

한국경찰의 개인 및 조직특성에 관한 패널조사 III-1

-신임경찰관(제292기, 제293기) 입직동기와
공공봉사동기, 교육훈련태도(중요도)-

《 연구진 》

책임연구원 : 박재풍 (법·정책연구실,
패널연구센터장)

공동연구원 : 김가은 (패널연구센터)

공동연구원 : 박주혁 (패널연구센터)

목 차

제1장 연구개요	1
제1절 연구의 필요성과 목적	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구목적	3
제2절 연구의 내용	4
제2장 이론적 논의 및 선행연구에 대한 고찰	7
제1절 입직동기와 공공봉사동기	7
1. 입직동기의 개념	7
2. 공공봉사동기의 개념 및 구성요인	10
3. 경찰 교육훈련의 개념과 현황	13
제2절 선행연구 검토	24
1. 입직동기에 관한 선행연구	24
2. 공공봉사동기에 관한 선행연구	27
3. 교육훈련 태도에 관한 선행연구	28
제3장 연구 설계	31
제1절 조사도구 개발절차	31
제2절 변수의 조작적 정의	31
1. 입직동기	32

2. 공공봉사동기	35
3. 교육훈련 과정	38
제3절 설문구성	41
제4절 조사 및 분석방법	42
1. 표본설계와 자료수집방법	42
2. 자료분석 방법	42

제4장 중앙경찰학교 292기 조사분석 45

제1절 응답자의 인구사회학적특성과 희망진로	45
1. 인구사회학적 특성	45
2. 희망진로	47
제2절 입직동기	49
1. 전체적인 입직동기 특성	49
2. 인구사회학적 특성과 입직동기와의 관계	51
3. 희망진로와 입직동기와의 관계	59
제3절 공공봉사동기	66
1. 전체적인 공공봉사동기 특성	66
2. 인구사회학적 특성과 공공봉사동기와의 관계	69
3. 희망진로와 공공봉사동기와의 관계	76
제4절 교육훈련 중요도	81
1. 교육훈련과정 중요도	81
2. 교육훈련 세부과목 중요도	83

제5장 중앙경찰학교 293기 조사분석 91

제1절 응답자의 인구사회학적특성과 희망진로	91
1. 인구사회학적 특성	91
2. 희망진로	92

제2절 입직동기	95
1. 전체적인 입직동기 특성	95
2. 인구사회학적 특성과 입직동기와의 관계	97
3. 희망진로와 입직동기와의 관계	106
제3절 공공봉사동기	113
1. 전체적인 공공봉사동기 특성	113
2. 인구사회학적 특성과 공공봉사동기와의 관계	116
3. 희망진로와 공공봉사동기와의 관계	124
제4절 교육훈련 중요도	131
1. 교육훈련과정 중요도	131
2. 교육훈련 세부과목 중요도	133
제6장 분석결과 및 시사점	141
제7장 결론 및 정책제언	149
참고문헌	153
[부록1] 292 설문지	163
[부록2] 293기 설문지	173

표 목 차

<표 2-1> 연도별 직업선택요인에 관한 통계청 자료	9
<표 2-2> 공공봉사동기의 개념적 정의	11
<표 2-3> 공공봉사동기의 구성요인	12
<표 2-4> 교육 및 훈련의 의미 구분	14
<표 2-5> 일반순경과정의 교과목 편성 비율 조정(제28차)	20
<표 2-6> 교과체계(제28차)	20
<표 2-8> 일반순경과정의 교과목 편성 비율 조정(제29차)	21
<표 2-9> 교과체계(제29차)	22
<표 2-10> 중앙경찰학교 배출 신입경찰관 현황	23
<표 2-11> 경찰의 입직동기에 대한 국내 선행연구	26
<표 3-1> 입직동기의 개념 및 측정문항	34
<표 3-2> 공공봉사동기의 개념 및 측정문항	37
<표 3-3> 292기 교육훈련 중 교과과정의 측정문항	38
<표 3-4> 293기 교육훈련 중 교과과정의 측정문항	40
<표 3-5> 설문지 구성	41
<표 4-1> 응답자의 인구사회학적특성	45
<표 4-2> 응답자의 희망진로	47
<표 4-3> 입직동기 요인분석	49
<표 4-4> 전체 신입경찰관 입직동기 평균값	51
<표 4-5> 성별과 입직동기의 인식차이	52
<표 4-6> 연령과 입직동기의 인식차이	52

<표 4-7> 결혼여부와 입직동기의 인식차이	53
<표 4-8> 교육수준과 입직동기의 인식차이	54
<표 4-9> 전공계열과 입직동기의 인식차이	55
<표 4-10> 출신지와 입직동기의 인식차이	56
<표 4-11> 입직경로와 입직동기의 인식차이	58
<표 4-12> 희망보직과 입직동기의 인식차이	60
<표 4-13> 희망진급계급과 입직동기의 인식차이	62
<표 4-14> 희망근무형태와 입직동기의 인식차이	63
<표 4-15> 희망근무지와 입직동기의 인식차이	64
<표 4-16> 공공봉사동기 요인분석	67
<표 4-17> 전체 신입경찰관 공공봉사동기 평균값	68
<표 4-18> 성별과 공공봉사동기의 인식차이	69
<표 4-19> 연령과 공공봉사동기의 인식차이	70
<표 4-20> 결혼여부와 공공봉사동기의 인식차이	70
<표 4-21> 교육수준과 공공봉사동기의 인식차이	71
<표 4-22> 전공계열과 공공봉사동기의 인식차이	72
<표 4-23> 출신지와 공공봉사동기의 인식차이	73
<표 4-24> 입직경로와 공공봉사동기의 인식차이	74
<표 4-25> 희망보직과 공공봉사동기의 인식차이	76
<표 4-26> 희망진급계급과 공공봉사동기의 인식차이	77
<표 4-27> 희망근무형태와 공공봉사동기의 인식차이	79
<표 4-28> 희망근무지와 공공봉사동기의 인식차이	80
<표 4-29> 교육훈련별 기술통계	82
<표 4-30> 교육훈련별 빈도분석	83
<표 4-31> 공직가치 및 교양과목의 기술통계	84
<표 4-32> 공직가치 및 교양과목의 빈도분석	85

<표 4-33> 법률과목의 기술통계	86
<표 4-34> 법률과목의 빈도분석	87
<표 4-35> 실무과목의 기술통계	88
<표 4-36> 실무과목의 빈도분석	90
<표 5-1> 응답자의 인구사회학적특성	91
<표 5-2> 응답자의 희망진로	93
<표 5-3> 입직동기 요인분석	95
<표 5-4> 전체 신입경찰관 입직동기 평균값	97
<표 5-5> 성별과 입직동기의 인식차이	98
<표 5-6> 연령과 입직동기의 인식차이	99
<표 5-7> 결혼여부와 입직동기의 인식차이	99
<표 5-8> 교육수준과 입직동기의 인식차이	100
<표 5-9> 전공계열과 입직동기의 인식차이	101
<표 5-10> 출신지와 입직동기의 인식차이	102
<표 5-11> 입직경로와 입직동기의 인식차이	104
<표 5-12> 희망보직과 입직동기의 인식차이	107
<표 5-13> 희망진급계급과 입직동기의 인식차이	109
<표 5-14> 희망근무형태와 입직동기의 인식차이	110
<표 5-15> 희망근무지와 입직동기의 인식차이	111
<표 5-16> 공공봉사동기 요인분석	114
<표 5-17> 전체 신입경찰관 공공봉사동기 평균값	115
<표 5-18> 성별과 공공봉사동기의 인식차이	116
<표 5-19> 연령과 공공봉사동기의 인식차이	117
<표 5-20> 결혼여부와 공공봉사동기의 인식차이	117
<표 5-21> 교육수준과 공공봉사동기의 인식차이	118
<표 5-22> 전공계열과 공공봉사동기의 인식차이	119

<표 5-23> 출신지와 공공봉사동기의 인식차이	121
<표 5-24> 입직경로와 공공봉사동기의 인식차이	123
<표 5-25> 희망보직과 공공봉사동기의 인식차이	125
<표 5-26> 희망진급계급과 공공봉사동기의 인식차이	126
<표 5-27> 희망근무형태와 공공봉사동기의 인식차이	128
<표 5-28> 희망근무지와 공공봉사동기의 인식차이	129
<표 5-29> 교육훈련별 기술통계	132
<표 5-30> 교육훈련별 빈도분석	133
<표 5-31> 공직가치 및 교양과목의 기술통계	134
<표 5-32> 공직가치 및 교양과목의 빈도분석	135
<표 5-33> 법률과목의 기술통계	136
<표 5-34> 법률과목의 빈도분석	136
<표 5-35> 실무과목의 기술통계	137
<표 5-36> 실무과목의 빈도분석	138
<표 5-37> 술기과목의 기술통계	139
<표 5-38> 술기과목의 빈도분석	140

제1장 연구개요

제1절 연구의 목적 및 필요성

1. 연구의 필요성

현대는 과학기술의 발전과 급격한 치안환경의 변화로 인해 경찰의 업무영역이 확장되고 있다. 특히 경찰공무원은 이러한 변화 속에서 24시간 범집행 업무를 수행하는 역할을 담당하고 있다. 또한 최근의 경찰은 범죄예방 측면에서 범인검거를 중시해 왔던 전통적 경찰의 역할을 넘어 지역주민들에게 치안서비스를 제공하는 지역사회 치안활동의 역할까지 요구받는 실정이다. 따라서 단순히 전통적 경찰활동의 역할에서 나아가 가정, 학교와 피해자 보호 등 광범위한 ‘국민의 안전 확보’ 영역까지 경찰의 개입이 당연시 되므로 경찰은 더 다양하고 복잡한 활동과 업무를 지니게 되었다.

이와 같이 다양하고 복잡한 경찰의 활동과 업무를 해결하기 위해서는 전문성과 능률성은 물론 다양한 능력을 겸비한 융합형 경찰 인재를 육성해야 한다(임한성, 2017). 따라서 현재, 사회가 바라는 유능한 경찰공무원 인재 양성은 중요한 정책과제로 대두될 수밖에 없다. 그러기 위해서는 우수한 인력을 확보하여 체계적이고 효율적인 교육방법으로 교육에 대한 질을 높여야 한다. 그리고 신입 경찰공무원은 개개인의 능력과 자아발전을 도모하기 위하여 업무수행에 필요한 기술과 지식을 배양해야 하며, 나아가 경찰공무원으로서의 직무수행에 부합되도록 가치와 행태를 변화시켜 나가야 할 것이다(배철수, 2015).

그러므로 교육훈련은 인적자원에 대한 일종의 투자이며, 교육훈련의 결과로 인해 직무수행 성과가 향상되어 투자효과가 극대화될 수 있도록 교육프로그램이 계획되고 운영되어야 한다(임한성, 2017). 교육훈련 내용은 향후 신입경찰

공무원이 현업에 투입되었을 때, 어떤 작용을 하는지를 볼 수 있는 매우 중요한 일이다. 하지만 이러한 신입경찰공무원을 대상으로 진행되는 교육훈련은 분기별 내지는 매년 그 교과과정에서 차이를 보이고 있다. 따라서 달라진 교과과정으로 인한 신입경찰공무원들의 교육효과(전이효과)를 확인하는 것은 중요함에도 불구하고, 현재 이러한 교육훈련에 대한 효과를 분석한 선행연구들은 많지 않은 실정이다. 더욱이 교육훈련 효과는 신입경찰공무원 개인이 실무에 투입되었을 때, 어떤 작용을 할지 또, 향후 신입경찰공무원 개인의 인식에 어떤 영향을 미칠 수 있는지에 관해서 연구가 진행되지 않고 있다. 따라서 이 연구에서는 교육훈련의 효과를 확인하기 위해서 중앙경찰학교에 입교하는 신입경찰관을 대상으로 입교 전과 후에 각각 설문조사를 실시함으로써 교육훈련의 효과를 연구하고자 한다.

또한, 경찰공무원을 대상으로 하는 대부분의 연구들은 단편적인 횡단연구로써만 분석하는 것에 그치고 있다. 인간은 성장하면서 환경의 변화에 따른 새로운 학습과 경험을 통하여 점진적으로 다양한 측면들을 접하게 되는데, 이렇게 습득된 가치관은 인간의 신념구조 안에서 시간의 흐름에 따라 확고해지며 진지한 경향을 보인다(이태진, 2003). 그러므로 개인의 가치관을 이해하기 위한 일은 단순히 단편적인 횡단연구로는 파악하는데 한계점을 지닌다. 따라서 한 개인의 가치관 내지는 신념을 이해하기 위해서는 시간적 흐름에 따른 종단연구를 실시하여야 하지만 현재 국내에서 경찰관을 대상으로 실시한 종단연구는 없는 실정이다.

박남춘 더불어민주당 의원이 경찰청으로부터 제출받은 자료에 따르면, 최근 5년간 자살한 경찰은 100명에 이른 것으로 나타났다(경향신문, 2017). 이는 같은 기간 순직한 경찰관 79명 보다 27% 많은 수치로 작년에 자살한 경찰관은 26명으로 전년보다 44% 급증해 최근 5년간 가장 높은 자살률을 보였다(경향신문, 2017). 자살한 경찰관들의 사망 원인 1위는 우울증 등 정신문제(24%), 가정문제(24%)이며, 신병비관(15%), 경제문제(11%), 질병비관(10%), 직장문제(7%) 등의 순이었다(경향신문, 2017). 정신문제와 질병 및 직장문제까지를 직무 관련성으로 이해한다면 직무관련 사망이 전체 사망원인의 40%를 차지하는

것으로 확인된다.

경찰이라는 직종은 국민을 위한 사명감 없이 도전하기란 쉽지 않은 직종이다. 그럼에도 경찰이라는 직업을 선택했다는 것은 큰 결심을 갖고 도전했을 것으로 예상해 볼 수 있다. 하지만 초기 경찰이라는 직업을 선택한 동기가 무색하리만큼 입직 이후, 직무불만족 내지는 이탈행동을 하게 되는 것은 다양한 영향요인에 의한 것이라고 판단된다. 바로 이러한 영향요인을 찾는 것이 이 연구의 주된 목적이다. 또한, 국민들을 위한 치안서비스의 질적 향상은 우선적으로 서비스를 제공하는 경찰에 집중해서 개선점을 찾아야 한다. 즉, 긍정적 치안서비스는 그러한 서비스를 제공하는 경찰관의 현재 상태에 따라 좌우 된다는 것이다. 다시 말해서, 경찰관이 왜 우울한지, 왜 자살률은 높아지고 있는지를 파악하는 것 역시 치안서비스의 중요한 일부분임을 지금까지는 간과해 왔다는 점이다. 서비스 제공자인 경찰관이 건강하지 못하다면 긍정적인 서비스를 제공할 수 없다. 그렇기에 더욱 더 경찰관 개인에게 작용하는 영향요인을 파악하는 것은 필요하다.

