

2016년 책임연구보고서

박재풍



치안정책연구소
POLICE SCIENCE INSTITUTE



2016년
책임연구보고서

한국경찰공무원 개인 및
조직특성에 관한 패널연구

- 신임경찰관의 입직동기와 교육훈련태도 -

박재풍

목 차

제1장 서론	7
제1절 연구의 필요성 및 목적	7
제2절 연구의 내용	10
1. 종단적 연구설계	10
2. 연도별 주요사업내용	14
3. 조사표설계	15
4. 2016년도 예비조사 주요내용	19
제2장 경찰공무원 현황 및 선행연구 분석	20
제1절 경찰공무원 인력현황	20
1. 경찰관 인력	20
2. 신입경찰관 인력	26
제2절 선행연구 분석	30
1. 입직동기에 관한 연구	30
2. 교육훈련 태도에 관한 연구	31
3. 경찰관련 종단조사 등 국내외 관련 연구	36
제3장 예비단계 조사도구 개발	43
제1절 조사도구 개발절차	43
제2절 입직동기 요인과 교육훈련과정에 대한 이론적 근거	43

1. 입직동기 요인	44
2. 교육훈련과정	46
제3절 예비조사도구의 설계와 측정문항의 타당성검토	49
1. 조사도구의 설계	49
2. 조사도구의 타당도와 신뢰성 검토	53
제4절 예비조사단계 조사결과	57
1. 조사대상의 인구사회학적 특성	57
2. 입직동기와 교육훈련과정의 인식차이	60
제4장 1차년도 조사 설계 방안(안)	102
제1절 패널 조사 구축	102
1. 조사대상	103
2. 조사대상 관리	103
3. 조사방법	103
제2절 패널 조사 및 관리	103
1. 패널조사	103
2. 패널관리	105
제3절 패널 조사도구 설계	106
1. 조사도구 개발절차	106
2. 조사영역 및 변인에 대한 경험적 근거 : 예비조사단계에서 조사문항에 대한 타당성 검토	106
제5장 결 론	108
참고문헌	110

표 목 차

〈표 1-1〉 전체연구의 목적	9
〈표 1-2〉 2016년도 연구의 목적	10
〈표 1-3〉 이상적인 패널 설계의 예	11
〈표 1-4〉 경찰공무원의 패널조사 종단적 설계연구	13
〈표 1-5〉 패널설계구성	13
〈표 1-6〉 조사표 세부항목 예시	17
〈표 2-1〉 경찰공무원 인력현황	21
〈표 2-2〉 주요 기능별 경찰 (직제)정원 현황: 2000~2015년	24
〈표 2-3〉 지역별 경찰 정원 현황: 2000~2015년	25
〈표 2-4〉 연간 경찰관 채용인원 현황	26
〈표 2-5〉 신입경찰(중앙경찰학교) 교육 추진 실적 및 계획: 2013~2016년	27
〈표 2-6〉 대표적인 국내 패널조사 현황	36
〈표 2-7〉 아동·청소년 관련 국내 패널조사의 조사설계를 비교	38
〈표 3-1〉 중앙경찰학교의 교육훈련과정의 기본방향	46
〈표 3-2〉 중앙경찰학교의 교육훈련과정 추진배경	47
〈표 3-3〉 중앙경찰학교의 교육훈련과정 중 교과과정	48
〈표 3-4〉 설문문의 구성	49
〈표 3-5〉 입직동기의 측정문항	51
〈표 3-6〉 교육훈련 중 교과과정의 측정문항	52
〈표 3-7〉 입직동기요인의 요인분석	54
〈표 3-8〉 교육훈련 중 교과과정의 요인분석	56
〈표 3-9〉 표본의 인구사회학적 특성	57
〈표 3-10〉 입직동기와 성별의 인식차이	61
〈표 3-11〉 입직동기와 연령의 인식차이	63

〈표 3-12〉	입직동기와 출신지의 인식차이	65
〈표 3-13〉	입직동기와 결혼유무의 인식차이	68
〈표 3-14〉	입직동기와 교육수준의 인식차이	70
〈표 3-15〉	입직동기와 전공의 인식차이	72
〈표 3-16〉	입직동기와 입직경로의 인식차이	74
〈표 3-17〉	입직동기와 희망근무지의 인식차이	76
〈표 3-18〉	입직동기와 희망진급의 인식차이	80
〈표 3-19〉	입직동기와 희망보직의 인식차이	82
〈표 3-20〉	입직동기와 희망근무형태의 인식차이	85
〈표 3-21〉	교육훈련 중 교과과정과 성별의 인식차이	86
〈표 3-22〉	교육훈련 중 교과과정과 연령의 인식차이	87
〈표 3-23〉	교육훈련 중 교과과정과 출신지의 인식차이	88
〈표 3-24〉	교육훈련 중 교과과정과 결혼 유무의 인식차이	90
〈표 3-25〉	교육훈련 중 교과과정과 교육수준의 인식차이	91
〈표 3-26〉	교육훈련 중 교과과정과 전공과 인식차이	93
〈표 3-27〉	교육훈련 중 교과과정과 입직경로의 인식차이	94
〈표 3-28〉	교육훈련 중 교과과정과 희망근로지의 인식차이	96
〈표 3-29〉	교육훈련 중 교과과정과 희망진급의 인식차이	98
〈표 3-30〉	교육훈련 중 교과과정과 희망보직의 인식차이	100
〈표 3-31〉	교육훈련 중 교과과정과 희망근무형태의 인식차이	101

그림 목 차

〈그림 1-1〉	연도별 연구추진내용	14
〈그림 1-2〉	경찰공무원 패널연구 기본조사주제 모듈(안)	16
〈그림 2-1〉	경찰공무원 인력현황	22

제1장 서론

제1절 연구의 필요성 및 목적

민주사회에서의 경찰은 법을 집행하고 국민의 재산과 신체를 보호하며 질서를 유지하는 작용을 하는 기관이다. 경찰은 단순한 집행·관리기능을 주로 하는 질서유지, 범죄통제 등의 ‘안정유지자’로서의 기능뿐만 아니라 급격한 사회변동에 따르는 환경으로부터의 조건을 해결하며 보다 적극적·능동적으로 변화·발전을 자발적으로 도모하는 ‘변화담당자’로서의 기능까지 담당하게 되었다(이황우, 2007: 18).

최근 한국 경찰은 4차 산업의 도래로 인하여 여러 가지 도전에 직면하고 있다. 즉 세계화·정보화·지식화 등으로 인해 미래변화의 속도와 규모가 커지고 미래에 대한 불확실성이 증대되는 한편, 지능적인 범죄와 초국가적인 범죄 등 새로운 치안 위해 요소들이 증가하고 있다. 또한 지역사회경찰활동이라는 패러다임의 발전으로 인하여 경찰은 민생치안을 중시하고 범죄예방 및 범죄에 대한 두려움 감소에 많은 비중을 두고 활동하고 있다(박재풍, 2009: 1). 그리고 시민참여형 경찰활동으로 대민봉사와 협력을 통한 치안서비스 제공, 시민과 경찰관의 적극적인 상호작용을 중시하게 되었다. 또한 시민의 인권의식의 강화로 인하여 경찰행정에 있어서 민주성과 투명성 그리고 경찰 개개인의 윤리성이 중요한 문제로 대두되었다. 아울러 경찰의 전문성 향상의 필요성으로 인해 프로의식으로 무장된 경찰활동, 문제지향적 경찰활동을 요구하는 시대적 환경에 놓여져 있다(박재풍, 2012: 1).

이처럼 경찰정책에 대한 사회의 과학적 평가에 대한 요구증대로 보다

밀도 있게 경찰정책을 분석할 수 있는 기초자료¹⁾를 확보할 필요성이 높아지고 있다. 따라서 경찰공무원의 입직부터 퇴직 시까지 예컨대 입직동기, 교육훈련 태도, 조직 내 이동과정, 개인의 의식구조 변화 등의 횡단적 실태와 종단적 변화양상 및 그러한 변화원인에 대한 정교한 이해가 우선적으로 요구된다. 이를 바탕으로 한 경찰공무원의 지원대책, 조직구성원으로서 경험할 수 있는 괴리감 등을 줄일 수 있는 조직문화적 대책제시가 절실히 필요한 실정이다.

그러나 이러한 필요성에도 불구하고, 경찰공무원의 입직동기, 교육훈련 태도, 조직 내 이동과정, 승진, 징계, 개인의 의식구조 변화 등의 횡단적 실태와 종단적 변화양상 및 그러한 변화의 원인에 대해 고찰할 수 있는 정밀한 통계자료의 미비로 말미암아, 실태파악과 대책마련에 상당한 어려움을 겪을 수밖에 없는 상황에 처해 있다.

지금까지 한국사회에서 경찰공무원의 태도나 행위를 이해하기 위한 연구에 사용되었던 대부분의 조사설계들은 횡단적 조사설계(cross-sectional survey design)로, 첫째, 사건들 간의 ‘인과관계 설정에 있어서 시간적 순서(time order)의 조건’을 만족시키는데 한계가 있고, 둘째, 인간의 행동이나 태도, 또는 어떤 사건의 시간적인 변화의 유형이나 추세를 파악하고 설명하기가 가능하지 않은 한계를 공통적으로 지니고 있다(이경상 외, 2004: 6).

이와는 반대로, 종단적 조사설계(longitudinal survey design)는 첫째, 사건들 간의 ‘인과관계 설정에 있어서 시간적 순서(time order)의 조건’을 만족시킬 수 있으며, 둘째, 인간의 행동이나 태도, 또는 어떤 사건의

1) 패널데이터(panel data)에 대해서 알기 전에 횡단면 데이터(Cross-sectional data)와 시계열 데이터(Time-series data)를 알아야 한다. 횡단면 데이터는 시간이 고정되어 있는 상태에서 구축된 데이터다. 예를 들어 2012년 인구통계 데이터가 이에 해당한다. 시계열 데이터는 시간의 경과에 따라 구축된 데이터를 의미한다. 대표적으로 주가 데이터가 이에 해당한다. 이 두 가지 유형의 데이터를 결합한 형태가 패널데이터이다. 따라서 패널데이터에는 횡단면 자료가 시간의 경과에 따라 구축되어 있다는 특징을 갖는다.

시간적인변화의 유형이나 추세를 파악하고 설명하기에 가능한 장점이 있다.(박창남 외, 2001)

특히, 종단적 조사설계의 대표적인 방법으로, 동일한 표본을 대상으로 적어도 두 번 이상의 서로 다른 시점에서 조사를 시행하는, 전망적 패널 조사설계(prospective panel survey design)는 이러한 두 가지 장점을 가장 잘 만족시키는 조사설계의 방법이다.(박창남 외, 2001)

「한국경찰관의 개인특성 및 조직특성에 관한 패널연구」의 기본적인 목적과 의의는 다음과 같다. 첫째, 전망적 패널조사의 방법으로 얻어진 데이터를 통하여 경찰공무원의 입직부터 퇴직 시까지 예컨대 입직동기, 교육훈련 태도, 조직 내 이동과정, 개인의 의식구조 변화 등의 횡단적 실태와 종단적 변화양상 및 그러한 변화원인에 대한 정교한 이해를 얻는데 있다. 둘째, 입직경로별 신입경찰관의 개인 및 조직목표 성취수준의 변화와 정의적 발달, 직업인으로서의 성장 등에 대한 정보를 축적할 수 있을 것으로 판단한다. 셋째, 생애주기별 조사를 통하여 경찰조직의 정책이 경찰관의 태도, 성취도, 조직문화, 스트레스 등에 미치는 중장기적인 효과를 분석할 수 있는 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

<표 1-1> 전체연구의 목적

- | |
|--|
| <p>첫째, 신입경찰관의 직무 및 경찰활동실태, 가치관과 의식에 대한 종단자료를 수집하여 입직 후 경찰로서의 생활실태 및 의식의 변화를 추적한다.</p> <p>둘째, 실제의 경찰활동을 토대로 경찰관으로서의 유형화 및 유형별 분포 등을 파악한다.</p> <p>셋째, 경찰 개인 및 조직에 있어 장·단점에 영향을 미치는 요인을 탐색한다.</p> <p>넷째, 조직차원의 정책이 경찰관에게 미치는 영향 및 중장기적 효과 분석의 기초자료를 제공한다.</p> <p>다섯째, 각 유형별 적응과 부적응을 예측함으로써 맞춤형 복지지원방안을 도출한다.</p> |
|--|

이러한 연구목적을 달성하기 위하여 이 연구는 「한국경찰관의 개인 및 조직특성에 관한 패널연구」를 위한 첫 번째 단계로서, 경찰패널연구의 설계방안을 제시하고 이에 기초한 본 조사에서 실시한 조사문항을 개발하는, 즉 본조사를 위한 사전조사에 그 목적이 있다.

<표 1-2> 2016년도 연구의 목적

<p>첫째, 신임경찰관(중앙경찰학교) 예비 패널 구축(약 300여명)</p> <p>둘째, 예비 설문구성 및 면접조사 실시, 설문의 타당성 검토(입직동기와 교육훈련 태도)</p> <p>셋째, 예비조사 실시 및 결과 데이터 클리닝 및 결과분석-횡단자료</p>
--

제2절 연구의 내용

1. 종단적 연구설계

이 연구에서 채택하고 있는 조사설계의 기본적인 방법은 의사패널설계인 경향조사설계(trend study)나 회고적 패널설계가 아니라, 순수 패널설계인 전망적 패널설계(prospective panel design)이다. 또한, 표본대체를 전제로 하지 않고, 과대표집도 하지 않고, 조사진행과정에서 표본의 상실률을 최소화시킨 후에, 가중치로써 대표성의 문제를 해결하는 방법의 패널설계이다. 그리고 추적하고자 하는 코호트(cohort)가 두 개 이상인 중다 코호트 설계의 패널 설계이다(이경상 외, 2004: 6).

그러므로 본 연구에서 기본적으로 지향하는 패널 설계의 기본 원칙은 표본대체를 전제로 하지 않고, 과대표집도 하지 않는 중다 코호트적 순수전망적 패널 설계이다. 종단적 조사설계에 있어서 가장 이상적인 방법

은 이론적인 안내(예를 들면, 하나의 이론에서 제시하는 연령대의 설정 등의 문제)를 받고, 여러 개의 코호트를 폭으로 선정한 후, 표본상실에 대비하여 충분한 규모의 패널을 선정하여 추적해 나가는 것이다. 예를 들면, 다음과 같은 조사 설계이다(이경상 외, 2004: 6).

<표 1-3> 이상적인 패널 설계의 예

구분	경찰 1년	경찰 2년	경찰 3년	경찰 4년	경찰 5년	경찰 6년	+1	+2	+3	+4
2016 (1년차)	p1	p2	p3	p4	p5					
2017 (2년차)		p1	p2	p3	p4	p5				
2018 (3년차)			p1	p2	p3	p4	p5			
2019 (4년차)				p1	p2	p3	p4	p5		
2020 (5년차)						p1	p2	p3	p4	p5

위와 같은 경우의 이상적인 조사설계는 동시에 세 가지 방향의 분석이 가능하다는 분석시의 장점이 있다. 첫째, 동일한 개인이나 집단(신임경찰관 기수별, 입직경로별)의 5년간의 변화를 파악할 수 있고(대각선방향의 분석), 둘째, 각 연도별 조사의 횡단자료를 이용하여 분석을 할 수 있으며(횡단방향의 분석), 셋째, 특정 입직연도나 경찰관 집단, 또는 특정 입직경로별 집단의 성격의 변화를 매년 파악할 수 있다는(종단방향의 분석) 점이다.

그러나 실제로 위와 같은 이상적인 조사설계는 현실적으로 불가능하다. 정책적인 측면의 고려, 예산의 제약과 이로 인한 샘플규모설정 및 집단코호트 설정의 제약, 종단적 연구기한의 제약, 분석방법시의 우선

순위의 선정 등의 여러 가지 현실적인 제약여건이 이상적인 조사설계를 불가능하게 만드는 요인으로 작용하며, 연구설계는 실제로 이러한 측면들을 고려하여야만 한다(이경상 외, 2004: 7).

우선, 본 연구사업의 기본적인 성격이 치안정책연구소 책임연구과제에 있고, 본 연구에서는 설문지 내용을 한 부분만으로 구성하는 것이 아니라, 최소 개인특성, 조직특성, 인구사회학적 특성, 사회변동이나 조직환경의 변화 등의 여러 가지 부분으로 구성하므로, 하나의 이론적인 안내에 따른 설정은 불가능하다. 그리고 경찰공무원에 대한 설정은 현실적으로 다분히 정책적인 고려의 측면에서 설정될 수밖에 없는 것이 현실이다.

또한, 충분치 않은 예산과 충분치 않은 예산이나 연도별로 불균등하게 배분되는 데서 오는 종단적 조사설계의 제약도 고려해야 한다. 충분치 않은 예산의 제약은 샘플의 규모설정에 가장 큰 영향을 미치고, 연이어 연령설정을 폭으로 잡지 못하고, 몇 개의 집단 코호트만을 선정하여 추적할 수밖에 없게 한다(이경상 외, 2004: 7).

마지막으로, 분석방법의 우선순위도 정해야 한다. 예를 들면, 위의 이상적인 패널 설계의 분석 방법에서 가장 중요한 정보를 양산하는 분석방법은 대각선 방향의 분석방법이다. 그 다음으로 횡단 방향의 분석방법이 중요하며, 마지막으로 종단방향의 분석방법이 중요하다. 앞의 여러 가지 현실적인 연구설계의 제약점이 문제가 되었을 경우, 조사설계시 대각선 방향>횡단 방향>종단방향의 우선 순으로 분석이 가능하게끔 연구설계를 고려하여야 한다.

이러한 연구 설계상의 현실적인 고려요인으로 말미암아 본 연구에서는 다음과 같은 패널설계를 설정하였다.

<표 1-4> 경찰공무원의 패널조사 종단적 설계연구

구분	주요 내용
모집단	<ul style="list-style-type: none"> • 2016-20 : 중앙경찰학교 입직경찰관(2016년 예비조사) • 2017-20 : 경찰대학 1학년, 경찰간부후보생, 경감, 경정 특채
샘플수	<ul style="list-style-type: none"> • 2016-20 : 중앙경찰관 신임순경(2000명 목표) / (샘플상실률 매년 15%씩 적용) • 2017-21 : 경찰대학(100명), 간후보(50명) 등 / (샘플상실률 매년 5%씩 적용)
조사시기	<ul style="list-style-type: none"> • 매년 10-12월
표집방법	<ul style="list-style-type: none"> • 전체 각각의 모집단을 전수조사를 목표

<표 1-5> 패널설계구성

구분	경찰 1년	경찰 2년	경찰 3년	경찰 4년	경찰 5년	경찰 6년	+1	+2	+3	+4
2016 (1년차)	p1									
2017 (2년차)	p2 d1 k1	p1								
2018 (3년차)	p3 d2 k2	p2 d1 k1	p1							
2019 (4년차)	p4 d3 k3	p3 d2 k2	p2 d1 k1	p1						
2020 (5년차)	p5 d4 k4	p4 d3 k3	p3 d2 k2	p2 d1 k1	p1					
2021	d5 k5	p5 d4 k4	p4 d3 k3	p3 d2 k2	p2 d1 k1	p1				

※ p : 신임순경(중앙경찰학교), d : (간부후보), k : (경찰대학).

우선 「한국경찰관의 개인 및 조직특성에 관한 패널연구」에서는 2016년 12월에 중앙경찰학교에 입교하는 신입경찰관(순경)부터 본격적인 연구를 실시할 예정이다. 이런 방식으로 2017년 3월에 입교하는 경찰간부 후보생과 경찰대학 신입생을 대상으로 같은 방식으로 연구를 실시할 예정이다.

2. 연도별 주요사업내용

본 연구는 사전조사로서 2016년 6월 중앙경찰학교에 신입경찰관으로 입교한 2천여 명의 경찰관 중 248명의 실태조사를 기초로 향후 5년간 간 종단연구로 추진될 계획이다.²⁾ 종단연구의 주요 추진내용은 다음과 같다.

<그림 1-1> 연도별 연구추진내용

<p>【예비단계】 - 2016년 6월</p> <p>신입경찰관 입직경로 및 교육훈련태도 패널 예비조사</p> <p>○ 2016. 3. 1~2016. 10. 31 책임연구과제 수행(사전조사, 250명 대상)</p>
<p>【1단계】 - 2016년 12월</p> <p>신입경찰관 입직경로 및 교육훈련태도 패널조사</p> <p>○ 2016년 12월에 입직하는 신입경찰관 약 2,500명을 대상으로 개인적 특성이라고 볼 수 있는 입직 경로 및 교육훈련 태도(만족도, 몰입도 등)에 대한 패널자료 구축 및 모듈 개발</p>

2) 2016년 12월 약 2천 5백명의 신입경찰관을 대상으로 본격적인 조사가 실시될 예정이며, 향후 5년간 입직경로별 신입경찰관(순경, 간후보, 경찰대학)을 대상으로 매년 진행될 계획이다. 5년간 모집될 인원은 약 1만여 명으로 예상하고 있으며, 이를 바탕으로 10년, 20년 계속 진행할 계획이다.

【2단계】 - 2017년

【1단계】 + 2년차 경찰관(추적조사) 직무 및 조직몰입 등 패널조사

- 경찰관 패널조사의 특성에 맞는 인과관계, 역할 등을 종합적으로 고려하여 개인특성과 조직특성을 파악할 수 있게 함.
- 이와 함께 기존 1단계 경찰관(2년차)을 추적조사하고 2017년 입직하는 신임경찰관을 모집단에 포함·확대하여 패널표본에 산입

【3단계】 - 2018년

【1단계】 + 【2단계】 + 3년차 경찰관 직무흥미, 조직문화 등 패널조사

- 기존 1단계, 2단계 패널조사에 응한 경찰관을 추적조사하여 경찰관의 개인 및 조직특성인 직무흥미, 조직문화 등 패널조사 수행
- 새로운 신임경찰관을 패널표본에 산입하여 모집단 수 증원하여 종단연구 수행

【4단계】 - 2019년

【1단계】 + 【2단계】 + 【3단계】 + 4년차 경찰관 자기 효능감, 스트레스, 조직역량 등 패널조사

- 기존 1단계, 2단계, 3단계 패널조사에 응한 경찰관을 추적조사하여 경찰관의 개인 및 조직특성인 자기 효능감, 직무 스트레스, 조직역량 등 패널조사 수행
- 새로운 신임경찰관은 1단계부터 다시 새로운 표본이 되어 순차적으로 실행.

【5단계】 - 2020년부터 매년 패널데이터 구축 및 활용

【1단계】 + 【2단계】 + 【3단계】 + 【4단계】 + 5년차 경찰관에 대하여 개인(승진 및 징계) 및 조직(문화, 정책변화), 지역적 특성 등 패널조사

3. 조사표설계

기존 경찰학 연구를 바탕으로 최적의 정보를 얻을 수 있는 경찰공무원 패널 조사를 위한 기초 조사표 설계를 위하여 다음과 같은 모듈을 구성할 수 있다.

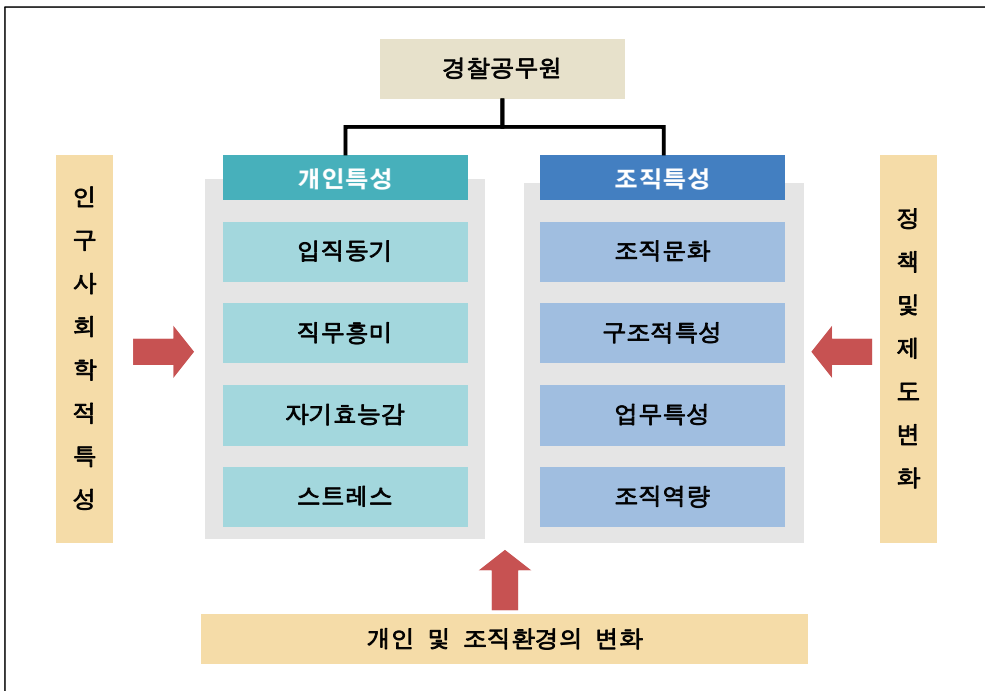
경찰공무원 패널조사의 특성에 맞는 인과관계, 역할 등을 종합적으로

고려하여 크게 개인특성과 조직특성을 파악할 수 있게 하며, 사회변동, 정책 및 제도변화 그리고, 개인의 의식 및 조직환경의 변화 등을 모두 반영할 수 있도록 경찰공무원 패널의 분석틀에 의거하여, 패널조사에 포함되어야 할 조사주제들을 모듈화 하면 <그림 1-2>와 같다. 경찰의 인구사회학적 특성은 성별, 기혼, 입직경로, 승진 등 개인과 직접적으로 연관이 있는 변수들로 구성된다.

