	2(7.1)	6(21.4)	2(7.1)	10(35.7)	
	대학원졸	-	-	-	-	1(33.3)	2(66.7)	
전 체		9(25.7)	-	2(5.7)	8(22.9)	3(8.6)	13(37.1)	

7) 근무지 이동

교관들의 현근무지에서 타근무지로의 전보의사에 관하여 조사한 결과는 다음의 〈표 28〉과 같다.

〈표 28〉의 결과에 의하면, 교관들의 근무지 이동 희망의 정도에 있어서 전체적으로는 이동하지 않거나(34.3%), 보통인 것(31.4%)으로 나타났다. 그리고 이러한 차이는 연령별, 계급별 및 학력별에 있어서 차이는 없는 것으로 나타났다.

〈표 28〉 근무지 이동 의사 N(%)

구 분		전혀 그렇지 않다	그렇지않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	x^2
연 령 별	31-40세	—	4(28.6)	4(28.6)	5(35.7)	1(7.1)	11.272
	41-50세	2(11.8)	8(47.1)	4(23.5)	1(5.9)	2(11.8)	
	50세이상	—	—	3(75.0)	1(25.0)	—	
계 급 별	경 감	—	4(36.4)	2(18.2)	3(27.3)	2(18.2)	4.883
	경 위	2(9.1)	7(31.8)	8(36.4)	4(18.2)	1(4.5)	
	기 타	—	1(50.0)	1(50.0)	—	—	
학 력 별	전문대졸	—	1(25.0)	2(50.0)	1(25.0)	—	4.941
	대 학 졸	2(7.1)	10(35.7)	9(32.1)	5(17.9)	2(7.1)	
	대학원졸	—	1(33.3)	—	1(33.3)	1(33.3)	
전 체		2(5.7)	12(34.3)	11(31.4)	7(20.0)	3(8.6)	

8) 근무지 변경 이유

교관들의 근무지 변경의 이유에 관하여 조사한 결과는 다음의 〈표 29〉과 같다.

〈표 29〉 근무지 변경 이유 N(%)

구 분		업무에 대한 만족	근무시간	잡무	승진	기타	x^2
연 령 별	31-40세	3(21.4)	—	2(14.3)	7(50.0)	2(14.3)	11.059
	41-50세	—	—	1(5.9)	6(35.3)	10(58.8)	
	50세이상	1(25.0)	—	1(25.0)	—	2(50.0)	
계 급 별	경 감	2(18.2)	—	2(18.2)	4(36.4)	3(27.3)	4.624
	경 위	2(9.1)	—	2(9.1)	9(40.9)	9(40.9)	
	기 타	—	—	—	—	2(100.0)	

학	전문대졸	—	—	—	1(25.0)	3(75.0)	4.321
력	대 학 졸	3(10.7)	—	4(14.3)	11(39.3)	10(35.7)	
별	대학원졸	1(33.3)	—	—	1(33.3)	1(33.3)	
전 체		4(11.4)	—	4(11.4)	13(37.1)	14(40.0)	

교관들의 근무지 이동에 관하여 조사한 결과인 아래의 <표 29>에 의하면, 전체적으로 기타항의 반응이 가장 높아 교관들의 전출에 있어서 제3의 요인이 작용하고 있음을 알 수 있다. 그리고 승진이 다음으로 많은 반응(37.1%)을 나타내고 있으며, 업무에 대한 만족과 잡무는 동일한 정도의 반응(11.4%)을 나타내고 있다. 특히 연령별에 있어서는 40대가 기타에 가장 많은 반응을 나타내고 있으며, 학력별에 있어서는 전문대 졸업자들이 기타항에 가장 높게 반응하여 이들이 근무지 이동에 관한 제3의 요인을 가지고 있는 것으로 나타났다. 그리고 이러한 차이는 전체적으로 유의한 차이는 아닌 것으로 나타났다.

9) 학교운영자들과 교관들과의 관계

학교운영자들과 교관들과의 관계 정도를 알아본 결과는 다음의 <표 30>와 같다.

<표 30> 학교운영자와 교관들과의 관계 N(%)

구 분		매우 비협조적이다	비협조적이다	보통이다	협조적인 편이다	매우 협조적이다	χ^2
연령별	31-40세	1(7.1)	8(57.1)	5(35.7)	—	—	19.002*
	41-50세	—	2(11.8)	5(29.4)	9(52.9)	1(5.9)	
	50세이상	—	1(25.0)	3(75.0)	—	—	
계급별	경 감	—	4(36.4)	5(45.5)	1(9.1)	1(9.1)	5.909
	경 위	1(4.5)	7(31.8)	7(31.8)	7(31.8)	—	
	기 타	—	—	1(50.0)	1(50.0)	—	

학 력 별	전문대졸	—	—	2(50.0)	2(50.0)	—	4.689
	대학졸	1(3.6)	10(35.7)	9(32.1)	7(25.0)	1(3.6)	
	대학원졸	—	1(33.3)	2(66.7)	—	—	
전 체		1(2.9)	11(31.4)	13(37.1)	9(25.7)	1(2.9)	

〈표 30〉의 학교운영자들과 교관들과의 관계 정도를 알아본 결과에 의하면, 전체적으로 학교운영자들과 교관들과의 관계는 보통이거나(37.1%) 비협조적인 것(31.4%)으로 나타났다. 그리고 연령별로는 30대는 비협조적이고, 40대는 협조적이며 그리고 50대는 일반적인 관계의 정도를 유지하는 것으로 나타났으며 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($x^2=19.002$, $p<.05$). 그러나 계급별 및 학력별에 따라서는 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

10) 교관들과 피교육생들과의 관계

교관들과 피교육생들과의 관계 정도를 조사한 결과는 다음의 〈표 31〉과 같다.

〈표 31〉 교관들과 피교육생들과의 관계 N(%)

구 분		매우 비민 주적이다	비민주 적이다	보통이다	민주적인 편이다	매우 민주적이다	x^2
연 령 별	31-40세	1(7.1)	—	8(57.1)	5(35.7)	—	10.297
	41-50세	1(5.9)	2(11.8)	2(11.8)	10(58.8)	2(11.8)	
	50세이상	—	—	2(50.0)	2(50.0)	—	
계 급 별	경 감	—	—	3(27.3)	7(63.6)	1(9.1)	6.153
	경 위	2(9.1)	2(9.1)	9(40.9)	8(36.4)	1(4.5)	
	기 타	—	—	—	2(100.0)	—	
학 력 별	전문대졸	—	1(25.0)	—	3(75.0)	—	6.542
	대학졸	2(7.1)	1(3.6)	11(39.3)	12(42.9)	2(7.1)	
	대학원졸	—	—	1(33.3)	2(66.7)	—	
전 체		2(5.7)	2(5.7)	12(34.3)	17(48.6)	2(5.7)	

교관들과 피교육생들 간의 관계를 알아본 <표 31>에 의하면, 교관들과 피교육생들과의 관계는 전체적으로 민주적인 편(48.6%)이거나 보통인 것(34.3%)인 것으로 나타나, 교관들과 피교육생들 간의 관계는 어느 정도 잘 유지되고 있는 것으로 나타났다. 그리고 이러한 차이는 연령별, 계급별 및 학력별에 있어서 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

2. 교육행정

학교의 교육행정에 관하여 교관들의 의견을 분석한 결과를 제시하면 다음과 같다.

1) 근무 학교의 행정 실태

교관들이 근무하고 있는 학교의 행정실태에 관하여 교관들에게 조사한 결과를 제시하면 다음의 <표 32>과 같다.

근무학교의 행정 실태 N(%)

구 분		매우 비 효율적이다	비효율 적이다	보통이다	효율적이다	매우 효율 적이다	χ^2
연 령 별	31-40세	3(21.4)	6(42.9)	5(35.7)	-	-	11.649
	41-50세	1(5.9)	3(17.6)	11(64.7)	1(5.9)	1(5.9)	
	50세이상	1(25.0)	2(50.0)	-	1(25.0)	-	
계 급 별	경 감	2(18.2)	5(45.5)	4(36.4)	-	-	10.290
	경 위	3(13.6)	6(27.3)	11(50.0)	1(4.5)	1(4.5)	
	기 타	-	-	1(50.0)	1(50.0)	-	
학 력 별	전문대졸	-	-	2(50.0)	2(50.0)	-	19.567*
	대 학 졸	5(17.9)	9(32.1)	13(40.4)	-	1(3.6)	
	대학원졸	-	2(66.7)	1(33.3)	-	-	
전 체		5(14.3)	11(31.4)	16(45.7)	2(5.7)	1(2.9)	

교관들이 근무하고 있는 학교의 행정에 관하여 조사한 결과인 <표 32>에 의하면, 전체적으로 학교행정 실태에 관하여 보통(45.7%)이거나 비효율적인 것(31.4%)으로 나타났다. 특히 계급별에 있어서 높은 직위에 있을 수록 학교행정 실태가 비효율적인 것으로 나타났다. 또한 학력별에 따라서는 대학교 졸업자가 가장 많이 비효율적이라고 반응하였으며, 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($x^2=19.567, p<.05$). 그러나 연령별 및 계급별에 있어서 통계적으로 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

2) 교관들의 인사문제

교관들의 인사문제의 만족에 관하여 조사한 결과는 다음의 <표 33>와 같다.