종합적으로 이 연구는 치안서비스의 질적 향상을 위해서 반드시 경찰관에 대한 심층적인 연구가 진행되어야 함을 시사한다. 그리고 치안서비스의 질적 향상은 경찰인력의 효율적인 인사관리와 복지증진, 훌륭한 인재양성의 측면과 구분되지 않는다. 이러한 측면을 위해서는 관련된 영향요인을 파악하여야 하며, 이 연구는 경찰관 개인의 입직시부터 퇴직시까지의 종단연구를 바탕으로 한 개인에 작용하는 다양한 영향요인을 파악하고자 한다. 그러기 위해서 이 연구에서는 종단연구의 한 방법인 패널분석 방법을 통해서 연구를 진행하며, 그 첫 번째 영향요인으로 입직동기와 공공봉사동기 그리고 교육훈련에 관해서 분석하고자 한다.

2. 연구 목적

현대의 빠른 치안환경 변화에서는 경찰조직 관리에 대한 좀 더 과학적인 평

가를 원하고, 심도 있는 경찰정책을 분석할 수 있는 기초자료를 구축할 필요성이 제기된다. 이를 위해서 경찰공무원의 입직부터 퇴직시까지의 개인이 가지는 의식구조 변화 등에 대한 종단적 실태파악이 필요하다. 더욱이 효율적인 인사관리를 위해서는 더 체계적이고, 과학적인 평가를 요구하게 된다. 이를 위해 심도있게 경찰정책을 분석할 기초자료를 구축하여야 한다. 이러한 기초자료가 바로 패널데이터¹⁾라고 할 수 있다.

그러나 이러한 필요성에도 그동안은 경찰공무원의 입직동기나 교육훈련 태도, 조직 내 이동이나 징계, 승진 등의 횡단적이고, 종단적인 변화양상 및 그러한 변화의 원인에 관한 고찰을 할 수 있게 하는 정밀한 통계자료가 미비하였다. 이로 말미암아 실태파악뿐만 아니라 대책마련 조차 제대로 되지 않고 있다.

따라서 이 연구의 주된 목적은 이러한 패널데이터 구축을 목적으로 하며, 그러한 패널데이터 구축을 위해서는 체계적으로 쌓인 횡단적 데이터들을 필요로 한다. 따라서 이 연구에서는 우선적으로 패널데이터 구축의 일환으로 중앙경찰학교 입교전 292기와 293기를 대상으로 하여 조사를 실시하였으며, 선행적으로 횡단데이터 구축을 목적으로 한다.

제2절 연구의 내용

이 연구의 주된 내용은 경찰패널데이터 구축을 위한 두 번째 조사²⁾로 신입 경찰공무원의 입직동기, 공공봉사동기, 교육훈련태도를 파악하고자 하는 것이다. 또한 성별, 출신지 등과 같은 문항들을 통해서 신입경찰공무원의 인구사회

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 데이터이다. 예를 들어 2012년 인구통계 데이터가 이에 해당된다. 시계열 데이터는 시간의 경과에 따라 구축된 데이터를 의미하며, 대표적으로 주가 데이터가 이에 해당된다. 이 두 가지 유형의 데이터를 결합한 형태가 패널데이터라고 할 수 있다. 따라서 패널데이터는 횡단면 자료가 시간의 경과에 따라 구축되어 있다는 특징을 갖는다.

2) 1차 조사는 2016년 291기를 대상으로 입직동기, 공공봉사동기, 교육훈련태도에 관한 조사를 실시하였다.

학적 특성을 살펴보고자 한다. 이를 위해서 본 보고서의 구성은 다음과 같다.

첫째, 연구의 필요성 및 목적을 소개한 1장을 포함하여 총 6장으로 구성된다.

둘째, 2장은 주요 변인들의 이론적 논의 및 선행연구에 대한 설명으로 이루어졌으며, 크게 두 가지의 내용으로 구분된다. 1절은 주요 개념들의 의미 및 이론적 논의를 소개하였고 2절은 주요 변인들의 선행연구를 확인하였다.

셋째, 3장은 설문지에 포함된 조사도구의 항목에 대하여 소개하였다.

넷째, 4장은 중앙경찰학교 292기를 대상으로 실시한 조사분석에 관한 내용으로 크게 네 가지 항목으로 구성된다. 1절은 응답자의 인구사회학적 특성과 희망진로에 관한 내용을 정리하였고, 2절은 입직동기, 3절은 공공봉사동기, 4절은 교육훈련중요도에 관한 분석결과를 정리하였다.

다섯째, 5장은 중앙경찰학교 293기를 대상으로 실시한 조사분석에 관한 내용으로 항목은 4장과 동일하게 구성된다.

여섯째, 6장 분석결과 및 시사점은 조사된 292기와 293기의 결과를 바탕으로 하여 신입경찰관의 인식을 검토하고, 도출된 결과를 바탕으로 하여 시사점을 제시한다.

마지막으로 7장은 종합적인 결과를 바탕으로 하여 정책적 함의를 제시한다.

제2장 이론적 논의 및 선행연구에 대한 고찰

제1절 입직동기와 공공봉사동기

1. 입직동기³⁾의 개념

동기(motive)는 어떤 목표를 향해서 행동을 시작하도록 하는 내적과정을 말한다(이상원, 2002). 이러한 동기가 적절히 충족되어 상호균형을 이루며, 생활 환경과 사회집단의 요구나 규범에 어느 정도 합치될 때 올바른 적응적인 행동이 나타나게 된다(이상원, 2002). 특히 직업을 선택하려는 동기는 개인이 직업을 선택하는 단계에서 고려하는 요인들로 직업선택 이후 업무를 수행하는데 중요한 요인으로 인식된다. 이러한 직업선택 동기는 향후 개인의 업무를 수행하는 요인 중 이직의도나 직무만족에 직·간접적으로 영향을 미치게 된다(Holland, 1997; 김영미 외, 2009; 허희영, 2010). 따라서 개인이 가지는 동기는 향후 조직 효과성에도 영향을 미치게 되는 중요요인으로 작용한다. 그러므로 경찰이라는 직업을 선택하는 최초의 동기인 입직동기를 이해하는 것은 매우 중요하다. 따라서 경찰 조직의 입직동기에 대한 체계적 분석은 인적자원 관리의 중요성이 강조되는 현 시점에서 매우 중요한 사안이라 할 수 있다.

만일 조직 구성원에게 내·외적으로 적절한 동기를 부여하면 직무만족을 느끼는데 중요한 작용을 한다는 것을 알 수 있다. 특히 입직동기는 내재적 동기에 의한 것인지 외재적 동기에 의한 것인지에 따라서 그 의미가 달라진다(Neulinger, 1980).

3) 일반적으로 직업을 선택하는 동기를 '직업선택동기'라는 개념으로 사용하나 경찰이라는 직업을 선택하려는 경찰직업 선택 동기는 일반적으로 '입직동기'라고 사용하고 있는 국내 선행연구를 따름(박재풍, 2009; 김연수·김수정, 2010; 주재진, 2004; 표선영, 2009; 한상암, 1996; 이상원, 2001; 이상원·주재진, 2010).

일반적으로 동기의 유발방법에는 후생복지나 보수, 처우 등 외형적 욕구충족과 흥미고취, 성취감과 만족감, 내형적인 욕구의 만족을 통해서도 가능하게 된다. 인간행동을 이해하기 위해 동기의 관점을 중요시 하는 학자들에게는 이러한 내재적 동기와 외재적 동기를 구별하는 것은 의미있다.

1) 내재적 동기

내재적 동기(intrinsic motivation)란 물질적인 보상을 위해서가 아니라 내적 동기 그 자체에 목적이 있어 하는 행동을 말한다. 즉, 뚜렷한 보상은 없지만 그 행위 자체로써 즐거움이나 호기심 등을 지니며, 이로 인해 어떠한 일에 몰입하는 경우를 말한다. 일반적으로 내재적 동기는 과업에 대한 창의성, 과업에 대한 몰입 및 지속성 등을 예로 들 수 있으며, 외재적 동기보다 긍정적 효과가 높은 것으로 규명되고 있다(Deci & Ryan, 1992).

내적 동기이론가들은 이러한 내적동기를 중요하게 보는 이유를 인간의 외적 자극에 대한 수동 반응으로 존재하는 것이 아니라 내적 과정을 통한 환경변화에 능동적으로 대응한다는 데 있다고 하였다. 예를 들어 de Charms는 내적 동기의 중요성을 강조하고 외적 자극에 의한 유인체계가 내적 동기에 해로울 수도 있음을 지적하였다(한덕웅, 2004 재인용). Deci도 유동성과 자기결정성이라는 상호 연합된 두 가지 욕구를 충족시킬 수만 있다면 인간은 어떤 과제를 수행하기 위해 내적으로 동기화 될 수 있다고 하였다(이상원, 2001).

2) 외재적 동기

외재적 동기(extrinsic motivation)란 처벌회피나 보상 등과 같은 일정한 목적을 달성하기 위한 행동을 유도하는 동기를 의미한다. 즉, 활동자체를 추구하는 것이 아닌 결과의 수단으로서 참여하고자 하는 동기를 의미한다(Deci, 1975). 외재적으로 동기에 따라 행동하는 인간은 물질적 보상과 같은 결과를 얻거나 처벌과 같은 부정적인 결과를 회피하기 위한 방향을 행동한다고 한다(고수일·한주희, 2002).

외재적 동기이론가들은 인간의 행동은 내적인 특성에 의해서만 동기화되는

것이 아니라 외적인 특성인 후생복지나 보수 등에 의해서도 영향을 받는다고 하였다. 하지만 인간의 동기를 단순히 내재적 동기와 외재적 동기라는 이분법적으로 구분하는 것은 한계가 있다⁴⁾. 이러한 이분법적 접근은 인간의 행동 즉, 내재적 동기나 외재적 보상이 기대되지 않는 상황에서의 수행하는 과정을 설명하는데 어렵게 하기 때문이다(고수일·한주희, 2002).

다음 <표 2-1>은 13세 이상 전국 인구를 대상으로 실시한 직업선택 요인에 관한 자료이다. 이 조사는 현재 2009년부터 2017년까지 통계값을 보고하고 있는데, 이 자료를 바탕으로 직업선택 요인에 대한 시간적 흐름을 이해할 수 있다.

<표 2-1> 연도별 직업선택요인에 관한 통계청 자료

(단위: %)

구분	1998	2002	2006	2009	2013	2017
명예·명성	2.1	1.7	2.6	3.3	2.6	2.9
안정성	41.5	34.3	32.6	30.4	28.8	27.1
수입	18.2	21.5	31.7	36.3	37.5	39.1
적성·흥미	.	.	12.0	11.3	15.8	17.1
보람·자아성취	16.2	16.4	6.6	7.4	5.5	5.4
발전성·장래성	20.7	8.2	10.2	7.8	5.8	5.6
기타	0.1	16.1	0.1	0.1	0.2	0.2
잘 모르겠음	1.2	1.7	4.2	3.4	3.7	2.7
계	100	100	100	100	100	100

*출처: 통계청 국가통계포털 국내통계; 김기은 외(2018) 재인용

‘안정성’과 ‘발전성·장래성’의 경우, 눈에 띄게 변화하고 있는 것을 확인할 수 있다. 1998년에는 두 요인 모두 중요한 직업선택요인으로 작용하지만 2017년까지의 흐름을 살펴보면, 점점 그 빈도가 낮아지는 것을 확인할 수 있다. 반대

4) 최근 인간의 동기는 기존의 내재적 동기와 외재적 동기로 구분한 이분법보다 세분화하여 연구되고 있다. 동기의 하위영역을 내재적 동기, 외재적 동기, 무동기로 삼분법한 접근과 보다 발전된 관점으로 인간행동의 참여동기를 비자율적 형태의 규제인 무동기(amotivation), 외재적 동기(extrinsic motivation), 규범적 동기(introjected motivation)에서 자율적 형태의 규제인 동일시 동기(identified motivation), 내재적 동기(intrinsic motivation)까지의 범위로 구분짓는 경우도 있다.

로 ‘수입’에 대해서는 시간이 흐를수록 점점 그 빈도가 높아지고 있어 최근의 직업선택요인은 외재적 요인을 더 추구하는 것으로 이해할 수 있다.

2. 공공봉사동기의 개념 및 구성요인

공공봉사동기의 정의는 학자들의 관점에 따라 다양하게 이루어지고 있어 조금씩 차이를 보이고 있다. 먼저 공공봉사동기의 개념적 정의를 구체화한 Perry & Wise(1990)는 공공부문에서 우선적으로 의미있는 공공봉사를 수행하고자 하는 동기(Berwer & Selden, 1998)로써 공공기관이나 그 조직에서 먼저 또는 고유하게 나타나는 동기에 부응하고자 하는 개인의 성향(Perry & Wise, 1990)이라고 보았다. 또한 국민과 국가 및 지역공동체, 인류에게 봉사하려는 이타적 동기(Altruistic Motives)라고 정의되기도 한다(Rainey & Steinbauer, 1999; 정민제, 2012 재인용). 종합하여 볼 때, 공공봉사동기는 민간부문이 아닌 공공부문에서 나타나는 특성으로 이해되며 민간부문의 종사자들과는 다른 가치체계를 나타낸다고 이해할 수 있다.

국내에서는 공공봉사동기(Public Service Motivation)에 대한 용어를 공공서비스동기(김상목, 2003; 최윤정, 2013), 공직동기(김서용·조성수·박병주, 2010; 신황용·이희선, 2012), 공공봉사동기(김상목, 2014; 이해운, 2014) 등으로 사용하고 있다. 본 연구에서는 공공봉사동기로 사용하고자 한다.