정책 및 제도변화는 역사적 변화에 따라 치안정책도 변화되거나 혹은 새롭게 도입된다. 경찰 조직은 치안정책에 적응하기 위해 책임과 업무 혹은 조직이 재개편된다. 정책변화는 조직의 변화를 요구하게 되고 조직의 변화는 조직을 구성하는 개인에게 직간접적으로 영향을 미치게 된다.

따라서 다음에 제시하는 모듈은 개인의 인구사회학적 특성과 정책 및 제도변화를 반영한 설계로 진행될 예정이다.

<그림 1-2> 경찰공무원 패널연구 기본조사주제 모듈(안)



시간의 개념을 적용하여 일정 간격을 두고 수집하는 패널조사의 특성상 조사항목의 설정은 매우 중요함으로 경찰공무원 패널 조사표의 항목 설정은 문헌연구를 통해 <표 1-5>와 같이 범주화하여 제시할 예정이며 배경 설명 또한 제시할 예정이다.

<표 1-6> 조사표 세부항목 예시

상위항목	하위변수	상위항목	하위변수
개인 특성요인	성별, 연령 근속년수 입직경로 인사변동(승진, 포상, 징계 등) 흡연 및 음주습관 가정, 동료 등 (사회적지지)	직무만족	임금 또는 소득수준 고용의 안정성 직무내용 근로환경 근로시간 개인의 발전가능성 직장 내 의사소통 및 인간관계 복리후생 전반적 만족도
	역할특성요인		
구조적 특성	조직규모(소속기관별) 통솔범위 권한의 집중 공식화 정도	직무흥미	수행하는 업무에 대한 흥미의 정도
스트레스	외부 인간관계 직장 내 인간관계 승진 업무환경 미래비전 업무평가	업무경험 misbehavior	집단의 태도 개인의 기대 실현 개인존중
		환경특성	감독 동료 작업조건

상위항목	하위변수	상위항목	하위변수
	삶의 질 부서간 의사소통 역할갈등 역할모호 역할과다 PTSD(외상경험)	조직특성	보상(급여, 승진) 조직정책과 계획 조직구조
자기효능감	자기조절효능감 사회성효능감 관계효능감 어려움극복효능감 정치효능감 업무처리효능감 리더쉽	조직문화	합리문화 발전문화 집단문화 위계문화
		사회인정	수행하는 업무에 대한 사회적 인정의 정도
신뢰	내집단 신뢰 외집단 신뢰 경찰신뢰 지도자 신뢰 국가 신뢰	조직학습역량	공유된 비전과 협력 상사의 리더쉽 개인개발 참여적 의사결정
심리적탈진	고갈 냉소	조직몰입	근속적 조직몰입(경찰조직에 대한 타산적 몰입) 가치적 조직몰입(경찰조직에 대한 정서적·헌신적 몰입)
우울증	우울감 자살생각		
분노	걱정 등		
조직변화저항	감정적 저항 행동적 저항		
입직동기	직업적 안정성 권위와 법집행 경찰동경 치안서비스 제공 우연 및 기타	조직응집	소속된 조직의 응집도
		조직역량	목표역량 시스템역량 구성원역량

4. 2016년도 예비조사 주요내용

1) 국내외 경찰관련 패널연구 사례분석

경찰공무원과 관련된 현황, 생활과 의식, 각 변인 등에 관한 문헌을 고찰하며, 국내외 관련 종단연구 등에 대한 검토로 종단조사 설계 및 관련변수 설정, 분석모형 등을 고찰하였다.

2) 2016년도 예비조사결과 분석

2016년 6월에 중앙경찰학교에 입교한 신입경찰관을 대상으로 실시한 입직동기와 교육훈련 태도와 관련한 횡단적 연구결과를 분석하였다. 이를 통하여 조사문항의 요인분석, 신뢰도 분석 등을 통하여 조사문항의 수정사항이 있는지를 확인하였다.

3) 예비조사도구 신규항목 개발 및 보완

예비조사를 토대로 응답결과를 검토하여 보완할 사항은 보완하며, 선별하고 이를 수정할 수 있도록 하였다. 입직동기와 관련한 부분의 요인 분석결과를 토대로 문항을 새로히 정리하였다.

결국 본 연구는 경찰관의 개인 및 조직특성에 관한 패널연구의 시발점으로 예비조사를 통하여 각 문항의 요인분석 및 신뢰도 분석을 확인하는 작업이다. 그리고 횡단적인 측면으로 첫째, 신입경찰관들의 입직동기를 알아보고 둘째, 입직동기에 따라 경찰의 교육훈련과정 중 이론과 실무에 대한 중요도와 실행도의 차이에 어떠한 변화가 있는지를 알아보자 한다. 마지막으로 교육훈련의 과목별 내용을 살펴봄으로써 효율적이고 효과적인 경찰활동을 위한 경찰의 조직 및 인적자원관리방안을 수립하는데 기초자료를 제공할 것이다.

제2장 경찰공무원 현황 및 선행연구 분석

제1절 경찰공무원 인력현황

1. 경찰관 인력

1) 규모추이

경찰인력의 규모는 다양한 방식으로 측정되며, 측정치들이 반드시 동일하지는 않다. 왜냐하면 경찰인력의 규모는 일반적으로 정원과 현원이 다르며, 정원도 개념에 따라 직제정원³⁾, 운용정원(직제정원+ 별도정원)⁴⁾, 예산정원으로 구분되기 때문이다(한재명, 2016: 6).

<표 2-1>을 보면 2009년부터 2015년까지의 경찰공무원 인력현황을 알 수 있다. 여기에서 경찰인력은 순경에서 치안총감 계급의 총정원을 나타내는 것으로, 일반·기능·계약직 공무원과 전·의경 수는 포함되지 않으며 해양경찰도 제외된 것이다.

3) '운용정원'은 직제정원과 별도정원으로 구성된다. 여기서 별도정원은 파견근무, 6개월 이상의 교육훈련, 육아휴직 등으로 인해 발생한 결원을 보충하기 위해 별도로 관리되는 정원이 다(「행정기관의 조직과 정원에 관한 통칙」 제24조의2, 제24조의3 참조).

4) '예산정원'은 직제정원, 별도정원, 예산상증원, 직제감축정원 등으로 구성된다. 예를 들어, 2016년 예산정원에 이용되는 직제정원은 2015년 상반기에 확정되는 직제정원과, 2014년 하반기에 확정된 2015년도 하반기 직제정원을 합산한 것이다. 그리고 예산상증원과 직제감축정원은 2015년 7~8월 동안 행자부와의 협의를 거쳐 확정되는 2016년 소요정원(인력증원 및 직급조정)을 말한다.

<표 2-1> 경찰공무원 인력현황

구분	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
경찰인력 (명)	99,554	101,108	101,239	102,386	105,357	109,364	113,077
전년대비 증감비율(%)	1.86	1.56	0.16	1.10	2.90	3.80	3.40
1인당 담당인구수	498	492	501	498	485	469	456

출처: 경찰청 「경찰통계연보」.

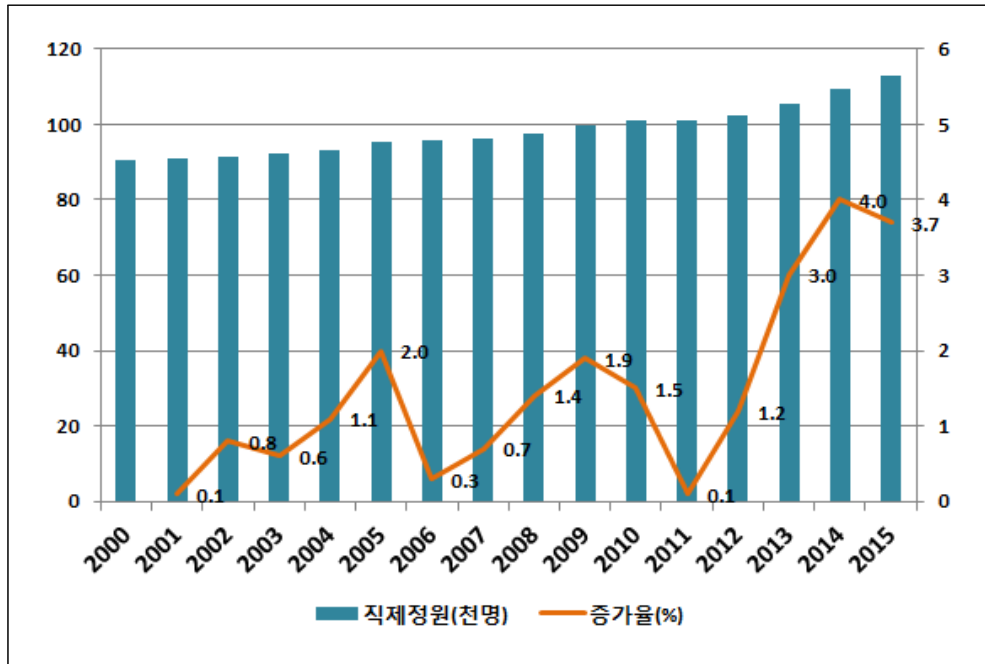
2015년 경찰인력은 113,077명으로 전년(109,364명)과 비교하여 3.4% 증가하였다. 이는 최근 치안환경의 급격한 변화로 새로운 치안영역이 지속 확대 추세에 있으며, 국민행복 실현의 필수조건으로 '국민안전'의 중요성을 강조, '경찰인력 증원'을 국정과제로 선정하는 등 성폭력, 학교폭력 등 4대 사회악 척결 및 범죄예방, 수사역량 강화 등 민생치안 위주로 경찰 인력 증원 추진 중에 있기 때문이라고 해석할 수 있다.

좀 더 자세히 살펴보면, <그림 2-1>과 같다. 2000년부터 2015년까지 경찰 직제정원 규모는 꾸준히 증가하였다. 그 중에서도 2005년, 2008년부터 2010년 사이, 2013년부터 2015년 사이에 증가폭이 컸다. 2005년에는 7월 5일에 수사 인력 581명, 3교대 전환인력 810명, 미아 찾기·성매매 전담인력 61명 등 총 1,479명이 증원되었고, 11월 9일에는 대구 성서경찰서 신설에 따른 추가인력 162명, 수사 인력 276명, 치안센터 운용인력 97명, 미아 찾기 전담인력 29명 등 총 564명이 증원되었다(한재명, 2016: 6).

2008년부터 2010년 사이에 전·의경을 대체하는 인력증원이 꾸준히 추진되었다. 전·의경 대체 경찰관은 2008년 8월 7일에는 1,408명, 2009년 5월 29일에는 2,106명, 2010년 5월 31일에는 777명, 같은 해

10월 22일에는 483명이 증원되었다. 그 밖에 2010년 5월 31일에는 2009년에 신설된 경기의왕서, 하남서, 동두천서 소요인력 150명이 증원되었다(한재명, 2016: 6).

<그림 2-1> 경찰공무원 인력현황



출처: 한재명, 경찰인력 운용 평가, 2016, 7면.

2013년부터 2015년 사이에는 경찰인력 증원 방침에 따라 직제정원이 꾸준히 증가하였다. 2005년도와 전·의경 대체 인력 증원이 이뤄진 2008년부터 2010년 사이를 제외하면 2012년까지 경찰인력은 연간 1% 내외의 증가율을 보여 왔다. 이와 대조적으로 2013년부터 추진되고 있는 경찰인력 증원 방침에 따라 경찰직 정원은 연간 3% 내외의 속도로 증가하고 있다. 이는 과거와 비교하여 이례적인 속도로 경찰직 정원이 확대되고 있음을 의미한다(한재명, 2016: 8).

2) 기능별 · 지역별 현황

경찰 정원을 기능별로 보면 2015년 말 기준으로 지역관서(지역경찰)에 46,533명(41.2%), 수사에 19,900명(17.6%), 생활안전에 12,622명(11.2%), 경비에 10,775명(9.5%), 교통에 9,675명(8.6%) 등이 배치되어 있다(한재명, 2016: 9).

2000년 이후 기능별 경찰인력 구조의 특징을 요약하면 다음과 같다. 첫째, 생활안전 기능이 강화되었다. 이는 여성 · 아동 · 청소년 분야 사건에 대한 사회적 관심이 고조되고 112접수 · 지령 분야 인력이 대폭 증가하였기 때문이다. 그 결과 생활안전 기능 인력은 2000년 4,761명에서 2015년 12,622명으로 2배 이상 증가하였다(한재명, 2016: 9).

둘째, 지역경찰은 2000년부터 2012년 사이에 42,000명 내외의 수준을 유지하다가 2013년부터 늘어나 2015년에 46,533명 수준을 보여주고 있다. 경찰 2만 명 증원의 영향으로 민생치안의 최일선에서 근무하는 지역경찰 규모가 4천명 넘게 늘어난 것이다. 그럼에도 불구하고 지역경찰이 전체 경찰정원에서 점유하는 비중은 2000년 45.2%에서 2015년 41.2%로 4.0%p 하락하였다(한재명, 2016: 9-10).

셋째, 수사와 교통 기능은 규모 및 비중 모두 2000년대 전반기에 증가하였으며, 그 이후로 규모는 다소 커졌으나 비중은 다소 줄어들었다. 수사 기능의 경찰인력은 2000년 14,889명에서 2005년 18,173명으로 1.22배 증가하였으나, 그 이후 증가세가 주춤하여 2015년 19,900명 수준을 나타내고 있다. 마찬가지로 교통 기능 경찰인력도 2000년 8,415명에서 2005년 9,238명으로 1.10배 증가하였으나 이후 점진적으로 증가하여 2015년 9,675명에 이르고 있다. 그 결과 수사 및 교통 기능 경찰인력이 전체 경찰정원에서 차지하는 비중은 2000년 각각 16.4%, 9.3%에서 2005년에 각각 19.1%, 9.7%로 증가하였으나 그 이후 감소하여 2015년에는 각각 17.6%, 8.6% 수준으로 낮아졌다(한재명, 2016: 10).

넷째, 보안, 정보, 경무 기능을 담당하는 경찰 규모는 2000년 각각 3,347명, 3,833명, 3,967명에서 2015년 각각 2,059명, 3,463명, 3,235명 수준으로 감소하였다. 다만 보안 기능 관련 경찰 인력은 2014년과 비교하여 2015년에 다소 증가하였다(한재명, 2016: 10).

<표 2-2> 주요 기능별 경찰 (직제)정원 현황: 2000~2015년

(단위 : 명, %)

구분	2000	2005	2010	2012	2013	2014	2015
정보통신 (정보화장비)	1,118 (1.2)	1,013 (1.1)	966 (1.0)	944 (0.9)	1,359 (1.3)	1,342 (1.2)	1,335 (1.2)
생활안전	4,761 (5.3)	5,342 (5.6)	5,766 (5.7)	7,154 (7.0)	8,977 (8.5)	11,100 (10.1)	12,622 (11.2)
수사	14,889 (16.4)	18,173 (19.1)	18,457 (18.3)	18,469 (18.0)	18,542 (17.6)	19,480 (17.8)	19,900 (17.6)
교통	8,415 (9.3)	9,238 (9.7)	9,506 (9.4)	9,447 (9.2)	9,510 (9.0)	9,642 (8.8)	9,675 (8.6)
보안	3,347 (3.7)	2,613 (2.7)	1,918 (1.9)	1,871 (1.8)	1,812 (1.7)	1,839 (1.7)	2,059 (1.8)
외사	820 (0.9)	1,019 (1.1)	1,118 (1.1)	1,087 (1.1)	1,093 (1.0)	1,133 (1.0)	1,251 (1.1)
지역관서 (지역경찰)	41,005 (45.2)	41,673 (43.7)	42,564 (42.1)	42,661 (41.7)	44,461 (42.2)	45,129 (41.3)	46,533 (41.2)
기타	16,315 (18.0)	16,265 (17.1)	20,813 (20.6)	20,753 (20.3)	19,603 (18.6)	19,699 (18.0)	19,702 (17.4)
경무	3,967 (4.4)	3,607 (3.8)	3,804 (3.8)	37,79 (3.7)	3,250 (3.1)	3,210 (2.9)	3,235 (2.9)
경비	7,024 (7.7)	6,992 (7.3)	11,349 (11.2)	11,243 (11.0)	10,794 (10.2)	10,814 (9.9)	10,775 (9.5)
정보	3,833 (4.2)	3,737 (3.9)	3,553 (3.5)	3,552 (3.5)	3,375 (3.2)	3,479 (3.2)	3,463 (3.1)
감사	933 (1.0)	1,396 (1.5)	1,512 (1.5)	1,560 (1.5)	1,549 (1.5)	1,555 (1.4)	1,565 (1.4)
홍보	100 (0.1)	105 (0.1)	141 (0.1)	172 (0.1)	166 (0.2)	172 (0.2)	174 (0.2)
기타 (부속기관)	458 (0.5)	428 (0.4)	454 (0.4)	447 (0.4)	469 (0.4)	469 (0.4)	490 (0.4)
합계	90,670 (100.0)	95,336 (100.0)	101,108 (100.0)	102,386 (100.0)	105,357 (100.0)	109,364 (100.0)	13,077 (100.0)

※ 주 : 각 연도 말 기준 기능별 경찰 정원임. '기타'는 경무, 경비, 정보, 감사, 홍보, 기타(부속기관)의 합계임.

※ 한재명, 2016, 11면.

2010년부터 2015년 사이에 경찰 정원을 지역 또는 지방경찰청 간 상대적 비중 측면에서 살펴보면, 인천, 대전, 울산, 경기, 충남, 경남, 제주 는 증가한 반면, 서울, 부산, 충북, 전북, 전남, 경북은 감소하였고, 대구, 광주, 강원은 비슷한 수준을 유지하고 있다. 예를 들어, 인구증가 등으로 치안수요가 급증한 경기 지역의 경우 경찰 인력이 2010년 17,982명이었으나 2015년에는 20,816명으로 15.8% 늘어난 반면(1,834명 증가), 서울의 경우에는 2010년 24,868명에서 2015년 26,702명으로 7.4% 증가(2,834명 증가)하였다(한재명, 2016: 11-12).

<표 2-3> 지역별 경찰 정원 현황: 2000~2015년

(단위 : 명, %)

구분	2000	2010(A)	2012	2013	2015(B)	B/A*100
합계	90,670(100.0)	101,108(100.0)	102,386(100.0)	105,357(100.0)	113,077(100.0)	111.8
경찰청	954(1.1)	881(0.9)	923(0.9)	923(0.9)	1,062(0.9)	120.5
부속기관	880(1.0)	528(0.5)	447(0.4)	469(0.4)	490(0.4)	92.8
소계	8,836(98.0)	99,699(98.6)	101,016(98.7)	103,965(98.7)	111,525(98.6)	111.9
서울	4,495(27.0)	24,868(24.6)	25,158(24.6)	25,570(24.3)	26,702(23.6)	107.4
부산	7,549(8.3)	7,863(7.8)	7,940(7.8)	8,157(7.7)	8,680(7.7)	110.4
대구	4,382(4.8)	4,846(4.8)	4,895(4.8)	5,048(4.8)	5,377(4.8)	111.0
인천	4,092(4.5)	4,967(4.9)	5,030(4.9)	5,235(5.0)	5,698(5.0)	114.7
광주	-	2,840(2.8)	2,876(2.8)	2,978(2.8)	3,210(2.8)	113.0
대전	-	2,318(2.3)	2,358(2.3)	2,477(2.4)	2,895(2.6)	124.9
울산	1,665(1.8)	1,996(2.0)	2,021(2.0)	2,092(2.0)	2,341(2.1)	117.3
경기	1,733(12.9)	1,798(17.8)	18,243(17.8)	19,255(18.3)	20,816(18.4)	115.8
강원	3,480(3.8)	3,666(3.6)	3,677(3.6)	3,800(3.6)	4,082(3.6)	111.3
충북	2,709(3.0)	2,989(3.0)	3,054(3.0)	3,075(2.9)	3,321(2.9)	111.1
충남	5,506(6.1)	3,868(3.8)	3,997(3.9)	4,124(3.9)	4,524(4.0)	117.0
전북	4,215(4.6)	4,312(4.3)	4,369(4.3)	4,415(4.2)	4,669(4.1)	108.3
전남	7,054(7.8)	4,802(4.7)	4,863(4.7)	4,885(4.6)	5,238(4.6)	109.1
경북	5,440(6.0)	5,519(5.5)	5,594(5.5)	5,657(5.4)	6,034(5.3)	109.3
경남	5,296(5.8)	5,515(5.5)	5,577(5.4)	5,783(5.5)	6,355(5.6)	115.2
제주	1,220(1.3)	1,348(1.3)	1,364(1.3)	1,414(1.3)	1,583(1.4)	117.4

※ 주 : 각 연도 말 기준 기능별 경찰 정원임. 지방경찰청은 지방청 본청과 관할 경찰서 및 지구대·파출소 정원을 포함함.

※ 한재명, 2016, 12면.

이처럼 경찰인력 증원의 배경은 사회경제환경 변화에 따른 범죄발생 증가와 민생치안 안정 및 예방에 대한 시민요구 확대, 그리고 경찰인력 증원에 대한 정치적 공감대 형성으로 인하여 2만 명 이상의 증원을 계획하고 실시하였기 때문이다.

2. 신임경찰관 인력

1) 신임경찰관 채용인원 현황

2013년부터 2015년 사이에는 신임경찰관 채용인원은 총 21,202명으로 연평균 7,067명이었다. 이 가운데 2만 명 증원 관련 충원인원은 54.3%를 차지하고, 퇴직 등에 따른 결원 충원을 위한 인원은 45.7%를 점유한다<표 2-4>. 즉 신임경찰관 채용인원의 절반 이상이 정규 채용인원이 아닌 2만명 증원에 따른 추가 채용인원이었다(한재명, 2016: 40).

<표 2-4> 연간 경찰관 채용인원 현황

(단위 : 명, %)

구분		2013	2014	2015	2016 (계획)	합계 (2013~2015)
채용 인원	소계	5,960 (100.0)	7,018 (100.0)	8,224 (100.0)	3,938 (100.0)	21,202 (100.0)
	2만 명 증원	4,000 (67.1)	3,760 (53.6)	3,760 (45.7)	1,880 (47.7)	11,520 (54.3)
	결원충원	1,960 (32.9)	3,258 (46.4)	4,464 (54.3)	2,058 (52.3)	9,682 (45.7)
퇴직인원		1,295	3,956	2,936	-	8,187

※ 2015년까지는 실적치이고, 2016년은 계획치를 포함한 것임. 채용인원은 공개채용과 특별채용을 모두 포함하며, 순경 이외 다른 계급 채용인원도 포함한 것임. 퇴직인원은 연간 퇴직자 수로, 정년퇴직과 명예퇴직이 주를 이룸.

※ 한재명, 2016, 41면.

또한 2008년부터 2012년 사이에는 신입경찰관 채용 규모가 연평균 2,930명이었던 점을 고려하면 2013년부터 2015년 사이에는 평상시보다 2배 이상의 인원이 채용되었음을 알 수 있다. 2016년에는 2만명 증원 관련 채용인원이 줄었으나 전체 채용 예정인원이 평상시의 1.3배에 가까운 3,938명 수준이다(한재명, 2016: 40).

<표 2-5> 신입경찰(중앙경찰학교) 교육 추진 실적 및 계획: 2013~2016년

(단위 : 명, 주)

구분	선발 인원	졸업 인원	교육일정	교육기간				
				소계	교육	실습		
합계(2013~2015)	16,607	16,336	-	-	-	-		
졸업 기준	소계	2,229	2,212	-	-	-		
	2013	274기	438	432	12.05.21~13.01.11	34	28	6
		경호79기	120	120	12.08.13~13.04.05	34	26	8
		275개	444	442	12.11.05~13.06.28	34	30	4
		276기	56	56	12.12.17~13.08.09	34	30	4
		277기	1,039	1,030	12.12.31~13.08.23	34	30	4
		경호80기	112	112	13.01.14~13.09.06	34	26	8
		279기(항공)	2	2	13.08.12~13.11.29	16	16	-
		제주자치	18	18	13.08.12~13.11.29	16	16	-
	2014	소계	4,591	4,498	-	-	-	
		278기	1,389	1,344	13.06.29~14.02.21	34	26	8
		경호81기	120	120	13.08.12~14.04.04	34	26	8
		280기(1차)	2,962	2,914	13.12.16~14.08.08	34	26	8
		경호82기	120	120	14.01.13~14.09.05	34	26	8
	2015	소계	9,787	9,626	-	-	-	
		281기(2차)	3,184	3,115	14.06.30~15.02.20	34	26	8
		282기	120	119	14.08.18~15.04.10	34	26	8
		283기(3차)	2,982	2,918	14.12.12~15.08.14	34	19	15
		284기	419	414	15.01.12~15.09.04	34	26	8
285기(4차)		3,073	3,051	15.05.04~15.12.24	34	19	15	
제주자치		9	9	15.08.17~15.12.04	16	16	-	
선발 기준	소계	10,277		-	-	-		
	2016	287기(5차)	3,192	3,167	15.09.07~16.04.29	34	19	15
		288기(6차)	2,505	교육중	16.01.11~16.09.02	34	21	13
		289기(7차)	2,183	예정	16.06.27~17.02.17	34	22	12
		290기	120	예정	16.08.15~17.04.07	34	22	12
		291기(8차)	2,277	예정	16.12.12~17.08.04	34	22	12

※ 주 : 경찰인력 증원과 관련한 교육은 280기(1차), 281기(2차), 283기(3차), 285기(4차), 287기(5차), 288기(6차), 289기(7차), 291기(8차) 등임.