N(%)

<표 33>

구 분		매우 만족한다	만족한다	보통이다	불만족하다	매우 불만족하다	x^2
연 령 별	31-40세	1(7.1)	—	3(21.4)	8(57.1)	2(14.3)	11.972
	41-50세	1(5.9)	3(17.6)	9(52.9)	2(11.8)	2(11.8)	
	50세이상	—	—	3(75.0)	1(25.0)	—	
계 급 별	경 감	1(9.1)	—	6(54.5)	3(27.3)	1(9.1)	3.406
	경 위	1(4.5)	3(13.6)	8(36.4)	7(31.8)	3(13.6)	
	기 타	—	—	1(50.0)	1(50.0)	—	
학 력 별	전문대졸	—	1(25.0)	3(75.0)	—	—	8.257
	대 학 졸	2(7.1)	2(7.1)	10(35.7)	11(39.3)	3(10.7)	
	대학원졸	—	—	2(66.7)	—	1(33.3)	
전 체		2(5.7)	3(8.6)	15(42.9)	11(31.4)	4(11.4)	

<표 33>의 결과에 의하면, 교관들의 인사문제에 관한 만족의 정도는 전체적으로 보통(42.9%)이거나 불만족한 것(31.4%)으로 나타났다. 연령별로는 30대가 가장 불만족하고 있으며, 계급별로는 경위가 그리고 학력별로는 대학졸업자가 가

장 불만족한 것으로 반응하고 있다. 그러나 이러한 차이는 유의하지는 않는 것으로 나타나 전체적으로 공히 인사문제에 대하여 불만족하고 있는 것으로 나타났다.

3) 피교육생 선발과정의 문제

피교육생 선발에 있어서 문제의 정도를 교관들을 통하여 조사한 결과는 다음의 <표 34>과 같다.

<표 34>

구 분		매우 문제가 많다	문제가 있는 편이다	보통이다	문제가 없는 편이다	문제가 전혀없다	N(%)
연령별	31-40세	2(14.3)	7(50.0)	4(28.6)	1(7.1)	-	4.701
	41-50세	2(11.8)	6(35.3)	6(35.3)	2(11.8)	1(5.9)	
	50세이상	-	1(25.0)	3(75.0)	-	-	
계급별	경 감	1(9.1)	6(54.5)	3(27.3)	1(9.1)	-	5.450
	경 위	2(9.1)	8(36.4)	9(40.9)	2(9.1)	1(4.5)	
	기 타	1(50.0)	-	1(50.0)	-	-	
학력별	전문대졸	-	1(25.0)	3(75.0)	-	-	4.505
	대학졸	4(14.3)	11(39.3)	9(32.1)	3(10.7)	1(3.6)	
	대학원졸	-	2(66.7)	1(33.3)	-	-	
전 체		4(11.4)	14(40.0)	13(37.1)	3(8.6)	1(2.9)	

교관들을 통하여 피교육생들의 선발에 있어서 문제의 정도를 알아본 결과인 위의 <표 34>에 의하면, 피교육생 선발에 있어서 교관들은 전체적으로 문제가 있는 편(40.0%)이거나 보통인 것(37.1%)으로 반응하였다. 그리고 이러한 반응은 연령별, 계급별 및 학력별로 유의한 차이가 없는 것으로 나타나, 피교육생 선발에 있어서 전체적으로 문제가 있는 것으로 나타났다.

4) 피교육생 선발과정의 문제 유형

교관들에게 피교육생 선발과정에서의 문제 유형에 관하여 알아본 결과는 다음의 <표 35>와 같다.

교관들에게 피교육생 선발과정의 문제 유형에 관하여 조사한 결과인 <표 35>에 의하면, 전체적으로 기타 항에 반응이 가장 많아(40.0%) 피교육생 선발의 과정에서 제3의 문제점이 있는 것으로 나타났다. 다음으로 인성무시(28.6%), 그리고 학력격차와 공정성의 결여(각각 14.3%) 등으로 나타났으며 시험의 난이도는 가장 낮은 반응(2.9%)을 나타내 보였다. 그리고 이러한 차이는 연령별 및 계급별로는 유의한 차이가 없었으나, 학력별로는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($\chi^2=21.357$, $p<.01$).

<표 35>

N(%)

구 분		시험의 난이도	학력격차	인성무시	공정성 결여	기타	χ^2
연 령 별	31-40세	1(7.1)	1(7.1)	5(35.7)	2(14.3)	5(35.7)	9.744
	41-50세	—	4(23.5)	2(11.8)	3(17.6)	8(47.1)	
	50세이상	—	—	3(75.0)	—	1(25.0)	
계 급 별	경 감	1(9.1)	3(27.3)	2(18.2)	2(18.2)	3(27.3)	8.295
	경 위	—	2(9.1)	8(36.4)	3(13.6)	9(40.9)	
	기 타	—	—	—	—	2(100.0)	
학 력 별	전문대졸	—	—	1(25.0)	1(25.0)	2(50.0)	21.357**
	대 학 졸	—	5(17.9)	9(32.1)	2(7.1)	12(42.9)	
	대학원졸	1(33.3)	—	—	2(66.7)	—	
전 체		1(2.9)	5(14.3)	10(28.6)	5(14.3)	14(40.0)	

5) 피교육생 선발에서의 유인체제

피교육생 선발에 있어서 우수한 자질을 함양하고 있는 교육생을 선발하기 위한 유인체제에 관하여 교관들에게 조사한 결과는 다음의 <표 36>와 같다.

우수한 자질을 소유한 피교육생들을 선발하기 위한 유인체제에 관하여 조사한 결과인 <표 36>에 의하면, 우수한 피교육생을 선발하기 위한 유인체제로서 ‘보수를 높인다’에 가장 많은 반응(45.7%)을 하였으며, 다음으로 ‘근무여건개선’(31.4%) 등의 순으로 나타났다. 그러나 자녀교육혜택의 확대에 대해서는 단 한명도 반응하지 않아 우수한 자질을 소유한 피교육생들을 선발하기 위한 유인체제로서 자녀교육혜택의 확대는 부적절한 것으로 나타났다. 그리고 이러한 차이는 연령별, 계급별 및 학력별에 있어서 유의하지 않은 것으로 나타났다.

<표 36>

N(%)

구 분		보수를 높인다	승진기간 대폭축소	해외유학및 연수기회확대	근무여건 개선	자녀교육 혜택	기타	x ²
연 령 별	31-40세	7(50.0)	—	2(14.3)	4(28.6)	—	1(7.1)	6.325
	41-50세	8(47.1)	1(5.9)	3(17.6)	5(29.4)	—	—	
	50세이상	1(25.0)	—	—	2(50.0)	—	1(25.0)	
계 급 별	경 감	5(45.5)	—	3(27.3)	3(27.3)	—	—	11.004
	경 위	10(45.5)	1(4.5)	2(9.1)	8(36.4)	—	1(4.5)	
	기 타	1(50.0)	—	—	—	—	1(50.0)	
학 력 별	전문대졸	1(25.0)	—	—	2(50.0)	—	1(25.0)	12.473
	대 학 졸	15(53.6)	1(3.6)	3(10.7)	8(28.6)	—	1(3.6)	
	대학원졸	—	—	2(66.7)	1(33.3)	—	—	
전 체		16(45.7)	1(2.9)	5(14.3)	11(31.4)	—	2(5.7)	

6) 경찰진급제도

경찰의 진급제도에 관하여 교관들에게 조사한 결과는 다음의 <표 37>과 같다.

경찰의 진급제도에 관하여 교관들에게 알아본 결과인 <표 37>에 의하면, 경찰의 진급제도는 전체적으로 비합리적인 것(62.9%)으로 나타났다. 다음으로 ‘매우 비합리적이다’와 ‘보통이다’로 나타났으며(각각 14.3%) 경찰의 진급제도가 합리

적이라는 반응은 아주 낮은 것(8.6%)으로 나타났다. 그리고 ‘매우 합리적이다’라는 항목에는 단 한명도 반응을 하지 않음으로써 현재의 경찰진급제도는 비합리적인 것으로 나타났다. 그리고 이러한 차이는 연령별, 계급별 및 학력별로 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

〈표 37〉

N(%)

구 분		매우 비합리적이다	비합리적이다	보통이다	합리적인 편이다	매우 합리적이다	χ^2
연령별	31-40세	2(14.3)	9(64.3)	1(7.1)	2(14.3)	—	4.962
	41-50세	3(17.6)	9(52.9)	4(23.5)	1(5.9)	—	
	50세이상	—	4(100.0)	—	—	—	
계급별	경 감	—	5(45.5)	4(36.4)	2(18.2)	—	11.295
	경 위	5(22.7)	15(68.2)	1(4.5)	1(4.5)	—	
	기 타	—	2(100.0)	—	—	—	
학력별	전문대졸	—	3(75.0)	1(25.0)	—	—	4.677
	대 학 졸	5(17.9)	17(60.7)	4(14.3)	2(7.1)	—	
	대학원졸	—	2(66.7)	—	1(33.3)	—	
전 체		5(14.3)	22(62.9)	5(14.3)	3(8.6)	—	

3. 교육과정

교관들에게 학교의 교육과정에 관하여 조사한 결과를 제시하면 다음과 같다.

1) 교육과정 운영

학교의 교육과정 운영에 관하여 교관들에게 조사한 결과는 다음의 〈표 38〉과 같다.