<표 2-2> 공공봉사동기의 개념적 정의

연구자	년도	정의
Perry & Wise	1990	정부 및 공공기관의 구성원들이 가지는 특유한 동기요인
Rainey & Steinbauer	1999	공동체, 국가, 국민 또는 인류의 이익을 위해 헌신하고 봉사하려는 이타적 동기
Pandey 등	2008	공공영역에서 타인을 위하여 선행을 하거나 사회의 안녕을 도모하려고 하는 개인의 동기화 행동
Perry & Hondeghem	2008	국가와 사회 그리고 국민의 이익을 위해 봉사하려는 이타적 동기
김상묵	2005	지역과 사회를 위해 헌신적이고 자기희생적인 방법을 통해 공익의 증진을 위한 공직자의 동기
신황용	2011	헌신적이고 자기희생적인 방법을 통해 공익의 증진을 위한 공직자의 동기
최윤정	2013	공공기관조직 구성원들이 지니고 있는 성향이며, 이 성향은 국가와 사회를 위해 헌신하려는 개인의 이타적 신념체계

*출처: 신황용(2011)을 참고하여 연구자가 재구성

Perry와 Wise(1990)는 공공서비스 동기를 크게 세 가지 기본 명제로 제시하였다. 이 세 가지 기본명제는 첫째, 개인의 공공봉사 동기가 클수록 개인이 공공조직의 구성원이 되고자 하는 의지가 클 것이다. 둘째, 공공조직에서는 공공봉사동기가 높을수록 직무성도가 높을 것이다. 셋째, 공공조직이 공공봉사동기 수준이 높은 개인을 유인한다면 인센티브에 의존하기 보다 더 효과적으로 개인의 성과를 다룰 수 있을 것이다(손명구, 2007). 이러한 명제를 바탕으로 하여 Perry와 Wise(1990)는 공공봉사동기를 합리적(rational) 동기, 규범적(norm-based) 동기, 정서적(affective) 동기라는 세 가지 차원의 하위 개념으로 나누어 총 네 개의 척도를 부여하고 있다. 이 세 가지 차원의 하위 개념은 아래 <표 2-3>과 같다.

<표 2-3> 공공봉사동기의 구성요인

하위차원		구성개념
합리적 차원	공공정책 결정에 대한 호감도	<ul style="list-style-type: none"> • 공공정책에 대한 동일시 • 정책형성과정에 참여 • 특정 이해관계자에 대한 지지
규범적 차원	공익에의 몰입	<ul style="list-style-type: none"> • 공익봉사의 욕구 • 국가와 사회에 대한 헌신 • 사회적 형평성 추구
정서적 차원	동정	<ul style="list-style-type: none"> • 정책에 대한 몰입 • 선의의 애국심
	자기희생	

*출처: Perry & Wise(1990)를 참고하여 연구자가 재구성

합리적 차원은 합리성을 추구하는 개인이 정책과정에 참여하여 자신의 효용을 극대화하고자 노력한다는 것을 의미한다. 이는 정책과정에 참여하여 사회적으로 의미 있는 일을 수행하고자 하는 동기이다. 여기서 극대화하고자 하는 효용의 의미는 자연인으로서의 사적인 이익이 아니라 국가와 국민을 위한 봉사가 개인적 가치로 전환된 효용이다. 합리적 동기는 공공성의 원칙을 갖고 좋은 정책을 수립하는 데 참여하려는 개인의 의지와 열정, 정책형성과정에의 참여를 통한 개인적 자존감의 실현, 정책의 참여를 통한 개인적 욕구의 충족, 선호하는 정부정책에 대한 헌신, 특정 집단을 위한 이익의 주장 등과 관련이 있다.

규범적 차원은 공익을 증진시키고 시민으로서의 의무를 성실히 수행하려는 동기이다. 규범적 동기는 공공의 이익을 위해 봉사하려는 정신, 국가에 대한 헌신과 의무 및 애국심, 사회적 형평성을 증진하면서 서비스를 효율적으로 제공하는 것 등과 관계가 있다.

정서적 차원은 정부의 정책프로그램의 사회적 중요성에 대한 믿음을 바탕으로 정부 정책프로그램에 몰입하는 것과 박애의 애국심, 인간에 대한 감정적 반응, 타인에 대한 애정과 타인을 기꺼이 희생하려는 의지 등 다양한 상황에 따른 감정적 대응에 기초한 행동과 관련이 있다. 여기서 박애의 애국심이라는 의미는 모든 국민에게 공식적으로 부여된 기본권은 보호되어야 한다는 의미로서 모든 사람에 대한 광범위한 애정을 의미한다.

이외에도 공공봉사동기의 개념에는 사마리아인, 공동체주의자, 애국자, 인본주의자라는 4가지 차원을 포함하고 있다(Brewer et al., 2000). 먼저, 사마리아인은 사회내 도움이 절실히 필요한 불우이웃과 약자를 돕는 일에 주로 동기 부여가 되어 있으며, 공동체주의자는 민주시민으로서의 책임감과 공공의 봉사 의식에 의해 동기부여가 되고, 애국자는 공익이나 국익과 같이 보다 높은 단계의 선을 위한 행동에 고무된다. 또한 인본주의자들은 사회정의를 실현하기 위해서 동기가 부여된다고 한다. 즉, 사마리아인은 타인에게 관심을, 공동체주의자는 자신들의 공동체에 관심을, 애국자는 국가에, 그리고 인본주의자는 인류에 관심을 가지는 것을 의미한다. 이러한 유형들은 국민에 대한 봉사, 사회적 책임과 시민으로서의 의무, 공익과 국가의 이익, 자기희생이 포함된다. 아울러 정치와 정책 결정에 대한 관심은 공공봉사동기의 개념적 유형 중에서 어느 유형의 특징에도 해당되지 않는다(김상목, 2014).

3. 경찰 교육훈련의 개념과 현황

1) 교육훈련의 개념

효율적이고 성과지향적인 조직을 위해서는 우수한 인적자원을 선발하는 것이 중요하다. 하지만 선발에서 뿐만 아니라 그에 못지않게 선발된 인적자원을 적절하게 교육하는 것은 매우 중요한 일이다.

교육훈련은 교육(education)이란 용어와 훈련(training)이라는 용어의 합성어이며, 우리나라에서 교육훈련이라는 용어는 1961년 이후부터 사용되기 시작하였다(최응렬, 1998).

교육훈련은 기능 및 지식의 습득을 직원들에게 제공하고자 하며, 이를 통한 직원의 전문적 능력의 향상을 이끌어내고자 한다. 이외에도 태도의 변화를 통해 직원들의 성취하고자 하는 동기를 향상시켜 근로의욕을 증진시키며 조직의 원활한 발전을 촉구시키는 중요한 요소라고 할 수 있다. 이와 같은 교육훈련은

일반적으로 교육과 훈련을 구분하여 쓰는데, 이 둘의 의미를 구별하면 <표 2-4>와 같이 정리할 수 있다.

<표 2-4> 교육 및 훈련의 의미 구분

구분		교육	훈련
차이점	추구목표	<ul style="list-style-type: none"> 조직구성원의 다양한 역할 습득 및 전반적인 능력 향상을 추구 개인목표가 중시됨 보편적이며 비교적 장기목표 달성 추구 	<ul style="list-style-type: none"> 특정 직무 수행에 도움을 주기 위한 기능을 연마 조직목표가 강조됨 특정적, 제한적이며 단기목표 달성을 추구
	기대결과	<ul style="list-style-type: none"> 다양한 학습대상을 습득하게 되므로 다양한 결과를 얻음 반응의 폭이 다양함 	<ul style="list-style-type: none"> 특정 직무의 기능을 습득 반응의 폭이 제한적이고 특정한 행동결과
	교육대상자	<ul style="list-style-type: none"> 감독지위에 있거나 수련된 직위에 있는 자 	<ul style="list-style-type: none"> 공원, 사무원, 판매원 등 주로 실무자
공통점		<ul style="list-style-type: none"> 조직구성원의 태도 및 행동의 변화와 학습에 관계됨 학습이론이 적용됨 	

*출처: 김석현 1999; 박재풍, 2009 재인용

<표 2-4>에 나타난 바와 같이 교육은 현 직무를 초월하여 직원들의 다양한 역할의 습득과 전반적 능력을 향상시키기 위한 활동으로 인간이면 보편적으로 요구되는 모든 학습 대상을 망라하는 장기적인 목표를 달성하고자 하는 것이다.

훈련은 조직 구성원이 현재 담당하는 직무 또는 그와 관련된 직무상에서 개별 직원의 성과를 개선하는데 기여하는 활동을 의미하며, 조직 목표에 초점을 둔 훈련과정을 통하여 비교적 단기적인 목표를 달성하기 위하여 특정한 행동결과를 기대하며 실시된다(박수진, 2006).

이러한 교육훈련은 다음의 두 가지 이유에서 그 필요성이 제기되는데, 첫째, 새로이 직업을 얻게 된 사람들에게 그들이 필요로 하는 직무상의 지식이나 기

술을 충족시켜 주어야겠다는 것이고 둘째, 환경의 동태적인 성격 때문에 이미 취업하고 있는 모든 직원에게도 지속적인 훈련이 요구된다는 것이다(박재풍, 2009). 조직이나 직무, 업무량 그리고 직원 및 작업방법이 날로 변화되고 있고 이러한 변화는 직원의 직무에 대한 이해나 태도 그리고 기술상의 끊임없는 수정을 요구하고 있는 것이다(박재풍, 2009). 아무리 유능한 인재를 훌륭한 선발 기준과 방법을 통하여 영입하였다 해도 조직 내부에서 요구하는 성과를 지속적으로 창출하기 위해서는 끊임없는 자기개발과 노력이 필요로 된다는 것을 의미하는 것이다(노민경, 2007). 직원 자신이 가지고 있는 능력에 맞는 직무요구는 신입직원으로 입사할 때 터득한 오리엔테이션과 조직 내에서 장기적이고 지속성 있게 이루어지는 사내교육훈련에 의해 균형이 이루어지게 된다(Werther & Davis, 1989).

이처럼 엄밀하게 보면, 교육과 훈련은 다르게 정의되지만 오늘날에는 훈련의 성격을 넓게 인식하여 교육과 훈련을 구분하기 보다는 합성어로서 교육훈련(educational and training)으로 표현하는 것이 일반적이다(경찰대학, 2007).

따라서 이 연구에서 사용되는 교육훈련은 경찰조직의 목적을 달성하기 위해 선발된 신입경찰관을 대상으로, 직무수행에 필요한 지식과 기능, 기술, 태도 등을 향상시키고, 보다 나은 직무수행을 위한 자질과 능력을 함양하도록 하는 일련의 조직적이고 의도적인 교육활동으로 이해하고자 한다.

2) 경찰교육훈련

경찰교육훈련이란 직무수행에 필요한 지식 및 기술을 습득하게 하고, 피교육자의 가치관과 태도를 발전시키고, 변화시키기 위한 국가기관의 제반 노력을 말한다. 따라서 경찰교육훈련은 경찰관이 경찰조직의 목적달성에 민주적이며 능률적으로 기여할 수 있도록 타고난 능력을 개발하는 기능이라고 할 수 있다. 구체적으로 말하면 경찰관으로서 직무수행에 적합한 태도 및 가치관을 바람직한 방향으로 변화시키고자 하는 계획적인 행동이라고 할 수 있다(이황우·조병인·최응렬, 2007).

과거에는 경찰관에 대한 교육훈련을 경찰관이 담당하는 특정 직무수행에 필요한 지식과 기술의 향상을 위한 활동만을 의미하였으나, 오늘날에는 교육훈련의 필요성이 증대되어감에 따라, 경찰관의 일반적인 소양과 능력의 개발, 업무수행에 필요한 지식과 기술의 향상 및 국민에 대한 봉사자로서의 민주적 신념, 태도 또는 가치관의 변화를 위한 모든 활동을 포괄하는 개념으로 본다(최응렬, 1998; 김무형, 2008 재인용).

경찰교육은 경찰조직의 인력관리를 위해서 매우 중요한 과정이다. 일반적인 교육훈련은 일반적인 조직에서의 선발과 교육의 두 가지 활동을 조직에 적용하여 조직내 필요성 있는 인력을 관리하는 것이다. 이와 마찬가지로 경찰조직도 일반적인 교육훈련과 동일한 형태로 경찰인력을 관리한다. 따라서 양질의 교육의 제공은 우수요원 선발과 경찰조직 및 업무전반의 질적인 수준 향상을 위한 핵심 활동이라고 할 수 있다.

3) 경찰 교육훈련의 현황

가) 교육과정⁵⁾

중앙경찰학교 교육과정은 신입경찰관과 전·의경과정이 있었지만 2011. 4. 27. 이후부터 전·의경과정은 해당 지방경찰청에서 담당하게 되었고 중앙경찰학교는 신입경찰관 과정만을 담당하게 되었다(중앙경찰학교, 2017).

신입경찰 교육과정은 일반과정과 특별과정으로 나누어 교육한다. 일반과정은 남자 일반과정과 여자 일반과정으로 구분되어 있으며, 특별과정에는 경찰 전문화와 함께 전문적인 능력을 요구하는 과정으로 경험과 능력을 갖춘 전문 핵심 인력을 양성한다(이정기, 2017).

(1) 일반과정

1987년 최초 24주 과정으로 입교하였으며, 2011년부터 현재까지는 34주 교

5) 이정기(2017)를 인용하여 재작성하였음

육기간으로 구성되어있다. 여경은 1987년 1회에 한하여 여경교육이 이루어졌으며, 경찰종합학교에서 1988년부터 1994년까지만 교육을 실시하였다. 이후 1995년부터 중앙경찰학교로 다시 이관되어 2011년부터 34주 과정에 이르는 현재의 교육과정으로 설정되었다.

(2) 101단과정

일반과정과 마찬가지로 1987년에 최초 24주 과정으로 입교하였으며, 2011년부터 현재까지 34주 교육기간으로 이루어져있다. 특이할 점은 경호교육의 특수성으로 인하여 101단 요원에 대한 교육은 2011년부터 31주 교육 후 32주~33주차 2주간은 101경비단 소속 지도교관에 의한 자체 경호교육이 이루어지고 있다.

(3) 경찰행정과정

1991년 7월, 동국대 경찰행정학과 출신 일부를 경사특채(38기)로 선발하여 12주간 교육을 한 것이 시초의 경찰행정과정이었다. 이후 2000년 9월 학사경장(135기)으로 선발된 신입경찰관들을 대상으로 24주간 교육을 실시하였으며, 2002년 9월 일반 대학 경찰행정학과 출신까지 확대하여 순경특채(152기, 27명)로 선발하여 24주 과정의 교육을 실시하였다. 현재는 2011년부터 34주 과정으로 구성되어있다.