※ 한재명, 2016, 41면.

2) 인적자원관리의 필요성

이처럼 급격한 치안환경의 변화에 부응하는 경찰활동의 수행을 위해서는 무엇보다도 인적자원개발의 중요성이 필요하다. 이러한 경찰의 인적자원개발은 국민에 대한 치안서비스의 질과 양을 동시에 증진시키는 대안이 될 수 있기 때문이다(이황우 외, 2006: 2).

인적자원이란 조직의 가장 중요한 핵심자산이다. 궁극적으로 조직의 독특한 핵심역량은 종업원의 숙련기술이나 능력에 달려 있다. 이러한 숙련기술과 능력이야말로 조직의 경쟁력을 좌우하는 것이다. 따라서 조직은 우수한 인적자원을 획득하고 획득된 자원들의 능력을 최대한 활용할 수 있게 하는 활동을 지속적으로 수행하여야 한다(박재풍, 2009: 2). 그러기 위해서는 교육훈련에 대한 투자와 함께 직원의 새로운 기술과 능력을 향상시킬 수 있는 인력개발방법의 개발이 매우 중요하다 할 것이다(구본장·박계홍, 2008: 180-188).

그렇다면 매년 3,000 여명의 경찰공무원이 사회로 진출하고 있는 시점에서 경찰인적자원개발은 이들이 충분한 경쟁력을 가지고 사회로 진입할 수 있도록 미리 준비시키는 효과를 가지고 경찰조직에 직접적이고 커다란 영향을 미칠 것이다(박재풍, 2009: 4).

경찰인적자원개발의 가장 첫 단계는 사회나 조직이 추구하는 목표를 효율적으로 달성하는데 도움을 줄 수 있는 방향으로 조직 내 인력의 수급을 질적·양적으로 조정하는 인적자원기획(human resource planning)에서 시작한다(Pynes, 1997: 24).

일단 지원자들이 선발되면, 급변하는 환경 속에서 경찰조직에 적응할 수 있도록 새로운 지식과 기술을 습득하는 교육훈련과정을 거치게 된다. 이러한 교육훈련과정을 거치는 까닭은 새로운 지식과 기술습득 뿐만 아니라 새로운 환경변화에 대응하는 경찰공무원의 의식·태도 및 행동의

변화를 이끌어내기 위함이다(이황우 외, 2007: 172). 따라서 경찰인적자원개발에 있어서 중요한 것은 경찰에 입직한 신입경찰관들이 경찰조직의 목표에 부합할 수 있도록 교육훈련을 행하는 것이다.

교육훈련의 중요성은 말할 필요조차 없으며, 교육훈련에 대한 고민과 프로그램의 개발은 경찰조직의 목표와 정책방향에 대한 이해를 위해 반드시 평가를 거쳐 계속 진행되어야 할 것이다.

그러나 연구자는 교육훈련을 받기 위해 입교한 신입경찰관에게 선행하여 확인할 것이 입직동기라고 생각한다. 왜냐하면 첫째, 신입경찰관의 입직동기가 경찰조직의 목표에 어느 정도 부합되는지를 알아야 그 정도에 따라 교육훈련의 계획을 세울 수 있을 것이고, 둘째, 신입경찰관들의 입직동기에 따라 교육훈련에 대한 인식의 차이를 살펴봄으로서 그 인식의 차이에 따라 경찰교육훈련의 중요도, 실행도 나아가서는 경찰교육훈련만족까지도 가늠할 수 있기 때문이다. 그러므로 교육훈련 전의 신입경찰관들의 입직동기의 파악은 매우 중요하다. 입직동기에 따라 신입경찰관들이 교육훈련과정에서 배우고 느끼는 점을 정확히 알아본 후에 교육훈련과정의 중요도와 실행도의 차이를 알아보는 것은 급변하는 사회환경에 대한 경찰인적자원의 적응도와 대응을 높이는 방안이 될 수 있을 것이다(박재풍, 2012: 5).

이러한 경찰조직의 목표와 부합되는 교육훈련을 받기 전에 신입경찰관들의 입직동기를 파악하고 입직동기에 따라 교육훈련 프로그램을 대하는 태도의 차이가 있는 것인지 그리고 차이가 있다면 어느 정도 차이가 있으며 향후 교육훈련에 적용할 만한 시사점을 찾을 수 있는지는 매우 중요한 과제이다.

제2절 선행연구 분석

1. 입직동기에 관한 연구

한상암(1996)의 연구는 경찰관 개개인의 의식과 근무행태에 대한 정확한 파악을 위하여 지원자의 의식구조를 파악코자 한 것이다. 지원자의 의식구조를 인성적 특성으로 파악하여 권위주의적 성향, 보수성, 냉소주의, 공격성, 의심, 불안감, 동료 간의 친밀감과 의존성을 종속변수로 하여 선정하였다. 또한 그는 경찰관들의 입직동기도 함께 보았는데 “시민들에 대한 봉사의 기회”라는 항목이 1위를 차지하였다. 이 연구에서는 입직동기의 요인을 세분화하여 묻지 않았고 각 1문항씩만 조사한 것이어서 정확도는 떨어지지만 입직동기의 고려사항을 체계적으로 연구한 것이라는 데 의미가 있다(박재풍, 2009: 57).

이종복(1997)의 연구는 경찰관의 개인적 특성이 교육훈련에 미치는 영향에 관한 것으로 경찰관의 개인적 특성에 따라 교육훈련을 어떻게 받아들이는지를 살펴보고 교육훈련에 대한 문제점과 개선방안을 중심으로 분석한 연구이다. 그는 경찰관의 개인적 특성을 충성심, 친절성, 정의감, 공정성, 근면성, 청렴성 등으로 항목을 측정하였고 교육훈련변수로는 초급간부교육과정 및 각 직무교육과정의 객관식 성적, 실습성적, 무도성적, 사격성적, 훈육성적, 직무사례발표성적, 사회봉사활동실적 등을 합한 교육훈련성적을 변수화 하였다. 그 중 충성심의 항목만이 교육훈련에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(박재풍, 2009: 57).

이상원(2001: 201-226)의 연구는 신입경찰관들의 입직동기와 태도가 경찰활동의도에 미치는 영향에 관한 것으로 입직동기와 직무태도가 경찰활동의도에 어느 정도 유의한 영향을 미치는 가를 파악하기 위한 것이다. 경찰활동의도는 다시 대국민 경찰활동의도, 대시민 경찰활동의도, 대

공직 경찰활동의도로 나누어 살펴보았다(박재풍, 2009: 57).

이상원의 연구는 첫째, 경찰직 선택에 대한 영향요인으로 직업의 안정성을 경찰직 선택의 가장 중요한 요인으로 보았고 시민에 대한 책임과 봉사가 두 번째 요인으로 나타났다. 둘째, 경찰을 지원하게 된 중요요인으로 승진기회의 개방성을 우선적인 동기요인으로 꼽았다. 그리고 동기요인 중 근무후생만이 대국가 경찰활동에 영향을 주는 것으로 나타났고 대시민 경찰활동에 영향을 주는 것은 근무후생, 지위성취요인 만으로 나타났다(박재풍, 2009: 58).

Byongook Moon & Eui-Gab Hwang(2004: 223-229)의 연구는 한국경찰관들의 입직동기에 관한 것으로 입직동기를 직업적 안정성, 다른 사람의 영향, 법집행과 권력성, 경찰에 대한 동경 등 4가지 요인으로 나누어 살펴보았다. 그들의 연구에서 직업적 안정성이 가장 큰 요인으로 나왔고 경찰에 대한 동경, 법집행과 권력성, 다른 사람의 영향의 순으로 결과가 나왔다(박재풍, 2009: 58).

2. 교육훈련 태도에 관한 연구

1) 교육훈련에 관한 연구

Veic · Mraovic(2004: 137-147)의 크로아티아의 경찰교육훈련에 관한 연구에서는 새로운 신입경찰관의 교육을 위하여 경찰학교의 중요성을 강조하였으며 이를 위해서 평생교육과 함께 기본적인 교육과 훈련을 심도있게 학습할 것을 주장하고 있다. 전문화된 경찰관의 양성을 위하여 전문적인 교육과 실제상황에 대처할 수 있는 실질적인 교육훈련을 강조하고 있다(박재풍, 2009: 58-59).

White & Escobar(2008: 119-134)는 21세기의 좋은 경찰이 되기 위하여 선발과 교육훈련의 중요성을 언급하며 교육훈련에 있어서는 5가지의 이슈를 제안하였다. 첫째, 학교에서 하는 형식적인 교육프로그램에서 탈피하여 실질적인 교육프로그램으로 대체하여야 하며, 둘째, 테러와 같은 범세계적인 범죄와 같은 것에 대처하기 위한 교육프로그램의 제공이며, 셋째, 지역사회 경찰활동과 문제 지향적 경찰활동을 위한 교육훈련, 넷째, 다문화사회에 대한 교육훈련 마지막으로 과학기술에 관한 교육훈련의 제공을 제안하고 있다(박재풍, 2009: 59).

Nelson(2006: 14-16)은 21세기 경찰교육의 대안으로 각 연계기관과 새로운 파트너십을 주장하였고 또한 개혁적인 프로그램의 개발로 인하여 긍정적인 결과를 이끌어 내었다(박재풍, 2009: 59).

Lino(2004: 125-136)는 브라질 경찰의 교육훈련에 관한 연구에서 경찰은 지역사회주민들과 함께 평생을 같이하는 직업이므로 복잡하고 역동적인 환경에 대응하기 위하여 필요한 지식 및 기술을 학교교육에서 정확하고 철저하게 배워야 한다고 주장하고 있다. 또한 경찰은 전세계적인 경찰 교육훈련프로그램을 계속해서 연구하고 개선해 나가야 하며 이른바 컴퓨터와 관련된 수사기법 또한 중요하다고 제시하고 있다(박재풍, 2009: 59).

2) 교육훈련 만족에 관한 연구

교육훈련 만족에 관한 선행연구도 앞 절의 만족에 대한 접근과 같이 내용중심적 접근과 과정중심적 접근으로 분류하여 고찰할 수 있다. 교육훈련 만족에 대한 내용중심적 접근은 국내·외의 많은 선행연구에서 다루어졌다(박재풍, 2009: 60).

Caffarella & O'donnell(1987: 199-211)은 교육훈련 만족에 대한 주요 내용으로서 결과적 측면인 교육방법에 대한 만족과 과정적 측면인 교육 내용에 대한 만족으로 나누어 언급하였고, 허대중(2005)은 공무원의

서비스 교육훈련에 대한 교육만족 영향요인을 고찰하면서 주요 내용으로 교육과정, 강사의 자질과 강의기법을 제시하였다(박재풍, 2009: 60).

Smith & Offerman(1989)은 보다 다각적으로 교육훈련의 만족에 관한 내용을 살펴보았다. 이들은 교육훈련 만족의 주요 내용에 대하여 학습자의 다양한 요구에 초점을 맞추어 교육내용과 교육방법에 대한 만족 외에도 교육환경이나 담당직원에 대한 만족에 대하여 강조하였다. 즉, 인간은 다양한 요구를 가지고 있기 때문에 아무리 우수한 교육내용과 교육방법을 통해 교육훈련이 수행되어도 교육시설과 설비, 담당직원의 서비스, 인간관계 등이 미흡하다면 불만족을 느낀다고 하였다(박재풍, 2009: 60).

Astin(1993)은 교육 훈련 만족에 대해 교육의 질, 교수와의 관계, 학우관계, 교육과정, 행정, 시설 등의 지각을 통한 만족과 학생에 대한 교수들의 관심정도, 행정 직원과의 관계, 학생 지원 서비스의 우선순위 등 교육훈련 주변 요인의 내용을 조사방법으로 제시하였다. 지각을 통한 만족은 포괄적인 만족을 나타내고, 교육훈련 주변 요인 조사는 다양하고 복잡한 학생요구를 충족하기 위한 만족요인의 내용으로 적절하다고 하였다(박재풍, 2009: 60). 또 그는 교육훈련 만족을 학생들의 교육경험에 대한 주관적 반응을 조사하는 것이라고 하였고, 투입-환경-결과란 분석모형을 설정한 후 교육현장 전반을 환경변인으로 정의하고 그것과 만족과의 관계를 분석하였다. 그는 만족 조사를 위해 주요 구성요인으로서 교수, 교육과정과 수업, 학생들의 학교생활, 학생 지원 서비스, 시설, 교육여건, 교과목 이수 기회, 교수의 학생에 대한 태도, 학교의 변화와 전망, 행정에 대한 신뢰, 다양성의 추구, 교육자원과 사회적 평판 등 대학에서 제공하는 서비스의 거의 모든 영역을 포괄하였다. 이 구성요인들을 요인분석을 통해서 교수와의 관계성, 교육과정과 수업, 학생들의 학교생활, 교육시설의 네 영역으로 분류하였다. 그 결과 교육과정과 수업에 대한 요인이 매우 중요한 것으로 나타났다(박재풍, 2009: 61).

Krehbiel 외(1997: 224-229)는 교육훈련 만족의 구성요인의 주요 내용으로 교수능력, 교육내용, 컴퓨터 활용, 그리고 성적 평가 등을 사용하였으며, 이를 통해 특정 교과에 대한 교육훈련 만족을 조사하여 교육내용과 성적평가가 만족요인으로 나타났다(박재풍, 2009: 61).

Caston & Nha, (1999)은 기존의 선행연구와 달리 교육훈련에 있어서 교수의 교육 및 연구능력이 교육훈련 만족의 주요 구성요인이 되지 못할 것이고, 오히려 학생들의 자발적 동기와 태도 그리고 교육훈련 환경이 교육훈련 만족에 더 많은 영향을 미칠 것이라 가정하며 교육훈련 대상자인 학생들의 동기와 태도를 중심으로 만족을 측정하고 유효한 결과를 얻어내었다(박재풍, 2009: 61).

Harvey 외(2000)는 교육훈련 만족의 주요 구성요인으로 교육과정, 교수-학습, 도서관, 교육실습시설, 전산시설, 학생서비스, 학교환경, 식당 및 휴게실, 학생회 활동, 자기개발기회 등의 10개 영역을 정하였고, 이를 중심으로 교육훈련의 만족을 측정하였다(박재풍, 2009: 61).

국내에서도 교육훈련의 만족에 관한 내용에 대해 다각적으로 고찰한 연구들이 있다. 최규환(2001: 109-124)은 교육훈련 만족의 구성요인으로서 강의 내용 및 수준, 학생에 대한 교수태도, 학과시설 및 복지, 본인의 수업태도의 네 가지 요인을 제시하고 측정하였다(박재풍, 2009: 63).

김의근(2001)은 시설 및 기자재, 교수태도, 학생수업태도, 교육내용을 교육훈련 만족의 주요 구성 요인으로 정하고 측정을 실시했다. 이춘화(2004: 133-162)는 대안학교의 교육만족을 분석하면서 주요 내용으로서 교사, 수업, 학교생활, 교육과정, 교육시설, 교육설과를 제시하면서, 이들의 기대수준과 만족수준을 측정 비교하였다(박재풍, 2009: 63).

공무원의 교육훈련과 관련해서 허대중(2005)은 Bolton & Drew(1991 : 375-384)의 서비스 품질에 대한 소비자 만족 인과관계 모형을 기초로

교육훈련 만족을 매개변수로 파악하고 이를 통한 민원행정서비스 품질에 미치는 서비스 교육훈련 요인의 영향력을 파악하였다. 그는 교육훈련 만족 과정에서 선행변수의 세 가지 변인으로 강사의 자질, 수강생의 태도, 교육과정을 선택하여 상정하였고, 모두 서비스 교육훈련 만족에 중요한 영향력을 미친다는 결과를 도출하였다(박재풍, 2009: 64).

박혜원(2005)은 호텔·항공사 직원들이 인지하고 지각한 교육훈련의 중요도-실행도 불일치가 교육훈련 성과에 미치는 영향을 조사하면서, Oliver(1980)가 ‘만족결정의 선행변수와 그 결과변수에 대한 인지적 모델’이란 논문을 통해 소비자 만족을 기대와 기대에 대한 불일치의 함수로 정의한 것을 바탕으로 이론화한 기대불일치 이론을 근거로 기대-성과 모형을 제시하였다(박재풍, 2009: 64).

이동후(2005)는 고등학교에서의 e-Learning 교육만족의 주요 내용으로서 학습목표의 명확성, 학습내용 파악의 용이성, 학습내용의 흥미정도 및 도움정도, 학습수준의 적절성, 수업내용의 정리 및 요약의 적절성, 수업자료의 적합성, 수업방법의 적절성, 자료이용의 용이성, 보충자료의 충분성, 학습분위기의 안전성, 학습내용 평가의 적절성, 시설사용의 편의성 등 12개 요소로 나타내었다(박재풍, 2009: 64).

선행 연구들을 살펴보면 교육훈련 만족에 관한 내용으로서 구성요인에 대해 학자들 간의 이견이 나타나고 있지만, 교육훈련 만족의 핵심적인 내용으로서 강사에 관한 만족, 교육내용에 관한 만족, 교육방법에 관한 만족, 교육시설 및 환경에 관한 만족, 교육 담당직원 서비스에 관한 만족 등 다섯 가지 항목이 공통적으로 제시되고 있음을 알 수 있다(박재풍, 2009: 65).

3. 경찰관련 종단조사 등 국내외 관련 연구

경찰관련 종단연구는 현재 우리나라에서 실행된 바가 없다. 워낙 표집 하기에 어려움이 있고, 표집방법에도 여러 가지 문제점이 있기 때문이다.

이 연구는 경찰관을 대상으로 하는 패널연구로서 그 방법은 한국청소년 패널조사, 한국교육 종단조사, 한국아동청소년 패널조사와 유사하다. 그러나 전체 경찰관을 대상으로 연령, 계급, 근무지, 근무연수, 기능별 편차가 매우 크고 이 연구를 진행할 인적, 물적 자원 및 예산 부족 등의 문제로 층화다단계집락표집(stratified multi-stage cluster sampling)의 방법을 통하여 표본을 추출할 수는 없었다.

따라서 종단연구이면서도 패널을 구축할 수 있는 방법으로 여러 자문을 거쳐 2016년에 중앙경찰학교에 입직하는 신입경찰관들과 2017년에 경찰간후보생과 경찰대학 입학생을 대상으로 전수조사를 목표로 패널을 구축하고자 하였다. 이를 통하여 구축한 패널을 한국청소년패널, 한국아동청소년 패널조사와 같이 5년간 지속하여 그 변화추이를 확인하고 매년마다 이 연구를 지속할 수 있도록 노력할 것이다. <표 2-5>은 국내의 패널조사 현황을 살펴본 것이다.

<표 2-6> 대표적인 국내 패널조사 현황

구분	작성주기	담당부서
여성관리자 패널조사	2년	여성정책국 여성인력개발과
서울시복지 패널조사	2년	복지건강본부 복지정책과
국민노후보장 패널조사	2년	국민연금연구원 연금제도연구실 패널조사팀
장애인고용 패널조사	1년	고용개발원 조사통계부
한국복지 패널조사	1년	기초보장연구실 보건사회통계실
한국의료 패널조사	1년	보건의료 연구실
사업체 패널조사	1년	데이터센터 사업체패널팀
여성가족 패널조사	2년	일가족정책연구실

구분	작성주기	담당부서
한국청소년 패널조사	1년	한국청소년개발원 패널조사팀
한국교육고용 패널조사	1년	인적자원 패널통계센터
인적자본기업 패널조사	2년	인적자원 패널통계센터
한국아동청소년 패널조사	1년	통계조사연구실 아동청소년 패널조사팀
한국미디어 패널조사	1년	동향분석실 정보DB센터
청년패널조사	1년	연구개발본부 고용조사분석센터
한국노동 패널조사	1년	연구개발본부 고용조사분석센터
고령화연구 패널조사	1년	연구개발본부 고용조사분석센터
대졸자직업 이동경로조사	1년	연구개발본부고용조사분석센터
한국교육 종단조사	1년	교육통계정보연구본부 교육통계연구센터

다음 <표 2-6>은 아동·청소년 관련 국내 패널조사의 조사설계를 비교한 것이다.

<표 2-7> 아동·청소년 관련 국내 페널조사의 조사설계를 비교

구분	기관	주요목적	조사시작 및 완료시기	조사대상	주기	주요조사내용 및 항목
한국교육공동연구 (KELS)	한국교육개발원	· 인지적·정의적 발달 연구, 중등학교 학교 효과분석, 상급학교 진학과정 분석을 통한 교육 정책 수립 기초자료 구축	· 1단계 : 2005~2011 · 2단계 : 2011~2019 · 3단계 : 2023 (6,908명)	· 학생 : 중학교 1학년 · 부모 · 학교교사 · 학교장	1년	· 교육성취 : 학생성취도검사/학생정의적역량검사/담임교사의 평가 · 학생 : 인구통계특성/인식/학교교육프로그렘경험/수업관련/사회심리적환경/활동경험/시간활용/부모-학생관계/사교육/스트레스/부적응및민족도 · 부모 : 가정및학생특성/학교교육/가정생활/교육지원/사회인식 · 학교 : 학교배경/교육예산/교육과정 · 학교장 : 학교장배경/학교운영/인식 · 교사 : 교사의배경/교수활동/학교인식/자아개념 · 교육통계DB : 학교인구통계특성및현황
한국청소년패널 (KYPS)	한국청소년정책연구원	· 청소년들의 잠재적 직업선택, 진로설 정 및 준비·일탈행위 등의 생활실태에 대한 정보 구축	· 2003(초2)~2008(중2) 3,967명 · 2004(초4)~2008(초4) 2,494명	· 학생 : 초등학교 4학년, 중학교 2학년 · 부모	1년	<초4> · 청소년용 : 직업선택/향후진로설정/진로준비/여가/기타생활/생활영역별 시간배분및중요도/자아관/성장과 적응 · 가구용 : 가족/현황/가족학력/가족소득/주거형태 <중2> · 청소년용 : 직업선택/향후진로설정/진로준비/여가/기타생활/생활영역별 시간배분및중요도/자아관/성장과 적응 · 가구용 : 가족현황/가족학력/가족소득/주거형태
한국아동청소년패널조사 (KCYPs)	한국청소년정책연구원	· 아동·청소년의 학령시기의 전반적 성장·발달을 시간의 흐름 속에서 다	· 2010~2016(7년) 각 연령 코호트 2,200여명	· 학생 : 초등년, 초등 4년, 중등 1년 · 부모	1년	<초1> · 학생 : 교육환경 · 부모 : 신체발달/가정환경/또래환경/지역사회환경/매체환경

구분	기관	주요목적	조사시작 및 완료시기	조사대상	주기	주요조사내용 및 항목
한국교육·고용패널 (KEEP)	한국직업능력 개발원	<ul style="list-style-type: none"> 교육과 고용간의 연계성, 학생들의 학교에서 노동시장으로의 이행과정 등의 청소년층 인적자원개발 기초자료 제공 	<ul style="list-style-type: none"> 2004~진행 중(6, 000명) 	<ul style="list-style-type: none"> 학생 : 중학교/일반고/실업고 각 3학년 부모 학교교사 	1년	<p><초4></p> <ul style="list-style-type: none"> 학생 : 개인발달/가정환경/또래환경/교육환경/지역사회환경/청소년활동-참여환경/매체환경 부모 : 가정환경/교육환경 <p><중1></p> <ul style="list-style-type: none"> 학생 : 개인발달/가정환경/또래환경/교육환경/지역사회환경/청소년활동-참여환경/매체환경 부모 : 가정환경/교육환경 <ul style="list-style-type: none"> 학생 : 학교생활/가정생활/학업성취/진로계획/진로지도/재학중근로/자아관 및 직업관/일반현황 학교행정가 및 담임교사 : 일반현황/학생평가/담임교사일반적사항 가구 : 가구원현황/교육환경/문화생활/학생의보호자/경제활동및자기개발/가구소득및자산과 부채/가구지출
청년패널 (YP2001/2007)	한국고용정보원	<ul style="list-style-type: none"> 학교에서 노동시장으로 이행 단계 및 과정, 청소년층의 학교생활, 사회생활, 가정배경을 반영하는 기초자료수집 	<ul style="list-style-type: none"> 1단계 : 2001(1st) ~2006(YP2001) 11,074명 2단계 : 2007(2nd) ~2016(YP2007) 12,000명 	<ul style="list-style-type: none"> 만 15~29세의 개인 	1년	<ul style="list-style-type: none"> 중·고등학생 및 대학·대학원생 : 학교생활/이르버이트/일자리경험/취업준비/구직활동/진로/직업교육훈련 및자격증/인적사항및가구배경 취업자 : 학교생활/현직장/직업력/취업준비및구직활동/앞으로의진로/직업교육훈련및자격증/인적사항및가구배경 미취업자 : 일자리경험/직업력/경제활동상태/취업준비및구직활동/직업교육훈련및자격증/인적사항및가구배경