〈표 38〉에 의하면, 학교의 교육과정 운영에 있어서 교관들은 전체적으로 획일

적인 것(51.4%)으로 느끼고 있고, 다음으로 보통 정도인 것(28.6%)으로 느끼고 있는 것으로 나타났으며 일부는 '매우 획일적이다'에 반응(11.4%)하였다. 그러나 자율적이다(8.6%)와 매우 자율적이다는 매우 저조한 반응이거나 반응을 하지 않은 것으로 나타나 교관들이 느끼는 학교의 교육과정 운영은 상당히 획일적인 것으로 나타났다. 그리고 이러한 차이는 연령별, 계급별 및 학력별로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

〈표 38〉

N(%)

구 분		매우 획일적이다	획일적인 편이다	보통이다	자율적인 편이다	매우 자율적이다	χ^2
연 령 별	31-40세	2(14.3)	9(64.3)	3(21.4)	—	—	8.459
	41-50세	1(5.9)	6(35.3)	7(41.2)	3(17.6)	—	
	50세이상	1(25.0)	3(75.0)	—	—	—	
계 급 별	경 감	1(9.1)	6(54.5)	3(27.3)	1(9.1)	—	2.307
	경 위	3(13.6)	10(45.5)	7(31.8)	2(9.1)	—	
	기 타	—	2(100.0)	—	—	—	
학 력 별	전문대졸	—	2(50.0)	1(25.0)	1(25.0)	—	2.773
	대 학 졸	4(14.3)	14(50.0)	8(28.6)	2(7.1)	—	
	대학원졸	—	2(66.7)	1(33.3)	—	—	
전 체		4(11.4)	18(51.4)	10(28.6)	3(8.6)	—	

2) 교육과정 개편의 필요

교육과정 개편의 필요에 대하여 교관들에게 조사한 결과는 다음의 〈표 39〉와 같다.

〈표 39〉에 의하면, 교육과정 개편에 있어서 교관들은 전체적으로 교육과정이 개편되어야 하는 것으로 반응하고 있다. '그렇다'에 가장 많은 반응(57.1%)을 나타내고 있으며 다음으로 '그저 그렇다'에 반응(20.0%)하여 '그렇지 않은 편이다'에 반응(11.4%)한 것보다 높은 것으로 나타났다. 그리고 이러한 차이는 연령별,

계급별 및 학력별로 유의한 차이가 없는 것으로 나타나, 교관들은 전체적으로 교육과정의 개편이 이루어져야 하는 것으로 느끼고 있다.

〈표 39〉 N(%)

구 분		매우 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그저 그렇다	그렇다	매우그렇다	χ^2
연령 별	31-40세	2(14.3)	—	4(28.6)	8(57.1)	—	9.729
	41-50세	—	4(23.5)	2(11.8)	10(58.8)	1(5.9)	
	50세이상	1(25.0)	—	1(25.0)	2(50.0)	—	
계급 별	경 감	—	1(9.1)	1(9.1)	8(72.7)	1(9.1)	9.830
	경 위	2(9.1)	3(13.6)	6(27.3)	11(50.0)	—	
	기 타	1(50.0)	—	—	1(50.0)	—	
학 력 별	전문대졸	1(25.0)	2(50.0)	—	1(25.0)	—	11.271
	대 학 졸	2(7.1)	2(7.1)	7(25.0)	16(57.1)	1(3.6)	
	대학원졸	—	—	—	3(100.0)	—	
전 체		3(8.6)	4(11.4)	7(20.0)	20(57.1)	1(2.9)	

3) 교육과정 개편에서 중요한 점

교육과정 개편에서 중요한 요소에 관하여 교관들에게 조사한 결과는 다음의 〈표 40〉과 같다.

교육과정 개편에서 중요한 요소에 관하여 알아본 결과인 위의 〈표 40〉에 의하면, 교관들은 교육과정 개편의 요소로서 인성교육(48.6%)을 가장 고려할 요소로 느끼고 있는 것으로 나타났으며, 다음으로 실무교육(31.4%) 등의 순인 것으로 나타났다. 이러한 차이는 연령별 및 계급별에 있어서는 유의한 차이는 없는 것으로 나타났으나, 학력별에 있어서는 전문대학 출신자들은 실무교육을 중시(75.0%)한 반면, 대학교 졸업자는 인성교육(57.1%)을 중시한 것으로 나타나 유의한 차이를 보이고 있다($\chi^2=21.251$, $p<.01$).

〈표 40〉

N(%)

구 분		과목수	시간배당	실무교육	인성교육	기타	χ^2
연령별	31-40세	4(28.6)	-	3(21.4)	5(35.7)	2(14.3)	11.870
	41-50세	-	1(5.9)	6(35.3)	10(58.8)	-	
	50세이상	-	-	2(50.0)	2(50.0)	-	
계급별	경 감	2(18.2)	1(9.1)	3(27.3)	4(36.4)	1(9.1)	4.122
	경 위	2(9.1)	-	7(31.8)	12(54.5)	1(4.5)	
	기 타	-	-	1(50.0)	1(50.0)	-	
학력별	전문대졸	-	-	3(75.0)	1(25.0)	-	21.251**
	대 학 졸	4(14.3)	-	7(25.0)	16(57.1)	1(3.6)	
	대학원졸	-	1(33.3)	1(33.3)	-	1(33.3)	
전 체		4(11.4)	1(2.9)	11(31.4)	17(48.6)	2(5.7)	

4. 교관 대 피교육생의 비율

현재 근무하고 있는 학교의 교관 대 피교육생의 비율에 관하여 교관들에게 조사한 결과를 제시하면 다음의 〈표 41〉와 같다.

교관들이 근무하고 있는 학교의 교관 대 피교육생들 간의 비율에 관하여 조사한 결과인 〈표 41〉에 의하면, 전체적으로 교관 대 피교육생 간의 비율은 보통(62.9%)이거나 높은 편(25.7%)인 것으로 나타났다. 그러나 연령별에 있어서 30대는 보통(57.1%)이거나 낮은 편(낮다, 4.1%; 매우낮다, 14.3%)인 것으로 나타났으나, 40대는 보통(58.8%)이거나 높은 편(35.3%)인 것으로 나타났다. 그러나 이러한 차이가 연령별 계급별 및 학력별로 유의한 것은 아닌 것으로 나타났다.

〈표 41〉

N(%)

구 분		매우 높다	높은 편이다	보통이다	낮다	매우 낮다	χ^2
연령별	31-40세	—	3(21.4)	8(57.1)	1(4.1)	2(14.3)	8.289
	41-50세	1(5.9)	6(35.3)	10(58.8)	—	—	
	50세이상	—	—	4(100.0)	—	—	
계급별	경 감	1(9.1)	1(9.1)	7(63.6)	1(9.1)	1(9.1)	6.765
	경 위	—	7(31.8)	14(63.6)	—	1(4.5)	
	기 타	—	1(50.0)	1(50.0)	—	—	
학력별	전문대졸	—	—	4(100.0)	—	—	7.458
	대 학 졸	1(3.6)	8(28.6)	17(60.7)	1(3.6)	1(3.6)	
	대학원졸	—	1(33.3)	1(33.3)	—	1(33.3)	
전 체		1(2.9)	9(25.7)	22(62.9)	1(2.9)	2(5.7)	

5) 실무경력

교관들과 근무학교 동료들의 실무경력에 관하여 조사한 결과를 제시하면 다음의 〈표 42〉와 같다.

〈표 42〉

N(%)

구 분		매우 적다	적은 편이다	보통이다	많은 편이다	매우 많다	χ^2
연령별	31-40세	4(28.6)	6(42.9)	3(21.4)	1(7.1)	—	8.406
	41-50세	—	5(29.4)	10(58.8)	2(11.8)	—	
	50세이상	1(25.0)	1(25.0)	2(50.0)	—	—	
계급별	경 감	2(18.2)	3(27.3)	6(54.5)	—	—	3.102
	경 위	3(13.6)	8(36.4)	8(36.4)	3(13.6)	—	
	기 타	—	1(50.0)	1(50.0)	—	—	

학 력 별	전문대졸	—	2(50.0)	1(25.0)	1(25.0)	—	4.944
	대 학 졸	4(14.3)	10(35.7)	12(42.9)	2(7.1)	—	
	대학원졸	1(33.3)	—	2(66.7)	—	—	
전 체		5(14.3)	12(34.3)	15(42.9)	3(8.6)	—	

교관들과 근무학교 동료들의 실무경력에 관하여 조사한 <표 42>의 결과에 의하면, 교관들과 근무학교 동료들의 실무경력은 전체적으로 보통(42.9%)이거나 적은 편(34.3%)인 것으로 나타났다. 연령별에 있어서는 30대가 실무경력이 적은 것으로 나타났으며, 계급별로는 경위가 그리고 학력별로는 대학교 졸업자가 경력이 적다고 반응한 것으로 나타났다. 그러나 이러한 차이는 연령별, 계급별 및 학력별로 유의하지는 않은 것으로 나타났다.

6) 피교육자의 교육기간

학교에서 피교육자들에게 실시하는 교육기간에 관하여 교관들에게 조사한 결과는 다음의 <표 43>과 같다.