(4) 정보통신과정

1990년에 12주 과정(통신요원)으로 최초 입교하였으며, 1994년부터 이후 24주 과정으로 교육기간을 연장하여 통신전문요원 양성을 위한 교육을 실시하며 현재에 이르렀다. 최초의 교육과정은 일반과정과 동일한 교육을 진행하였으나 2006년 5월 이후 과정별 특성에 맞게 특화 설계된 교육과정으로 교육훈련이 실시되었다.

(5) 특공대과정

1996년 5월에 24주 과정으로 처음 입교(89기)하였다. 초기 교육과정은 정보

통신과정과 마찬가지로 일반과정과 동일한 교육훈련이 진행되었으나 2006년 5월 이후 특화 설계된 커리큘럼으로 교육훈련이 진행되었다.

(6) 사이버과정

사이버 범죄의 증가에 따라 2000년 5월, 관련 기술자격을 소지한 전문가 일부를 경사 및 경장 특채(132기 사이버과정)로 선발하여 8주간 교육을 하였다. 이후 2001년 2월 경장특채(138기, 50명)로 선발하여 24주 과정으로 교육을 실시하였으며, 2011년부터 현재까지는 34주 교육기간으로 진행되었다. 사이버과정 역시 2006년 5월 이후 특화 설계된 교육과정으로 교육훈련이 실시되었다.

(7) 외사과정

1989년 6월에 최초로 선발되었으며, 12주 과정(경위특채, 18기)으로 교육이 진행되었다. 1995년 8월에는 교육기간을 늘려 24주간(경위특채, 81기)의 교육을 실시하였다. 이후 외사 범죄의 증가와 다변화하는 국제 정세에 적절히 대처하기 위해 관련 기술자격을 소지한 전문가를 경장 특채로 선발하였다. 2002년 12월 24주 과정이었다가 2011년부터 현재까지는 34주 교육과정을 거치고 있다. 2006년 5월 이후 외사과정 역시 특화된 커리큘럼을 제공하고 있다.

(8) 범죄분석과정

날로 잔혹화·지능화되는 신종범죄에 적극 대처하기 위해 관련 기술자격을 소지한 전문가를 선발하였다. 2005년 7월에 최초(184기) 30명이 선발되었으며, 24주 과정으로 교육이 실시되었다. 2011년부터 현재까지 범죄분석과정 역시 34주 교육기간을 준수하고 있다. 이 과정 역시 2006년 5월 이후 특화된 교육과정을 실시하고 있다.

(9) 피해자심리과정

범죄 피해자의 심리 상태를 들여다보며, 분석하여 사건의 실마리를 찾기 위한 과정으로 관련 기술자격을 소지한 전문가 중 일부를 특채선발 하였다.

2006년 8월에 최초(198기) 11명이 선발되었으며, 24주 과정으로 교육이 실시되었다. 이후 2011년부터 현재는 34주 교육기간을 준수하고 있으며, 이 과정 역시 2006년 5월 이후 과정별 특성에 맞는 교육과정을 실시하고 있다.

(10) 자치경찰과정

제주자치경찰 출범과 관련되어 채용된 신입경찰관들로, 자치경찰로서 내실 있는 업무수행을 위한 교육훈련을 실시하였다. 이와 관련된 교육훈련은 자치경찰 수행사무 분석과 특성에 맞는 교과내용 설계 및 교과목을 특화하여 2006년 10월(199기)에 최초 45명을 선발하여 16주 과정으로 교육을 실시하였다. 현재는 중앙경찰학교에서 교육을 수료한 이후 제주특별자치도 인력개발원에서 8주간 자체적인 교육을 실시하고 있다.

(11) 항공과정

별도의 항공과정 교육은 실시하지 못하고 있는 실정이며, 대신 미이수과정에 포함하여 교육을 진행하고 있다.

(12) 미이수과정

신임순경과정을 이수하지 않고 임용된 경찰관 등을 대상으로 이루어지는 교육훈련 과정이다. 신임 미이수자 교육과정은 12주 과정으로 실시되고 있다. 1988년에 최초로 수행되었으며, 이후 1990년에 과정이 삭제되었다가 1994년에 다시 신설되어 현재까지 교육훈련이 진행되고 있다.

나) 교육과정⁶⁾

개교 이후 2017년까지 중앙경찰학교 교육과정은 29차 개정이 이루어졌다. 2016년 제28차 개정은 실습조정(15주→13주)으로 교내교육확대(+2주)하여 실무 교육을 강화하였고 외사·교통 등 경력채용 선발분야에 맞는 특성화 교육을 실시하였으며, 피해자보호(+4h)·성희롱예방(+5h)교육 등을 확대하고 경무·

6) 중앙경찰학교(2017)를 인용하여 재작성하였음

윤리·수사·운전 요목을 간소화(4개 과목 10개 요목)시켰으며, 교육원에서 실시했던 집회시위(35h)를 교내교육으로 전환하였다.

<표 2-5> 일반순경과정의 교과목 편성 비율 조정(제28차)

구분	과목	비율(%)
국가관·교양	국정철학 등 8요목 26시간	2.2
인권·인성	성희롱예방 등 8요목 41시간	3.4
법률	형사사례연구 등 1과목	7.1
실무	경무 등 11과목 39요목 938시간	79.1
기타	입교, 평가, 방학 등 5요목 99시간	8.2

*출처 : 중앙경찰학교(2017) 인용

교과체계를 살펴보면, 일반·여경·특채의 경우 국가관·교양 과목이 26시간, 인권·인성은 41시간으로 교육과정이 책정되어 있다. 101단의 경우 인권·인성의 교과목을 60시간으로 책정하여 일반공채와 여경, 특채보다 더 중요하게 교육하고 있음을 확인할 수 있다.

<표 2-6> 교과체계(제28차)

구분	과목	비율(%)
일반·여경·특채	<ul style="list-style-type: none"> • 국가관·교양 : 국정철학 등 8요목 26시간 • 인권·인성 : 성희롱예방 등 8요목 41시간 • 법률 : 형법 등 1과목 4요목 86시간 • 실무 : 경무 등 11과목 39요목 938시간 • 기타 : 입교, 평가, 방학 등 5요목 99시간 총 34주 1,190시간	실습전 경찰 교육포털 사이트로 법률 강좌 30h이상 수강
101단	<ul style="list-style-type: none"> • 국가관 : 국정철학 등 8요목 28시간 • 인권·인성 : 성매매 방지 등 8요목 60시간 • 교양 : 상담기법 등 5요목 22시간 • 법률 : 경찰작용법 등 6과목 145시간 • 실무 : 경무 등 11과목 32요목 833시간 • 기타 : 입교, 평가, 방학 등 6요목 124시간 총 34주 1,190시간	실습전 경찰 교육포털 사이트로 법률 강좌 30h 이상 수강

*출처 : 중앙경찰학교(2017) 인용

2017년 제29차 개정은 지역경찰의 업무별 난이도·중요도·빈도를 분석한 이후 우선순위를 활용하여 현장성 높은 교육과정을 운영하고 있다. 그리고 국민에 대한 봉사자로서 국가관, 공직관 등 공직가치를 확립하는 인성교육을 강화하였다. 교육생들의 자율 활동을 통한 참여·창의·리더십 배양을 위해 소통의 시간을 2017년 7월 3일에 입교한 292기부터 본격 시행 하였다.

<표 2-8> 일반순경과정의 교과목 편성 비율 조정(제29차)

구분	과목	비율(%)
공직가치·교양	사명감 특강 등 14과목 132시간	11.1
법률	경찰작용법 등 5과목 84시간(50% e러닝)	7.1
실무	경무 등 11과목 20개요목 338시간	28.4
소통·자기주도	참여, 관계·비전형성 및 e러닝 등 143시간	12.0
기타	객관식 평가 등 7요목 143시간	12.0
중앙 외 현장실습	지역경찰 현장실습 10주 350시간	29.4

*출처 : 중앙경찰학교(2017) 인용

일반 순경과정에서 중앙경찰학교 외 현장실습의 경우, 29.4%로 가장 많이 차지하고 있으며, 그 다음이 실무 28.4%이며, 법률과목은 7.1%로 교육과정에서 가장 낮은 비중을 차지하는 것으로 보여진다.

<표 2-9> 교과체계(제29차)

구분	과목	비율(%)
일반·여경 ·특채	<ul style="list-style-type: none"> • 국가관·교양 : 사명감 특강 등 14과목 132시간 • 법률 : 경찰작용법 등 5과목 84시간(50% e러닝) • 실무 : 경무 등 11과목 20개요목 338시간 • 기타 : 객관식 평가 등 7요목 143시간 • 현장실습 : 10주 350시간 총 34주 1,190시간	실습전 경찰 교육포털 사 이트로 법률 강좌 30h 이상 수강
101단	<ul style="list-style-type: none"> • 국가관 : 국정철학 등 8요목 28시간 • 인권·인성 : 성매매 방지 등 8요목 60시간 • 교양 : 상담기법 등 5요목 22시간 • 법률 : 경찰작용법 등 6과목 145시간 • 실무 : 경무 등 11과목 32요목 833시간 • 기타 : 입교, 평가, 방학 등 6요목 124시간 총 34주 1,190시간	실습전 경찰 교육포털 사 이트로 법률 강좌 30h 이상 수강

*출처 : 중앙경찰학교(2017) 인용

다) 신입 경찰관 배출현황

이 연구의 조사대상자인 292기와 293기가 입교하기 이전 마지막으로 중앙경찰학교 졸업 대상자는 291기로 일반공채는 1,575명이 중앙경찰학교를 졸업했다. 여경은 155명, 101단은 120명, 경찰행정 특채는 265명, 과학수사는 20명, 교통공학은 30명, 무도는 1명, 범죄분석/범죄분석통계는 2명, 외사특채 22명, 지능/기능범죄 특채는 31명이 중앙경찰학교를 졸업한 것으로 확인되었다. 학교 전담 경찰관도 53명이 중앙경찰학교에서 배출된 신입경찰관임을 확인하였다.

<표 2-10> 중앙경찰학교 배출 신입경찰관 현황

구분	2015년					2016년			2017년		
	281기	282기	283기	284기	285기	286기	287기	288기	289기	290기	291기
일반	2,034	-	1,982	-	2,176	-	2,404	1,528	1,498	-	1,575
여경	499	-	496	-	426	-	339	218	225	-	155
101단	-	119	-	120	-	120	-	117	-	122	120
경찰특공대/ 특공대	20	-	-	-	-	28	-	-	22	-	-
경찰행정	338	-	250	-	269	-	144	199	81	-	265
과학수사	-	-	-	22	-	-	-	25	-	-	20
교통공학	-	-	-	60	-	-	-	-	-	-	30
무도	-	-	-	1	-	50	-	1	50	-	1
범죄분석/ 범죄분석통 계	6	-	-	-	-	28	-	-	4	-	2
사이버 /보안사이버/ 사이버수사	58	-	-	1	9	-	-	52	36	-	-
외사	1	-	-	64	-	-	-	42	-	-	22
유무선 레이더	-	-	-	26	-	-	-	-	-	-	-
전의경 특채	141	-	190	-	180	-	281	82	178	-	-
정보화/ 정보화보안	1	-	-	-	-	101	-	-	57	-	-
정보화장비	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
제주자치 (자치5기)	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
지능/ 지능범죄	-	-	-	22	-	-	-	48	-	-	31
총포	-	-	-	-	-	5	-	-	-	-	-
피해자심리	-	-	-	-	-	-	-	-	8	-	-
학교전담	-	-	-	81	-	-	-	80	-	-	53
항공 /항공정비사	2	-	-	-	-	3	-	-	1	-	-
화약 /화약전문	7	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-

*출처 : 중앙경찰학교(2017) 인용

제2절 선행연구 검토

1. 입직동기에 관한 선행연구

개인이 경찰이라는 직종을 선택하게 된 동기에 대해서는 매우 다양하게 나타난다. 일반적인 이유로는 타인을 위한 봉사동기, 가치있는 직업의 추구, 안정적인 직업추구 등을 들 수 있다. 이밖에도 금전적인 고려가 중요한 요인으로 작용하기도 한다(Tarng, Hsieh & Deng, 2001).

개인이 경찰이 되고자 하는 이유에 대한 최초의 개념적 접근은 Lester(1983)에 의해서 시도되었다. Lester(1983)는 경찰관의 입직동기를 측정하기 위해서 128명 남성 경찰관을 대상으로 조사를 실시하였다. 조사를 위해 구성된 문항은 총 15개 문항으로 발전될 기회, 군대와 같은 계급조직, 범죄와 싸우므로, 위신이 높은 직업, 직업의 자율성, 범집행을 하므로, 높은 봉급, 좋은 동료애, 경찰인 친구나 친척이 있어서, 권력과 권한이 주어져서, 다른 직업의 대안 부족의 문항들을 설계하였다(김가은 외, 2018). 설계된 15개 문항을 바탕으로 실시한 요인분석에서는 총 10개 문항으로 분류되었다. 분류된 10개 문항은 총 3개 요인으로 구성되며 ‘직업안정성’, ‘서비스’, ‘권력과 지위’라는 요인으로 설정되었다. 최종적으로 이 연구에서는 ‘권력과 지위’는 남성경찰관이 직업을 선택하는 가장 강력한 요인임을 확인하였다.

Raganella & White(2004)는 Lester(1983)의 설문문항을 수정·보완하였는데, 총 3개 문항(더 나은 직업을 갖기 위한 디딤돌, 연금과 같은 직업적 혜택, 경찰이 되는 것이 오랜 꿈이어서)을 추가하여 18개 문항을 구성하여 조사를 실시하였다(김가은 외, 2018). 이 연구에서는 278명의 NYPD를 대상으로 조사가 실시되었으며, 인종이나 성별 등의 차이와 상관없이 직업안정성, 직업적 혜택과 타인을 도울 수 있는 기회라는 측면에서는 유사한 결과가 도출되었다. White 외(2010)는 이후 Raganella 와 White(2004)의 연구로부터 6년 후의 NYPD를 대상으로 하여 동일설문 문항으로 조사를 실시하였다. 이를 바탕으로 하여 각

문항의 평균값을 비교하였다. 비교 결과, 이전 연구와 같이 직업안정성에 따른 입직동기가 가장 강력한 동기임을 확인하였으며, 군대와 같은 계급조직에 따른 입직동기가 과거에는 권력과 권위에 따른 입직동기 보다 더 낮았으나 2010년에 조사된 바에 따르면, 둘의 선후는 달라진 것으로 확인되었다. 또한, 이러한 입직동기를 바탕으로 하여 직업 만족도를 조사하였는데, 2004년 연구에서는 조기 은퇴설계에 따른 동기가 직업만족과 관련성이 가장 높은 것으로 확인되었으나, 6년이 흐른 2010년 연구에서는 직업안정성에 따른 입직동기가 직업만족에 가장 크게 작용하는 것을 확인하였다.