구분	기관	주요목적	조사시작 및 완료시기	조사대상	주기	주요조사내용 및 항목
한국노동패널 (KLIPS)	한국노동연구원	<ul style="list-style-type: none"> 노동정책의 수립 및 평가, 노동관련 연구의 활성화를 위한 기초자료 구축 	<ul style="list-style-type: none"> 1998~진행중 (5,000가구) 	<ul style="list-style-type: none"> 조사대상 가구에 거주하는 만 15세 이상 개인 	1년	<ul style="list-style-type: none"> 가구 : 가구원인적사항/자녀보육관 령사항/주거상태/가구소득 근로자 : 출생·성장지/근무형태/근 로시간/직장만족도/임금/노동조합/취업방법/부업및아르바이트/직업력/직업훈련/교육 미취업자 : 경제활동상황/구직활동/출생지및성장지/이직직장/15세이후 직업경력/직업훈련및교육/정규교육/일반적사항/최근경제위기
	특수 집단 패널	<ul style="list-style-type: none"> 빈곤층 및 차상위 계층의 규모와 실태 변화 파악, 소득계층별·경제활동 동상태별·연령별 각 인구집단의 생애과정과 복지욕구 파악 	<ul style="list-style-type: none"> 2006~진행중 (7,072) 	<ul style="list-style-type: none"> 조사대상 가구에 거주하는 만 16세 이상 개인 초등학교 4,5,6학년 	1년	<ul style="list-style-type: none"> 가구 : 가구일반사항/건강및의료/사 회보험가입, 퇴직금제 적용/가족소득/국민기초생활보장 가구원 : 사회보험, 개인연금, 퇴직 연금/근로/생활실태·만족및의식/사 회환경에대한의식 및생활습관/부부 관계및정신건강/개인사 아동 : 학교생활/생각과행동/부모/친구/가족
탈북청소년교육 중단연구	한국교육개발원	<ul style="list-style-type: none"> 탈북청소년의 교육 및 사회적응과정을 심층적으로 분석하고 종합적인 대책을 수립하는 기초자료 구축 	<ul style="list-style-type: none"> 2010~예비조사 2011~1차년도 본 조사(탈북청소년) 872명 2015~5차년도까지 조사 	<ul style="list-style-type: none"> 초등학교 4학년~중학교 3학년 복정소년 부모 교사 	1년	<ul style="list-style-type: none"> 탈북청소년 : 개인배경/북한에서의 경험/탈북과정경험/가정·부모환경/지내교육지원/학교환경/교사/학교지원제도/학습적응/관계적응/신체·심리적응
다문화가족아동	한국청소년정책연구원	<ul style="list-style-type: none"> 다문화가족 아동·청소년의 발달에 영향을 미치는 요인 파악, 비(非)다문화가족아동·청소년과 비교분석, 정책제언 	<ul style="list-style-type: none"> 2010~예비조사 2011~1차년도 본 조사(초사) 1,502명 2012~2차년도 본 조사 	<ul style="list-style-type: none"> 학생 : 초등학교 4학년 학부모 교사 	1년	<ul style="list-style-type: none"> 학생 : 성취동기/자아존중감/자아탄 령성/삶의만족도/문화적응스트레스/국가정책성/이중문화수용태도 학부모 : 부모효능감/양육스트레스/자아존중감/문화적응스트레스 교사 : 교사의 배경/학교정책/학교 환경/교사의특성

구분	기관	주요목적	조사시작 및 완료시기	조사대상	주기	주요조사내용 및 항목
아동·청소년 정신건강실태조사	한국청소년정책 연구원	· 아동·청소년들의 정신건강과 관련한 실태를 조사, 현황을 파악	· 2011~2013	(2012년 기준) · 초등4-6학년 : 3,185명 · 중등1-3학년 : 2,986명 · 고등1-3학년 : 2,574명	1년	· 우울/불안/게임중독/자살/스트레스/비행/생활만족도/자아존중감/정서조절/낙관주의/가족/지역사회/학교
청소년 건강행태 온라인조사	교육부, 보건복지부, 질병관리본부	· 청소년의 건강행태 현황과 추이를 파악	· 2005~진행중	· 제1차(2005년) : 중학교 1학년~고등학교 2학년 · 제2차(2006) 이후 : 중학교 1학년~고등학교 3학년(2012년 기준) 74,186명	1년	· 흡연/음주/비만및체중조절/신체활동/식습관/손상예방/성행태/정신보건/인터넷중독/구강보건/아토피·천식/개인위생/악플/몰락
청소년 종합 실태조사	여성가족부	· 성장기 청소년 정책의 비전과 목표를 수립하기 위해 현재 청소년 현황과 상태를 실증적·체계적으로 파악	· 2011~진행중	· 청소년 만 9세~24세 2,200명 · 청소년의 부모 2,200명	3년	· 가구정보/가정생활및양육정보/생활환경/학교생활/건강·신체/인권·참여/활동·여가/진로·아르바이트
청소년 유해환경 집중 종합실태조사	여성가족부	· 생활 속에서 각종 유해환경에 어떻게 노출되어 있는지에 대한 종합적이고 과학적인 실태조사 및 분석을 통한 청소년 정책의 기초 자료 제공	· 2006~진행중	· 일반 청소년(중·고등학생) : 16,572명 · 위기 청소년(소년원, 가출 청소년, 학교 부적응 청소년) : 1,972명	1년	· 청소년매체이용실태/청소년건강과의 악품이용실태/청소년업소이용실태/청소년가출/청소년학교폭력/청소년성/일반배경

구분	기관	주요목적	조사시작 및 완료시기	조사대상	주기	주요조사내용 및 항목
경제활동 인구조사	통계청	<ul style="list-style-type: none"> • 국민의 경제활동 중 국민의 취업, 실업 등과 같은 경제 특성 조사하여 거시경제 분석과 인력 자원의 개발 정책 수립의 기초 자료 제공 	<ul style="list-style-type: none"> • 1963~진행중 	<ul style="list-style-type: none"> • 매월 15일 현재 대한민국에 상주하는 만 15세 이상인 자 	매월	<ul style="list-style-type: none"> • 인적사항/취업자/실업자/실업자/비경제활동 인구/기타

제3장 예비단계 조사도구 개발

제1절 조사도구 개발절차

예비단계조사는 신입경찰관 입직경로 및 교육훈련태도 패널 예비조사를 목적으로 하였다. 2016년도부터 향후 2019년도의 한국경찰공무원의 개인 및 조직특성에 대한 기틀을 마련하기 위한 패널구축연구의 기초자료로서 실시하였다.

제2절 입직동기 요인과 교육훈련과정에 대한 이론적 근거

본 조사는 2016년에 입학한 신입경찰관의 입직동기와 교육과정에 대한 개인·환경적 특성과의 인식으로 구성되어 있다. 입직동기와 교육과정은 향후 경찰관들이 경찰관으로서 실무활동에 중요한 영향을 미치게 될 것이다.

예비단계에 연구에서는 2016년도에 입학한 신입경찰관을 주요 대상으로 하기 때문에 향후 지속적용 배출되는 경찰관들의 직무 및 조직몰입(2017년도), 직무흥미와 조직문화(2018년도), 경찰관의 자기효능감, 스트레스, 조직역량(2019년도) 등 각 단계별로 종단연구와 횡단연구(시계열)의 비교분석을 한다. 비교분석결과는 신입경찰관과 경찰공무원의 생애주기별 지속적인 사전·사후관리의 기초자료로서 중요한 역할을 할 것이다.

이러한 연구의 필요성에 근거하여 예비단계에서는 입직동기와 교육과정이 중요한 요인으로 작용할 것이다. 따라서 각 요인은 다음과 같다.

1. 입직동기 요인

입직동기요인은 크게 외재적 요인과 내재적 요인으로 구분할 수 있다(Wollack 등, 1971: 331-338). 외재적 요인이 업무활동에 따른 보상 혹은 도구적 측면인 반면에, 내재적 요인이란 일 자체의 고유한 가치와 관련된 가치를 의미한다. 즉 외재적 요인은 직업적 안정성, 소득 및 보상수준, 출퇴근 용이성 등을 의미하며, 내재적 요인으로는 일에 대한 흥미, 적성, 자율성, 새로운 기술의 습득기회 등이 있다(Rowe & Snizet, 1995: 215-229).

Elizur등(1991: 21-38)은 입직동기를 직무상 관심, 성취, 책임, 독립성 등의 영역으로 구성된 인지적(cognitive)요인, 자기존중감, 동료 및 상사와의 관계 등의 정서적(affective)요인, 그리고 급여, 근무시간, 업무조건 등의 영역으로 구성된 도구적(instrumental)요인 등 3개의 요인으로 구조화하였다.

1) 직업의 안정성

안정성에 대한 개념은 학자들마다 그 개념정의가 상이하다. 그러나 여기에서는 직업안정성(security)와 직업안전성(safety)을 같은 뜻으로 보고자 한다. 직업안정성에 대한 연구는 Maslow의 욕구단계설과 같이 안전에 대한 욕구를 변화하는 조직적 상황에서 지속적으로 유지할 수 있는 직무를 선호하는 것이라고 보았다. 즉 작업환경의 안전성, 인플레이션에 따른 적절한 임금인상, 후생복지제도가 제공되는 직무가 안정적 직무라고 간주하였다.

Herzberg는 직업안정성을 ‘동일한 회사나 직종 내에서 지속적으로 고용을 보장하는 작업현장의 직무특성’이라고 정의했다. 이 정의는 고용의 지속성에 초점을 맞춘 것이며 조직안정성이나 직업안정성의 개념과의 차이점을 제시한 것이다.

Super는 안정성을 인간의 주된 욕구 중에 하나이며, 일을 하는 가장 주요한 이유 중에 하나라고 보았다. 그는 안정성에 대한 주관적 의미는 개인에 따라 다를 수 있지만, 직무안정성의 주된 요소는 연공서열제와 안정된 직장이라고 하였다.

이와 같은 직업안정성에 대한 개념과 함께 신입경찰관의 입직동기의 주된 이유 중 하나로 제시한 연구는 Moon&Hwang(2004)의 연구이다.

2) 대시민서비스

대시민서비스라 함은 경찰의 역할 중 시민의 권리를 보호하고 질서를 유지하고 봉사하는 것을 의미한다(이황우 외, 2007a; 14). 신체적인 피해의 위험이 있는 사람들을 도와주고 헌법상의 권리를 보호하며 사람의 이동과 차량의 소통을 용이하게 도와주는 등의 일을 의미한다. 대시민서비스는 주재진(2007)과 Moon&Hwang(2004)의 연구에서 새로이 재구성한 것이다.

3) 권력성

권력성이란 경찰행정의 특수성 중 하나로 경찰작용은 사회공공의 안녕과 질서유지를 위하여 국민에게 명령, 강제하는 권력작용이다. 그러므로 경찰관은 질서유지를 위하여 법에 근거하여 일반시민에게 일정한 사항을 지시함으로써 시민행동의 자유를 제한할 수 있다(이황우 외, 2007: 21).

미국변호사협회(American Bar Association)는 경찰의 목표 중 권력성과 관련된 것을 다음과 같이 제시하고 있다. ① 범죄자의 범죄행위를 인지하고 경우에 따라서는 범죄자를 체포하여 형사절차에 참여하는 것

② 분쟁을 해결하는 것 ③ 질서를 유지하는 것 ④ 법집행등의 문제를 결정하는 것으로 나오고 있다.

4) 경찰에 대한 동경

경찰이라는 직업에 대한 매력, 호감도, 스틸과 모험적인 요소를 두어 경찰직의 동경이라는 요인으로 측정하였다.

5) 유연성

유연성은 개인의 스스로 선택보다는 시대적 환경변화, 개인의 환경변화에 따라 타인의 의도에 의해 경찰관 직업군을 선택하게 되는 동기이다. 즉 개인은 경찰관이 되겠다는 뚜렷한 동기가 없고, 막연하게 선택하게 되는 경우이다.

2. 교육훈련과정

중앙경찰학교에서 신입경찰관들의 기본 교육훈련과정의 방향은 첫째, 현장 분석을 통한 교과개편으로 유능하고, 당당한 신입경찰을 육성, 둘째, 국민에 대한 봉사자로서 국가관, 공직관 등 「공직가치」의 교육 강화, 셋째, 개인 역량과 관심분야를 키우는 사이버교육·자기주도 학습 활성화 등을 목적으로 하고 있다.

<표 3-1> 중앙경찰학교의 교육훈련과정의 기본방향

기본방향
<ul style="list-style-type: none"> · 현장 분석을 통한 교과개편으로 유능하고 당당한 신입경찰 육성 · 국민에 대한 봉사자로서 국가관, 공직관 등 「공직가치」 교육강화 · 개인 역량과 관심분야를 키우는 사이버 교육·자기주도 학습 활성화

3가지의 목적을 달성하기 위해 중앙경찰학교는 2016년 2월부터 6월까지 현장중심 교과진단을 실시하고 이를 반영하였다. 기본방침은 i) 과학적 분석을 바탕으로 교육과 실무의 연계성 확보, ii) 초임지에서 실무자로 담당할 업무에 대한 분석(DACUM), iii) 현장 경찰관이 느끼는 교육 우선순위를 조사하여 반영하였다.

<표 3-2> 중앙경찰학교의 교육훈련과정 추진배경

구분	주요내용
기본방침 (2월)	<ul style="list-style-type: none"> · 과학적 분석을 바탕으로 교육과 실무의 연계성 확보 · 초임지에서 실무자로 담당할 업무에 대한 분석(DACUM) · 현장 경찰관이 느끼는 교육 우선순위를 조사하여 반영
추진과정 (3~5월)	<ul style="list-style-type: none"> · 기존 교육내용 분석 및 지역경찰 직무모델 정리(3월) · 현장방문(94개 업무별 난이도·중요도·빈도 설문) (4월) · 교육요소 개발 및 교과 재배치(94⇒62개 업무)
결과환류 (6월)	<ul style="list-style-type: none"> · 신입과정 「교과진단 개선안」 보고 · 현 6개 교육대상 업무별 순위·내용 지속적 보완 추진 · 289기(2016.6) 신입경찰 교육과정 및 성취도 평가에 즉시 적용

추진과정은 3월부터 5월까지 우선, 기존 교육내용을 분석하고 지역경찰의 직무모델을 정리하였다. 다음으로 지역경찰관의 현장을 방문하여 94개 업무별 난이도, 중요도, 빈도로 유형별하여 설문조사를 하였다. 마지막으로 설문조사를 기초로 하여 94에서 64개 업무로 분류하였다. 이를 근거로 하여 교육요소를 개발하고 교과를 재배치하였다.

이와 같은 결과는 6월 신입과정 「교과진단 개선안」에 보고되고, 현 62개 교육대상 업무별 순위·내용의 지속적 보완을 추진하고, 동시에 2016년 6월에 입학한 신입경찰 교육과정 및 성취도 평가에 적용하였다.

이와 같이 교육훈련과정의 변화는 국가관 등 공직가치 교육 강화에 있다. 정부 ‘공직가치 체계(인사혁신처, 2015)’에 따라 기존 ‘국가관, 윤리·

인성교육'에서 공직가치 교육으로 통일하였다. 그리고 자기주도 학습 활성화는 채용과목의 다변화·개인의 능력 분포 차이 등 일방적 지식전달보다 교육생 스스로 부족한 분야를 학습할 수 있는 자기주도의 확대가 필요하다. 교육훈련과정의 교육훈련은 다음과 같다.

〈표 3-3〉 중앙경찰학교의 교육훈련과정 중 교과과정

구분	교과목
공직가치 (국가관/윤리·인성교육)	국정철학(4대 사회악, 정부 3.0)/한반도정세와 대응자세/역사의 이해/사명감 특강(눈높이 공감 치안 등)/사회적 약자 및 다문화의 이해 /범죄피해자의 이해/양성평등, 성희롱·성폭력 예방/성매매 방지/인권특강, 인성특강, 민원 응대 등
교양	대인관계/건전한 자산관리/언론 인터뷰 요령
법률	경찰작용법/민·형사 관계의 이해/헌법/법학개론/형법/형소법/자기주도학습
실무	경무(경무실무/정보통신)/윤리인성(경찰윤리·경찰사, 경찰인성)/생활안전(경직법, 지역경찰·초동조치, 풍속업소단속, 여성청소년, 경범·즉결)/수사/형사(형사, 과학수사)/경비정보(경비실무, 재난안전, 정보·보안·외사, 집회시위)/교통(교통안전, 교통사고)/사격(경찰사격)/무도(무도·체포술·체력평가)/운전(112순찰차·이륜자동차)

제3절 예비조사도구의 설계와 측정문항의 타당성검토

1. 조사도구의 설계

이 연구에 사용된 설문지 구성은 입직동기와 교육훈련과정 중 교과과정에 대한 측정도구이다.

<표 3-4> 설문지의 구성

설문내용	요인	문항수	측정수준
입직동기	직업의 안정성	3	5점
	대시민서비스	4	5점
	권력성	3	5점
	경찰동경	3	5점
	우연성	4	5점
계		17	-
교육훈련과정	공직가치 (국가관/윤리·인성교육)	9	5점
	교양	3	5점
	실무	13	5점
계		25	-
인구사회학적 특성	성별, 연령, 출신지, 결혼유무, 교육수준, 전공, 입직경로, 희망근무지, 희망진급, 희망보직, 희망근무형태	11	-
합계		52	-

입직동기의 요인측정도구는 ‘직업의 안정성’ 3문항, ‘대시민서비스’ 4문항, ‘권력성’ 3문항, ‘경찰동경’ 3문항, ‘우연성’ 4문항으로 총 17문항이고, 5점 척도로 구성하였다.

교육훈련과정은 교과과정을 기준으로 분류하였다. 교육과정은 공직가

치(국가관/윤리·인성교육), 교양, 실무⁵⁾ 3가지로 구성되었다. 그리고 본 연구에서는 신입경찰관이 교과과정을 학습하면서 향후 실무에 도움이 어느 정도 될 것인가에 대하여 그 중요도를 물었다. 공직가치는 9문항, 교양은 3문항, 실무는 13문항으로 총 25문항이고, 5점 척도로 구성하였다.

인구사회학적 특성은 성별, 연령, 출신지, 결혼유무, 교육수준, 전공 등 일반적인 특성과 입직경로, 희망근무지, 희망진급, 희망보직, 희망근무형태 등 신입경찰관들의 특별한 환경을 고려하여 구성하였다.

1) 입직동기의 측정문항

입직동기의 측정문항은 다음과 같이 설계되었다. 직업의 안정성은 ‘공무원(신분보장)이 될 수 있어서’, ‘좋은 직업이 될 것 같아서’, ‘안정적인 보수 및 연금이 필요해서’로 질문을 구성하였다.

대시민서비스는 ‘시민에게 치안서비스를 제공할 수 있어서’, ‘공익에 기여할 수 있어서’, ‘시민들을 도울 기회를 가지고 싶어서’, ‘시민들의 권리보호를 위할 수 있어서’로 질문을 구성하였다.

권력성은 ‘범인을 체포할 수 있는 권리가 있어서’, ‘직업의 권위와 지위 때문에’, ‘경찰은 공권력의 상징이라서’로 질문을 구성하였다.

경찰동경은 ‘항상 혹은 막연하게나마 경찰이 되고 싶어서’, ‘제복을 입을 수 있어서’, ‘경찰업무가 흥미롭고 모험적이어서’로 질문을 구성하였다.

우연성은 ‘우연한 기회에 경찰시험을 치렀는데 합격해서’, ‘가족이나 친구의 권유로’, ‘집안대대로 경찰가족이어’, ‘다른 직업을 가지고 싶었으나 경찰 시험에만 붙어서’로 질문을 구성하였다.

5) 본 연구에서는 법률교과과정을 실무에 포함시켰음

<표 3-5> 입직동기의 측정문항

개념	측정문항
직업의 안정성 (3)	공무원(신분보장)이 될 수 있어서
	좋은 직업이 될 것 같아서
	안정적인 보수 및 연금이 필요해서
대시민서비스 (4)	시민에게 치안서비스를 제공할 수 있어서
	공익에 기여할 수 있어서
	시민들을 도울 기회를 가지고 싶어서
	시민들의 권리보호를 위할 수 있어서
권력성 (3)	범인을 체포할 수 있는 권리가 있어서
	직업의 권위와 지위 때문에
	경찰은 공권력의 상징이어서
경찰동경 (3)	항상 혹은 막연하게나마 경찰이 되고 싶어서
	제복을 입을 수 있어서
	경찰업무가 흥미롭고 모험적이어서
우연성 (4)	우연한 기회에 경찰시험을 치렀는데 합격해서
	가족이나 친구의 권유로
	집안대대로 경찰가족이어서
	다른 직업을 가지고 싶었으나 경찰 시험에만 붙어서

2) 교육훈련과정의 교과과정의 측정문항

교육훈련과정은 교과과정을 기준으로 설계되었다. 공직가치의 교과과정은 국가관과 윤리·인성교육의 두 가지 측면을 고려하여 개발되었다. 공직가치는 국정철학(4대사회약, 정부3.0), 한반도정세와 대응자세, 역사의 이해, 사명감 특강(눈높이 공감 치안 등), 사회적 약자 및 다문화의 이해, 범죄피해자의 이해, 양성평등, 성희롱·성폭력 예방, 인권특강(인성특강), 민원대응의 교과학습이 향후 실무에 어느 정도로 도움이 될 수 있는지에 대하여 그 중요성을 질문지로 구성하였다.

교양은 대인관계, 건전한 자산관리, 언론 인터뷰 요령의 교과학습이

향후 실무에 어느 정도로 도움이 될 수 있는지에 대하여 그 중요성을 질문지로 구성하였다.

실무는 법률관련 등, 경무, 윤리 및 인성, 생활안전, 수사, 형사, 경비, 정보, 교통, 경찰사격, 무도, 운전, 현장실습의 교과학습이 향후 실무에 어느 정도 도움이 될 수 있는지에 대하여 그 중요성을 질문지로 구성하였다.

〈표 3-6〉 교육훈련 중 교과과정의 측정문항

교육과정	측정문항
공직가치 (9)	국정철학(4대사회약, 정부3.0)
	한반도정세와 대응자세
	역사의 이해
	사명감 특강(눈높이 공감 치안 등)
	사회적 약자 및 다문화의 이해
	범죄피해자의 이해
	양성평등, 성희롱·성폭력 예방
	인권특강(인성특강)
	민원대응
교양 (3)	대인관계
	건전한 자산관리
	언론 인터뷰 요령
실무 (13)	법률(경찰작용법, 민·형사 관계의 이해, 형법, 형소법, 헌법 등)
	경무(경무실무, 정보통신)
	윤리 및 인성(경찰윤리, 경찰사, 경찰인성)
	생활안전(경직법, 지역경찰, 초동초지, 풍속업단속, 여성청소년, 경범죄, 즉격심판)
	수사(수사, 사이버범죄)
	형사(과학수사)
	경비(경비실무, 재난안전, 집회시위)
	정보(정보, 보안, 외사)
	교통(교통안전, 교통사고)
	경찰사격
	무도(체포술, 체력평가)
	운전(112 순찰차, 이론자동차)
	현장실습(파출소, 지구대)

2. 조사도구의 타당도와 신뢰성 검토

1) 입직동기 측정문항의 타당도와 신뢰성 검토

입직동기의 설문지는 다음과 같이 타당성이 검토되었다. 설문지의 측정문항 총 17문항 중 14문항이 타당도와 신뢰성이 검증되었다. 14문항은 ‘대시민서비스’, ‘직업적안정성’, ‘권력성’, ‘경찰동경’, ‘우연성’ 4가지 입직동기 요인으로 분류되었다.

대시민서비스는 4문항이 타당도와 신뢰성이 검증되었다. 대시민서비스의 타당도를 검증하는 요인분석의 초기값은 2.978이고, 설명력을 나타내는 분산값은 21.273으로 나타났다. 대민서비스의 4문항의 신뢰성을 나타내는 신뢰도계수는 .848으로 나타났다.

직업적 안정성은 3문항이 타당도와 신뢰성이 검증되었다. 직업 안정성의 타당도를 검증하는 요인분석의 초기값은 1.922이고, 설명력을 나타내는 분산값은 13.730으로 나타났다. 직업안정성의 3문항의 신뢰성을 나타내는 신뢰도계수는 .680으로 나타났다.

권력성은 3문항이 타당도와 신뢰성이 검증되었다. 권력성의 타당도를 검증하는 요인분석의 초기값은 1.700이고, 설명력을 나타내는 분산값은 9.562로 나타났다. 권력성의 3문항의 신뢰성을 나타내는 신뢰도계수는 .604로 나타났다.

경찰동경은 3문항 중 2문항이 타당도와 신뢰성이 검증되었다. 경찰동경의 타당도를 검증하는 요인분석의 초기값은 1.339이고, 설명력을 나타내는 분산값은 9.562로 나타났다. 경찰동경을 구성하는 2문항의 신뢰성을 나타내는 신뢰도계수는 .469로 나타났다.

우연성은 4문항 중 2문항이 타당도와 신뢰성이 검증되었다. 우연성의

타당도를 검증하는 요인분석의 초기값은 1.199이고, 설명력을 나타내는 분산값은 8.566으로 나타났다. 우연성을 구성하는 2문항의 신뢰성을 나타내는 신뢰도계수는 .235로 나타났다.

결과적으로 본 연구의 예비조사에 사용된 측정도구는 직업적안정성, 권력성, 경찰동경, 우연성에서 신뢰도계수가 떨어지고 있고, 특히 경찰동경과 우연성은 심각하게 나타났다. 따라서 직업적안정성, 권력성, 경찰동경, 우연성에 대한 문항개발과 표본을 늘이는 방법을 강구해야 한다.