<표 43>

N(%)

구 분		매우 길다	긴편이다	보통이다	짧은 편이다	매우 짧은편이다	χ^2
연 령 별	31-40세	—	—	10(71.4)	3(21.4)	1(7.1)	9.498
	41-50세	—	5(29.4)	10(58.8)	2(11.8)	—	
	50세이상	—	—	2(50.0)	2(50.0)	—	
계 급 별	경 감	—	1(9.1)	6(54.5)	4(36.4)	—	5.182
	경 위	—	3(13.6)	15(68.2)	3(13.6)	1(4.5)	
	기 타	—	1(50.0)	1(50.0)	—	—	
학 력 별	전문대졸	—	1(25.0)	3(75.0)	—	—	5.649
	대 학 졸	—	4(14.3)	18(64.3)	5(17.9)	1(3.6)	
	대학원졸	—	—	1(33.3)	2(66.7)	—	
전 체		—	5(14.3)	22(62.9)	7(20.0)	1(2.9)	

피교육자들에게 실시하는 교육기간에 관하여 교관들에게 조사한 결과인 <표 43>에 의하면, 교관들은 피교육자들의 교육기간에 관하여 전체적으로 보통인 것(62.9%)으로 느끼고 있는 것으로 나타났으며, 다음으로 짧은 편(20.0%)에 그리고 긴편(14.3%) 등의 순으로 느끼고 있는 것으로 나타났다. 그리고 이러한 차이는 연령별, 계급별 및 학력별로 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

7) 담당 교육시간

교관들의 담당 교육시간에 관하여 조사한 결과를 제시하면 다음의 <표 44>과 같다.

<표 44>

N(%)

구 분		매우 많다	많은 편이다	보통이다	적은 편이다	매우 적다	χ^2
연령별	31-40세	—	4(28.6)	9(64.3)	1(7.1)	—	4.476
	41-50세	1(5.9)	3(17.6)	13(76.5)	—	—	
	50세이상	—	—	4(100.0)	—	—	
계급별	경 감	1(9.1)	3(27.3)	7(63.6)	—	—	3.872
	경 위	—	4(18.2)	17(77.3)	1(4.5)	—	
	기 타	—	—	2(100.0)	—	—	
학력별	전문대졸	—	—	4(100.0)	—	—	5.666
	대학졸	1(3.6)	5(17.9)	21(75.0)	1(3.6)	—	
	대학원졸	—	2(66.7)	1(33.3)	—	—	
전 체		1(2.9)	7(20.0)	26(74.3)	1(2.9)	—	

아래의 <표 44>의 결과에 의하면, 교관들이 담당하고 있는 교육시간은 전체적으로 보통(74.3%)이거나 많은 편(20.0%)인 것으로 나타났다. 그리고 이러한 차이는 연령별, 계급별 및 학력별로 유의한 차이는 아닌 것으로 나타났다.

4. 교육방법 및 평가

교관들에게 근무하고 있는 학교의 교육방법 및 평가에 관하여 조사한 결과는 다음과 같다.

1) 현행 교육체제 전환의 선행조건

현재의 군대식 교육을 지양하고 신사를 양성하기 위한 교육으로 전환하기 위한 선행조건에 관하여 교관들에게 알아본 결과를 제시하면 <표 45>과 같다.

<표 45>

- ① 교육여건 개선 ② 경찰교육 목표개선
 ③ 경찰의 자율성 보장 ④ 교육과정, 교육방법, 교육평가의 개선
 ⑤ 기타

구 분		①	②	③	④	⑤	N(%)
연령별	31-40세	8(57.1)	-	2(14.3)	-	-	6.519
	41-50세	5(29.4)	2(11.8)	7(41.2)	3(17.6)	-	
	50세이상	1(25.0)	-	2(50.0)	1(25.0)	-	
계급별	경 감	5(45.5)	-	2(18.2)	4(36.4)	-	10.981
	경 위	9(40.9)	1(4.5)	8(36.4)	4(18.2)	-	
	기 타	-	1(50.0)	1(50.0)	-	-	
학력별	전문대졸	1(25.0)	-	2(50.0)	1(25.0)	-	2.825
	대학졸	11(39.3)	2(7.1)	9(32.1)	6(21.4)	-	
	대학원졸	2(66.7)	-	-	1(33.3)	-	
전 체		14(40.0)	2(5.7)	11(31.4)	8(22.9)	-	

아래의 <표 45>의 결과에 의하면, 현재의 군대식 교육에서 신사를 양성하기 위한 교육으로의 전환에 필요한 선행조건에 관하여 교관들은 교육여건의 개선을

가장 시급한 사항(40.0%)으로 들고 있으며, 다음으로 경찰의 자율성 보장(31.4%)인 것으로 나타났으며, 세번째로는 교육과정, 교육방법 및 교육평가의 개선(22.9%)을 들고 있다. 그리고 이러한 차이는 연령별, 계급별 및 학력별에 있어서 유의한 차이는 아닌 것으로 나타났다.

2) 현재의 교육방법에 대한 의견

교관들에게 현재 학교에서 실시하고 있는 교육방법에 관하여 조사한 결과는 다음의 <표 46>와 같다.

<표 46> N(%)

구 분		매우 불만족한다	불만족한다	보통이다	만족한다	매우 만족한다	χ^2
연 령 별	31-40세	—	7(50.0)	7(50.0)	—	—	4.703
	41-50세	—	3(17.6)	13(76.5)	1(5.9)	—	
	50세이상	—	2(50.0)	2(50.0)	—	—	
계 급 별	경 감	—	3(27.3)	7(63.6)	1(9.1)	—	2.567
	경 위	—	8(36.4)	14(63.6)	—	—	
	기 타	—	1(50.0)	1(50.0)	—	—	
학 력 별	전문대졸	—	—	4(100.0)	—	—	2.857
	대 학 졸	—	11(39.3)	16(57.1)	1(3.6)	—	
	대학원졸	—	1(33.3)	2(66.7)	—	—	
전 체		—	12(34.3)	22(62.9)	1(2.9)	—	

현재 학교에서 실시하고 있는 교육방법에 관하여 조사한 결과인 <표 46>에 의하면, 교관들은 현재의 교육방법에 관하여 가장 많은 교관들이 보통(62.9%) 정도라고 들고 있으며 다음으로 불만족한 것(34.3%)으로 나타났다. 그러나 만족하다는 데에 낮은 반응(2.9%)을 보이고 있으며, 이러한 차이는 연령별, 계급별 및 학력별에 있어서 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

3) 불만족 교육방법

교관들에게 현재의 교육방법이 불만족하다면 어떠한 유형이 불만족한 것이가에 관하여 조사한 결과는 다음의 <표 47>과 같다.

현재의 불만족한 교육방법에 관하여 알아본 결과인 위의 <표 47>에 의하면, 교관들은 불만족한 교육방법에 있어서 기타항을 가장 많이 반응(54.3%)하고 있어 불만족한 제3의 유형이 있는 것으로 나타났으며, 다음으로 강의위주의 교육방법(22.9%)과 암기위주의 교육방법(17.1%) 등의 순으로 나타났다.

그리고 이러한 차이는 연령별, 계급별 및 학력별에 있어서 유의한 차이는 없는 것으로 나타났으며, 교관들에게 있어서 불만족한 기타 유형의 교육방법이 무엇인가에 관하여 확인할 필요가 있다.

<표 47>

N(%)

구 분		강의위주	판서위주	암기위주	이론위주	기타	χ^2
연 령 별	31-40세	4(28.6)	-	2(14.3)	1(7.1)	7(50.0)	6.269
	41-50세	4(23.5)	-	4(23.5)	-	9(52.9)	
	50세이상	-	-	-	1(25.0)	3(75.0)	
계 급 별	경 감	4(36.4)	-	-	-	7(63.6)	7.327
	경 위	3(13.6)	-	6(27.3)	2(9.1)	11(50.0)	
	기 타	1(50.0)	-	-	-	1(50.0)	
학 력 별	전문대졸	-	-	1(25.0)	-	3(75.0)	2.777
	대 학 졸	7(25.0)	-	5(17.9)	2(7.1)	14(50.0)	
	대학원졸	1(33.3)	-	-	-	2(66.7)	
전 체		8(22.9)	-	6(17.1)	2(5.7)	19(54.3)	

4) 피교육생 평가방법

피교육생들에게 실시하고 있는 현재의 평가방법에 관하여 교관들에게 조사한

결과는 다음의 <표 48>와 같다.

피교육생들의 평가방법에 관하여 교관들에게 알아본 결과인 아래의 <표 48>에 의하면, 교관들은 현재 실시하고 있는 피교육생들의 평가방법에 대하여 ‘보통이다’에 가장 많은 반응(54.3%)을 하였으며, 다음으로 ‘불합리한 편이다’와 ‘합리적인 편이다’에 반응(각각 22.9%)하여 현재 사용하고 있는 피교육생들의 평가방법은 보통인 것으로 나타났다. 그리고 이러한 차이는 연령별, 계급별 및 학력별로 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

<표 48>

N(%)

구 분		매우 불합리하다	불합리한 편이다	보통이다	합리적인 편이다	매우 합리적이다	χ^2
연령별	31-40세	—	5(35.7)	7(50.0)	2(14.3)	—	9.239
	41-50세	—	1(5.9)	12(70.6)	4(23.5)	—	
	50세이상	—	2(50.0)	—	2(50.0)	—	
계급별	경 감	—	4(36.4)	4(36.4)	3(27.2)	—	3.506
	경 위	—	4(18.2)	14(63.6)	4(18.2)	—	
	기 타	—	—	1(50.0)	1(50.0)	—	
학력별	전문대졸	—	—	3(75.0)	1(25.0)	—	2.673
	대 학 졸	—	8(28.6)	14(50.0)	6(21.4)	—	
	대학원졸	—	—	2(66.7)	1(33.3)	—	
전 체		—	8(22.9)	19(54.3)	8(22.9)	—	

5) 피교육생들의 중도탈락률

현재 학교에서의 피교육생들의 중도탈락률에 관하여 교관에게 알아본 결과는 다음의 <표 49>와 같다.