그 밖에도 Tarng 외(2001)는 대만 중앙 경찰대학교(Central police University) 학생들을 대상으로 입직동기에 관해 조사를 실시하였다. 이 결과에서는 학생들 간 사회경제적 수준의 차이에도 불구하고, 대부분의 학생들이 ‘부모의 영향’과 ‘좋은 봉급’이 경찰이라는 직종을 선택하는 가장 높은 요인인 것을 확인하였다. 또한, Wu 외(2009)는 19개의 문항을 설정하여 ‘직업안정과 혜택’, ‘직업의 질과 기능’, ‘권력과 위신’, ‘주변인의 영향’, ‘기타’의 5개 요인으로 하위변인을 구성하여 중국대학 학생들을 대상으로 경찰 직업을 선택하는 동기를 조사하였다. San Diego 경찰부서에 지원한 지원자들에 관한 최근의 Rand 연구소의 연구에 따르면, 지역공동체와(나) 다른 사람을 도우려는 욕구가 법 집행기관인 경찰을 선택하는 가장 빈번한 이유로 꼽혔다. 그 다음으로는 안정적인 고용, 직무현황, 그리고 급여와 혜택 순으로 확인되었다(Moon & Hwang, 2004).

국외에서 뿐만 아니라 국내에서도 경찰의 입직동기를 파악하고자 하는 연구들이 진행되었다. 입직동기에 관한 국내 연구는 미비한 실정이지만 관련 연구들은 아래 <표 2-11>과 같다.

국내·외 선행연구를 종합적으로 검토해 봤을 때, 대부분의 연구들이 입직동기에 관한 유사한 요인들이 있음을 확인할 수 있었다. ‘직업안정성’이 가장 공통적인 요인으로 확인되며, 권력 내지는 권위에 관한 요인과 사회공헌 및 봉사, 주변인의 영향 그리고 다른 직업의 대안 부족과 같은 기타 요인들도 확인되었다(Wu 외, 2008; Lester, 1983).

<표 2-11> 경찰의 입직동기에 대한 국내 선행연구

연구자	연구개요	입직동기요인
한상암 (1996)	전국 4개 지역 및 경찰종합학교 신입교 육생 등 경찰관 1,198명 대상, 경찰관 의 입직동기 등이 직업적 사회화에 미 치는 영향분석	①대민봉사기회 ②경찰업무에 대한 흥미 ③모집공고 ④자아성취 ⑤외근활동기회 ⑥제복착용 ⑦업무의 융통성 ⑧보수 ⑨ 좋은 직장 ⑩경찰관에 대한 동경 ⑪물 리력 행사 ⑫주변인의 영향
이중복 (1997)	경찰종합학교 교육생 458명 대상, 지 원동기와 직무만족 관계연구	①직업안정성 ②장래성 ③사명감 ④사 회적 평가 ⑤보수
이상원 (2001)	경찰종합학교 학사경장반 교육생 550명 대상, 신입경찰관의 입직동기 와 직무태도가 경찰활동의도에 미치 는 영향 연구(경찰직 선택요인/경찰 지원요인)	①직업안정성 ②시민에 대한 책임과 봉사 ③업무의 다양성 ④스릴과 모험 ⑤보수 ①승진기회의 개방성 ②대학에서의 전공 ③권력기관에 대한 매력 ④경찰에 대한 명성
Moon & Hwang (2004)	중앙경찰학교 신입순경 교육과정 교 육생 남자 199명, 여자 211명 대상 입직동기 요인분석	①직업적 안정성(Job security & steady salary), ②경찰직의 본질적 가치(Intrinsic qualities of job) ③권위와 법집행(Authority & law enforcement) ④주변인의 영향 (Influence from significant others)
주재진 (2008)	경찰종합학교 교육생 380명과 경찰 대 경감기본교육 대상자 83명 대상, 입직동기가 조직몰입에 미치는 영향 연구	①책임과 봉사 ②직업적 안정성 ③경찰 에 대한 명성 ④경찰업무에 대한 동경
조호대· 박재풍 (2008)	중앙경찰학교 신입경찰관 534명 대 상, 입직동기 유형분석	①직업안정성 ②대시민서비스 ③권력성 ④경찰동경
박재풍 (2009)	중앙경찰학교 입교하는 신입경찰관 534명에 대한 입직동기 요인과 교육 훈련 과정의 중요도/실행도와 교육훈 련 만족도를 분석	①직업안정성 ②대시민서비스 ③권력성 ④경찰동경
표선영 (2009)	경찰종합학교 교육대상자, 경찰청 및 서울지방경찰청 소속 경찰관 437명 대상, 입직동기와 심리적 탈진에 따른 이직의도 분석	①직업보장 ②경찰동경 ③외부적 영향 ④권위와 법집행

연구자	연구개요	입직동기요인
김연수 · 김수정 (2010)	신임순경의 입직동기와 기대사회화의 관계를 탐색하기 위해 중앙경찰학교의 신임순경 교육과정 교육생 928명을 대상으로 설문조사를 실시	①사회공헌 및 자아성취 ②직업적 매력성 ③주변인의 영향 ④경찰에 대한 동경
이상원 · 주재진 (2010)	전국 경찰관서 경찰관 560명을 대상으로 가치체계가 직무태도에 미치는 영향에서 입직동기의 매개효과를 연구	①책임과 봉사 ②직업적 안정성 ③경찰에 대한 명성 ④경찰업무에 대한 동경

*출처: 김기은 외(2018) 재인용

2. 공공봉사동기에 관한 선행연구

공공봉사동기에 관한 국내외의 연구는 크게 두 가지로 구분하여 볼 수 있다. 하나는 공직에 진출하기 전의 사회경험 등 일반사회화 과정에서 공공봉사동기의 형성에 영향을 주는 선행요인에 대한 연구이며, 다른 하나는 공직에 들어온 이후 조직 내 경험과 관련된 요인이 공공봉사동기에 미치는 영향을 분석하는 연구이다. 이와 관련된 실증적 연구를 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 공공봉사동기의 선행요인에 관한 연구들은 교육 수준, 가족, 종교 활동, 사회봉사활동 등 사회적 경험들이 공공봉사동기에 긍정적 영향을 미친다고 보고하고 있다(Perry, 1996; Perry & Hondeghem, 2008). 이들 연구들은 공직에 진출하기 전까지 형성된 공공봉사동기는 공직에 들어가서도 그 수준이 높아지고 성과에도 긍정적 영향을 미친다는 주장이지만(Perry, 1996), 개인과 관련된 과거의 다양한 경험들과 현재의 공공봉사동기와의 인과관계를 확인해야 하는 어려움이 있다(Camilleri, 2007).

두 번째 흐름은 공직에 진출하기 전에는 공공봉사동기의 의지를 가지고 공직에 진출하지만, 공직에 들어온 이후에는 조직 활동과 경험에 따라 공공봉사동기의 수준이 다르다고 주장하는 연구들이다. 조직적 요인 중에는 조직구조(Wright, 2001; Moynihan & Pandey, 2007a; 송성화, 2015), 조직관리에 대

한 인식도(Camilleri, 2007), 조직의 형식주의(Moynihan & Pandey, 2007b; 김서용·조성수·박병주, 2010), 그리고 목표모호성(송성화, 2015)이 공공봉사동기에 영향을 주는 변수이다. 또한 조직구성원 간의 상호작용과 조직 내 사회화 과정도 공공봉사동기에 영향을 준다(Camilleri, 2007; Fogarty & Dirsmith, 2001). 그 가운데 조직문화(Panagiotis, Alexandros, & George, 2014)와 직무특성(Delgerjargal Tsanjid, 2012)이 조직구성원의 공공봉사동기에 가장 큰 영향을 미친다.

이러한 연구 흐름들을 종합하여 보면 공직에 진출하기 전 사회화 경험을 통해 공직에 진출하더라도 조직의 경험에 따라 개인들의 공공봉사동기의 수준은 다르다는 것을 알 수 있다. 다시 말해 조직이 개인들의 태도나 행태 등을 변형(mold)시키게 된다는 것이다(Mortimer & Lorence, 1979). 따라서 본 연구에서 공공봉사동기의 선행변수인 직무자율성과 혁신지원적 조직문화는 공공봉사동기에 긍정적 영향을 미칠 수 있음을 추론할 수 있다.

한편, 공공봉사동기의 결과변수들에는 직무만족(Naff & Crum, 1999)과 조직몰입(Crewson, 1997) 그리고 조직시민행동(Pandey et al., 2008)이 있다. 국내 연구의 경우 공공봉사동기는 정부조직의 성과(김상묵, 2005), 공공부문 종사자들의 성과(이근주, 2005), 그리고 공공기관 직원들의 직무만족(이혜윤, 2014)에 긍정적 영향을 미친다고 보고하고 있다.

3. 교육훈련 태도에 관한 선행연구

경찰교육훈련에 관한 선행연구는 크게 분류해 보면, 경찰교육 훈련제도에 관한 비교 연구와 경찰교육훈련의 효과성 내지는 만족도 연구로 나뉘어진다(민경선, 2012).

우선, 경찰교육훈련제도에 관한 선행연구를 살펴보면 다음과 같다.

경찰교육훈련제도에 관한 선행연구는 현재 그리 많지 않은 실정이다. 미비한 연구에도 경찰교육훈련제도에 관한 선행연구들은 현행 교육훈련 제도의 문제점

을 진단하는 것에 초점을 맞추고 연구를 진행하였다. 특히, 대부분의 국내 선행 연구들은 해외 사례들과 비추어 비교분석을 한 것이 특징적이다. 유영현(2004)은 우리나라 경찰공무원의 채용 및 교육훈련 과정 중에서 신입경찰 채용 및 교육훈련과정과 영국, 일본, 미국의 신입경찰교육 훈련제도에 대한 소개를 시작으로 채용 및 훈련과정에 대한 문제점과 개선점을 언급하고 있다(민경선, 2012).

배철수(2015) 역시, 외국 교육훈련제도의 현황을 살펴보면서 중앙경찰학교의 교육자와 교육방법, 교육내용을 바탕으로 향후 경찰교육제도의 개선방안에 관한 연구를 실시한 바 있다. 최준선(2014)은 다양한 경찰 교육훈련 과정에서도 무도 교육훈련에 대한 개선점에 대한 연구를 실시하였다. 또한, 배상흠(2015)은 경찰 교육훈련 강화 방안으로 호신·체포술을 중심으로 하는 교육훈련 방향성을 제시하는 연구를 실시하였다. 정치원(2015) 역시, 신입경찰 교육생의 경찰윤리 과목에 대한 강화방안을 제시하면서 교육훈련제도의 문제점 파악과 개선점을 언급하고 있다.

다음으로, 경찰교육훈련제도의 효과성 내지 만족도에 관한 연구들이다. 실질적으로 경찰교육 훈련 효과 및 만족도에 관한 연구는 그리 많지 않은 실정이다. 효과성에 관한 많지 않은 연구중에서 박재풍(2009)은 경찰교육훈련 과정의 중요도와 실행도를 평가하여 교과목의 효과성을 평가하였다. 김수정·김연수(2009)는 신입순경 교육훈련의 효과성 제고방안에 관한 연구를 실시하였으며, 김연수(2010)는 신입경찰관 교육훈련을 접한 교육생들의 만족도를 조사하였다. 이 조사에서 김연수(2010)는 교육만족도에 미치는 영향요인들을 개인특성과 교육훈련 특성으로 구분하여 검토하였다. 한형우(2007)는 경찰의 교육훈련 개선방안에 관한 연구를 실시하였는데, 신입순경들의 교육만족도 조사를 중심으로 개선방안에 관한 정책적 제언을 제시하였다.

이처럼 국내 선행연구들에서는 여전히 신입경찰관 교육훈련제도에 대한 연구는 미진한 실정이며, 신입경찰관 대상 교육훈련제도에 대한 더 깊이 있는 연구가 필요한 실정이다.

제3장 연구 설계⁷⁾

제1절 조사도구 개발절차

이 연구의 조사도구는 입직동기와 공공봉사동기, 교육훈련 중요도, 그밖에 인구사회학적 특성에 따른 인식을 살펴보기 위한 목적으로 설계된 설문조사를 출발점으로 하였다. 현재, 2016년 입교한 291기를 대상으로 선행되었던 예비조사 결과와 추가 선행연구 검토, 연구진 회의를 바탕으로 하여 수정·보완되었다.

제2절 조사항목의 구성

이 조사는 신임경찰관 291기를 대상으로 처음 조사된 패널연구의 후속연구로써, 패널구축을 위한 두 번째 조사이다. 291기는 2016년 12월 처음 조사가 실시되었으며, 선행된 조사를 바탕으로 동일 항목을 292기와 293기를 대상으로 조사를 실시하였다. 따라서 조사항목의 구성은 선행된 연구 보고서 「한국경찰의 개인 및 조직특성에 관한 패널연구 I」의 구성을 따른다.

이 연구는 2017년 6월과 12월에 입교한 신임경찰관의 입직동기와 교육과정에 대한 개인·환경적 특성과의 인식으로 구성되어 있다. 따라서 291기와 동일하게 입직동기, 공공봉사동기, 교육훈련 중요도 인식에 대한 문항으로 구성되었다.

7) 박재풍 (2017) 재인용

1. 입직동기 요인

입직동기는 일종의 직업을 선택하게 하는 동기를 의미한다. 국내 선행연구를 바탕으로 하여 경찰이라는 직종을 선택하게 한 동기를 이 연구에서는 ‘입직동기’라고 하였다. 입직동기에 관한 하위변인들은 연구자들마다 다르게 구성되고 있다. 특히, 입직동기는 시대의 흐름에 따라 다양하게 요인이 구성되어 있어 현재까지는 정확하게 구성된 입직동기 척도는 없는 실정이다. 동기에 관한 연구는 Maslow의 욕구계층이론이나 McClelland의 성취동기이론 등 다양한 이론들을 통해서 동기를 설명해 왔지만 이는 조직내 구성원의 동기에 초점을 맞춘 이론으로 입직 전 개인이 가진 동기를 파악하는 데는 다소 미흡하다는 지적이 있다.