〈표 3-7〉 입직동기요인의 요인분석

측정문항	대시민 서비스	직업적 안정성	권력성	경찰 동경	우연성
공무원 신분보장(직업적 안정성7)	-.014	.848	.181	.065	-.022
좋은 직업이 될것 같아서(직업적 안정성9)	.365	.567	-.027	-.072	.273
안정적 보수 및 연금(직업적 안정성10)	-.186	.847	.090	.108	-.011
시민 치안서비스 제공(서비스4)	.822	.085	-.020	-.053	.054
공익기여(서비스6)	.696	-.031	.065	-.020	.123
시민들을 도울 기회(서비스13)	.882	-.042	.004	-.109	.004
시민들의 권리보호(서비스16)	.859	-.072	.123	-.079	-.046
범인체포권리(권력성1)	.131	-.102	.748	.005	-.022
직업의 권위와 지위(권력성3)	-.170	.266	.674	-.017	.151
경찰은 공권력상징(권력성14)	.134	.173	.759	.070	.072
막연경찰되고싶어서(경찰동경2)	-.075	.139	-.023	.050	.795
경찰업무가 흥미(경찰동경12)	.224	-.077	.216	-.095	.664
우연한 기회(우연성8)	-.073	.119	.020	.779	.008
다른직업을 원하나 경찰만 붙어서(우연성17)	-.098	-.019	.029	.820	-.040
초기값	2.978	1.922	1.700	1.339	1.199
분산값	21.273	13.730	12.143	9.562	8.566
신뢰도	.848	.680	.604	.469	.235

2) 교육훈련 중 교과과정 측정문항의 타당성 검토

교육훈련과정은 공직가치, 교양, 실무로 분류하였다. 3가지 요인 중 교양을 측정하는 3문항은 요인분석에서 분류되지 않았다. 반면에 공직가치의 9문항은 국가관 3문항과 윤리·인성교육 6문항으로 분류되었다. 공직가치는 9문항 중 1문항이 제외되었다.

실무는 13문항 중 11문항이 타당도와 신뢰성이 검증되었다. 실무의 타당도를 검증하는 요인분석의 초기값은 6.874이고, 분산의 설명력은 36.180으로 나타났다. 실무를 구성하는 11문항의 신뢰성을 나타내는 신뢰도계수는 .926으로 나타났다.

공직가치는 국가관을 구성하는 3문항에서 타당도와 신뢰성이 검증되었다. 공직가치의 국가관의 타당도를 검증하는 요인분석의 초기값은 2.480이고, 분산의 설명력은 13.055로 나타났다. 공직가치의 국가관을 구성하는 3문항의 신뢰성을 나타내는 신뢰도계수는 .804로 나타났다.

공직가치의 윤리·인성교육을 구성하는 5문항에서 타당도와 신뢰성이 검증되었다. 공직가치의 윤리·인성교육의 타당도를 검증하는 요인분석의 초기값은 3.722이고, 분산의 설명력은 19.588로 나타났다. 공직가치의 윤리·인성교육을 구성하는 5문항의 신뢰성을 나타내는 신뢰도계수는 .881로 나타났다.

결과적으로 본 연구의 예비조사에 사용된 측정도구로서 교육훈련과정은 타당도와 신뢰성이 전반적으로 양호한 것으로 나타났다. 반면에 교양을 측정하는 항목은 분류가 되지 않아서 이 부분을 고려할 필요가 있다.

〈표 3-8〉 교육훈련 중 교과과정의 요인분석

측정문항	실무	공직가치 (윤리·인성교육)	공직가치 (국가관)
국정철학(공직가치1-국가관)	.173	.150	.781
한번도정세와 대응 (공직가치2-국가관)	.082	.220	.880
역사의 이해(공직가치3-국가관)	.114	.298	.714
사명감 특강 (공직가치4-윤리·인성교육)	.178	.693	.379
사회적약자 및 다문화 이해 (공직가치5-윤리·인성교육)	.147	.795	.256
범죄피해자의 이해 (공직가치6-윤리·인성교육)	.475	.623	.065
양성평등, 성희롱 예방 (공직가치7-윤리·인성교육)	.216	.860	.169
민원응대(공직가치9-윤리·인성교육)	.384	.678	.226
법률(법률13)	.828	.114	.104
윤리 및 인성(실무15)	.630	.105	.352
생활안전(실무16)	.808	.240	.079
수사(실무17)	.792	.365	-.019
형사(실무18)	.822	.311	-.026
경비(실무19)	.691	.458	.128
정보(실무20)	.627	.449	.181
교통(실무21)	.806	.271	.084
경찰사격(실무 22)	.760	.068	.227
무도(실무23)	.776	.146	.175
운전 (실무24)	.783	.194	.112
초기값	6.874	3.722	2.480
분산값	36.180	19.588	13.055
신뢰도	.926	.881	.804

제4절 예비조사단계 조사결과

1. 조사대상의 인구사회학적 특성

예비조사의 표본의 인구사회학적 특성은 성별, 연령, 출신지, 결혼유무, 교육수준, 전공, 입직경로 등 인구학적 특성과 희망근무지, 희망진급, 희망보직, 희망근무형태 등 진로방향을 함유한 특성으로 조사되었다.

<표 3-9> 표본의 인구사회학적 특성

구분		빈도(%)	구분		빈도(%)	
성별	남성	209(84.3)	희망 근무지	서울	88(35.5)	
	여성	39(15.7)		부산	29(11.7)	
연령	19세~24세	72(29.0)		대구	16(6.5)	
	25세~30세	147(59.3)		인천	8(3.2)	
	31세~36세	27(10.9)		광주	10(4.0)	
	37세이상	2(0.8)		대전	9(3.6)	
출신지	서울	40(16.1)		울산	6(2.4)	
	부산	21(8.5)		경기	39(15.7)	
	대구	19(7.7)		강원	8(3.2)	
	인천	12(4.8)		충북	5(2.0)	
	광주	10(4.0)		충남	4(1.6)	
	대전	9(3.6)		전북	5(2.0)	
	울산	8(3.2)		전남	3(1.2)	
	경기	45(18.1)		경북	3(1.2)	
	강원	8(3.2)		경남	14(5.6)	
	충북	7(2.8)		제주	1(0.4)	
	충남	8(3.2)		희망 진급	경위	14(5.6)
	전북	16(6.5)			경감	66(26.6)
	전남	5(2.0)			경정	64(25.8)
	경북	8(3.2)			총경	80(32.3)
	경남	27(10.9)	경무관 이상	24(9.7)		
	제주	5(2.0)	희망	경무(기획,총무)	12(4.8)	

구분		빈도(%)	구분		빈도(%)
결혼 유무	미혼	236(95.2)	보직	생활안전	57(23.0)
	기혼	12(4.8)		수사	56(22.6)
교육 수준	고등학교 이하	29(11.7)		형사	47(19.0)
	전문대학졸업/중퇴	11(4.4)		경비	8(3.2)
	대학교졸업/중퇴	201(81.0)		교통	4(1.6)
	대학원 이상	7(2.8)		정보	20(8.1)
전공	인문/사범계열	29(11.7)		보안	6(2.4)
	사회과학계열	113(45.6)		홍보	9(3.6)
	자연과학계열	12(4.8)		외사	13(5.2)
	공학계열	41(16.5)		감사	5(2.0)
	예체능계열	12(4.8)	정보통신	3(1.2)	
	기타계열	12(4.8)	기타	8(3.2)	
	고졸출신	29(11.7)	희망 근무 형태	내근	80(32.3)
	입직 경로	일반공채		213(85.9)	외근
전의경경채		22(8.9)			
범죄분석요원		2(0.8)			
경찰행정특채		11(4.4)			
합계		248(100.0)	합계		248(100.0)

예비조사에 참여한 신입경찰관은 총248명이다. 성별은 남성이 209명(84.3%), 여성이 39명(15.7%)으로 남성 위주로 분포되어 있다.

연령은 19세~24세가 72명(29.0%), 25세~30세가 147(59.3%)명, 31세~36세가 27(10.9%)명, 37세 이상이 2명(0.8%)로 25세~30세가 주로 분포되어 있다.

출신지는 서울 40명(16.1%), 부산 21명(8.5%), 대구 19명(7.7%), 인천 12명(4.8%), 광주 10명(4.0%), 대전 9명(3.6%), 울산 8명(3.2%), 경기 45명(18.1%), 강원 8명(3.2%), 충북 7명(2.8%), 충남 8명(3.2%), 전북 16명(6.5%), 전남 5명(2.0%), 경북 8명(3.2%), 경남 27명(10.9%), 제주 5명(2.0%)로 서울, 경기, 경남 출신들이 주로 분포되어 있다.

결혼유무는 미혼 236명(95.2%), 기혼 12명(4.8%)으로 미혼 위주로 분포되어 있다.

교육수준은 고등학교 이하 29명(11.7%), 전문대학졸업/중퇴 11명(4.4%), 대학교졸업/중퇴 201명(81.0%), 대학원 이상 7명(2.8%)로 대학교졸업/중퇴 위주로 분포되어 있다.

전공은 인문/사범계열 29명(11.7%), 사회과학계열 113명(45.6%), 자연과학계열 12명(4.8%), 공학계열 41명(16.5%), 예체능계열 12명(4.8%), 기타계열 12명(4.8%), 고졸출신 29명(11.7%)로 사회과학계열 위주로 분포되어 있다.

입직경로는 일반공채 213명(85.9%), 전의경경채 22명(8.95%), 범죄분석요원 2명(0.8%), 경찰행정특채 11명(4.4%)으로 일반공채 위주로 분포되어 있다.

희망근무지는 서울 88명(35.5%), 부산 29명(11.7%), 대구 16명(6.5%), 인천 8명(3.2%), 광주, 10명(4.05), 대전 9명(3.6%), 울산 6명(2.45), 경기 39명(15.7%), 강원 8명(3.2%), 충북 5명(2.0%), 충남 4명(1.6%), 전북 5명(2.0%), 전남 3명(1.2%), 경북 3명(1.2%), 경남 14명(5.6%), 제주 1명(0.4%)으로 서울, 경기, 부산을 희망근무지 순 등으로 분포되어 있다.

희망진급은 경위 14명(5.6%), 경감 66명(26.6%), 경정 64명(25.8%), 총경 80명(32.3%), 경무관 이상 24명(9.7%)으로 총경, 경정, 경감 순으로 희망진급이 분포되어 있다.

희망보직은 경무(기획·총무) 12명(4.8%), 생활안전 57명(23.0%), 수사 56명(22.6%), 형사 47명(19.0%), 경비 8명(3.2%), 교통 4명(1.6%), 정보 20명(8.1%), 보안 6명(2.4%), 홍보 9명(3.6%), 외사 13명(5.2%), 감사 5명(2.0%), 정보통신 3명(1.25), 기타 8명(3.2%)으로 생활안전, 수

사, 형사 순 등으로 희망보직이 분포되어 있다.

희망근무형태는 내근 80명(32.2%), 외근 168명(67.7%)로 주로 외근으로 희망근무형태가 분포되어 있다.

2. 입직동기와 교육훈련과정의 인식차이

1) 입직동기의 인식차이

① 성별

성별과 입직동기요인의 인식차이는 다음과 같이 나타났다. 성별에 따라 인식차이가 나타나는 입직동기요인은 경찰동경으로 나타났다.

권력성의 인식에 대한 남성평균은 3.20(.860)이고, 여성평균은 3.00(.848)으로 나타났다. 권력성의 t-값은 1.35이고 유의확률 .177로 성별에 따라 권력성의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

대시민서비스의 인식에 대한 남성평균은 4.47(.499)이고, 여성평균은 4.31(.454)로 나타났다. 대시민서비스의 t-값은 1.79이고 유의확률은 .075로 성별에 따라 대시민서비스의 인식차이는 없는 것으로 나타났다.

직업안정성의 인식에 대한 남성평균은 3.86(.765)이고, 여성평균은 3.75(.700)로 나타났다. 직업안정성의 t-값은 0.85이고 유의확률은 .395로 성별에 따라 직업안정성의 인식차이는 없는 것으로 나타났다.

우연성의 인식에 대한 남성평균은 1.27(.500)이고, 여성평균은 1.17(.434)로 나타났다. 우연성의 t-값은 1.18이고 유의확률은 .238로 성별에 따라 우연성의 인식차이는 없는 것으로 나타났다.

경찰동경의 인식에 대한 남성평균은 3.49(.885)이고, 여성평균은 3.86(.769)

로 나타났다. 그러나 경찰동경의 t-값은 -2.43이고 유의확률은 .016로 성별에 따라 경찰동의 인식차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 여성은 남성보다 경찰동경이 입직동기요인이 작용한 것으로 나타났다.

<표 3-10> 입직동기와 성별의 인식차이

구분		평균	표준편차	t (p-value)
권력성	남성(209)	3.20	.860	1.35 (.177)
	여성(39)	3.00	.848	
대시민서비스	남성(209)	4.47	.499	1.79 (.075)
	여성(39)	4.31	.454	
직업안정성	남성(209)	3.86	.765	0.85 (.395)
	여성(39)	3.75	.700	
우연성	남성(209)	1.27	.500	1.18 (.238)
	여성(39)	1.17	.434	
경찰동경	남성(209)	3.49	.885	-2.43 (.016)*
	여성(39)	3.86	.769	

p<0.05

② 연령

연령과 입직동기요인의 인식차이는 다음과 같이 나타났다. 연령에 따라 인식차이가 나타나는 입직동기요인은 권력성, 직업안정성, 경찰동경으로 나타났다.

권력성의 인식에 대한 19세~24세의 평균은 3.25(.816)이고, 25세~30세의 평균은 3.21(.828)로 나타났다. 31세~36세의 평균은 2.83(1.014)이고, 37세 이상의 평균은 2.00(1.414)로 나타났다. 권력성의 F-값은 3.07이고 유의확률 .028로 연령에 따라 권력성의 인식차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 19세~24세는 권력성이 다른 연령대보다 입직동기요인으로 작용한 것으로 나타났다. 반면에 31세~36세 또는 37세 이상은 권

력성이 입직동기요인으로 크게 작용하지 않은 것으로 나타났다.

대시민서비스의 인식에 대한 19세~24세의 평균은 4.36(.486)이고, 25세~30세의 평균은 4.50(.495)으로 나타났다. 31세~36세의 평균은 4.31(.488)이고, 37세 이상의 평균은 4.75(.354)로 나타났다. 대시민서비스의 F-값은 2.18이고 유의확률 .090로 연령에 따라 대시민서비스의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

직업안정성의 인식에 대한 19세~24세의 평균은 4.01(.656)이고, 25세~30세의 평균은 3.78(.767)로 나타났다. 31세~36세의 평균은 3.70(.869)이고, 37세 이상의 평균은 4.67(.471)로 나타났다. 대시민서비스의 F-값은 2.72이고 유의확률 .045로 연령에 따라 대시민서비스의 인식차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 19세~24세 또는 37세 이상은 직업안정성이 다른 연령대보다 입직동기요인으로 작용한 것으로 나타났다.

우연성의 인식에 대한 19세~24세의 평균은 1.16(.435)이고, 25세~30세의 평균은 1.27(.511)로 나타났다. 31세~36세의 평균은 1.44(.487)이고, 37세 이상의 평균은 1.00(.000)로 나타났다. 우연성의 F-값은 2.48이고 유의확률 .061로 연령에 따라 대시민서비스의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

경찰동경의 인식에 대한 19세~24세의 평균은 3.72(.941)이고, 25세~30세의 평균은 3.54(.820)로 나타났다. 31세~36세의 평균은 3.09(.855)이고, 37세 이상의 평균은 4.25(1.061)로 나타났다. 경찰동경의 F-값은 3.861이고 유의확률 .010로 연령에 따라 경찰동경의 인식차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 19세~24세 또는 37세 이상은 경찰동경이 다른 연령대보다 입직동기요인으로 작용한 것으로 나타났다. 반면에 31세~36세는 경찰동경이 입직동기요인으로 크게 작용하지 않은 것으로 나타났다.

<표 3-11> 입직동기와 연령의 인식차이

구분		평균	표준편차	F (p-value)
권력성	19세~24세(72)	3.25	.816	3.07 (.028)*
	25세~30세(147)	3.21	.828	
	31세~36세(27)	2.83	1.014	
	37세 이상(2)	2.00	1.414	
대시민서비스	19세~24세(72)	4.36	.486	2.18 (.090)
	25세~30세(147)	4.50	.495	
	31세~36세(27)	4.31	.488	
	37세 이상(2)	4.75	.354	
직업안정성	19세~24세(72)	4.01	.656	2.72 (.045)*
	25세~30세(147)	3.78	.767	
	31세~36세(27)	3.70	.869	
	37세 이상(2)	4.67	.471	
우연성	19세~24세(72)	1.16	.435	2.48 (.061)
	25세~30세(147)	1.27	.511	
	31세~36세(27)	1.44	.487	
	37세 이상(2)	1.00	.000	
경찰동경	19세~24세(72)	3.72	.941	3.861 (.010)*
	25세~30세(147)	3.54	.820	
	31세~36세(27)	3.09	.855	
	37 세이상(2)	4.25	1.061	

p<0.05

③ 출신지

출신지와 입직동기요인의 인식차이는 다음과 같이 나타났다. 출신지와 입직동기요인의 인식차이는 없는 것으로 나타났다. 권력성의 인식에 대한 출신지 평균은 서울 3.13(.914), 부산 3.37(.823), 대구 3.14(.932), 인천 3.03(.893), 광주 2.87(1.080), 대전 3.41(.909), 울산 3.00(.854), 경기 3.18(.920), 강원 2.96(.700), 충북 3.14(.813), 충남 2.96(.786), 전북 3.42(1.007), 전남 3.33(.882), 경북 3.04(.722), 경남 3.26(.706), 제주 3.07(.494)로 나타났다. 권력성의 F-값은 0.44이고 유의확률 .966으로 출신지에 따라 권력성의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

대시민서비스의 인식에 대한 출신지 평균은 서울 4.45(.513), 부산 4.49(.490), 대구 4.43(.552), 인천 4.40(.505), 광주 4.63(.604), 대전 4.44(.410), 울산 4.34(.533), 경기 4.40(.512), 강원 4.66(.442), 충북 4.36(.318), 충남 4.50(.354), 전북 4.50(.387), 전남 4.60(.548), 경북 4.25(.401), 경남 4.39(.552), 제주 4.50(.707)로 나타났다. 대시민서비스의 F-값은 0.41이고 유의확률 .974으로 출신지에 따라 대시민서비스의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

직업안정성의 인식에 대한 출신지 평균은 서울 3.385(.809), 부산 3.71(.915), 대구 3.63(.785), 인천 3.72(.839), 광주 3.77(.847), 대전 4.04(.588), 울산 3.92(1.035), 경기 3.81(.597), 강원 4.04(.628), 충북 3.67(.923), 충남 3.71(.576), 전북 4.21(.687), 전남 3.87(.989), 경북 4.00(.252), 경남 3.93(.839), 제주 3.80(.767)로 나타났다. 직업안정성의 F-값은 0.58이고 유의확률 .892로 출신지에 따라 직업안정성의 인식 차이가 없는 것으로 나타났다.

우연성의 인식에 대한 출신지 평균은 서울 1.48(.725), 부산 1.14(.322), 대구 1.18(.342), 인천 1.13(.433), 광주 1.10(.316), 대전 1.06(.167), 울산 1.13(.231), 경기 1.18(.387), 강원 1.31(.530), 충북 1.00(.000), 충남 1.13(.354), 전북 1.34(.625), 전남 1.40(.548), 경북 1.13(.354), 경남 1.46(.553), 제주 1.10(.224)로 나타났다. 우연성의 F-값은 1.66이고 유의확률 .060으로 출신지에 따라 우연성의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

경찰동경의 인식에 대한 출신지 평균은 서울 3.44(.778), 부산 3.50(.894), 대구 3.68(.946), 인천 3.25(.839), 광주 3.30(.753), 대전 3.44(.583), 울산 3.19(.843), 경기 3.70(.862), 강원 3.69(1.335), 충북 3.36(1.107), 충남 3.56(1.050), 전북 3.50(.966), 전남 4.10(1.025), 경북 3.25(.756), 경남 3.65(.830), 제주 4.30(.837)로 나타났다. 경찰동경

의 F-값은 0.91이고 유의확률 .566으로 출신지에 따라 경찰동경의 인식 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 3-12> 입직동기와 출신지의 인식차이

구분		평균	표준편차	F (p-value)
권력성	서울(40)	3.13	.914	0.44(.966)
	부산(21)	3.37	.823	
	대구(19)	3.14	.932	
	인천(12)	3.03	.893	
	광주(10)	2.87	1.080	
	대전(9)	3.41	.909	
	울산(8)	3.00	.854	
	경기(45)	3.18	.920	
	강원(8)	2.96	.700	
	충북(7)	3.14	.813	
	충남(8)	2.96	.786	
	전북(16)	3.42	1.007	
	전남(5)	3.33	.882	
	경북(8)	3.04	.722	
	경남(27)	3.26	.706	
제주(5)	3.07	.494		
대시민서비스	서울(40)	4.45	.513	0.41(.974)
	부산(21)	4.49	.490	
	대구(19)	4.43	.552	
	인천(12)	4.40	.505	
	광주(10)	4.63	.604	
	대전(9)	4.44	.410	
	울산(8)	4.34	.533	
	경기(45)	4.40	.512	
	강원(8)	4.66	.442	
	충북(7)	4.36	.318	
	충남(8)	4.50	.354	
	전북(16)	4.50	.387	
	전남(5)	4.60	.548	
	경북(8)	4.25	.401	
	경남(27)	4.39	.552	
제주(5)	4.50	.707		

	구분	평균	표준편차	F (p-value)
직업안정성	서울(40)	3.85	.809	0.58(.892)
	부산(21)	3.71	.915	
	대구(19)	3.63	.785	
	인천(12)	3.72	.839	
	광주(10)	3.77	.847	
	대전(9)	4.04	.588	
	울산(8)	3.92	1.035	
	경기(45)	3.81	.597	
	강원(8)	4.04	.628	
	충북(7)	3.67	.923	
	충남(8)	3.71	.576	
	전북(16)	4.21	.687	
	전남(5)	3.87	.989	
	경북(8)	4.00	.252	
	경남(27)	3.93	.839	
제주(5)	3.80	.767		
우연성	서울(40)	1.48	.725	1.66(.060)
	부산(21)	1.14	.322	
	대구(19)	1.18	.342	
	인천(12)	1.13	.433	
	광주(10)	1.10	.316	
	대전(9)	1.06	.167	
	울산(8)	1.13	.231	
	경기(45)	1.18	.387	
	강원(8)	1.31	.530	
	충북(7)	1.00	.000	
	충남(8)	1.13	.354	
	전북(16)	1.34	.625	
	전남(5)	1.40	.548	
	경북(8)	1.13	.354	
	경남(27)	1.46	.553	
제주(5)	1.10	.224		

구분		평균	표준편차	F (p-value)
경찰동경	서울(40)	3.44	.778	0.91(.556)
	부산(21)	3.50	.894	
	대구(19)	3.68	.946	
	인천(12)	3.25	.839	
	광주(10)	3.30	.753	
	대전(9)	3.44	.583	
	울산(8)	3.19	.843	
	경기(45)	3.70	.862	
	강원(8)	3.69	1.335	
	충북(7)	3.36	1.107	
	충남(8)	3.56	1.050	
	전북(16)	3.50	.966	
	전남(5)	4.10	1.025	
	경북(8)	3.25	.756	
	경남(27)	3.65	.830	
제주(5)	4.30	.837		

p<0.05

④ 결혼유무

결혼유무와 입직동기요인의 인식차이는 다음과 같이 나타났다. 결혼유무와 입직동기요인에 대한 인식차이는 나타나지 않았다.

권력성의 인식에 대한 미혼평균은 3.19(.847)이고, 기혼평균은 2.83(1.068)으로 나타났다. 권력성의 t-값은 1.40이고 유의확률 .164로 결혼유무에 따라 권력성의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

대시민서비스의 인식에 대한 미혼평균은 4.44(.498)이고, 기혼평균은 4.50(.440)로 나타났다. 대시민서비스의 t-값은 -0.40이고 유의확률은 .686로 결혼유무에 따라 대시민서비스의 인식차이는 없는 것으로 나타났다.

직업안정성의 인식에 대한 미혼평균은 3.84(.763)이고, 기혼평균은 3.94(.600)으로 나타났다. 직업안정성의 t-값은 -0.46이고 유의확률은 .647로 결혼유무에 따라 직업안정성의 인식차이는 없는 것으로 나타났다.

우연성의 인식에 대한 미혼평균은 1.24(.489)이고, 기혼평균은 1.50(.477)로 나타났다. 우연성의 t-값은 -1.80이고 유의확률은 .073로 결혼유무에 따라 우연성의 인식차이는 없는 것으로 나타났다.

경찰동경의 인식에 대한 미혼평균은 3.56(.877)이고, 기혼평균은 3.25(.866)로 나타났다. 그러나 경찰동경의 t-값은 1.21이고 유의확률은 .228로 결혼유무에 따라 경찰동경의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 3-13> 입직동기와 결혼유무의 인식차이

구분		평균	표준편차	t (p-value)
권력성	미혼(236)	3.19	.847	1.40 (.164)
	기혼(12)	2.83	1.068	
대시민서비스	미혼(236)	4.44	.498	-0.40 (.686)
	기혼(12)	4.50	.440	
직업안정성	미혼(236)	3.84	.763	-0.46 (.647)
	기혼(12)	3.94	.600	
우연성	미혼(236)	1.24	.489	-1.80 (.073)
	기혼(12)	1.50	.477	
경찰동경	미혼(236)	3.56	.877	1.21 (.228)
	기혼(12)	3.25	.866	

p<0.05

⑤ 교육수준

교육수준과 입직동기요인의 인식차이는 다음과 같이 나타났다. 교육수준에 따라 인식차이가 나타나는 입직동기요인은 없는 것으로 나타났다.