아래의 <표 49>에 의하면, 교관들은 피교육생들의 중도탈락률에 있어서 전체적으로 ‘매우 낮은 편’이라고 반응(57.1%)하였으며, 다음으로 ‘낮은 편’에 반응(25.

7%)하였다. 그러므로 현재 피교육생들의 중도탈락률은 아주 낮은 상태인 것으로 나타났으며, 이러한 차이는 연령별, 계급별 및 학력별로 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

〈표 49〉

N(%)

구 분		매우 높다	높은 편이다	보통이다	낮은 편이다	매우 낮은 편이다	x ²
연령별	31-40세	—	—	3(21.4)	2(14.3)	9(64.3)	2.770
	41-50세	—	—	3(17.6)	5(29.4)	9(52.9)	
	50세이상	—	—	—	2(50.0)	2(50.0)	
계급별	경 감	—	—	1(9.0)	5(45.5)	5(45.5)	4.746
	경 위	—	—	5(22.7)	4(18.2)	13(59.1)	
	기 타	—	—	—	—	2(100.0)	
학력별	전문대졸	—	—	—	1(25.0)	3(75.0)	1.907
	대학졸	—	—	6(21.4)	7(25.0)	15(63.5)	
	대학원졸	—	—	—	1(33.3)	2(66.7)	
전 체		—	—	6(17.1)	9(25.7)	20(57.1)	

6) 피교육생들의 교육에 대한 열의

피교육생들의 교육에 대한 열의 정도에 관하여 교관들에게 알아본 결과는 다음의 〈표 50〉과 같다.

피교육생들의 교육에 대한 열의 정도에 관하여 교관들에게 알아본 결과인 〈표 50〉에 의하면, 교관들은 전체적으로 피교육생들의 교육에 대한 열의 정도는 보통(42.9%)이라고 느끼고 있으며, 다음으로 ‘낮은 편이다’에 반응(28.6%)하였으며, 그리고 ‘높은 편이다’에 반응(22.9%)하여 피교육생들의 교육에 대한 열의의 정도는 어느 정도 낮은 것으로 보인다. 그리고 이러한 차이는 연령별, 계급별 및 학력별로 유의한 차이는 아닌 것으로 나타났다.

〈표 50〉

N(%)

구 분		매우 낮다	낮은 편이다	보통이다	높은 편이다	매우 높다	χ^2
년 령 별	31-40세	—	5(35.7)	4(28.6)	4(28.6)	1(7.1)	7.358
	41-50세	1(5.9)	4(23.5)	10(58.8)	2(11.8)	—	
	50세이상	—	1(25.0)	1(25.0)	2(50.0)	—	
계 급 별	경 감	1(9.1)	4(36.4)	2(18.2)	4(36.4)	—	9.705
	경 위	—	5(22.7)	13(59.1)	3(13.6)	1(4.5)	
	기 타	—	1(50.0)	—	1(50.0)	—	
학 력 별	전문대졸	—	1(25.0)	2(50.0)	1(25.0)	—	4.444
	대 학 졸	1(3.6)	9(32.1)	12(42.9)	5(17.9)	1(3.6)	
	대학원졸	—	—	1(33.3)	2(66.7)	—	
전 체		1(2.9)	10(28.6)	15(42.9)	8(22.9)	1(2.9)	

5. 시설 및 예산

시설 및 예산에 관하여 교관들에게 알아본 결과는 다음과 같다.

1) 교육시설 상태

교관들이 근무하고 있는 학교의 교육시설 상태에 관하여 교관들에게 조사한 결과는 다음의 〈표 51〉과 같다.

〈표 51〉에 의하면, 학교의 교육시설에 관하여 교관들은 전체적으로 열악한 편(42.9%)이라고 느끼고 있으며, 다음으로 매우 열악하다(28.6%)고 반응하므로써 현재 학교의 교육시설은 열악한 것으로 나타났다. 이러한 차이는 연령별, 계급별 및 학력별로 유의한 차이는 없는 것으로 나타나, 교관들은 전체적으로 학교의 교육시설이 열악한 편으로 느끼고 있는 것으로 나타났다.

〈표 51〉

N(%)

구 분		매우 열악하다	열악한 편이다	보통이다	좋은 편이다	매우 좋다	χ^2
연 령 별	31-40세	5(35.7)	7(50.0)	2(14.3)	-	-	5.623
	41-50세	5(29.4)	5(29.4)	6(35.3)	1(5.9)	-	
	50세이상	-	3(75.0)	1(25.0)	-	-	
계 급 별	경 감	5(45.5)	4(36.4)	2(18.2)	-	-	4.790
	경 위	4(18.2)	11(50.0)	6(27.3)	1(4.5)	-	
	기 타	1(50.0)	-	1(50.0)	-	-	
학 력 별	전문대졸	1(25.0)	1(25.0)	2(50.0)	-	-	4.056
	대 학 졸	7(25.0)	13(46.4)	7(25.0)	1(3.6)	-	
	대학원졸	2(66.7)	1(33.3)	-	-	-	
전 체		10(28.6)	15(42.9)	9(25.7)	1(2.9)	-	

2. 열악한 교육시설 유형

학교 교육시설 중에서 열악한 교육시설의 유형에 관하여 교관들에게 조사한 결과는 다음의 〈표 52〉와 같다.

교관들에게 열악한 교육시설의 유형에 관하여 알아본 결과인 〈표 52〉에 의하면, 열악한 교육시설에 관하여 교관들은 교육기자재를 가장 우선으로 제시(45.6%)하고 있으며, 다음으로 기타항(25.7%) 그리고 강의실(14.3%) 등의 순으로 제시하고 있다. 그러므로 현재 학교에서 가장 열악한 상태는 교육기자재인 것으로 나타났으며, 다음으로 제3의 열악한 교육시설이 무엇인지를 밝혀야 하겠다. 그리고 이러한 차이는 연령별, 계급별 및 학력별로 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

〈표 52〉

N(%)

구 분		교육 기자재	식당	강의실	교수실	기타	χ^2
연 령 별	31-40세	6(42.9)	—	3(21.4)	1(7.1)	4(28.6)	4.772
	41-50세	7(41.2)	2(11.8)	2(11.8)	2(11.8)	4(23.5)	
	50세이상	3(75.0)	—	—	—	1(25.0)	
계 급 별	경 감	5(45.5)	1(9.1)	—	2(18.2)	3(27.3)	5.568
	경 위	10(45.5)	1(4.5)	5(22.7)	1(4.5)	5(22.7)	
	기 타	1(50.0)	—	—	—	1(50.0)	
학 력 별	전문대졸	1(25.0)	—	1(25.0)	—	2(50.0)	3.852
	대 학 졸	13(46.4)	2(7.1)	4(14.3)	3(10.7)	6(21.4)	
	대학원졸	2(66.7)	—	—	—	1(33.3)	
전 체		16(45.7)	2(5.7)	5(14.3)	3(8.6)	9(25.7)	

3. 예산 우선순위

교육시설을 개선하기 위한 예산의 편성에 있어서 우선 순위에 관하여 교관들에게 알아본 결과는 다음의 〈표 53〉과 같다.

예산의 우선순위에 관하여 알아본 결과인 〈표 53〉에 의하면, 교관들은 예산의 우선순위에 있어서 ‘교육기자재’에 가장 많은 반응(48.6%)을 하여 가장 시급히 예산을 편성하여야 하는 항목으로 들고 있으며, 다음으로 ‘강의실’에 반응(25.7%)하여 강의실의 개선도 필요함을 들고 있다. 또한 기타항에도 높은 반응(20.0%)을 하여 예산편성의 우선순위에 제3의 요인이 있음을 알 수 있다. 그리고 이러한 차이는 연령별, 계급별 및 학력별로 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

〈표 53〉

N(%)

구 분		어학 실습실	컴퓨터	강의실	교육기자재	기타	χ^2
연 령 별	31-40세	—	1(7.1)	4(28.6)	6(42.9)	3(21.4)	4.233
	41-50세	1(5.9)	—	4(23.5)	8(47.1)	4(23.5)	
	50세이상	—	—	1(25.0)	3(75.0)	—	
계 급 별	경 감	—	—	3(27.3)	4(36.4)	4(36.4)	5.481
	경 위	1(4.5)	1(4.5)	6(27.3)	11(50.0)	3(13.6)	
	기 타	—	—	—	2(100.0)	—	
학 력 별	전문대졸	1(25.0)	—	—	3(75.0)	—	11.026
	대 학 졸	—	1(3.6)	8(28.6)	13(46.4)	6(21.4)	
	대학원졸	—	—	1(33.3)	1(33.3)	1(33.3)	
전 체		1(2.9)	1(2.9)	9(25.7)	17(48.6)	7(20.0)	

설 문 지(경찰용)

안녕하십니까.

이 설문지는 경찰청 치안연구소에서 경찰교육제도의 개선연구를 수행하기 위해 작성된 것입니다.

귀하의 성실한 응답은 우리 나라 경찰교육제도의 개선연구에 활용될 것이므로 모든 문항에 솔직하고 빠짐없이 응답하여 주시면 감사하겠습니다.

설문 내용에 대해서는 귀하의 비밀이 보장되며, 연구목적 이외에는 사용되지 않음을 알려드립니다.

감사합니다.

1995년 6월 24일

경찰청 치안연구소

(서울특별시 서대문구 미근동 209번지 전화: 02-365-2241.)