따라서 기존 동기를 파악해왔던 이론들과는 달리 이 연구에서의 입직동기의 기준은 입직 이후 조직내 구성원으로써의 동기가 아닌 입직을 유도하게 한 개인의 동기에 초점을 맞추었다고 할 수 있다. 그러므로 이 연구에서는 선행연구와 선행된 291기 대상 결과보고서를 바탕으로 하여 문항과 하위변인을 구성하였다.

1) 직업안정성

안정성에 대한 개념은 학자들마다 그 개념정의가 상이하나 이 연구에서는 직업안전성(safety)과 직업안정성(security)을 같은 의미로 두고 이해하고자 한다. 직업안정성은 내재적 동기가 아닌 외재적 요인에 해당되는 동기라고 이해할 수 있다. 따라서 구성된 문항은 ‘신분보장이 되므로’, ‘안정적인 보수’, ‘공무원 연금제도’ 등으로 구성되어 있다. 이 문항은 이종복(1997), 이상원(2001), Moon & Hwang(2004), 주재진(2008), 박재풍(2008), 이상원·주재진(2010)에 따라 구성되었다.

2) 대시민서비스

대시민서비스는 경찰의 역할 중에서 시민을 향한 봉사의 의도로 입직을 선택한 동기를 의미한다. 이 문항은 ‘시민에게 치안서비스를 제공’, ‘시민들을 도울

기회’, ‘시민들의 권리 보호를 위해’와 같이 시민보호와 헌법상 개인의 권리 보호 등의 일을 하기 위해 입직을 결심한 동기를 의미한다. 대시민서비스는 한상암(1996), 이상원(2001), 주재진(2008), 박재풍(2009)을 바탕으로 구성되었다.

3) 권력성

경찰은 사회공공의 안녕과 질서유지를 위해 국민에게 명령 및 강제하는 권력적 권한을 부여받는 특정 직군이다. 따라서 경찰은 질서를 유지하기 위해 법의 테두리 안에서 불법행위를 자행하는 시민에게 일정 사항을 지시함으로써 시민의 자유를 제한할 수 있다(이황우 외, 2007).

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(박재풍, 2017). 또한, Moon & Hwang(2004), 표선영(2009), 박재풍(2009)의 연구에서도 입직동기에서의 권력성 요인을 포함하여 연구를 실시하였다. 따라서 이 연구에서는 이를 종합적으로 검토하여 문항을 구성하였다.

4) 경찰에 대한 동경

경찰이라는 직업은 경찰장구, 경찰제복 등 일반 공무원과는 다른 특수한 특성들을 지니고 있다. 이러한 특성에 따라 개인 별로 매력과 호감을 느낄 수밖에 없으며, 또한 경찰이라는 특수한 업무환경은 스틸과 모험을 추구하는 개인에게는 매력으로 다가올 수 있다. 이러한 흥미와 매력에 따라 경찰이라는 직종을 선택했을 가능성과 그러한 동기를 ‘경찰동경’이라는 변인으로 문항을 구성하였다. 이 문항은 한상암(1996), 박재풍(2009), 표선영(2009), 김연수·김수정(2010), 이상원·주재진(2010)의 연구를 바탕으로 하여 문항을 설계하였다.

5) 유연성

유연성은 개인의 자발적 의지에 따르기 보다는 시대적 환경변화, 주변인의

권유 등과 같은 환경적 요인들에 의해 의도치 않게 경찰이라는 직업을 선택하게 된 경우를 의미한다. 한상암(1996)은 주변인의 영향 문항을 포함하였으며, Moon & Hwang(2004), 김연수·김수정(2010) 역시, 주변인의 영향 변인을 포함하여 연구를 실시하였다. Lester(2983)과 Tarng 외 (2001)도 주변인의 영향 문항을 포함하였지만, 특징적인 것은 Tarng 외는 주변인의 영향뿐만 아니라 기타 변인을 넣어 우연에 기인한 문항들을 구성하였다. 따라서 이 연구에서는 이러한 문항을 종합적으로 검토하여 ‘우연성’이라는 변인을 재구성하여 문항을 설계하여 연구를 진행하였다.

<표 3-1> 입직동기의 개념 및 측정문항

개념	측정문항
직업안정성(9)	근무환경 및 근무조건이 좋아서
	신분보장이 되는 공무원이어서
	공정한 승진기회가 있어서
	안정적인 보수를 기대할 수 있어서
	공무원 연금제도가 있어서
	같이 일하는 사람과의 좋은 동지애가 기대돼서
	안정된 직업(직장)이므로
	은퇴 후 인생설계를 잘 할 수 있어서
	직무 자율성이 보장되므로
대시민서비스 (3)	시민에게 치안서비스를 제공할 수 있어서
	시민들을 도울 기회를 가지고 싶어서
	시민들의 권리를 보호할 수 있어서
권력성(5)	범죄와 싸울 수 있어서
	경찰관의 권한과 권위 때문에
	경찰은 공권력의 상징이라서
	군대식 계층구조(예: 계급, 명령체계 등)가 맞는 것 같아서
	사회질서 확립 등 법집행을 하므로
경찰동경 (6)	항상 경찰이 되고 싶어서
	경찰복이 멋있고 경찰직을 동경하여서
	경찰업무 자체가 흥미롭고 모험적이어서

개념	측정문항
	경찰직이 사회적으로 위상이 높아서
	다른 직업은 별다른 매력이 없어서
	경찰업무가 다양하고 새롭기 때문에
우연성 (5)	우연한 기회에 경찰시험을 치렀는데 합격해서
	가족이나 친구의 권유로
	다른 직업을 가지고 싶었으나 경찰 시험에만 붙어서
	마땅히 대체할 만한 직업이 없어서
	다른 직업을 선택하기 위한 경험을 쌓기 위해

2. 공공봉사동기

공공봉사동기는 여러 가지 의미를 포괄하는 다차원적 구성개념으로 이해할 수 있으며, 이를 이론적이고 체계적으로 설명하고 있는 논의는 Perry & Wise(1990), Brewer, Selden, & Facer(2000), Kim & Vandenberg(2010) 등이 있다. 이 연구에서는 선행연구를 바탕으로 하여 3가지 차원(합리적 차원, 규범적 차원, 감성적 차원)으로 구성되나 하위차원은 공공정책에 대한 호감도, 공익몰입, 동정, 희생의 네 가지 차원으로 구성하였다.

1) 공공정책에 대한 호감도

정치나 정치인에 대한 개인이 가지는 인식을 바탕으로 하여 공공정책에 대해서 호감도를 가지는가를 측정하는 것으로 구성된 하위차원이다.

2) 공익몰입

공익을 실현시키기 위해 공공부문 종사자가 얼마나 노력하는지에 대한 봉사욕구와 관련된다. 자신의 효용 극대화에 중점을 둔 합리적 차원과 달리 규범적 차원에서는 이타적인 동기와 관련되어 있다. 많은 사람들이 혜택이 돌아가고

다수의 복지수준을 향상시키기 위한 공무원의 노력은 그 자신이 다수의 범주에 들어가는지의 여부를 떠나 이타적인 노력이라고 할 수 있다(박천오, 2007).

3) 동정

선행에 대한 지지나 약자에 대한 보호에 기여하는 바이다. 이것은 정책의 사회적 중요성과 관련한 정책에 대한 몰입, 규범적 차원에서의 정부에 대한 충성과는 다른 선의의 애국심(Patriotism of benevolence)과 동정적 마음을 의미한다.

4) 자기희생

국민에 대한 애정과 국민에게 부여된 모든 권리를 보호해 주고자 하는 마음으로 사회의 선을 위하여 자신을 희생하는 정도의 마음을 의미한다. 이러한 선의를 위해서 선과 개인의 성취나 일과의 중요도를 판별하여 선택하는 문항들로 구성되었다.

<표 3-2> 공공봉사동기의 개념 및 측정문항

개념		측정문항
합리적 차원	공공정책에 대한 호감도 (3)	정치에 대하여 부정적인 인상을 갖고 있다.
		정책과정에서 발생하는 거래관계를 받아들일 수 없다.
		정치인들을 별로 좋아하지 않는다.
규범적 차원	공익몰입 (5)	지역사회에서 벌어지고 있는 일에 대하여 별 관심이 없다.
		사적인 이득과 무관하게 지역사회에 봉사한다.
		의미있는 공공봉사를 중요시 생각한다.
		공무원은 사익에 반할지라도 사회 전체적으로 최선인 공익을 위하여 일해야 한다.
		공공봉사는 시민의 의무이다.
감성적 차원	동정(8)	사회적 혜택을 받지 못한 사람들의 어려움에 별로 가슴 아파하지 않는다.
		대부분의 사회정책은 중요하다.
		곤경에 처한 사람들을 보면 불쌍하다는 생각이 든다.
		애국심은 타인의 복지를 돌보는 것을 포함한다.
		내가 개인적으로 알지 못하는 사람들의 복지에 대하여 별로 생각하지 않는다.
		사람들은 서로에게 의지하고 산다.
		자신의 문제 해결을 위하여 스스로 노력하지 않는 사람은 동정할 필요가 없다.
		내가 지지하는 사회정책은 별로 없다.
	자기희생 (8)	개인적인 성취보다 사회에 대한 공헌이 중요하다.
		개인적인 일보다 의무가 중요하다.
		선행을 하는 것 보다 돈을 많이 버는 것이 중요하다.
		내가 하는 일의 대부분은 사회적 대의를 위한 것이다.
		타인을 위한 봉사는 금전적 보상과 무관하게 기분이 좋다.
		사회로부터 받은 것보다 많은 것을 사회에 환원해야 한다.
		다른 사람을 돕기 위해 손해를 감수한다.
사회의 선을 위하여 자신을 희생한다.		

3. 교육훈련과정

1) 292기 대상 교육훈련과정

292기 대상 교육훈련과정은 총 44개 항목으로 구성되었다. 공직가치 및 교양교육 14과목과 실무 19과목, 법률 5과목으로 구성되었다.

<표 3-3> 292기 교육훈련 중 교과과정의 측정문항

교육 훈련 과정	측정문항
공직가치 및 교양교육 (14)	역사의 이해
	사명감 특강(눈높이 공감차안 등)
	사회적 약자 보호 및 다문화의 이해
	범죄피해자의 이해(정책제도, 지원사례)
	양성평등, 성희롱 및 성폭력 예방
	성매매방지
	인권특강
	민원응대
	훈육지도
	사회봉사활동
	안보건학 및 명승지 답사
	경찰정신 및 체력
	제식훈련
	마음건강 증진
실무 (19)	경무실무
	정보통신
	경찰윤리1(성격탐구, 대인관계)
	경찰윤리2(윤리, 예절, 인권, 경찰사)
	경찰관직무집행법
	지역경찰, 초동조치
	풍속업소단속

교육 훈련 과정	측정문항	
	경범죄, 즉결심판	
	112 종합실습	
	수사실무	
	형사실무	
	과학수사실무	
	경비실무, 위기대응(응급처치)	
	정보, 보안, 외사	
	교통안전	
	교통사고	
	경찰사격	
	무도, 체포술	
	112 순찰차, 이륜자동차 운전실습	
	법률(5)	경찰작용법
		민·형사 관계의 이해
형법		
형소법		
헌법		

2) 293기 대상 교육훈련과정

293기는 292기와 달리 실무과목에 포함되었던 경찰사격, 무도/체포술/체력평가, 순찰차/오토바이 과목을 술기과목으로 따로 과정을 빼서 총 4개의 교육훈련과정으로 커리큘럼을 구성하였다. 각 과정에서는 공직가치 및 교양과목은 12과목, 법률과목은 5과목, 실무는 12과목, 술기는 3과목으로 총 42개 과목으로 구성되어 교육훈련이 진행되었다.

<표 3-4> 293기 교육훈련 중 교과과정의 측정문항

교육 훈련 과정	측정문항
공직가치 및 교양교육 (12)	국정철학
	공직윤리/부정청탁금지법
	역사의 이해
	사회적 약자 보호 및 다문화의 이해
	범죄피해자의 이해(정책제도, 지원사례)
	양성평등
	훈육지도
	사회봉사활동
	안보건학 및 명승지 답사
	경찰제식/체력단련
	기동훈련/공동활동
	마음건강 증진
	실무 (12)
인권 및 감수성(국가관, 윤리관, 공직관, 경찰예절, 부패방지, 경찰사 등)	
지역경찰(범죄예방활동, 초동조치 및 주취자 대응 등)	
지역경찰(범죄예방활동, 초동조치 및 주취자 대응 등)	
경직법(경찰관직무집행법, 전자총격기 사용 등)	
풍속(유흥업소 단속, 게임장/성매매 단속 등)	
경범(경범위반자 단속, 범칙금 및 즉결심판 처리 등)	
아동 및 청소년 등(소년 업무처리 요령, 학교폭력 사건 처리, 실종 아동 등 기출인 업무 등)	
여성보호(성폭력 및 가정폭력 사건처리, 아동학대 처리요령 등)	
수사실무(사건의 접수 및 인계, 현행범 긴급체포, 범죄사실 및 수사/발생보고서 작성 등)	
형사실무(변사/강도사건 초동조치, 절도/폭력 사건 처리, 수색 및 체포 등)	
법률(5)	
	민·형사 관계의 이해
	형법
	형소법
	헌법
술기(3)	경찰사격(38구경 권총 이론 및 사격기술/K2 사격 등)
	무도/체포술/체력평가(호신술, 체포술, 무도, 기초체력 등)
	순찰차(대형버스)/오토바이(경찰차량, 2종 소형 및 오토바이, 대형버스 등)

제3절 설문구성

이 연구에 사용된 설문지 구성은 크게 다섯 개의 영역으로 구성된다. 첫째, 입직동기와 관련된 측정도구이고 둘째, 공공봉사동기 셋째, 교육과정의 중요도와 관련된 문항 넷째, 성별, 연령 등을 포함한 인구사회학적 특성 다섯째, 희망보직, 희망근무지 등을 포함한 희망진로 문항들로 구성되었다. 설문지 구성의 전반적인 내용⁸⁾은 다음 <표 3-5>와 같다.