권력성의 인식에 대한 고등학교 이하의 평균은 3.20(.748)이고, 전문대학 졸업/중퇴의 평균은 2.91(1.248)으로 나타났다. 대학교 졸업/중퇴

의 평균은 3.19(.860)이고, 대학원 이상의 평균은 3.00(.638)로 나타났다. 권력성의 F-값은 0.46이고 유의확률 .709로 교육수준에 따라 권력성의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

대시민서비스의 인식에 대한 고등학교 이하의 평균은 4.42(.496)이고, 전문대학 졸업/중퇴의 평균은 4.20(.498)으로 나타났다. 대학교 졸업/중퇴의 평균은 4.46(.485)이고, 대학원 이상의 평균은 4.39(.748)로 나타났다. 대시민서비스의 F-값은 0.99이고 유의확률 .400으로 교육수준에 따라 대시민서비스의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

직업안정성의 인식에 대한 고등학교 이하의 평균은 3.71(.858)이고, 전문대학 졸업/중퇴의 평균은 3.82(.673)으로 나타났다. 대학교 졸업/중퇴의 평균은 3.88(.737)이고, 대학원 이상의 평균은 3.57(.994)로 나타났다. 직업안정성의 F-값은 0.73이고 유의확률 .536으로 교육수준에 따라 직업안정성의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

우연성의 인식에 대한 고등학교 이하의 평균은 1.21(.473)이고, 전문대학 졸업/중퇴의 평균은 1.00(.000)으로 나타났다. 대학교 졸업/중퇴의 평균은 1.27(.500)이고, 대학원 이상의 평균은 1.43(.607)로 나타났다. 우연성의 F-값은 1.41이고 유의확률 .239로 교육수준에 따라 우연성의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

경찰동경의 인식에 대한 고등학교 이하의 평균은 3.59(.926)이고, 전문대학 졸업/중퇴의 평균은 3.41(.861)으로 나타났다. 대학교 졸업/중퇴의 평균은 3.54(.875)이고, 대학원 이상의 평균은 3.71(.906)로 나타났다. 경찰동경의 F-값은 0.19이고 유의확률 .901로 교육수준에 따라 경찰동경의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

〈표 3-14〉 입직동기와 교육수준의 인식차이

구분		평균	표준편차	F (p-value)
권력성	고등학교 이하(29)	3.20	.748	0.46 (.709)
	전문대학 졸업/중퇴(11)	2.91	1.248	
	대학교 졸업/중퇴(201)	3.19	.860	
	대학원 이상(7)	3.00	.638	
대시민서비스	고등학교 이하(29)	4.42	.496	0.99 (.400)
	전문대학 졸업/중퇴(11)	4.20	.498	
	대학교 졸업/중퇴(201)	4.46	.485	
	대학원 이상(7)	4.39	.748	
직업안정성	고등학교 이하(29)	3.71	.858	0.73 (.536)
	전문대학 졸업/중퇴(11)	3.82	.673	
	대학교 졸업/중퇴(201)	3.88	.737	
	대학원 이상(7)	3.57	.995	
우연성	고등학교 이하(29)	1.21	.473	1.41 (.239)
	전문대학 졸업/중퇴(11)	1.00	.000	
	대학교 졸업/중퇴(201)	1.27	.500	
	대학원 이상(7)	1.43	.607	
경찰동경	고등학교 이하(29)	3.59	.926	0.19 (.901)
	전문대학 졸업/중퇴(11)	3.41	.861	
	대학교 졸업/중퇴(201)	3.54	.875	
	대학원 이상(7)	3.71	.906	

p<0.05

⑥ 전공

전공과 입직동기요인의 인식차이는 다음과 같이 나타났다. 전공에 따라 인식차이가 나타나는 입직동기요인은 없는 것으로 나타났다.

권력성의 인식에 대한 인문/사범계열의 평균은 3.17(.790)이고, 사회과학계열의 평균은 3.18(.893)으로 나타났다. 자연과학계열의 평균은 3.25(1.224)이고, 공학계열의 평균은 3.15(.723)로 나타났다. 예체능계열의 평균은 2.92(1.026), 기타계열의 평균은 3.25(.965), 고졸출신의 평균은 3.20(.748)로 나타났다. 권력성의 F-값은 0.22이고 유의확률 .971로 전공에 따라 권력성의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

대시민서비스의 인식에 대한 인문/사범계열의 평균은 4.47(.450)이고,

사회과학계열의 평균은 4.46(.481)으로 나타났다. 자연과학계열의 평균은 4.60(.505)이고, 공학계열의 평균은 4.27(.561)로 나타났다. 예체능계열의 평균은 4.60(.419), 기타계열의 평균은 4.50(.500), 고졸출신의 평균은 4.42(.496)로 나타났다. 대시민서비스의 F-값은 1.31이고 유의확률 .253으로 전공에 따라 대시민서비스의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

직업안정성의 인식에 대한 인문/사범계열의 평균은 3.78(.709)이고, 사회과학계열의 평균은 3.90(.715)으로 나타났다. 자연과학계열의 평균은 3.53(1.020)이고, 공학계열의 평균은 4.07(.535)로 나타났다. 예체능계열의 평균은 3.50(1.040), 기타계열의 평균은 3.69(.858), 고졸출신의 평균은 3.71(.858)로 나타났다. 직업안정성의 F-값은 1.80이고 유의확률 .100으로 전공에 따라 직업안정성의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

우연성의 인식에 대한 인문/사범계열의 평균은 1.21(.433)이고, 사회과학계열의 평균은 1.26(.487)으로 나타났다. 자연과학계열의 평균은 1.13(.433)이고, 공학계열의 평균은 1.39(.530)로 나타났다. 예체능계열의 평균은 1.08(.289), 기타계열의 평균은 1.25(.723), 고졸출신의 평균은 1.21(.473)로 나타났다. 우연성의 F-값은 1.00이고 유의확률 .429으로 전공에 따라 우연성의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

경찰동경의 인식에 대한 인문/사범계열의 평균은 3.50(.945)이고, 사회과학계열의 평균은 3.64(.892)으로 나타났다. 자연과학계열의 평균은 3.25(.892)이고, 공학계열의 평균은 3.46(.761)로 나타났다. 예체능계열의 평균은 3.54(.656), 기타계열의 평균은 3.33(1.052), 고졸출신의 평균은 3.59(.926)로 나타났다. 경찰동경의 F-값은 0.63이고 유의확률 .708로 전공에 따라 경찰동경의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

〈표 3-15〉 입직동기와 전공의 인식차이

구분		평균	표준편차	F (p-value)
권력성	인문/사범계열(29)	3.17	.790	0.22 (.971)
	사회과학계열(113)	3.18	.893	
	자연과학계열(12)	3.25	1.224	
	공학계열(41)	3.15	.723	
	예체능계열(12)	3.25	.965	
	기타계열(12)	2.92	1.026	
	고졸출신(29)	3.20	.748	
대시민서비스	인문/사범계열(29)	4.47	.450	1.31 (.253)
	사회과학계열(113)	4.46	.481	
	자연과학계열(12)	4.60	.505	
	공학계열(41)	4.27	.561	
	예체능계열(12)	4.60	.419	
	기타계열(12)	4.50	.500	
	고졸출신(29)	4.42	.496	
직업안정성	인문/사범계열(29)	3.78	.709	1.80 (.100)
	사회과학계열(113)	3.90	.715	
	자연과학계열(12)	3.53	1.020	
	공학계열(41)	4.07	.535	
	예체능계열(12)	3.50	1.040	
	기타계열(12)	3.69	.858	
	고졸출신(29)	3.71	.858	
우연성	인문/사범계열(29)	1.21	.433	1.00 (.429)
	사회과학계열(113)	1.26	.487	
	자연과학계열(12)	1.13	.433	
	공학계열(41)	1.39	.530	
	예체능계열(12)	1.08	.289	
	기타계열(12)	1.25	.723	
	고졸출신(29)	1.21	.473	
경찰동경	인문/사범계열(29)	3.50	.945	0.63 (.708)
	사회과학계열(113)	3.64	.892	
	자연과학계열(12)	3.25	.892	
	공학계열(41)	3.46	.761	
	예체능계열(12)	3.54	.656	
	기타계열(12)	3.33	1.052	
	고졸출신(29)	3.59	.926	

p<0.05

⑦ 입직경로

입직경로와 입직동기요인의 인식차이는 다음과 같이 나타났다. 입직경로에 따라 인식차이가 나타나는 입직동기요인은 권력성, 대시민서비스, 우연성으로 나타났다.

권력성의 인식에 대한 일반공채의 평균은 3.23(.845)이고, 전의경 경채의 평균은 2.95(.922)로 나타났다. 범죄분석요원의 평균은 3.17(.236)이고, 경찰행정특채의 평균은 2.45(.778)로 나타났다. 권력성의 F-값은 3.44이고 유의확률 .017로 입직경로에 따라 권력성의 인식차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 일반공채는 권력성이 다른 입직경로보다 입직동기요인으로 작용한 것으로 나타났다. 반면에 경찰행정특채는 권력성이 입직동기요인으로 크게 작용하지 않은 것으로 나타났다.

대시민서비스의 인식에 대한 일반공채의 평균은 4.44(.486)이고, 전의경 경채의 평균은 4.58(.542)로 나타났다. 범죄분석요원의 평균은 3.38(.177)이고, 경찰행정특채의 평균은 4.43(.389)로 나타났다. 대시민서비스의 F-값은 3.79이고 유의확률 .011로 입직경로에 따라 대시민서비스의 인식차이가 있는 것으로 나타났다. 전의경공채는 대시민서비스의 입직동기요인이 크게 작용한 것으로 나타났다. 반면에, 범죄분석요원은 대시민서비스의 입직동기요인으로 크게 작용하지 않은 것으로 나타났다.

직업안정성의 인식에 대한 일반공채의 평균은 3.86(.733)이고, 전의경 경채의 평균은 3.86(1.032)로 나타났다. 범죄분석요원의 평균은 3.67(.471)이고, 경찰행정특채의 평균은 3.61(.611)로 나타났다. 직업안정성의 F-값은 0.43이고 유의확률 .732로 입직경로에 따라 직업안정성의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

우연성의 인식에 대한 일반공채의 평균은 1.24(.477)이고, 전의경 경채의 평균은 1.43(.623)로 나타났다. 범죄분석요원의 평균은 2.00(.707)

이고, 경찰행정특채의 평균은 1.05(.151)로 나타났다. 우연성의 F-값은 3.34이고 유의확률 .020으로 입직경로에 따라 우연성의 인식차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 일반공채 혹은 경찰행정특채는 다른 입직경로보다 우연성의 입직동기요인으로 크게 작용하지 하는 것으로 나타났다.

경찰동경의 인식에 대한 일반공채의 평균은 3.54(.873)이고, 전의경경채의 평균은 3.45(.873)로 나타났다. 범죄분석요원의 평균은 4.00(0.00)이고, 경찰행정특채의 평균은 3.91(.970)로 나타났다. 경찰동경의 F-값은 0.90이고 유의확률 .444로 입직경로에 따라 경찰동경의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 3-16> 입직동기와 입직경로의 인식차이

구분		평균	표준편차	F (p-value)
권력성	일반공채(213)	3.23	.845	3.44 (.017)*
	전의경경채(22)	2.95	.922	
	범죄분석요원(2)	3.17	.236	
	경찰행정특채(11)	2.45	.778	
대시민서비스	일반공채(213)	4.44	.486	3.79 (.011)*
	전의경경채(22)	4.58	.542	
	범죄분석요원(2)	3.38	.177	
	경찰행정특채(11)	4.43	.389	
직업안정성	일반공채(213)	3.86	.733	0.43 (.732)
	전의경경채(22)	3.86	1.032	
	범죄분석요원(2)	3.67	.471	
	경찰행정특채(11)	3.61	.611	
우연성	일반공채(213)	1.24	.477	3.34 (.020)*
	전의경경채(22)	1.43	.623	
	범죄분석요원(2)	2.00	.707	
	경찰행정특채(11)	1.05	.151	
경찰동경	일반공채(213)	3.54	.873	0.90 (.444)
	전의경경채(22)	3.45	.899	
	범죄분석요원(2)	4.00	.000	
	경찰행정특채(11)	3.91	.970	

p<0.05

⑧ 희망근로지

희망근무지와 입직동기요인의 인식차이는 다음과 같이 나타났다. 출신지와 입직동기요인의 인식차이는 없는 것으로 나타났다. 권력성의 인식에 대한 희망근로지의 평균은 서울 3.19(.940), 부산 3.44(.691), 대구 3.08(.865), 인천 2.92(.707), 광주 3.10(.832), 대전 3.41(.909), 울산 2.94(.574), 경기 3.03(.977), 강원 3.08(.661), 충북 3.13(.803), 충남 2.75(.833), 전북 3.67(.527), 전남 3.67(.667), 경북 2.67(1.202), 경남 3.19(.701), 제주 3.00(.000)로 나타났다. 권력성의 F-값은 0.70이고 유의확률 .781으로 희망근로지에 따라 권력성의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

대시민서비스의 인식에 대한 출신지 평균은 서울 4.42(.505), 부산 4.59(.465), 대구 4.44(.461), 인천 4.41(.533), 광주 4.45(.599), 대전 4.44(.410), 울산 4.50(.474), 경기 4.47(.547), 강원 4.53(.471), 충북 4.35(.379), 충남 4.56(.125), 전북 4.50(.354), 전남 4.67(.577), 경북 4.17(.289), 경남 4.18(.550), 제주 4.00(.000)로 나타났다. 대시민서비스의 F-값은 0.67이고 유의확률 .808으로 희망근로지에 따라 대시민서비스의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

직업안정성의 인식에 대한 출신지 평균은 서울 3.80(.824), 부산 4.03(.726), 대구 3.85(.544), 인천 3.75(.939), 광주 3.80(.905), 대전 4.04(.588), 울산 3.72(1.143), 경기 3.70(.708), 강원 4.04(.628), 충북 3.47(1.043), 충남 3.75(.569), 전북 4.40(.494), 전남 4.33(.667), 경북 3.67(.577), 경남 3.93(.557), 제주 4.00(.000)로 나타났다. 직업안정성의 F-값은 0.69이고 유의확률 .789로 희망근로지에 따라 직업안정성의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

우연성의 인식에 대한 출신지 평균은 서울 1.27(.567), 부산 1.22(.414), 대구 1.19(.359), 인천 1.25(.535), 광주 1.10(.316), 대전

1.06(.167), 울산 1.08(.204), 경기 1.26(.511), 강원 1.25(.378), 충북 1.00(.000), 충남 1.25(.500), 전북 1.20(.447), 전남 1.67(.577), 경북 1.17(.289), 경남 1.61(.594), 제주 1.50(.000)로 나타났다. 우연성의 F-값은 0.98이고 유의확률 .474으로 희망근무지에 따라 우연성의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

경찰동경의 인식에 대한 출신지 평균은 서울 3.56(.876), 부산 3.62(.932), 대구 3.63(.940), 인천 3.75(.707), 광주 3.50(.753), 대전 3.44(.583), 울산 3.25(.822), 경기 3.60(.919), 강원 3.31(1.132), 충북 3.10(1.245), 충남 4.00(1.000), 전북 3.70(1.037), 전남 3.17(.289), 경북 2.83(.764), 경남 3.50(.734), 제주 4.50(.000)로 나타났다. 경찰동경의 F-값은 0.56이고 유의확률 .903으로 희망근무지에 따라 경찰동경의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 3-17> 입직동기와 희망근무지의 인식차이

구분		평균	표준편차	F (p-value)
권력성	서울(88)	3.19	.940	0.70 (.781)
	부산(29)	3.44	.691	
	대구(16)	3.08	.865	
	인천(8)	2.92	.707	
	광주(10)	3.10	.832	
	대전(9)	3.41	.909	
	울산(6)	2.94	.574	
	경기(39)	3.03	.977	
	강원(8)	3.08	.661	
	충북(5)	3.13	.803	
	충남(4)	2.75	.833	
	전북(5)	3.67	.527	
	전남(3)	3.67	.667	
	경북(3)	2.67	1.202	
	경남(14)	3.19	.701	
제주(1)	3.00	.000		

구분		평균	표준편차	F (p-value)
대시민서비스	서울(88)	4.42	.505	0.67 (.808)
	부산(29)	4.59	.465	
	대구(16)	4.44	.461	
	인천(8)	4.41	.533	
	광주(10)	4.45	.599	
	대전(9)	4.44	.410	
	울산(6)	4.50	.474	
	경기(39)	4.47	.547	
	강원(8)	4.53	.471	
	충북(5)	4.35	.379	
	충남(4)	4.56	.125	
	전북(5)	4.50	.354	
	전남(3)	4.67	.577	
	경북(3)	4.17	.289	
	경남(14)	4.18	.550	
제주(1)	4.00	.000		
직업안정성	서울(88)	3.80	.824	0.69 (.789)
	부산(29)	4.03	.726	
	대구(16)	3.85	.544	
	인천(8)	3.75	.939	
	광주(10)	3.80	.905	
	대전(9)	4.04	.588	
	울산(6)	3.72	1.143	
	경기(39)	3.70	.708	
	강원(8)	4.04	.628	
	충북(5)	3.47	1.043	
	충남(4)	3.75	.569	
	전북(5)	4.40	.494	
	전남(3)	4.33	.667	
	경북(3)	3.67	.577	
	경남(14)	3.93	.557	
제주(1)	4.00	.000		

구분		평균	표준편차	F (p-value)
우연성	서울(88)	1.27	.567	0.98 (.474)
	부산(29)	1.22	.414	
	대구(16)	1.19	.359	
	인천(8)	1.25	.535	
	광주(10)	1.10	.316	
	대전(9)	1.06	.167	
	울산(6)	1.08	.204	
	경기(39)	1.26	.511	
	강원(8)	1.25	.378	
	충북(5)	1.00	.000	
	충남(4)	1.25	.500	
	전북(5)	1.20	.447	
	전남(3)	1.67	.577	
	경북(3)	1.17	.289	
	경남(14)	1.61	.594	
제주(1)	1.50	.000		
경찰동경	서울(88)	3.56	.876	0.56 (.903)
	부산(29)	3.62	.932	
	대구(16)	3.63	.940	
	인천(8)	3.75	.707	
	광주(10)	3.50	.850	
	대전(9)	3.44	.583	
	울산(6)	3.25	.822	
	경기(39)	3.60	.919	
	강원(8)	3.31	1.132	
	충북(5)	3.10	1.245	
	충남(4)	4.00	1.000	
	전북(5)	3.70	1.037	
	전남(3)	3.17	.289	
	경북(3)	2.83	.764	
	경남(14)	3.50	.734	
제주(1)	4.50	.000		

p<0.05

⑨ 희망진급

희망진급과 입직동기요인의 인식차이는 다음과 같이 나타났다. 희망진급에 따라 인식차이가 나타나는 입직동기요인은 없는 것으로 나타났다.

권력성의 인식에 대한 경위의 평균은 2.74(1.039)이고, 경감의 평균은 3.18(.965)으로 나타났다. 경정의 평균은 3.39(.748)이고, 총경의 평균은 3.10(.852), 경무관 이상의 평균은 3.07(.629)로 나타났다. 권력성의 F-값은 2.21이고 유의확률 .069로 희망진급에 따라 권력성의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

대시민서비스의 인식에 대한 경위의 평균은 4.38(.457)이고, 경감의 평균은 4.37(.477)으로 나타났다. 경정의 평균은 4.46(.522)이고, 총경의 평균은 4.51(.489), 경무관 이상의 평균은 4.43(.519)로 나타났다. 대시민서비스의 F-값은 0.76이고 유의확률 .549로 희망진급에 따라 대시민서비스의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

직업안정성의 인식에 대한 경위의 평균은 4.05(.690)이고, 경감의 평균은 3.83(.848)으로 나타났다. 경정의 평균은 3.90(.717)이고, 총경의 평균은 3.86(.664), 경무관 이상의 평균은 3.57(.887)로 나타났다. 대시민서비스의 F-값은 1.16이고 유의확률 .331로 희망진급에 따라 직업안정성의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

우연성의 인식에 대한 경위의 평균은 1.32(.504)이고, 경감의 평균은 1.22(.431)으로 나타났다. 경정의 평균은 1.22(.479)이고, 총경의 평균은 1.26(.534), 경무관 이상의 평균은 1.35(.541)로 나타났다. 대시민서비스의 F-값은 0.48이고 유의확률 .750로 희망진급에 따라 우연성의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

경찰동경의 인식에 대한 경위의 평균은 3.18(.890)이고, 경감의 평균은 3.43(.872)으로 나타났다. 경정의 평균은 3.71(.816)이고, 총경의 평

균은 3.65(.828), 경무관 이상의 평균은 3.31(1.092)로 나타났다. 대시민 서비스의 F-값은 2.21이고 유의확률 .069로 희망진급에 따라 우연성의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 3-18> 입직동기와 희망진급의 인식차이

구분		평균	표준편차	F (p-value)
권력성	경위(14)	2.74	1.039	2.21 (.069)
	경감(66)	3.18	.965	
	경정(64)	3.39	.748	
	총경(80)	3.10	.852	
	경무관 이상(24)	3.07	.629	
대시민서비스	경위(14)	4.38	.457	0.76 (.549)
	경감(66)	4.37	.477	
	경정(64)	4.46	.522	
	총경(80)	4.51	.489	
	경무관 이상(24)	4.43	.519	
직업안정성	경위(14)	4.05	.690	1.16 (.331)
	경감(66)	3.83	.848	
	경정(64)	3.90	.717	
	총경(80)	3.86	.664	
	경무관 이상(24)	3.57	.887	
우연성	경위(14)	1.32	.504	0.48 (.750)
	경감(66)	1.22	.431	
	경정(64)	1.22	.479	
	총경(80)	1.26	.534	
	경무관 이상(24)	1.35	.541	
경찰동경	경위(14)	3.18	.890	2.21 (.069)
	경감(66)	3.43	.872	
	경정(64)	3.71	.816	
	총경(80)	3.65	.828	
	경무관 이상(24)	3.31	1.092	

p<0.05

⑩ 희망보직

희망보직과 입직동기요인의 인식차이는 다음과 같이 나타났다. 희망보직에 따라 인식차이가 나타나는 입직동기요인은 없는 것으로 나타났다.