* 다음 질문을 읽고 귀하의 의견에 가까운 항목을 골라 ○표 해 주십시오.
(단, 특별한 언급이 없는 한 각 문항에 대해서 한 항목에만 ○표 해 주십시오)

* 경찰관의 직무 만족도

1. 귀하의 직업이 경찰관이란 것에 대하여?
(1) 만족한다() (2) 그저 그렇다() (3) 만족이다()
2. 앞으로 후손들에게 경찰관이라는 직업을 권한다면?
(1) 적극적으로 권함() (2) 권할 수 있을 것 같다()
(3) 권할 수 없을 것 같다() (4) 절대 권하지 않음()
3. 현재 담당하고 있는 업무는 귀하의 능력에 맞는다고 생각하십니까?
(1) 맞는다() (2) 그저 그렇다() (3) 전혀 맞지 않는다()
4. 귀하는 현재 직장에서 인정 받고 있다고 생각하십니까?
(1) 항상 인정받음() (2) 가끔 인정받음()
(3) 대체로 인정 못받음() (4) 전혀 인정 못받음()
5. 수당을 포함한 봉급으로 생활하기는 어떠합니까?
(1) 아주 충분() (2) 충분() (3) 보통()
(4) 부족() (5) 아주 부족()
6. 귀하가 담당하고 있는 업무량은?
(1) 너무적어 심심하다() (2) 좀적다() (3) 적당하다()
(4) 많은 편이다() (5) 너무 많아 힘에 겨웁다()
7. 경찰관으로서의 장래를 생각하면?

- (1) 희망감이 있다() (2) 별로 심적동요가 없다()
 (3) 불안감이 든다() (4) 잘 모르겠다()

8. 직장의 근무환경은 만족스러운 정도라고 생각하십니까?

- (1)정말 그렇다() (2)그렇다() (3)보통이다()
 (4)그렇지 않다() (5)전혀 그렇지 않다()

9. 근무시간은 만족스러운 정도라고 생각하십니까?

- (1)정말 그렇다() (2)그렇다() (3)보통이다()
 (4)그렇지 않다() (5)전혀 그렇지 않다()

10. 가정생활의 충실과 경찰생활이 이루는 조화도는?

- (1)조화가 썩 잘 됨() (2)조화되는 편()
 (3)조화되지 않는 편() (4)전혀 조화되지 않음()

11. 귀하가 지금 근무하고 있는 곳의 직장의 분위기는?

- (1) 화목() (2) 그저 그렇다() (3) 냉혹() (4) 모략 증상()

12. 귀하는 부하직원들이 명령이나 지시를 잘 따른다고 생각하십니까?

- (1)정말 그렇다() (2)그렇다() (3)보통이다()
 (4)그렇지 않다() (5)전혀 그렇지 않다()

13. 귀하는 부하통솔을 권위적으로 하는 것이 능률적이라고 생각하십니까?

- (1)정말 그렇다() (2)그렇다() (3)보통이다()
 (4)그렇지 않다() (5)전혀 그렇지 않다()

14. 귀하는 근무 중 업무와 관련하여 직무교육(보수교육)이 필요하다고 생각하십니까?

- (1)정말 그렇다() (2)그렇다() (3)보통이다()
 (4)그렇지 않다() (5)전혀 그렇지 않다()

15. 교육이 필요하다면 주로 어느부문의 교육이 강조되어야 한다고 생각하십니까?

- (1)이론교육() (2)실무교육() (3)인성교육()

* 자아의식도

1. 귀하는 사적인 일로 직장에서 장거리 전화를 하는 것을 당연하게 생각하십니까?

- (1)정말 그렇다() (2)그렇다() (3)보통이다()
 (4)그렇지 않다() (5)전혀 그렇지 않다()

2. 귀하는 개인적 업무를 위해서 상사가 일을 시키는 것을 당연하다고 생각하십니까?

- (1)정말 그렇다() (2)그렇다() (3)보통이다()
 (4)그렇지 않다() (5)전혀 그렇지 않다()

3. 귀하는 우리 사회에서 법과 질서대로 하다가는 손해를 본다고 생각하십니까?

- (1)정말 그렇다() (2)그렇다() (3)보통이다()
 (4)그렇지 않다() (5)전혀 그렇지 않다()

4. 귀하는 경찰관이 대체로 규정에 따라서 업무를 처리한다고 생각하십니까?

- (1)정말 그렇다() (2)그렇다() (3)보통이다()
 (4)그렇지 않다() (5)전혀 그렇지 않다()

5. 귀하는 업무처리 중에 상사나 동료의 청탁은 있을 수 있다고 생각하십니까?

- (1)정말 그렇다() (2)그렇다() (3)보통이다()
 (4)그렇지 않다() (5)전혀 그렇지 않다()

6. 귀하는 업무처리 중에 연고(혈연, 지연, 학연)가 있으면 좀 더 잘 봐주어도 괜찮다고 생각하십니까?
 (1)정말 그렇다() (2)그렇다() (3)보통이다()
 (4)그렇지 않다() (5)전혀 그렇지 않다()
7. 귀하는 근무 중 시민들의 복장이나 외모에 따라 차별을 한 적이 있다고 생각하십니까?
 (1)정말 그렇다() (2)그렇다() (3)보통이다()
 (4)그렇지 않다() (5)전혀 그렇지 않다()
8. 귀하는 순찰 중에 못사는 동네보다 잘사는 동네의 순찰횟수가 많아야 한다고 생각하십니까?
 (1)정말 그렇다() (2)그렇다() (3)보통이다()
 (4)그렇지 않다() (5)전혀 그렇지 않다()
9. 귀하는 직속상사에게 옳다고 생각하는 것은 무엇이든지 다 말할 수 있다고 생각하십니까?
 (1)정말 그렇다() (2)그렇다() (3)보통이다()
 (4)그렇지 않다() (5)전혀 그렇지 않다()
10. 귀하는 현재 경찰이라는 조직이 경직되어 있다고 생각하십니까?
 (1)정말 그렇다() (2)그렇다() (3)보통이다()
 (4)그렇지 않다() (5)전혀 그렇지 않다()
11. 만약 경직 되어 있다면 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?
 (1)경찰을 지원하는 사람들 자체의 성향 때문에()
 (2)경찰에 임용되고 나서 받은 군대식 교육의 영향 때문에()
 (3)대외비를 취급하는 등 경찰조직의 특수성 때문에()

- (4)시민들과의 접촉시 원활한 업무수행을 위해서()
12. 귀하는 범죄신고가 있을 때 다른 업무에 우선해서 출동해야 한다고 생각하십니까?
- (1)정말 그렇다() (2)그렇다() (3)보통이다()
 (4)그렇지 않다() (5)전혀 그렇지 않다()
13. 귀하는 일상적인 업무처리를 함에 있어서 기본자세를 어떻게 가지십니까?
- (1)아주 적극적으로 대한다()
 (2)적극적으로 대한다()
 (3)눈치껏 적당히 한다()
 (4)소극적으로 한다()
 (5)아주 소극적으로 한다()
14. 귀하는 길을 잃어버린 사람이 안내를 요청할 때 경찰이 책임을 져야 한다고 생각하십니까?
- (1)정말 그렇다() (2)그렇다() (3)보통이다()
 (4)그렇지 않다() (5)전혀 그렇지 않다()
15. 경찰에 대한 사회적 존경도가 크다고 생각하십니까?
- (1)정말 그렇다() (2)그렇다() (3)보통이다()
 (4)그렇지 않다() (5)전혀 그렇지 않다()

* 대민의식도

1. '법과 인권'에 대한 귀하의 의견은?
- (1)인권이 법질서보다 앞서야 한다()
 (2)법질서를 위해 인권은 다소 무시되도 좋다()

(3)비례되어야 한다()

(4)기타()

2. 경찰관이 가난하고 무력한 피의자를 대할 때 받는 귀하의 생각은?

(1)피의자의 인권이 충분히 존중되고 있다()

(2)보통정도이다()

(3)경우에 따라 인권이 존중되지 않는다()

(4)전적으로 인권이 무시되고 있다()

3. 시민의 협력과 이해를 얻는 데 가장 효과적이라고 생각하는 방법은?

(1)친절 겸손()

(2)인권 옹호()

(3)민폐근절()

(4)민원의 신속처리()

(5)경찰관의 생활보장()

(6)법의 보장()

(7)매스콤의 협조()

4. 부하들의 대민 의식은?

(1)친절하고 봉사적()

(2)관료적이고 지도적()

(3)대민봉사정신이 앞서지 않고 기계적()

(4)기분에 따라서 한다()

5. 귀하는 업무처리 중에 시민이 일을 잘 보아 줄 것을 부탁할 때 그 사례를 당연하게 생각하십니까?

(1)정말 그렇다() (2)그렇다() (3)보통이다()

(4)그렇지 않다() (5)전혀 그렇지 않다()

6. 귀하는 개인의 자유를 다소 희생시키더라도 질서유지가 국가발전에 꼭 필요하다고 생각하십니까?

- (1)정말 그렇다() (2)그렇다() (3)보통이다()
 (4)그렇지 않다() (5)전혀 그렇지 않다()

7. 귀하는 경찰의 업무수행 과정에 시민들의 참여가 활성화되어 있다고 생각하십니까?

- (1)정말 그렇다() (2)그렇다() (3)보통이다()
 (4)그렇지 않다() (5)전혀 그렇지 않다()

8. 귀하는 시민이 경찰을 신뢰한다고 생각하십니까?