<표 3-5> 설문의 구성

설문내용	요인		문항수	측정수준	
입직동기	직업의 안정성		9	5점	
	대시민서비스		3	5점	
	권력성		5	5점	
	경찰동경		6	5점	
	우연성		5	5점	
계			28	-	
공공봉사동기	공공정책에 대한 호감도		3	5점	
	공익몰입		5		
	동정		8		
	자기희생		8		
계			24	-	
교육훈련과정	292기		293기		5점
	현장실습	1	현장실습	1	
	소통의 시간(참여, 창의성, 리더십)	1	관계주도	1	
	자기주도학습(관계, 비전형성 및 e러닝)	1	문화체육	1	
	공직가치 및 교양교육	15	미래설계	1	
	법률과목	6	공직가치 및 교양교육	12	
	실무과목	20	법률과목	5	
			실무과목	18	
		술기과목	3		
계	44		42		-
인구사회학적 특성	성별, 연령, 출신지, 교육수준, 전공, 입직경로, 결혼여부		7	-	
희망진로	희망근무지, 희망직급 ⁹⁾ , 희망보직, 희망근무형태		4	-	

8) 이 연구에서는 교과목의 중요도를 평가하기 위해서 법률과목, 실무과목, 술기과목, 공직가치 및 교양교육의 세부 과목에 대한 기술통계 및 빈도분석을 실시함

제4절 조사 및 분석방법

1. 표본설계와 자료수집방법

이 연구는 신입경찰관의 입직동기, 공공봉사동기와 입교전 교육훈련 중요도를 살펴보는 것이다. 그러므로 2017년 입교한 신입경찰관(292기, 293기)들을 대상으로 표본을 선정하였다. 이들은 2017년 6월과 12월에 입교하여 교육훈련을 이수하게 될 신입경찰관들로 구성된다.

조사방법은 선행연구와 연구진 회의를 바탕으로 구성된 설문지를 통해서 설문조사를 실시하였다. 설문지는 설문의 보다 높은 신뢰성과 타당성을 확보하기 위하여 선행 조사된 291기 대상 사전조사(Pre-Test)를 거쳐 최종 문항을 완성하였다. 조사는 입교전 신입경찰관들을 대상으로 웹조사(Web survey)¹⁰⁾를 실시하였으며, 웹서버는 ‘Survey Monkey’를 이용하였다.

2. 자료 분석방법

이 연구를 수행하는데 있어서 자료의 처리는 다음과 같은 과정을 거쳤다. 회수된 자료는 292기는 총 1,020개, 293기는 1,792개의 설문결과를 회수하였다. 하지만 무성의한 반응을 보인 설문의 경우 완전 제거법을 활용하여 결측 설문들을 정리하였다. 그 결과 최종 결과값으로 투입된 설문은 292기 960개, 293기 1,711명의 응답지를 분석에 활용하였다. 여기서 사용된 구체적인 실증분석 방법은 다음과 같다.

첫째, 조사대상자의 인구사회학적 및 희망진로에 대한 특성을 살펴보기 위하여 빈도분석(Frequency Analysis)을 실시하였다.

9) 응답자 개인이 원하는 퇴직 전까지의 진급위치

10) 웹조사는 웹사이트의 주소를 응답자에게 제공하여 응답자 스스로 정해진 사이트로 접속하여 설문에 응답하도록 하는 조사방법

둘째, 입직동기와 공공봉사동기에 대한 신뢰성과 타당성을 검증하기 위하여 신뢰도분석(Reliability)과 요인분석(Factor Analysis)을 실시하였다.

셋째, 인구사회학적 특성 및 희망진로와 입직동기와 공공봉사동기에 대한 인식차이를 확인하기 위하여 독립표본 T검증과 일원변량분석(One-way ANOVA)을 실시하였다.

넷째, 입교전 교육훈련 중요도에 대한 실태를 파악하기 위하여 각 과목에 대한 빈도분석과 기술통계분석을 실시하였다.

실증조사를 통해 회수된 자료는 SPSS 22.0 통계패키지를 이용하여 통계처리 하였다.

제4장 중앙경찰학교 292기 대상 조사분석

제1절 응답자의 인구사회학적 특성과 희망진로

1. 인구사회학적 특성

이 연구에 참여한 응답자의 인구사회학적 특성은 성별, 연령, 출신지, 교육수준, 전공계열, 입직경로로 분류하여 조사하였다.

<표 4-1> 응답자의 인구사회학적특성

구분		빈도	%	구분		빈도	%
성별	남성	850	90.0	교육 수준	고등학교 졸업	195	20.7
	여성	94	10.0		전문대학 재학/졸업	69	7.3
연령	20대	803	85.2		4년제 재학/졸업	660	69.9
	30대	137	14.5		대학원 이상	20	2.1
	40대	3	0.3	출신지	서울	151	16.0
결혼	미혼	917	97.1		부산	71	7.5
	기혼	27	2.9		대구	76	8.1
전공 계열	인문계열	399	42.3		인천	33	3.5
	사회계열	142	15.0		광주	49	5.2
	자연계열	70	7.4		대전	28	3.0
	이공계열	235	24.9		울산	28	3.0
	예체능계열	87	9.2		경기	159	16.8
	융합계열	11	1.2		강원	36	3.8
입직 경로	일반공채	758	80.3		충북	31	3.3
	전의경	117	12.4	충남	30	3.2	
	사이버수사	21	2.2	전북	57	6.0	
	범죄분석	4	0.4	전남	48	5.1	

구분	빈도	%	구분	빈도	%
보안 사이버	5	0.5	경북	53	5.6
경찰특공대	19	2.0	경남	80	8.5
선박안전	4	0.4	제주	14	1.5
항공	2	0.2			
무도	10	1.1			
화약	3	0.3			
정보화장비	1	0.1			
합계	944	100.0	합계	944	100.0

성별은 남성이 850명(90.0%), 여성이 94명(10.0%)으로 남성이 더 많이 표집된 것으로 확인되었다. 연령은 20대가 803명(85.2%), 30대 137명(14.5%), 40대 3명(0.3%)으로 표집되었다. 다음으로 교육수준은 4학년제 재학 및 졸업자가 660명(69.6%)으로 절반 이상으로 확인되었으며, 그 다음으로 고등학교 졸업자가 195명(20.7%)으로 많았다. 결혼여부는 미혼이 917명(97.1%)으로 90%이상 미혼인 것으로 확인되었으며, 기혼은 27명으로 전체의 2.9%로 낮은 것으로 확인되었다. 고등학교 및 대학에서의 전공은 인문계열이 399명(42.4%)으로 가장 많았으며, 다음으로 이공계열이 235명(24.9%)으로 확인되었다. 가장 적은 전공은 융합계열로 11명(1.2%)으로 표집되었다. 출신지는 경기 지역이 159명으로 전체의 16.8%를 차지하였으며, 그 다음이 서울 151명(16.0%)으로 확인되었다. 이는 수도권 지역 출신 신입경찰관들이 전체의 30% 이상을 차지하는 것을 확인할 수 있었다. 입직경로는 일반 공채가 758명으로 전체의 80.3%로 대부분을 차지하였다. 그 다음으로 많은 입직경로는 전의경 특채로 117명(12.4%)으로 확인되었다. 범죄분석, 보안 사이버, 선박안전, 항공, 화약, 정보화장비 특채는 모두 1% 미만의 비율을 보였는데, 이는 특채를 뽑는 인원 자체가 적었기 때문인 것으로 볼 수 있다.

2. 희망진로

<표 4-2> 응답자의 희망진로

구분		빈도	%	구분		빈도	%
희망 보직	경무·인사 · 기획	48	5.1	희망근무 형태	내근	253	26.8
	생활안전	246	26.1		외근	691	73.2
	수사	223	23.6	희망근무 지역	서울	267	28.3
	형사	196	20.8		부산	66	7.0
	경비	33	3.5		대구	24	2.5
	교통	47	5.0		인천	39	4.1
	정보	59	6.3		광주	13	1.4
	보안	26	2.8		대전	10	1.1
	홍보	20	2.1		울산	11	1.2
	외사	37	3.9		경기	274	29.0
	감사	6	0.6		강원	24	2.5
	정보통신	3	0.3		충북	15	1.6
	희망 계급	순경	2		0.2	충남	16
경장		·	·		전북	34	3.6
경사		·	·		전남	45	4.8
경위		18	1.9	경북	43	4.6	
경감		123	13.0	경남	47	5.0	
경정		240	25.4	제주	16	1.7	
총경		426	45.1				
경무관		57	6.0				
치안감		21	2.2				
치안정감		8	0.8				
치안총감		49	5.2				
합계	944	100.0	합계	944	100.0		

이 연구에서 응답자들이 가장 많이 희망하는 보직은 생활안전으로 246명, 전체의 26.1%가 이 보직을 원하는 것으로 확인되었다. 그 다음으로 수사로 223명이 희망하였으며 전체의 23.6%가 응답하였다. 또한 형사 보직도 196명으로

전체의 20.8%가 희망하는 것으로 나타났다. 세 보직을 희망한 응답자는 전체의 70% 이상이 생활안전과 수사, 형사 보직에서 근무하고 싶어한다는 것을 확인할 수 있었다. 가장 낮게 희망한 보직은 정보통신으로 3명 전체의 0.3%만이 희망의사를 나타냈으며, 감사 역시 6명(0.6%)으로 전체의 1% 미만에 해당되는 것을 나타냈다. 희망근무형태는 외근이 691명으로 전체의 73.1%였으며, 내근은 253명(26.8%)으로 확인되었다. 이는 292기 신입경찰관들은 내근보다는 절반 이상이 외근을 선호한다는 것을 확인할 수 있었다. 퇴임 전까지 진급하기를 희망하는 계급은 총경이 426명(45.1%), 그 다음이 경정 240명(25.4%)로 전체 70% 이상이 총경과 경무관으로 퇴임하기를 희망하는 것으로 나타났다. 가장 높이 승진하기를 원하는 응답자는 49명으로 전체의 5.2%만이 희망하는 것으로 확인되었다. 다만, 순경으로 퇴임하기를 희망하는 인원이 2명(0.2%) 조사되었으며, 경장과 경사로 퇴임하기를 희망하는 응답자는 없는 것으로 확인되었다. 마지막으로 희망 근무지역은 경기가 274명(29.0%), 서울이 267명(28.3%)으로 전체의 50% 이상이 수도권에서의 근무를 희망하고 있었다. 이는 응답자들의 출신지역 비율과 유사한 결과라고 볼 수 있다. 다만 전체의 30% 정도만이 수도권 지역인 것에 비해 50% 이상이라는 결과는 절반 이상의 신입경찰관들이 출신지역과 상관없이 수도권에 근무하기를 희망한다는 것을 확인할 수 있었다. 가장 낮게 희망한 근무지역은 대전과 울산으로 각각 10명(1.1%), 11명(1.2%)만이 응답하였다.

종합하여 볼 때, 중앙경찰에 입교한 292기 신입경찰관은 서울과 경기 수도권 지역에서 근무하기를 희망하며, 생활안전, 수사, 형사 등 외근기능을 하는 보직에 근무하기를 원하는 것으로 확인되었다. 또한 퇴임 전까지 희망하는 계급은 경정과 총경까지의 진급을 목표로 하는 것으로 나타났다.

제2절 입직동기

1. 전체적인 입직동기 특성

1) 입직동기 요인추출

이 연구에 참여한 신입 경찰관의 입직동기의 개념은 Lester(1983), White와 동료들(2010), Rand 연구소, Wu, Sun과 Cretacci(2009)의 문항들을 종합적으로 검토한 후, 연구진 회의를 거쳐 설계되었다. 이를 바탕으로 설계된 문항들은 크게 다섯 가지 차원으로 구성되며, 직업안정성과 대시민서비스, 권력성, 우연성, 경찰동경의 5가지 차원으로 구성된다. 입직동기 요인분석의 결과치는 다음 <표 4-3>과 같다.

<표 4-3> 입직동기 요인분석

구분	공통성	요인 적재량 ¹⁾	제거 문항	누적 분산값	신뢰도	
직업 안정성	근무환경 및 근무조건이 좋아서	.477	.561	제거	16.298	.845
	신분보장이 되는 공무원이어서	.705	.818	-		
	공정한 승진기회가 있어서	.379	.	제거		
	안정적인 보수를 기대할 수 있어서	.713	.825	-		
	공무원 연금제도가 있어서	.699	.810	-		
	같이 일하는 사람과의 좋은 동지애가 기대돼서	.470	.591	-		
	안정된 직업(직장)이므로	.758	.858	-		
	은퇴 후 인생설계를 잘 할 수 있어서	.565	.698	-		
	직무 자율성이 보장되므로	.490	.543	제거		
대시민서비스	시민에게 치안서비스를 제공할 수 있어서	.703	.836	-	35.502	.834
	시민들을 도울 기회를 가지고 싶어서	.637	.793	-		
	시민들의 권리를 보호할 수 있어서	.674	.816	-		
권력성	범죄와 싸울 수 있어서	.483	.632	제거	43.806	.664
	경찰관의 권한과 권위 때문에	.507	.702	-		
	경찰은 공권력의 상징이어서	.501	.717	-		

구분		공통성	요인 적재량 ¹¹⁾	제거 문항	누적 분산값	신뢰도
	군대식 계층구조(예: 계급, 명령체계 등)가 맞는 것 같아서	.380	.	제거		
	사회질서 확립 등 법집행을 하므로	.499	.666	제거		
경찰동경	항상 경찰이 되고 싶어서	.390	.	제거	54.370	.
	경찰제복이 멋있고 경찰직을 동경하어서	.447	.424	제거		
	경찰업무 자체가 흥미롭고 모험적이어서	.370	.	제거		
	경찰직이 사회적으로 위신이 높아서	.500	.651	제거		
	다른 직업은 별다른 매력이 없어서	.595	.824	-		
	경찰업무가 다양하고 새롭기 때문에	.421	.493	제거		
우연성	우연한 기회에 경찰시험을 치렀는데 합격해서	.651	.810	-	59.470	.760
	가족이나 친구의 권유로	.265	.	제거		
	다른 직업을 가지고 싶었으나 경찰 시험에만 붙어서	.642	.801	-		
	마땅히 대체할 만한 직업이 없어서	.546	.638	-		
	다른 직업을 선택하기 위한 경향을 쌓기 위해	.571	.759	-		

KMO¹²⁾=.872, Bartlett' s x^2 =7295.140(p <.001)

이 연구의 측정변수는 척도의 정제과정을 통하여 일부 항목을 제거하였다. 먼저, 타당도 검증을 위해 탐색적 요인분석을 실시하였는데, 일차적으로 공통성¹³⁾이 현저히 낮은 문항들을 제거하였다. 이후, 요인적재량¹⁴⁾이 낮은 문항들과 2개 이상의 요인으로 묶이는 문항, 선행연구와 같이 5개 차원으로 나뉘지 않는 문항들은 제거하였다.