권력성의 인식에 대한 희망보직의 평균은 경무 2.81(1.150), 생활안전 3.25(.823), 수사 3.06(.860), 형사 3.29(.853), 경비 3.08(.812), 교통 3.33(.609), 정보 2.92(.764), 보안 2.83(1.312), 홍보 3.15(0.899), 외사 3.46(.602), 감사 3.60(.894), 정보통신 3.00(.333), 기타 3.50(1.069)로 나타났다. 권력성의 F-값은 0.95이고 유의확률 .502로 희망보직에 따라 권력성의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

대시민서비스의 인식에 대한 희망보직의 평균은 경무 4.58(.606), 생활안전 4.41(.476), 수사 4.42(.523), 형사 4.54(.446), 경비 4.59(.352), 교통 4.56(.352), 정보 4.19(.537), 보안 4.54(.368), 홍보 4.44(.391), 외사 4.38(.574), 감사 4.45(.411), 정보통신 4.17(.764), 기타 4.66(.481)로 나타났다. 권력성의 F-값은 1.04이고 유의확률 .411로 희망보직에 따라 대시민서비스의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

직업안정성의 인식에 대한 희망보직의 평균은 경무 3.64(.979), 생활안전 3.83(.633), 수사 3.88(.715), 형사 3.84(.854), 경비 4.13(.502), 교통 3.58(1.067), 정보 3.53(.805), 보안 3.61(1.182), 홍보 3.96(.754), 외사 4.03(.713), 감사 4.07(.548), 정보통신 4.44(.694), 기타 4.08(.636)로 나타났다. 직업안정성의 F-값은 0.89이고 유의확률 .562로 희망보직에 따라 직업안정성의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

우연성의 인식에 대한 희망보직의 평균은 경무 1.25(.584), 생활안전 1.25(.510), 수사 1.34(.549), 형사 1.14(.357), 경비 1.25(.707), 교통 1.00(.000), 정보 1.30(.470), 보안 1.08(.204), 홍보 1.00(.000), 외사 1.38(.583), 감사 1.20(.447), 정보통신 1.83(.764), 기타 1.31(.458)로 나타났다. 우연성의 F-값은 1.17이고 유의확률 .303로 희망보직에 따라

우연성의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

경찰동경의 인식에 대한 희망보직의 평균은 경무 3.96(.782), 생활안전 3.56(.866), 수사 3.46(.889), 형사 3.55(.996), 경비 3.75(.845), 교통 3.88(.854), 정보 3.43(.494), 보안 2.92(.585), 홍보 3.28(1.228), 외사 3.92(.672), 감사 3.30(.975), 정보통신 3.50(1.323), 기타 3.69(.846)로 나타났다. 우연성의 F-값은 0.95이고 유의확률 .493으로 희망보직에 따라 경찰동경의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 3-19> 입직동기와 희망보직의 인식차이

구분		평균	표준편차	F (p-value)
권력성	경무(12)	2.81	1.150	0.95 (.502)
	생활안전(57)	3.25	.823	
	수사(56)	3.06	.860	
	형사(47)	3.29	.853	
	경비(8)	3.08	.812	
	교통(4)	3.33	.609	
	정보(20)	2.92	.764	
	보안(6)	2.83	1.312	
	홍보(9)	3.15	.899	
	외사(13)	3.46	.602	
	감사(5)	3.60	.894	
	정보통신(3)	3.00	.333	
	기타	3.50	1.069	
대시민서비스	경무(12)	4.58	.606	1.04 (.411)
	생활안전(57)	4.41	.476	
	수사(56)	4.42	.523	
	형사(47)	4.54	.446	
	경비(8)	4.59	.352	
	교통(4)	4.56	.515	
	정보(20)	4.19	.537	
	보안(6)	4.54	.368	
	홍보(9)	4.44	.391	
	외사(13)	4.38	.574	
	감사(5)	4.45	.411	
	정보통신(3)	4.17	.764	
	기타	4.66	.481	

구분		평균	표준편차	F (p-value)
직업안정성	경무(12)	3.64	.979	0.89 (.562)
	생활안전(57)	3.83	.633	
	수사(56)	3.88	.715	
	형사(47)	3.84	.854	
	경비(8)	4.13	.502	
	교통(4)	3.58	1.067	
	정보(20)	3.53	.805	
	보안(6)	3.61	1.182	
	홍보(9)	3.96	.754	
	외사(13)	4.03	.713	
	감사(5)	4.07	.548	
	정보통신(3)	4.44	.694	
	기타	4.08	.636	
우연성	경무(12)	1.25	.584	1.17 (.303)
	생활안전(57)	1.25	.510	
	수사(56)	1.34	.549	
	형사(47)	1.14	.357	
	경비(8)	1.25	.707	
	교통(4)	1.00	.000	
	정보(20)	1.30	.470	
	보안(6)	1.08	.204	
	홍보(9)	1.00	.000	
	외사(13)	1.38	.583	
	감사(5)	1.20	.447	
	정보통신(3)	1.83	.764	
	기타	1.31	.458	
경찰동경	경무(12)	3.96	.782	0.95 (.493)
	생활안전(57)	3.56	.866	
	수사(56)	3.46	.889	
	형사(47)	3.55	.996	
	경비(8)	3.75	.845	
	교통(4)	3.88	.854	
	정보(20)	3.43	.494	
	보안(6)	2.92	.585	
	홍보(9)	3.28	1.228	
	외사(13)	3.92	.672	
	감사(5)	3.30	.975	
	정보통신(3)	3.50	1.323	
	기타	3.69	.843	

p<0.05

⑪ 희망근무형태

희망근무형태와 입직동기요인의 인식차이는 다음과 같이 나타났다. 희망근무형태와 입직동기요인에 대한 인식차이는 직업안정성에서 나타났다.

권력성의 인식에 대한 내근평균은 3.13(.874)이고, 외근평균은 3.19(.855)으로 나타났다. 권력성의 t-값은 -0.47이고 유의확률 .638로 희망근무형태에 따라 권력성의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

대시민서비스의 인식에 대한 내근평균은 4.42(.485)이고, 외근평균은 4.45(.500)로 나타났다. 대시민서비스의 t-값은 -0.48이고 유의확률은 .635로 희망근무형태에 따라 대시민서비스의 인식차이는 없는 것으로 나타났다.

직업안정성의 인식에 대한 내근평균은 4.01(.760)이고, 외근평균은 3.77(.742)으로 나타났다. 직업안정성의 t-값은 2.41이고 유의확률은 .017로 희망근무형태에 따라 직업안정성의 인식차이가 있는 것으로 나타났다. 직업안정성은 내근이 외근보다 입직동기요인으로 작용하고 있다.

우연성의 인식에 대한 내근평균은 1.31(.512)이고, 외근평균은 1.23(.480)로 나타났다. 우연성의 t-값은 1.20이고 유의확률은 .231로 희망근무형태에 따라 우연성의 인식차이는 없는 것으로 나타났다.

경찰동경의 인식에 대한 내근평균은 3.49(.821)이고, 외근평균은 3.57(.903)로 나타났다. 그러나 경찰동경의 t-값은 -0.68이고 유의확률은 .499로 희망근무형태에 따라 경찰동경의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

〈표 3-20〉 입직동기와 희망근무형태의 인식차이

구분		평균	표준편차	t (p-value)
권력성	내근(80)	3.13	.874	-0.47 (.638)
	외근(168)	3.19	.855	
대시민서비스	내근(80)	4.42	.485	-0.48 (.635)
	외근(168)	4.45	.500	
직업안정성	내근(80)	4.01	.760	2.41 (.017)*
	외근(168)	3.77	.742	
우연성	내근(80)	1.31	.512	1.20 (.231)
	외근(168)	1.23	.480	
경찰동경	내근(80)	3.49	.821	-0.68 (.499)
	외근(168)	3.57	.903	

p<0.05

2) 교육훈련 중 교과과정의 인식차이

① 성별

성별과 교육훈련 중 교과과정의 인식차이는 다음과 같이 나타났다. 성별에 따라 인식차이가 나타나는 교과과정은 공직가치의 국가관으로 나타났다.

공직가치의 국가관인식에 대한 남성평균은 4.00(.802)이고, 여성평균은 3.66(.669)으로 나타났다. 국가관인식의 t-값은 2.49이고 유의확률 .013로 성별에 따라 국가관의 인식차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 공직가치의 국가관 인식은 남성이 여성보다 더 중요하게 작용하는 것으로 나타났다.

공직가치의 윤리·인성교육인식에 대한 남성평균은 4.59(.522)이고, 여성평균은 4.62(.385)로 나타났다. 윤리·인성교육의 t-값은 -0.40이고 유의확률은 .686으로 성별에 따라 윤리·인성교육의 인식차이는 없는 것으로 나타났다.

실무교과정의 인식에 대한 남성평균은 4.63(.485)이고, 여성평균은 4.60(.431)로 나타났다. 직업안정성의 t-값은 0.31이고 유의확률은 .758로 성별에 따라 실무의 인식차이는 없는 것으로 나타났다.

<표 3-21> 교육훈련 중 교과과정과 성별의 인식차이

구분		평균	표준편차	t(p-value)
국가관 (공직가치)	남성(209)	4.00	.802	2.49 (.013)*
	여성(39)	3.66	.669	
윤리·인성교육 (공직가치)	남성(209)	4.58	.522	-0.40 (.686)
	여성(39)	4.62	.385	
실무	남성(209)	4.63	.485	0.31 (.758)
	여성(39)	4.60	.431	

p<0.05

② 연령

연령과 교육훈련 중 교과과정의 인식차이는 다음과 같이 나타났다. 연령에 따라 인식차이가 나타나는 교과과정은 없는 것으로 나타났다.

공직가치의 국가관인식에 대한 19세~24세의 평균은 3.81(.805)이고, 25세~30세의 평균은 4.00(.804)으로 나타났다. 31세~36세의 평균은 3.93(.643)이고, 37세 이상의 평균은 4.83(.236)로 나타났다. 국가관인식의 F-값은 1.82이고 유의확률 .144로 연령에 따라 국가관의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

공직가치의 윤리·인성교육인식에 대한 19세~24세의 평균은 4.56(.494)이고, 25세~30세의 평균은 4.62(.508)으로 나타났다. 31세~36세의 평균은 4.44(.487)이고, 37세 이상의 평균은 5.00(.000)로 나타났다. 윤리·인성교육인식의 F-값은 1.50이고 유의확률 .216로 연령에 따라 윤리·인성교육의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

실무교과정의 인식에 대한 19세~24세의 평균은 4.63(.468)이고, 25세~30세의 평균은 4.66(.452)으로 나타났다. 31세~36세의 평균은 4.41(.590)

이고, 37세 이상의 평균은 4.95(.064)로 나타났다. 실무의 F-값은 2.40이고 유의확률 .068로 연령에 따라 실무의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 3-22> 교육훈련 중 교과과정과 연령의 인식차이

구분		평균	표준편차	F (p-value)
국가관 (공직가치)	19세~24세(72)	3.81	.805	1.82 (.144)
	25세~30세(147)	4.00	.804	
	31세~36세(27)	3.93	.643	
	37세이상(2)	4.83	.236	
윤리·인성교육 (공직가치)	19세~24세(72)	4.56	.494	1.50 (.216)
	25세~30세(147)	4.62	.508	
	31세~36세(27)	4.44	.487	
	37세이상(2)	5.00	.000	
실무	19세~24세(72)	4.63	.468	2.40 (.068)
	25세~30세(147)	4.66	.452	
	31세~36세(27)	4.41	.590	
	37세이상(2)	4.95	.064	

p<0.05

③ 출신지

출신지와 교육훈련 중 교과과정의 인식차이는 다음과 같이 나타났다. 출신지와 교육과정의 인식차이는 없는 것으로 나타났다. 공직가치의 국가관의 인식에 대한 출신지의 평균은 서울 3.97(.719), 부산 3.95(.950), 대구 3.93(.953), 인천 4.17(.870), 광주 4.37(.853), 대전 3.81(.412), 울산 3.63(.786), 경기 3.86(.712), 강원 3.88(.616), 충북 3.52(.504), 충남 4.29(.486), 전북 3.85(.834), 전남 4.00(1.374), 경북 3.63(.628), 경남 3.99(.875), 제주 4.60(.596)로 나타났다. 국가관의 F-값은 0.97이고 유의확률 .490으로 희망근로지에 따라 권력성의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

공직가치의 윤리·인성교육의 인식에 대한 출신지 평균은 서울 4.54(.550),

부산 4.43(.762), 대구 4.66(.442), 인천 4.67(.429), 광주 4.88(.270), 대전 4.44(.422), 울산 4.50(.321), 경기 4.49(.528), 강원 4.75(.334), 충북 4.63(.509), 충남 4.43(.406), 전북 4.71(.406), 전남 4.80(.447), 경북 4.53(.465), 경남 4.62(.472), 제주 5.00(.000)로 나타났다. 윤리·인성교육의 F-값은 1.10이고 유의확률 .354로 출신지에 따라 윤리·인성교육의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

실무교과정의 인식에 대한 출신지 평균은 서울 4.60(.541), 부산 4.61(.418), 대구 4.57(.553), 인천 4.70(.396), 광주 4.83(.286), 대전 4.67(.438), 울산 4.44(.460), 경기 4.60(.513), 강원 4.81(.342), 충북 4.42(.409), 충남 4.49(.406), 전북 4.72(.401), 전남 4.80(.447), 경북 4.55(.493), 경남 4.64(.555), 제주 4.78(.394)로 나타났다. 실무의 F-값은 0.59이고 유의확률 .878로 출신지에 따라 실무의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 3-23> 교육훈련 중 교과과정과 출신지의 인식차이

구분		평균	표준편차	F (p-value)
국가관 (공직가치)	서울(40)	3.97	.719	0.97 (.490)
	부산(21)	3.95	.950	
	대구(19)	3.93	.953	
	인천(12)	4.17	.870	
	광주(10)	4.37	.853	
	대전(9)	3.81	.412	
	울산(8)	3.63	.786	
	경기(45)	3.86	.712	
	강원(8)	3.88	.616	
	충북(7)	3.52	.504	
	충남(8)	4.29	.486	
	전북(16)	3.85	.834	
	전남(5)	4.00	1.374	
	경북(8)	3.63	.628	
	경남(27)	3.99	.875	
	제주(5)	4.60	.596	

구분		평균	표준편차	F (p-value)
윤리·인성교육 (공직가치)	서울(40)	4.54	.550	1.10 (.354)
	부산(21)	4.43	.762	
	대구(19)	4.66	.442	
	인천(12)	4.67	.429	
	광주(10)	4.88	.270	
	대전(9)	4.44	.422	
	울산(8)	4.50	.321	
	경기(45)	4.49	.528	
	강원(8)	4.75	.334	
	충북(7)	4.63	.509	
	충남(8)	4.43	.406	
	전북(16)	4.71	.406	
	전남(5)	4.80	.447	
	경북(8)	4.53	.465	
	경남(27)	4.62	.472	
	제주(5)	5.00	.000	
실무	서울(40)	4.60	.541	0.59 (.878)
	부산(21)	4.61	.418	
	대구(19)	4.57	.553	
	인천(12)	4.70	.396	
	광주(10)	4.83	.286	
	대전(9)	4.67	.438	
	울산(8)	4.44	.460	
	경기(45)	4.60	.513	
	강원(8)	4.81	.342	
	충북(7)	4.42	.409	
	충남(8)	4.49	.406	
	전북(16)	4.72	.401	
	전남(5)	4.80	.447	
	경북(8)	4.55	.493	
	경남(27)	4.64	.555	
	제주(5)	4.78	.394	

p<0.05

④ 결혼유무

결혼유무와 교육훈련 중 교과과정의 인식차이는 다음과 같이 나타났다. 결혼유무와 교과과정에 대한 인식차이는 나타나지 않았다.

공직가치의 국가관의 인식에 대한 미혼평균은 3.94(.796)이고, 기혼평균은 3.97(.703)으로 나타났다. 국가관의 t-값은 -0.12이고 유의확률 .903으로 결혼유무에 따라 국가관의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

공직가치의 윤리·인성교육의 인식에 대한 미혼평균은 4.59(.507)이고, 기혼평균은 4.55(.410)로 나타났다. 윤리·인성교육의 t-값은 0.25이고 유의확률은 .802로 결혼유무에 따라 윤리·인성교육의 인식차이는 없는 것으로 나타났다.

실무교과과정의 인식에 대한 미혼평균은 4.63(.474)이고, 기혼평균은 4.52(.526)로 나타났다. 실무의 t-값은 0.82이고 유의확률은 .412로 결혼유무에 따라 실무의 인식차이는 없는 것으로 나타났다.

<표 3-24> 교육훈련 중 교과과정과 결혼 유무의 인식차이

구분		평균	표준편차	t (p-value)
국가관 (공직가치)	미혼(236)	3.94	.796	-0.12 (.903)
	기혼(12)	3.97	.703	
윤리·인성교육 (공직가치)	미혼(236)	4.59	.507	0.25 (.802)
	기혼(12)	4.55	.410	
실무	미혼(236)	4.63	.474	0.82 (.412)
	기혼(12)	4.52	.526	

p<0.05

⑤ 교육수준

교육수준과 교육훈련 중 교과과정의 인식차이는 다음과 같이 나타났다. 교육수준에 따라 인식차이가 나타나는 교과과정은 없는 것으로 나타났다.

공직가치의 국가관의 인식에 대한 고등학교 이하의 평균은 3.82(.862)이고, 전문대학 졸업/중퇴의 평균은 3.85(.794)으로 나타났다. 대학교 졸업/중퇴의 평균은 3.96(.789)이고, 대학원 이상의 평균은 4.24(.535)로 나타났다. 국가관의 F-값은 0.65이고 유의확률 .584로 교육수준에 따라 국가관의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

공직가치의 윤리·인성교육의 인식에 대한 고등학교 이하의 평균은 4.42(.525)이고, 전문대학 졸업/중퇴의 평균은 4.62(.485)으로 나타났다. 대학교 졸업/중퇴의 평균은 4.61(.500)이고, 대학원 이상의 평균은 4.54(.472)로 나타났다. 윤리·인성교육의 F-값은 1.22이고 유의확률 .302으로 교육수준에 따라 윤리·인성교육의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

실무교과정의 인식에 대한 고등학교 이하의 평균은 4.60(.583)이고, 전문대학 졸업/중퇴의 평균은 4.79(.390)으로 나타났다. 대학교 졸업/중퇴의 평균은 4.63(.458)이고, 대학원 이상의 평균은 4.29(.578)로 나타났다. 실무의 F-값은 1.70이고 유의확률 .168으로 교육수준에 따라 실무의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 3-25> 교육훈련 중 교과과정과 교육수준의 인식차이

구분		평균	표준편차	F (p-value)
국가관 (공직가치)	고등학교이하(29)	3.82	.862	0.65 (.584)
	전문대학졸업/중퇴(11)	3.85	.794	
	대학교졸업/중퇴(201)	3.96	.789	
	대학원이상(7)	4.24	.535	
윤리·인성교육 (공직가치)	고등학교이하(29)	4.42	.525	1.22 (.302)
	전문대학졸업/중퇴(11)	4.62	.485	
	대학교졸업/중퇴(201)	4.61	.500	
	대학원이상(7)	4.54	.472	
실무	고등학교이하(29)	4.60	.583	1.70 (.168)
	전문대학졸업/중퇴(11)	4.79	.390	
	대학교졸업/중퇴(201)	4.63	.458	
	대학원이상(7)	4.29	.578	

p<0.05

⑥ 전공

전공과 교육훈련 중 교과과정의 인식차이는 다음과 같이 나타났다. 전공에 따라 인식차이가 나타나는 교과과정은 없는 것으로 나타났다.

공직가치의 국가관의 인식에 대한 인문/사범계열의 평균은 3.93(.768)이고, 사회과학계열의 평균은 3.94(.822)으로 나타났다. 자연과학계열의 평균은 4.06(.839)이고, 공학계열의 평균은 3.81(.687)로 나타났다. 예체능계열의 평균은 4.22(.592), 기타계열의 평균은 4.42(.740), 고졸출신의 평균은 3.82(.862)로 나타났다. 국가관의 F-값은 1.329이고 유의확률 .245로 전공에 따라 국가관의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

공직가치의 윤리·인성교육의 인식에 대한 인문/사범계열의 평균은 4.66(.451)이고, 사회과학계열의 평균은 4.56(.550)으로 나타났다. 자연과학계열의 평균은 4.47(.640)이고, 공학계열의 평균은 4.61(.374)로 나타났다. 예체능계열의 평균은 4.75(.342), 기타계열의 평균은 4.88(.301), 고졸출신의 평균은 4.42(.525)로 나타났다. 윤리·인성교육의 F-값은 1.749이고 유의확률 .110으로 전공에 따라 윤리·인성교육의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

실무교과정의 인식에 대한 인문/사범계열의 평균은 4.68(.488)이고, 사회과학계열의 평균은 4.61(.458)으로 나타났다. 자연과학계열의 평균은 4.55(.640)이고, 공학계열의 평균은 4.57(.417)로 나타났다. 예체능계열의 평균은 4.68(.461), 기타계열의 평균은 4.86(.379), 고졸출신의 평균은 4.60(.583)로 나타났다. 실무교육의 F-값은 0.728이고 유의확률 .628으로 전공에 따라 실무교과정의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 3-26> 교육훈련 중 교과과정과 전공과 인식차이

구분		평균	표준편차	F (p-value)
국가관 (공직가치)	인문/사범계열(29)	3.93	.768	1.329 (.245)
	사회과학계열(113)	3.94	.822	
	자연과학계열(12)	4.06	.839	
	공학계열(41)	3.81	.687	
	예체능계열(12)	4.22	.592	
	기타계열(12)	4.42	.740	
	고졸출신(29)	3.82	.862	
윤리·인성교육 (공직가치)	인문/사범 계열	4.66	.451	1.749 (.110)
	사회과학계열	4.56	.550	
	자연과학계열	4.47	.640	
	공학계열	4.61	.374	
	예체능계열	4.75	.342	
	기타계열	4.88	.301	
	고졸출신	4.42	.525	
실무	인문/사범 계열	4.68	.488	0.728 (.628)
	사회과학계열	4.61	.458	
	자연과학계열	4.55	.640	
	공학계열	4.57	.417	
	예체능계열	4.68	.461	
	기타계열	4.86	.379	
	고졸출신	4.60	.583	

p<0.05

⑦ 입직경로

입직경로와 교육훈련 중 교육과정의 인식차이는 다음과 같이 나타났다. 입직경로에 따라 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

공직가치의 국가관의 인식에 대한 일반공채의 평균은 3.93(.797)이고, 전의경 경채의 평균은 4.20(.301)으로 나타났다. 범죄분석요원의 평균은 4.33(.471)이고, 경찰행정특채의 평균은 3.73(.712)로 나타났다. 공직가치의 국가관의 F-값은 1.23이고 유의확률 .301로 입직경로에 따라 국가

관의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

공직가치의 윤리·인성교육의 인식에 대한 일반공채의 평균은 4.57(.517)이고, 전의경 경채의 평균은 4.71(.394)으로 나타났다. 범죄분석요원의 평균은 4.50(.707)이고, 경찰행정특채의 평균은 4.62(.384)로 나타났다. 윤리·인성교육의 F-값은 0.53이고 유의확률 .663으로 입직경로에 따라 윤리·인성교육의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

실무교과정의 인식에 대한 일반공채의 평균은 4.63(.482)이고, 전의경 경채의 평균은 4.66(.431)으로 나타났다. 범죄분석요원의 평균은 4.41(.579)이고, 경찰행정특채의 평균은 4.41(.579)로 나타났다. 실무교과정의 F-값은 0.33이고 유의확률 .804로 입직경로에 따라 실무교과정의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 3-27> 교육훈련 중 교과과정과 입직경로의 인식차이

구분		평균	표준편차	F (p-value)
국가관 (공직가치)	일반공채(213)	3.93	.797	1.23 (.301)
	전의경경채(22)	4.20	.761	
	범죄분석요원(2)	4.33	.471	
	경찰행정특채(11)	3.73	.712	
윤리·인성교육 (공직가치)	일반공채(213)	4.57	.517	0.53 (.663)
	전의경경채(22)	4.71	.394	
	범죄분석요원(2)	4.50	.707	
	경찰행정특채(11)	4.62	.384	
실무	일반공채(213)	4.63	.482	0.33 (.804)
	전의경경채(22)	4.66	.431	
	범죄분석요원(2)	4.41	.579	
	경찰행정특채(11)	4.53	.476	

p<0.05

⑧ 희망근로지

희망근무지와 교육훈련 중 교과과정의 인식차이는 다음과 같이 나타났다. 출신지와 교육과정의 인식차이는 없는 것으로 나타났다. 공직가치의 국가관의 인식에 대한 출신지의 평균은 서울 4.06(.758), 부산 4.07(.915), 대구 3.75(.931), 인천 4.04(.933), 광주 4.20(.878), 대전 3.81(.412), 울산 3.78(1.004), 경기 3.83(.700), 강원 4.00(.535), 충북 3.47(.380), 충남 4.33(.471), 전북 3.33(.850), 전남 3.56(1.711), 경북 3.89(.509), 경남 3.71(.815), 제주 4.33(.000)로 나타났다. 국가관의 F-값은 0.94이고 유의확률 .517으로 희망근로지에 따라 권력성의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

공직가치의 윤리·인성교육의 인식에 대한 희망근무지 평균은 서울 4.61(.478), 부산 4.60(.695), 대구 4.51(.473), 인천 4.60(.490), 광주 4.80(.340), 대전 4.44(.422), 울산 4.57(.388), 경기 4.49(.539), 강원 4.65(.382), 충북 4.52(.576), 충남 4.35(.473), 전북 4.88(.110), 전남 4.67(.577), 경북 4.93(.115), 경남 4.49(.501), 제주 5.00(.000)로 나타났다. 윤리·인성교육의 F-값은 0.66이고 유의확률 .822로 희망근무지에 따라 윤리·인성교육의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

실무교과과정의 인식에 대한 희망근무지 평균은 서울 4.66(.462), 부산 4.76(.403), 대구 4.51(.602), 인천 4.70(.385), 광주 4.82(.281), 대전 4.67(.438), 울산 4.52(.562), 경기 4.57(.529), 강원 4.72(.359), 충북 4.33(.389), 충남 4.25(.388), 전북 4.56(.558), 전남 4.67(.577), 경북 4.70(.525), 경남 4.42(.565), 제주 4.09(.000)로 나타났다. 실무교과과정의 F-값은 1.02이고 유의확률 .435로 희망근무지에 따라 실무의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

〈표 3-28〉 교육훈련 중 교과과정과 희망근로지의 인식차이

구분		평균	표준편차	F (p-value)
국가관(공직가치)	서울(88)	4.06	.758	0.94 (.517)
	부산(29)	4.07	.915	
	대구(16)	3.75	.931	
	인천(8)	4.04	.933	
	광주(10)	4.20	.878	
	대전(9)	3.81	.412	
	울산(6)	3.78	1.004	
	경기(39)	3.83	.700	
	강원(8)	4.00	.535	
	충북(5)	3.47	.380	
	충남(4)	4.33	.471	
	전북(5)	3.33	.850	
	전남(3)	3.56	1.711	
	경북(3)	3.89	.509	
	경남(14)	3.71	.815	
제주(1)	4.33	.000		
윤리·인성교육 (공직가치)	서울(88)	4.61	.478	0.66 (.822)
	부산(29)	4.60	.695	
	대구(16)	4.51	.473	
	인천(8)	4.60	.490	
	광주(10)	4.80	.340	
	대전(9)	4.44	.422	
	울산(6)	4.57	.388	
	경기(39)	4.49	.539	
	강원(8)	4.65	.382	
	충북(5)	4.52	.576	
	충남(4)	4.35	.473	
	전북(5)	4.88	.110	
	전남(3)	4.67	.577	
	경북(3)	4.93	.115	
	경남(14)	4.49	.501	
제주(1)	5.00	.000		

구분		평균	표준편차	F (p-value)
실무	서울(88)	4.66	.462	1.02 (.435)
	부산(29)	4.76	.403	
	대구(16)	4.51	.602	
	인천(8)	4.70	.385	
	광주(10)	4.82	.281	
	대전(9)	4.67	.438	
	울산(6)	4.52	.562	
	경기(39)	4.57	.529	
	강원(8)	4.72	.359	
	충북(5)	4.33	.389	
	충남(4)	4.25	.388	
	전북(5)	4.56	.558	
	전남(3)	4.67	.577	
	경북(3)	4.70	.525	
	경남(14)	4.42	.563	
	제주(1)	4.09	.000	

p<0.05

⑨ 희망진급

희망진급과 교육훈련 중 교과과정의 인식차이는 다음과 같이 나타났다. 희망진급에 따라 인식차이가 나타나는 교과과정은 없는 것으로 나타났다.