- (1)정말 그렇다() (2)그렇다() (3)보통이다()
 (4)그렇지 않다() (5)전혀 그렇지 않다()

9. 만약 시민이 경찰을 불신한다면 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

- (1)인권침해() (2)부정,비리() (3)권위주의 태도()
 (4)불친절() (5)과잉단속()

10. 귀하는 지역사회에서 시민과 경찰과의 의사소통이 잘 이루어지고 있다고 보십니까?

- (1)정말 그렇다() (2)그렇다() (3)보통이다()
 (4)그렇지 않다() (5)전혀 그렇지 않다()

11. 귀하는 시민들이 경찰의 업무를 잘 이해한다고 생각하십니까?

- (1)정말 그렇다() (2)그렇다() (3)보통이다()
 (4)그렇지 않다() (5)전혀 그렇지 않다()

12. 귀하는 시민들이 경찰의 범집행업무에 잘 순응한다고 생각하십니까?

- (1)정말 그렇다() (2)그렇다() (3)보통이다()
 (4)그렇지 않다() (5)전혀 그렇지 않다()

13. 경찰의 업무처리 중 시민이 가장 불만으로 생각하는 것은 무엇이라고 생각하십니까?

- (1) 업무처리 속도가 늦다()
 (2) 경찰관들의 태도 불친절()
 (3) 민원처리 불공평()
 (4) 금품요구()

14. 귀하는 근무 중에 시민들에게 바른말과 공손한 자세를 보이는 편입니까?

- (1) 정말 그렇다() (2) 그렇다() (3) 보통이다()
 (4) 그렇지 않다() (5) 전혀 그렇지 않다()

15. 귀하는 경찰 임용시 교육의 방향으로 다음 중 어느 것이 바람직하다고 생각하십니까?

- (1) 조직을 위한 관료인으로()
 (2) 국가의 이익을 우선시 여기는 공무원으로()
 (3) 공동체의 이익을 도모하는 신사로()

* 일반사항

1. 귀하의 연령은?

- ___ (1) 20세 이상~30세 미만 ___ (2) 30세 이상~40세 미만
 ___ (3) 40세 이상~50세 미만 ___ (4) 50세 이상

2. 귀하의 계급은?

- ___ (1) 경감 ___ (2) 경위 ___ (3) 경사 ___ (4) 경장 ___ (5) 순경

3. 귀하의 근무지는? (예: 동대문 경찰서)

()경찰서

4. 귀하의 학력은?

___(1) 고등학교 ___(2) 전문대학 ___(3) 대학교 ___(4) 대학원

5. 귀하는 어떠한 채용방법에 의해 경찰에 임용되셨습니까?

___(1) 순경공채 ___(2) 경장·경사특채 ___(3) 간부후보생
___(4) 경찰대학 ___(5) 기타

설문지(교수/교관)

이 설문지는 경찰청 치안연구소에서 경찰교육제도의 개선연구를 수행하기 위해 작성된 것입니다.

귀하의 성실한 응답은 우리 나라 경찰교육제도의 개선연구에 활용될 것이므로 모든 문항에 솔직하고 빠짐없이 응답하여 주시면 감사하겠습니다.

설문 내용에 대해서는 귀하의 비밀이 보장되며, 연구목적 이외의 사용되지 않음을 알려드립니다.

감사합니다.

1995년 6월 24일

경찰청 치안연구소

(서울특별시 서대문구 미군동 209번지 전화: 02-365-2241)

* 다음 질문을 읽고 귀하의 의견에 가까운 항목을 골라 V표 해 주십시오.
(단, 특별한 언급이 없는 한 각 문항에 대해서 한 항목에만 V해 주십시오.)

I. 근무여건

1. 귀하를 포함한 교직원들의 보수체제는 어떻다고 보십니까?

- ___ (1) 매우 불합리하다. ___ (2) 불합리하다. ___ (3) 보통이다.
___ (4) 합리적인 편이다. ___ (5) 매우 합리적인 편이다.

2. 귀하가 근무하고 있는 학교 동료들의 사기는 어떻다고 보십니까?

- ___ (1) 매우 낮다. ___ (2) 낮은 편이다. ___ (3) 보통이다.
___ (4) 높은 편이다. ___ (5) 매우 높다.

3. 귀하는 직장을 옮기실 생각을 하고 계십니까?

- ___ (1) 매우 그렇다. ___ (2) 그렇다. ___ (3) 그저 그렇다.
___ (4) 그렇지 않다. ___ (5) 전혀 그렇지 않다.

4. 옮기실 생각이 있으시다면 그 이유는 무엇입니까?

- ___ (1) 보수 ___ (2) 근무시간 ___ (3) 잡무
___ (4) 자녀교육 ___ (5) 사회적 지위 ___ (6) 기타

5. 학교 운영자와 교수/교관들과의 관계는 어떻습니까?

- ___ (1) 매우 비협조적이다. ___ (2) 비협조적이다. ___ (3) 보통이다.
___ (4) 협조적인 편이다. ___ (5) 매우 협조적이다.

6. 교수/교관들과 피교육생들과의 관계는 어떻습니까?

- ___ (1) 매우 비민주적이다. ___ (2) 비민주적이다. ___ (3) 보통이다.
___ (4) 민주적인 편이다. ___ (5) 매우 민주적이다.

II. 교육행정

7. 귀하가 근무하고 있는 학교의 행정은 어떻다고 생각하십니까?

- ___ (1) 매우 효율적이다. ___ (2) 효율적이다. ___ (3) 보통이다
___ (4) 비효율적이다. ___ (5) 매우 비효율적이다.

8. 귀하가 근무하고 계시는 학교 근무자들의 인사이동은 어떻다고 생각하십니까?

- ___ (1) 매우 많다. ___ (2) 많은 편이다. ___ (3) 보통이다.
___ (4) 적은 편이다. ___ (5) 매우 적다.

9. 피교육생 선발과정에 문제가 있다고 보십니까?

- ___ (1) 매우 문제가 많다. ___ (2) 문제가 있는 편이다.
___ (3) 보통이다. ___ (4) 문제가 없는 편이다. ___ (5) 문제가 전혀없다.

10. 피교육생들의 자질은 어떻다고 생각하십니까?

- ___ (1) 매우 낮다. ___ (2) 낮은 편이다. ___ (3) 보통이다.
___ (4) 높은 편이다. ___ (5) 매우 높다.

11. 자질이 부족하다면 어떤 유인체제(incentive system)가 있다고 생각하십니까?

- ___ (1) 보수를 높인다. ___ (2) 승진기간을 대폭 줄인다.
___ (3) 해외유학 및 연수 기회를 확대한다.
___ (4) 근무 여건을 획기적으로 개선한다.
___ (5) 자녀교육에 혜택을 준다. ___ (6) 기타

12. 귀하는 경찰진급 제도에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ___ (1) 매우 비합리적이다. ___ (2) 비합리적이다. ___ (3) 보통이다.
___ (4) 합리적인 편이다. ___ (5) 매우 합리적이다.

Ⅲ. 교육과정

13. 귀하가 근무하고 계시는 학교의 교수/교관 대 피교육생의 비율은 어떻다고 생각하십니까?

- ___ (1) 매우 높다. ___ (2) 높은 편이다. ___ (3) 보통이다.
___ (4) 낮다. ___ (5) 매우 낮다.

14. 귀하를 포함한 동료들의 실무경력이 어떻다고 생각하십니까?

- ___ (1) 매우 많다. ___ (2) 많은 편이다. ___ (3) 보통이다.
___ (4) 높은 편이다. ___ (5) 매우 높다.

15. 귀하의 학교에서 피교육자들에게 실시하는 교육기간은 어떻다고 생각하십니까?

- ___ (1) 매우 길다. ___ (2) 긴 편이다. ___ (3) 보통이다.
___ (4) 짧은 편이다. ___ (5) 매우 짧은 편이다.

16. 귀하가 맡으신 교육시간은 어떻습니까?

- ___ (1) 매우 많다. ___ (2) 많은 편이다. ___ (3) 보통이다.
___ (4) 적은 편이다. ___ (5) 매우 적다.

17. 교육방법에 대해서 어떻게 생각하십니까?

- ___ (1) 매우 만족한다. ___ (2) 만족한다. ___ (3) 보통이다.
___ (4) 불만족하다. ___ (5) 매우 불만족하다.

18. 교육방법에 대해 만족하지 않는다면 어떤 면에서 그렇다고 생각하십니까?

(한 가지 이상을 선택해도 무방)

- ___ (1) 강의위주 ___ (2) 판서위주 ___ (3) 암기 위주
___ (4) 이론위주 ___ (5) 기타(무엇?)

19. 피교육생들에 대한 평가는 어떻다고 생각하십니까?

- ___ (1) 매우 불합리하다. ___ (2) 불합리한 편이다. ___ (3) 보통이다.
___ (4) 합리적인 편이다. ___ (5) 매우 합리적이다.

20. 피교육생들의 중도 탈락률은 어떻습니까?

- ___ (1) 매우 높다. ___ (2) 높은 편이다. ___ (3) 보통이다.
___ (4) 높은 편이다. ___ (5) 매우 높다.

21. 교육과정 운영은 어떻다고 생각하십니까?

- ___ (1) 매우 획일적이다. ___ (2) 획일적인 편이다. ___ (3) 보통이다.
___ (4) 자율적인 편이다. ___ (5) 매우 자율적이다.

22. 교육과정의 개편이 이루어져야 한다고 보십니까?

- ___ (1) 매우 그렇지 않다. ___ (2) 그렇지 않은 편이다.
___ (3) 그저 그렇다. ___ (4) 그렇다. ___ (5) 매우 그렇다.

23. 교육과정 개편에서 가장 중요한 점은 무엇입니까?

- ___ (1) 과목수 ___ (2) 시간배당 ___ (3) 실무교육
___ (4) 인성교육 ___ (5) 기타

24. 피교육자들의 교육에 대한 열의는 어떻다고 보십니까?

- ___ (1) 매우 낮다. ___ (2) 낮은 편이다. ___ (3) 보통이다.
___ (4) 높은 편이다. ___ (5) 매우 높다.

IV. 시설 및 예산

25. 귀하가 근무하고 있는 학교의 교육시설은 어떻게 보십니까?

- ___ (1) 매우 열악하다. ___ (2) 열악한 편이다. ___ (3) 보통이다.
___ (4) 좋은 편이다. ___ (5) 매우 높다.

26. 교육시설이 열악하다면 어떤 것들이 있습니까?

- ___ (1) 도서관 ___ (2) 교육기자재 ___ (3) 식당
___ (4) 강의실 ___ (5) 교수실 ___ (6) 기타(무엇?)

27. 그렇다면 어디에 예산의 우선순위를 두어야 한다고 생각하십니까?

- ___ (1) 어학실습실 ___ (2) 컴퓨터 ___ (3) 도서관
___ (4) 강의실 ___ (5) 기타(무엇?)

* 다음을 읽고 해당되는 번호에 V표 해 주십시오.

28. 귀하의 연령은?

- ___ (1) 20세 이상~30세 미만 ___ (2) 30세 이상~40세 미만
___ (3) 40세 이상~50세 미만 ___ (4) 50세 이상

29. 귀하의 계급은?

- ___ (1) 경감 ___ (2) 경위 ___ (3) 경사 ___ (4) 경장 ___ (5) 순경

30. 귀하의 근무지는?

- ___ (1) 경찰대학 ___ (2) 경찰종합학교 ___ (3) 중앙경찰학교

31. 귀하의 학력은?

___(1) 고등학교 ___(2) 전문대학 ___(3) 대학교 ___(4) 대학원

32. 귀하는 어떠한 채용방법에 의해 경찰에 임용되셨습니까?

___(1) 순경공채 ___(2) 경장·경사특채 ___(3) 간부후보생
___(4) 경찰대학 ___(5) 기타

33. 경찰교육 개선을 위한 구체적인 방안은 어떤 것이 있을까요? 귀하가 생각하는 어떤 의견도 좋으니 구체적으로 기록하여 주시면 감사하겠습니다.(뒷면을 이용하여 주십시오.)

끝까지 응답해 주셔서 감사합니다.

귀하의 협조는 우리 나라 경찰교육제도의 개선에 많은 도움을 줄 것입니다.

설 문 지(교육대상자)

안녕하십니까.

이 설문지는 경찰청 치안연구소에서 경찰교육제도의 개선연구를 수행하기 위해 작성된 것입니다.

귀하의 성실한 응답은 우리 나라 경찰교육제도의 개선에 활용될 것이므로 모든 문항에 솔직하고 빠짐없이 응답하여 주시면 감사하겠습니다.

설문 내용에 대해서는 귀하의 비밀이 절대 보장되며, 연구목적 이외에 사용되지 않음을 밝혀드립니다.

감사합니다.

1995년 6월 24일

경찰청 치안연구소

(서울특별시 서대문구 미근동 209번지 전화 : 02-365-2241)

* 다음 질문을 읽고 귀하의 의견에 가까운 항목을 골라 V표 해 주십시오.
(단, 특별한 언급이 없는 한 각 문항에 대해서 한 항목에만 V해 주십시오.)

I. 교육여건

1. 귀하가 교육받고 있는 학교의 여건은 어떻다고 생각하십니까?

- ___ (1) 아주 만족한다. ___ (2) 만족한다. ___ (3) 보통이다.
___ (4) 불만이다. ___ (5) 매우 불만이다.

2. 내무반 분위기는 어떻다고 생각하십니까?

- ___ (1) 매우 민주적이다. ___ (2) 민주적인 편이다. ___ (3) 그저 그렇다.
___ (4) 비민주적이다. ___ (5) 매우 비민주적이다.

3. 민주적이지 못하다면 우선적으로 바뀌어야 할 부분은 무엇입니까?

- ___ (1) 언어사용 ___ (2) 상급자의 횡포 ___ (3) 군대식 운영
___ (4) 하극상 ___ (5) 기타

4. 교수/교관과 학생들과의 관계는 어떻다고 생각하십니까?

- ___ (1) 매우 협조적이다. ___ (2) 협조적이다. ___ (3) 그저 그렇다.
___ (4) 비협조적이다. ___ (5) 매우 비협조적이다.

II. 교육행정

5. 피교육생 선발과정에 문제가 있다고 생각하십니까?

- ___ (1) 전혀 문제가 없다. ___ (2) 문제가 없다. ___ (3) 그저 그렇다.
___ (4) 문제가 있다. ___ (5) 매우 문제가 많다.

6. 문제가 있다면 어떤 것들이 있다고 생각하십니까?

- ___ (1) 시험의 난이도 ___ (2) 학력 ___ (3) 인성
___ (4) 공정성 ___ (5) 기타

Ⅲ. 교육과정

7. 교과목수는 어떻다고 생각하십니까?

- ___ (1) 너무 많다. ___ (2) 많은 편이다. ___ (3) 보통이다.
___ (4) 적은 편이다. ___ (5) 너무 적다.

8. 교육기간은 어떻다고 생각하십니까?

- ___ (1) 너무 길다. ___ (2) 긴 편이다. ___ (3) 보통이다.
___ (4) 짧은 편이다. ___ (5) 너무 짧다.

9. 교육과정에서 강조되어야 할 부분은 어떤 것이 있다고 생각하십니까?

(여러 항목을 선택할 수 있음.)

- ___ (1) 실무교육 ___ (2) 인성교육 ___ (3) 외국어 교육
___ (4) 컴퓨터 교육 ___ (5) 기타(무엇?)

10. 평가방법에 대해 어떻게 생각하고 계십니까?

- ___ (1) 매우 합리적이다. ___ (2) 합리적이다. ___ (3) 보통이다.
___ (4) 비합리적이다. ___ (5) 매우 비합리적이다.

11. 수업방법에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ___ (1) 매우 만족한다. ___ (2) 만족한다. ___ (3) 보통이다.
___ (4) 불만족하다. ___ (5) 매우 불만족하다.

12. 수업방법이 만족하지 않다면 어떤 방법이 있다고 생각하십니까?

- ___ (1) 교육미디어활용 수업 ___ (2) 토론식 수업 ___ (3) 실습위주 수업
 ___ (4) 연구발표식 수업 ___ (5) 기타(무엇?)

13. 교수/교관과 학생과의 비율은 어떻다고 생각하십니까?

- ___ (1) 매우 높다. ___ (2) 높은 편이다. ___ (3) 보통이다.
 ___ (3) 낮은 편이다. ___ (4) 매우 낮다.

IV. 교육시설

14. 급식은 어떻게 생각하십니까?

- ___ (1) 매우 좋다. ___ (2) 좋은 편이다. ___ (3) 그저 그렇다.
 ___ (4) 나쁜 편이다. ___ (5) 매우 나쁘다.

15. 내무반 시설은 어떻게 생각하십니까?

- ___ (1) 매우 좋다. ___ (2) 좋은 편이다. ___ (3) 그저 그렇다.
 ___ (4) 나쁜 편이다. ___ (5) 매우 나쁘다.

16. 내무반 시설이 열악하다면 개선되어야 할 점은 무엇입니까?

- ___ (1) 공간 ___ (2) 지급품 ___ (3) 냉난방
 ___ (4) 여가시설 ___ (5) 기타

* 다음을 읽고 해당되는 번호에 √표 해 주십시오.

17. 귀하의 연령은?

- ___ (1) 20세 이상~30세 미만 ___ (2) 30세 이상~40세 미만
 ___ (3) 40세 이상~50세 미만 ___ (4) 50세 이상

18. 귀하의 계급은?

___ (1) 경감 ___ (2) 경위 ___ (3) 경사 ___ (4) 경장 ___ (5) 순경

19. 귀하의 교육기관은?

___ (1) 경찰대학 ___ (2) 경찰종합학교 ___ (3) 중앙경찰학교

20. 귀하의 학력은?

___ (1) 고등학교 ___ (2) 전문대학 ___ (3) 대학교 ___ (4) 대학원

21. 귀하는 어떠한 채용방법에 의해 경찰에 임용되었습니까?

___ (1) 순경공채 ___ (2) 경장·경사특채 ___ (3) 간부후보생
___ (4) 경찰대학 ___ (5) 기타

22. 경찰교육 개선을 위한 구체적인 방안은 어떤 것이 있을까요? 귀하가 생각하는 어떤 의견도 좋으니 구체적으로 기록하여 주시면 감사하겠습니다.(여백이 부족하면 뒷면을 이용하여 주십시오.)

끝까지 응답해 주셔서 감사합니다.

귀하의 협조는 우리 나라 경찰교육제도의 개선에 많은 도움을 줄 것입니다.

연구보고서 96-02

警察教育制度 改善方案

1996年 5月 日 印刷
1996年 5月 日 發行

發 行 金 本 植
編 輯 治 安 研 究 所
印 刷 大 韓 文 化 社