공직가치의 국가관의 인식에 대한 경위의 평균은 3.55(.674)이고, 경감의 평균은 3.90(.801)으로 나타났다. 경정의 평균은 3.97(.718)이고, 총경의 평균은 4.03(.800), 경무관 이상의 평균은 3.94(.951)로 나타났다. 국가관의 F-값은 1.16이고 유의확률 .330로 희망진급에 따라 국가관의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

공직가치의 윤리·인성교육의 인식에 대한 경위의 평균은 4.49(.536)

이고, 경감의 평균은 4.66(.406)으로 나타났다. 경정의 평균은 4.62(.432)이고, 총경의 평균은 4.56(.502), 경무관 이상의 평균은 4.42(.802)로 나타났다. 윤리·인성교육의 F-값은 1.36이고 유의확률 .249로 희망진급에 따라 윤리·인성교육의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

실무교과정의 인식에 대한 경위의 평균은 4.38(.700)이고, 경감의 평균은 4.64(.405)으로 나타났다. 경정의 평균은 4.65(.429)이고, 총경의 평균은 4.65(.508), 경무관 이상의 평균은 4.56(.507)로 나타났다. 실무교과정의 F-값은 1.23이고 유의확률 .299로 희망진급에 따라 실무교과정의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 3-29> 교육훈련 중 교과과정과 희망진급의 인식차이

구분		평균	표준편차	F (p-value)
국가관 (공직가치)	경위(14)	3.55	.674	1.16 (.330)
	경감(66)	3.90	.801	
	경정(64)	3.97	.718	
	총경(80)	4.03	.800	
	경무관이상(24)	3.94	.951	
윤리·인성교육 (공직가치)	경위(14)	4.49	.536	1.36 (.249)
	경감(66)	4.66	.406	
	경정(64)	4.62	.432	
	총경(80)	4.56	.502	
	경무관이상(24)	4.42	.802	
실무	경위(14)	4.38	.700	1.23 (.299)
	경감(66)	4.64	.405	
	경정(64)	4.65	.429	
	총경(80)	4.65	.508	
	경무관이상(24)	4.56	.507	

p<0.05

⑩ 희망보직

희망보직과 교육훈련과정 중 교과과정의 인식차이는 다음과 같이 나타났다. 희망보직에 따라 인식차이가 나타나는 교과과정은 없는 것으로 나타났다.

공직가치의 국가관에 대한 희망보직의 평균은 경무 4.31(.822), 생활안전 3.98(.734), 수사 3.83(.804), 형사 4.03(.842), 경비 4.25(.850), 교통 4.17(.882), 정보 3.77(.986), 보안 3.78(.861), 홍보 3.96(.588), 외사 3.72(.692), 감사 3.53(.183), 정보통신 4.11(.509), 기타 4.17(.713)로 나타났다. 국가관의 F-값은 0.84이고 유의확률 .605로 희망보직에 따라 국가관의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

공직가치의 윤리·인성교육의 인식에 대한 희망보직의 평균은 경무 4.72(.618), 생활안전 4.60(.476), 수사 4.54(.467), 형사 4.66(.439), 경비 4.83(.328), 교통 4.25(.379), 정보 4.31(.847), 보안 4.43(.557), 홍보 4.47(.583), 외사 4.69(.352), 감사 4.60(.424), 정보통신 4.80(.346), 기타 4.83(.328)로 나타났다. 윤리·인성교육의 F-값은 1.35이고 유의확률 .190로 희망보직에 따라 윤리·인성교육의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

실무교과정의 인식에 대한 희망보직의 평균은 경무 4.70(.592), 생활안전 4.65(.501), 수사 4.53(.547), 형사 4.69(.424), 경비 4.88(.252), 교통 4.86(.273), 정보 4.52(.452), 보안 4.50(.429), 홍보 4.59(.431), 외사 4.55(.422), 감사 4.64(.441), 정보통신 4.76(.189), 기타 4.72(.454)로 나타났다. 직업안정성의 F-값은 0.74이고 유의확률 .713로 희망보직에 따라 실무교과정의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 3-30> 교육훈련 중 교과과정과 희망보직의 인식차이

구분		평균	표준편차	F (p-value)
국가관 (공직가치)	경무(12)	4.31	.822	0.84 (.605)
	생활안전(57)	3.98	.734	
	수사(56)	3.83	.804	
	형사(47)	4.03	.842	
	경비(8)	4.25	.850	
	교통(4)	4.17	.882	
	정보(20)	3.77	.986	
	보안(6)	3.78	.861	
	홍보(9)	3.96	.588	
	외사(13)	3.72	.692	
	감사(5)	3.53	.183	
	정보통신(3)	4.11	.509	
	기타(8)	4.17	.713	
윤리·인성교육 (공직가치)	경무(12)	4.72	.618	1.35 (.190)
	생활안전(57)	4.60	.441	
	수사(56)	4.54	.467	
	형사(47)	4.66	.439	
	경비(8)	4.83	.328	
	교통(4)	4.25	.379	
	정보(20)	4.31	.847	
	보안(6)	4.43	.557	
	홍보(9)	4.47	.583	
	외사(13)	4.69	.352	
	감사(5)	4.60	.424	
	정보통신(3)	4.80	.346	
	기타(8)	4.83	.328	
실무	경무(12)	4.70	.592	0.74 (.713)
	생활안전(57)	4.65	.501	
	수사(56)	4.53	.547	
	형사(47)	4.69	.424	
	경비(8)	4.88	.252	
	교통(4)	4.86	.273	
	정보(20)	4.52	.452	
	보안(6)	4.50	.429	
	홍보(9)	4.59	.431	
	외사(13)	4.55	.422	
	감사(5)	4.64	.441	
	정보통신(3)	4.76	.189	
	기타(8)	4.72	.454	

p<0.05

⑪ 희망근무형태

희망근무형태와 교육훈련 중 교과과정의 인식차이는 다음과 같이 나타났다. 공직가치의 국가관의 인식에 대한 내근평균은 3.93(.727)이고, 외근평균은 3.95(.822)로 나타났다. 권력성의 t-값은 -0.22이고 유의확률 .829로 희망근무형태에 따라 국가관의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

공직가치의 윤리·인성교육의 인식에 대한 내근평균은 4.60(.456)이고, 외근평균은 4.58(.524)로 나타났다. 윤리·인성교육의 t-값은 0.37이고 유의확률은 .713으로 희망근무형태에 따라 윤리·인성교육의 인식차이는 없는 것으로 나타났다.

실무교과과정의 인식에 대한 내근평균은 4.58(.436)이고, 외근평균은 4.65(.494)으로 나타났다. 직업안정성의 t-값은 -0.94이고 유의확률은 .347로 희망근무형태에 따라 실무교과과정의 인식차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 3-31> 교육훈련 중 교과과정과 희망근무형태의 인식차이

구분		평균	표준편차	t (p-value)
국가관 (공직가치)	내근(80)	3.93	.727	-0.22 (.829)
	외근(168)	3.95	.822	
윤리·인성교육 (공직가치)	내근(80)	4.60	.456	0.37 (.713)
	외근(168)	4.58	.524	
실무	내근(80)	4.58	.436	-0.94 (.347)
	외근(168)	4.65	.494	

p<0.05

제4장 1차년도 조사 설계 방안(안)

제1절 패널 조사 구축

1차년도 패널 구축은 2016년 12월에 입직하는 신입경찰관 약 2,500명을 대상으로 개인적 특성의 자료를 구축하고 모듈을 개발에 있다. 개인적 특성의 패널 구축은 신입경찰관의 입직경로와 교육훈련 태도(만족도, 몰입도 등)를 기초자료 분석에 있다. 신입경찰관 기초자료의 분석은 입직경로와 교육훈련 태도의 인식차이, 영향요인 탐색에 있다.

1차년도 패널 구축의 목적은 다음과 같은 연구문제를 탐색하고자 한다.

첫째, 패널 조사 관리는 어떻게 해야 하나?

둘째, 패널 조사도구 설계는 어떻게 구성되어야 하나?

셋째, 예비조사의 조사도구는 무엇을 수정·보완해야 하는가?

1차년도의 패널 구축의 절차는 다음과 같이 진행된다. 첫째, 조사도구의 설계, 둘째, 대표성 있는 표본의 확정, 셋째, 신뢰성 있는 조사, 넷째, 샘플상실률을 최소화하기 위한 표본관리, 다섯째, 데이터 클리닝(Data Cleaning), 데이터 구축 및 연구보고서 발간이다. 특히, 데이터 클리닝, 데이터 구축 및 연구보고서 발간은 조사과정을 거쳐 구축된 원본 데이터를 활용하고자 하는 이용자들이 자료를 용이하게 활용 가능 하도록 가공하는 과정이다(미디어 리서치, 2004: 11).

1. 조사대상

조사대상은 2016년도 12월에 입직하는 신입경찰관(291기) 약 2,500명이다. 신입경찰관의 교육기간은 2016년 12월 12일부터 2017년 8월 4일로 약 8개월이다.

2. 조사대상 관리

표본은 조사대상 약 2,500명을 대상으로 전수조사를 목표로 하고 있다.

3. 조사방법

조사방법은 중앙경찰학교와 긴밀한 협조를 기반으로 2016년 12월에 입교하는 신입경찰관을 대상으로 구조화된 자기기입식설문조사를 실시할 예정이다.

제2절 패널 조사 및 관리

1. 패널조사

1) 리스트 수령 및 관리

본 조사는 일정한 기간의 패널로 진행되므로 응답자 본인의 참여 의사

가 매우 중요하다. 따라서 패널조사는 조사에 참여하는데 동의를 얻은 리스트만을 사용하도록 해야 한다.

1차 리스트는 중앙경찰학교의 협조 하에 이루어질 것이다. 1차 수집된 개인별 리스트는 우선순위의 기준에 따라 분류될 것이다. 이를테면, 패널 조사는 신입경찰관의 실무생활부터 은퇴할 때 까지 추적조사가 이루어지기 때문에 개인적 식별 가능한 고유번호를 부여하고, 개인적 사생활이 노출되지 않도록 세심한 주의를 요하여 리스트를 처리해야 한다.

2) 데이터 검증

조사 자료의 검증 방법은 일반적으로 면접원 검증, 슈퍼바이저 검증이 있다. 면접원 검증은 실사를 담당한 면접원이 설문완료 후 설문 로직, 누락설문문항 등에 대한 직접 확인으로 이루어진다. 면접원 검증을 마친 설문지는 슈퍼바이저의 검증을 거친다. 설문 로직, 누락 설문문항 등을 재확인하고 재조사 필요 여부를 판단한다. 담당 연구원은 리뷰 가이드(review guide)를 배포하여 면접원 및 슈퍼바이저의 검증에 활용하도록 한다(한국청소년정책연구원, 2013: 109).

검증이 완료된 설문지의 입력은 자료 입력전문 프로그램 Survey Craft 등을 활용한다. 담당 연구원이 문항 내 혹은 문항 간 에러 유형을 편치로직 리스트로 작성하여 배포한다. 로직에 벗어난 응답은 입력이 불가능하도록 프로그램을 한다(한국청소년정책연구원, 2013: 110).

자료입력은 더블펀치로 진행한다. 더블펀치의 진행은 2명의 자료 입력원이 각각 응답값을 입력하여 데이터의 정확성을 검증하는 방식이다. 더블펀치 과정은 다음과 같이 진행된다. 1명의 자료입력원은 완료된 설문지를 처음부터 끝까지 응답값을 모두 입력하고, 1차 설문지 내용을 데이터 서버에 저장한다. 그리고 다른 1명은 그 설문지를 반복해서 입력하는데 이때 1차 설문지의 내용과 다른 내용을 입력하면 프로그램이 넘어가

지 않고 확인 메시지를 받게 된다. 자료입력원은 직접 확인하여 최종 데이터를 확정한다(한국청소년정책연구원, 2013: 110).

3) 데이터 클리닝

데이터 클리닝은 리스트를 기준으로 설문지 문항과 연동하여 일차적으로 재확인한다. 정확한 코딩은 설문지 응답구조에 대한 이해교육, 조사표와 조사지침서의 일관성 등을 검토하고, 보완한다. 이후 각각의 데이터는 클리닝 로직 리스트에 해당하는 오류 케이스를 추출하고, 오류문항에 대해서는 재조사를 진행한다(한국청소년정책연구원, 2013: 114-115).

2. 패널관리

패널관리는 패널과 직접 관계를 형성하는 면접원의 관리, 원활한 실사 진행을 위한 실사 관리, 상시적인 패널 관리 활동 등을 유기적이고 총체적으로 관리하기 위한 패널관리통합시스템을 구축하고 이를 활용한다(한국청소년정책연구원, 2013: 115-117).

패널 관리 방안은 몇 가지로 제시할 수 있다. 첫째, 면접원은 라포 형성을 위해 실사 및 패널 관리 전반을 담당한다.

둘째, 연구자는 패널 전용 홈페이지를 제작·운영하는 등 전담으로 배치한다.

셋째, 연구자는 패널의 추적인 어려울 경우 주변인 연락처를 활용할 수 있도록 최대한 정보를 수집한다.

넷째, 연구자는 패널에 참여한 개인의 연락처 변경 여부를 확인하고, 명절, 연말 등에는 감사 문자를 발송하여 패널과 꾸준한 연락을 이어나간다.

제3절 패널 조사도구 설계

1. 조사도구 개발절차

1단계 조사도구는 입직경로와 교육훈련태도(만족도, 몰입도 등), 인구사회학적 특성 등을 살펴보고자 한다. 1단계 조사도구는 “예비단계의 신입경찰관 입직경로 및 교육훈련태도 패널 예비조사“에 사용된 설문지를 고도화 시킬 것이다.

1단계 조사도구의 개발은 예비조사에 사용된 조사문항과 결과에 대한 요인분석과 신뢰도, 인식차이의 분석결과를 반영하여 해당문항의 수정 또는 추가적인 문항을 검토하고자 한다.

2. 조사영역 및 변인에 대한 경험적 근거 : 예비조사 단계에서 조사문항에 대한 타당성 검토

본 연구에서는 본격적인 패널조사를 실시하기에 앞서 예비조사를 통해 여러 가지 측면들을 실질적으로 검토하기 위해 248명의 신입경찰관을 대상으로 예비조사를 실시하였다. 예비조사는 조사방법 및 조사도구를 개선하는 것에 초점을 두어 각 문항의 신뢰도와 타당도를 중심으로 분석하고, 그 결과를 토대로 예비조사에서 사용한 문항의 수정·보완 방안을 모색할 예정이다.

예비조사단계의 설문조사의 분석결과와 시사점은 다음과 같이 요약할 수 있다. 첫째, 신입경찰관의 뚜렷한 인식차이가 발생되지 않았다. 즉, 입직동기요인은 경찰동경과 성별, 입직동기의 연령과 권력성, 직업안정성, 경찰동경, 입직경로와 권력성, 대시민서비스 우연성, 희망근무형태와

직업안정성에서 인식차이가 발생되었다. 교육훈련 중 교과과정은 성별과 공직가치의 국가관에서 인식차이가 발생되었다.

둘째, 입직동기요인의 요인분석결과에서는 경찰동경과 우연성은 분류가 되지만, 신뢰도가 떨어지는 것으로 나타났다. 이런 원인은 두 가지로 요약할 있다. 두 가지 원인은 문항수가 적은 경우와 표본의 수가 적다는 것이다.

셋째, 교육훈련 중 교과과정에 대한 요인분석결과에서는 공직가치가 국가관과 윤리·인성교육을 목적으로 구성되어 분류된다는 점이 검증되었다. 반면에, 교양은 요인분석에서 분류되지 않았다.

따라서 본 예비조사단계에서는 다음과 같이 향후 연구진행을 위해 다음과 같은 시사점을 도출할 수 있다. 첫째, 표본의 추출이다. 현재 대표 표본 248명을 대상으로 한 결과 입직동기와 교육훈련 중 교과과정에 대한 분류는 어느 정도 되는 것으로 나타났다. 하지만, 입직동기와 교육훈련 중 교과과정은 표본에 따라 어떤 뚜렷한 인식차이가 나타나지 않았다. 이를 보완하기 위해서 표본의 추출에 대한 논의가 필요하다.

둘째, 설문설계의 고도화 작업이다. 예비조사단계에서는 입직동기와 교육훈련 중 교과과정에 대한 단편화된 인식차이만을 검증하였다. 하지만 입직동기와 교육훈련 중 측정문항을 증가시키거나 측정문항을 좀 더 다차원적으로 접근하여 여러 시각적으로 측정할 수 있도록 재설계가 요구된다.

셋째, 요인의 확장이다. 향후 진행될 연구는 패널 연구로 지속적으로 관찰되는 연구이다. 따라서 단계별로 직무와 관련된 변인 이를테면, 조직만족, 조직몰입, 문화 등 측정변인을 개발하여 수직적 수평적으로 비교가 가능하도록 진행 할 필요가 있다.

제5장 결 론

경찰은 복잡한 환경변화를 겪고 있다. 복잡한 환경변화는 지능적인 범죄와 초국가적인 범죄 등 새로운 치안 활동의 수요를 증가시킨다. 경찰은 지역사회경찰활동, 시민참여형 경찰활동, 문제지향적 경찰활동 등 다양한 패러다임을 요구되어 진다. 반면에, 요구되는 경찰활동은 개인과 조직간의 상호작용을 정책에 대한 반영하고, 평가 및 진단을 할 수 있는 기초자료가 부족하다. 현재, 경찰관은 입직동기, 교육훈련, 조직 내 이동과정 등 종단적 혹은 횡단적으로 변화해 가는 원인에 대한 고찰로 정밀한 통계자료가 요구된다.

따라서 본 연구는 첫째, 전망적 패널조사의 방법으로 얻어진 데이터를 통하여 경찰공무원의 입직부터 퇴직 시까지 예컨대 입직동기, 교육훈련태도, 조직 내 이동과정, 개인의 의식구조 변화 등의 횡단적 실태와 종단적 변화양상 및 그러한 변화원인에 대한 정교한 이해를 얻는 데 있다. 둘째, 입직경로별 신입경찰관의 개인 및 조직목표성취수준의 변화와 정의적 발달, 직업인으로서의 성장 등에 대한 정보를 축적할 수 있을 것으로 판단한다. 셋째, 생애주기별 조사를 통하여 경찰조직정책이 경찰관의 태도, 성취도, 조직문화, 스트레스 등에 미치는 중장기적인 효과를 분석할 수 있는 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

본 연구는 중장기계획의 연구의 예비조사단계로 실시되었다. 중앙경찰학교에 2016년 6월에 입교한 신입경찰관은 최근에 개정된 교육훈련과정을 학습하게 된다. 따라서 신입경찰관은 입직동기와 교육훈련과정에 대해 아직 학습되지 않은 상태에서 다양한 시각으로 인식차이를 조사해보았다.

분석결과에서 입직동기요인과 인구사회학적 특성에서 뚜렷한 인식차이는 크게 발생되지 않았다. 교육훈련 중 교과과정은 인식차이가 거의 나타나지 않았다. 따라서 현재 신임경찰관은 작위상태가 아니라는 전제를 깔고 향후 연구를 진행 하게 될 것이다.

1차년도 조사설계방안은 패널구축, 자료수집과정, 조사도구설계, 패널 관리에 대한 사항을 다룰 예정이다. 그리고 1차년도는 2016년 12월에 신임경찰관 약 2,500명을 대상으로 1차 패널자료 구축 및 모듈개발에 목적을 두고 있다.

패널구축은 조사대상, 표본설계, 조사방법에 대한 전문적인 작업이 요구된다. 조사대상은 신임경찰관 약 2,500명을 대상으로 할 예정이다. 표본 설계는 전수조사를 대상으로 진행될 예정이다. 조사방법은 현재 설문지를 보완하여 좀 더 고도화 작업을 할 예정이다.

참고문헌

I. 국내문헌

1. 단행본

구본강·박계홍, 조직행동론, 서울: 형설출판사, 2008.

박창남·김희진·김선업, 「청소년패널조사」 기초연구, 한국청소년개발원, 2001.

이경상·조혜영·박현수, 한국 청소년 패널조사(KYPS)Ⅱ : 조사 개요 보고서, 한국청소년개발원 연구보고서, 2004.

이황우·김진혁·임창호, 경찰인사행정론, 파주: 법문사, 2014.

이황우·한상암·조호대·정덕영, 경찰인적자원개발에 관한 연구, 경찰청, 2006

한재명, 경찰인력 증원 및 운용 평가, 국회예산정책처, 2016.

2. 논문

김의근, “한·중 관광전공학생 교육 만족에 관한 연구”, 아·태 관광연구, 제7권, 2001.

박재풍, “신임경찰관의 입직동기와 교육훈련 만족도에 관한 연구”, 동국대학교 대학원 경찰행정학과 박사학위논문, 2009.

박재풍, “시민의 신뢰를 높이기 위한 경찰활동에 관한 연구 : 절차적 정의 모델을 중심으로”, 한국경찰학회보, 제37권, 2012.

- 박혜원, “호텔, 항공사 직원들이 지각한 교육훈련 내용의 중요도, 실행도 불일치가 교육훈련 성과에 미치는 영향”, 세종대학교 대학원 박사학위 논문, 2005.
- 이상원, “한국 신입경찰관의 입직동기와 직무태도가 경찰활동 의도에 미치는 영향에 관한 연구”, 한국공안행정학회보, 제11권 1호, 2001.
- 이종복, “경찰관의 개인적 특성이 교육효과에 미치는 영향에 관한 연구”, 동국대학교 대학원 경찰행정학과 박사학위논문, 1997.
- 이동후, “고등학교에서의 e-Learning 교육만고에 관한 연구”, 경남대학교 대학원 박사학위논문, 2005.
- 이황우, “경찰공무원의 자기개발에 대한 인식과 경찰인적자원개발방안”, 한국공안행정학회보, 제28권, 2007.
- 주재진, “경찰공무원의 입직동기가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구”, 한국경찰학회보, 제16권, 2008.
- 최규환, “한·일 관광전공 학생들의 교육만족에 관한 연구”, 아·태 관광연구, 제7권, 2001.
- 한상암, “한국경찰관의 인성적 특성에 관한 실증적 연구”, 동국대학교 대학원 경찰행정학과 박사학위논문, 1996.
- 허대중, “공무원 서비스 교육 훈련이 교육 만족과 민원 행정 서비스 품질에 미치는 영향”, 전주대학교 대학원 박사학위논문, 2005.

II. 외국문헌

1. 단행본

Astin, A. *What Matters in College?: Four Critical Years Revisited*,

San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers, 1993.

Harvey, L. et al., *UCE student Satisfaction 2000*, University of Central Birmingham, 2000.

Hezberg, F. & Mausner, B. & Snyderman, B. B., *The Motivation to Work*, New York: John Wiley & Sons, Inc, 1959.

Pynes, J. E., *Human Resources Management for Public and Nonprofit Organizations: A Strategic Approach*, San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1997.

Smith, D. H. & Offerman, M. J. *The Management of Adult and Continuing Education, In Handbook of Adult & Continuing Education*, San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers, 1989.

White, M. D. & Escobar, G., *Making Good Cops in the Twenty-First Century: Emerging Issues for the Effective Recruitment, Selection and Training of Police in the United States and Abroad*, New York: Routledge, 2008.

2. 논문

Caffarella, R.S. & O'donnell, J. M., "Self-directed Adult Learning: A Critical Paradigm Revisited", *Adult Education Quarterly*, Vol. 37, No. 4, 1987.

Elizur, D. & Borg, I. & Brvk, I. M., "The Structure of Work Values: A Cross-cultural Comparison", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 1999.

Krehbiel, T. C. & McClure, R. H. & Pratsini, E., "Using Student

- Disconfirmation as a Measure of Classroom Effectiveness”, *Journal of Education for Business*, Vol. 72, No. 4, 1997.
- Caston, LeBlanc & Nha Nguyen, “Listening to the Customer’s Voice: Examining Perceived Service Value among Business College Students”, *The International Journal of Educational Management*, Vol. 13, No. 4, 1999.
- Lino, Paulo Rogerio, “Police Educational and Training in a Global Society: A Brazilian Overview”, *Police Practice and Research*, Vol. 4, No. 2, 2004.
- Moon, B. & Hwang, E.G., “The Reasons for Choosing a Career in Policing among South Korean Police Cadets”, *Journal of Criminal Justice*, Vol. 32, 2004.
- Nelson, Kurt R., “Police Education for the 21st Century”, *MPA, FBI Law Enforcement Bullentin*, 2006.
- Rowe, R. & Snizek W. E., “Gender Differences in Work Values”, *Work and Occupations*, Vol. 22, No. 2, 1995.
- Veic, Petar & Mravovic, I.C., “Police Training and Education: The Croatian Perspective”, *Police Practice and Research*, Vol. 4, 2004.
- Wollack, S, et al., “Development of the Survey of Work Values”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 55, No. 4, 1971.