요인분석 결과, 최종 5개 요인으로 분류되었다. 다만, 마지막 경찰동경 문항의 경우 1개 문항으로만 구성되어 이 연구에서는 경찰동경 요인을 제외하고 분석하였다.

11) 공통성이 낮은 문항은 제거하였으므로 요인적재량 값은 표시하지 않음

12) 변수를 제거한 최종 요인분석의 KMO 값

13) 공통성이 0.4 이하면 낮다고 판정하여 요인분석에서 제외하는 것이 좋다(송지준, 2010).

14) 요인적재량은 각 변수와 요인 간의 상관관계의 정도를 나타내는 것으로 이 연구에서는 ±0.4 이상으로 기준을 선정하였다.

2) 전체 신입 경찰관 입직동기 인식

292기 신입경찰관에서 나타난 입직동기의 평균값은 직업안정성 3.66, 대시민서비스 4.43, 권력성 3.37, 우연성이 1.53으로 확인되었다. 평균값으로는 대시민서비스가 가장 높은 값을 보고하고 있다. 가장 낮은 값은 우연성으로 신입경찰관의 입직동기는 평균적으로 대시민서비스를 위한 동기가 가장 높은 반면 ‘우연한 기회에 경찰시험을 치렀는데 합격해서’, ‘가족이나 친구의 권유’ 등과 같이 평균적으로 우연에 기인하기 보다는 대시민서비스를 위한 확고한 입직동기를 가지고 경찰공무원이라는 직업을 선택한 것으로 보여진다.

<표 4-4> 전체 신입경찰관 입직동기 평균값

입직동기	평균	표준편차	N
직업안정성	3.66	.76	960
대시민서비스	4.43	.48	
권력성	3.37	.79	
우연성	1.53	.64	

2. 인구사회학적 특성과 입직동기와의 관계

1) 성별과 입직동기의 인식차이

입직동기에서 성별 간에 인식의 차이가 있는지를 보기 위한 t-test 결과값은 <표4-5>와 같다. 직업안정성, 대시민서비스 권력성과 관련된 입직동기는 성별 간의 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 하지만 우연성은 $t=-2.23(p<.05)$ 으로 성별간 유의미한 차이를 보였다. 특히 남성은 평균 1.50, 여성은 1.67로 경찰에 입직하고자 하는 동기가 더 낮은 것으로 확인되었다.

<표 4-5> 성별과 입직동기의 인식차이

구분		평균	표준편차	t
직업안정성	남성	3.77	.67	- .76
	여성	3.82	.60	
대시민서비스	남성	4.53	.53	.64
	여성	4.49	.47	
권력성	남성	3.31	.85	.42
	여성	3.24	.97	
우연성	남성	1.50	.61	- 2.23*
	여성	1.67	.70	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

2) 연령과 입직동기의 인식차이

연령에 따라 입직동기 인식을 다르게 지각할 것인가에 관해서는 직업안정성, 권력성, 우연성 모두 연령에 따른 인식의 차이를 나타내지는 않았다. 하지만 대 시민서비스에 대한 인식은 $t=10.59(p<.001)$ 로 연령 간의 통계적 유의미성이 있는 것으로 확인되었다. 이러한 대 시민서비스에 대한 신입경찰관들의 입직동기는 평균값을 봤을 때 연령이 낮을수록 더 높게 지각하는 것으로 나타났다.

<표 4-6> 연령과 입직동기의 인식차이

구분		평균	표준편차	F
직업안정성	20대	3.78	.02	1.72
	30대	3.74	.06	
	40대	3.11	.97	
대시민서비스	20대	4.54	.02	10.49***
	30대	4.47	.05	
	40대	3.22	1.11	
권력성	20대	3.32	.03	.83
	30대	3.22	.07	
	40대	3.33	.33	
우연성	20대	1.52	.02	.48
	30대	1.49	.05	
	40대	1.83	.22	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

3) 결혼여부와 입직동기의 인식차이

결혼여부와 입직동기 인식 간의 차이를 살펴보면, 직업안정성, 권력성, 우연성과 관련된 입직동기에 대한 지각은 결혼여부와 통계적 유의미한 차이를 보이지 않았다. 하지만 대시민서비스의 경우 $t=2.30(p<.05)$ 으로 결혼여부와 입직동기가 대시민서비스인 경우 유의미한 차이성이 있는 것으로 확인되었다. 특히 미혼은 평균 4.54, 기혼은 4.16으로 상대적으로 미혼집단이 기혼집단보다 대시민서비스에 입각한 입직동기를 더 많이 가진 것으로 보여진다.

<표 4-7> 결혼여부와 입직동기의 인식차이

구분		평균	표준편차	t
직업안정성	미혼	3.78	.65	2.13
	기혼	3.51	.93	
대시민서비스	미혼	4.54	.51	2.30*
	기혼	4.16	.84	
권력성	미혼	3.32	.86	1.65
	기혼	3.04	.88	
우연성	미혼	1.52	.63	.07
	기혼	1.51	.57	

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

4) 교육수준과 입직동기의 인식차이

교육수준과 입직동기와의 차이를 살펴보면, 대시민서비스와 우연성에서 각각 $F=3.26(p<.05)$, $4.44(p<.01)$ 로 유의미한 차이가 있는 것으로 확인되었다. 대시민서비스에서 교육수준의 평균값을 볼 때 전문대 재학/졸업자의 경우가 가장 높은 것으로 확인되었으며, 반대로 대학원 이상은 평균값이 가장 낮아 상대적으로 대시민서비스에 따른 동기가 낮은 것으로 나타났다. 특히 집단 간의 유의한 차이를 확인하기 위해서 사후검정을 실시한 결과, 대시민서비스는 집단 간의 차이가 없는 것으로 나타났지만 우연성은 집단 간 차이가 있는 것으로 확인

되었다. Dunnett T3 분석결과, 대학원 이상의 집단과 전문대 재학/졸업 집단의 신입경찰관들이 집단 간 평균차가 .57로 우연성에 기인한 큰 것으로 확인되었으며, 다음으로 4년제 대학/졸업, 고등학교 졸업 순으로 확인되었다. 이는 우연히 경찰공무원으로 입직한 신입경찰관의 교육수준이 대학원이상 집단과 전문대 재학/졸업 집단 간의 인식의 차가 가장 크다는 것을 보여준다.

<표 4-8> 교육수준과 입직동기의 인식차이

구분		평균	표준편차	F
직업안정성	고등학교 졸업	3.72	.73	1.96
	전문대 재학/졸업	3.94	.68	
	4년제 대학/졸업	3.77	.63	
	대학원 이상	3.75	.86	
대시민서비스	고등학교 졸업	4.52	.53	3.26*
	전문대 재학/졸업	4.63	.51	
	4년제 대학/졸업	4.52	.50	
	대학원 이상	4.22	.93	
권력성	고등학교 졸업	3.31	.06	.09
	전문대 재학/졸업	3.36	.11	
	4년제 대학/졸업	3.30	.03	
	대학원 이상	3.28	.17	
우연성	고등학교 졸업	1.52	.05	4.44**
	전문대 재학/졸업	1.43	.08	
	4년제 대학/졸업	1.51	.02	
	대학원 이상	2.00	.16	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

5) 전공계열과 입직동기의 인식차이

전공계열과 입직동기의 인식차이에서는 통계적 유의미하에서 직업안정성만이 차이가 있는 것으로 확인되었다. 직업안정성 내에서는 자연계열이 평균 2.92로 가장 높게 직업안정성의 이유를 들어 경찰공무원으로의 입직을 고려한 것으로 나타났으며, 인문계열이 3.71의 평균값을 보이는데, 상대적으로 자연계열보다

직업안정성을 고려하여 입직을 생각한 신입경찰관들이 낮은 것으로 확인되었다. 집단 간 유의한 차이성을 보기 위해서 실시한 사후검증에서는 통계적 유의미 하에서 집단 간 차이는 없는 것으로 확인되었다.

<표 4-9> 전공계열과 입직동기의 인식차이

구분		평균	표준편차	F
직업안정성	인문계열	3.71	0.67	2.28*
	사회계열	3.84	0.65	
	자연계열	3.92	0.58	
	이공계열	3.82	0.63	
	예체능계열	3.78	0.75	
	융합계열	3.55	0.71	
대시민서비스	인문계열	4.54	0.54	.87
	사회계열	4.58	0.48	
	자연계열	4.55	0.48	
	이공계열	4.47	0.54	
	예체능계열	4.52	0.47	
	융합계열	4.42	0.45	
권력성	인문계열	3.29	0.88	2.10
	사회계열	3.42	0.90	
	자연계열	3.35	0.85	
	이공계열	3.30	0.78	
	예체능계열	3.28	0.94	
	융합계열	2.59	0.80	
우연성	인문계열	1.50	0.64	.72
	사회계열	1.51	0.65	
	자연계열	1.59	0.65	
	이공계열	1.54	0.58	
	예체능계열	1.55	0.60	
	융합계열	1.27	0.36	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

6) 출신지와 공공봉사동기의 인식차이

출신지와 입직동기와의 차이는 대시민서비스만이 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 평균치를 볼 때, 경기지역 출신의 경우 평균 4.65로 대시민서비스에

입각한 입직동기를 고려한 경우가 더 많은 것으로 확인되었다. 반대로 대전출신이 3.35의 평균값을 보여 대시민서비스에 입각하여 입직을 고려한 경우가 낮은 것으로 확인되었다. 대시민서비스에 관한 입직동기의 집단 간 차이를 보기 위한 사후검증 결과, 집단 간 차이는 없는 것으로 나타났다.

<표 4-10> 출신지와 입직동기의 인식차이

구분		평균	표준편차	F
직업안정성	서울	3.82	0.75	1.53
	부산	3.92	0.65	
	대구	3.74	0.56	
	인천	3.47	0.59	
	광주	3.85	0.74	
	대전	3.85	0.47	
	울산	3.84	0.49	
	경기	3.79	0.64	
	강원	3.79	0.69	
	충북	3.90	0.56	
	충남	3.66	0.73	
	전북	3.71	0.77	
	전남	3.82	0.62	
	경북	3.79	0.64	
	경남	3.63	0.65	
	제주	3.45	0.71	
대시민서비스	서울	4.58	0.50	2.05*
	부산	4.37	0.66	
	대구	4.41	0.50	
	인천	4.45	0.51	
	광주	4.48	0.60	
	대전	4.35	0.52	
	울산	4.42	0.47	
	경기	4.65	0.46	
	강원	4.65	0.47	
	충북	4.61	0.46	
	충남	4.51	0.56	
	전북	4.55	0.52	
	전남	4.56	0.47	
	경북	4.49	0.59	
	경남	4.48	0.50	
	제주	4.55	0.48	

구분		평균	표준편차	F
권력성	서울	3.32	0.99	1.12
	부산	3.47	0.69	
	대구	3.39	0.69	
	인천	3.21	0.74	
	광주	3.10	1.05	
	대전	3.34	0.71	
	울산	3.57	0.73	
	경기	3.30	0.83	
	강원	3.40	0.91	
	충북	3.53	0.87	
	충남	3.28	0.68	
	전북	3.13	0.93	
	전남	3.26	0.95	
	경북	3.27	0.97	
	경남	3.26	0.81	
제주	2.96	0.80		
우연성	서울	1.49	0.66	.86
	부산	1.56	0.59	
	대구	1.47	0.52	
	인천	1.33	0.48	
	광주	1.52	0.58	
	대전	1.54	0.59	
	울산	1.47	0.65	
	경기	1.45	0.56	
	강원	1.67	0.75	
	충북	1.67	0.76	
	충남	1.50	0.76	
	전북	1.64	0.76	
	전남	1.53	0.60	
	경북	1.58	0.69	
	경남	1.55	0.59	
제주	1.52	0.44		

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

7) 입직경로와 입직동기의 인식차이

입직경로와 입직동기 간의 인식차이를 살펴보면, 대시민서비스와 우연성에 따른 입직동기에서 각각 $F=1.99(p < .05)$, $F=2.85(p < .01)$ 로 유의미한 차이를 보

였다. 대시민서비스의 경우 정보화 장비가 평균 5.00으로 가장 높게 나타났으나 이는 1명의 설문값이므로 이를 단정짓기에는 한계가 있다. 따라서 정보화장비 다음으로 높은 평균값을 고려하는 것이 좋은데, 그 다음으로 높은 평균값은 경찰특공대인 것으로 확인되었다. 경찰특공대로 대시민서비스를 위하여 경찰에 입직한 동기가 가장 높게 나타났으며, 반대로 화약특채의 경우 평균 3.89로 가장 낮은 대시민서비스에 따른 입직동기를 지닌 것으로 확인되었다. 우연성의 경우 보안사이버 특채로 입직한 신입경찰관의 경우 평균값 2.25로 가장 높은 입직동기로 우연성을 꼽았다. 반면에 정보화 장비가 1.25로 가장 낮게 확인되었으나 이 역시도 1명의 결과값으로 이를 제외하면 전의경 특채의 경우가 우연성에 입각한 입직의사가 가장 낮은 것으로 확인되었다. 평균값은 상대적인 차이비교일 뿐이나 전의경 출신의 경우 경찰조직에 대한 선행된 경험을 바탕으로 입직을 고려하게 되므로 우연성에 따른 입직동기가 현저히 낮게 나타난 것으로 보여진다.

<표 4-11> 입직경로와 입직동기의 인식차이

구분	평균	표준편차	F	
직업안정성	일반	3.76	0.68	.44
	전의경	3.83	0.59	
	사이버수사	3.81	0.50	
	범죄분석	3.88	0.46	
	보안사이버	3.70	0.40	
	경찰특공대	3.96	0.71	
	선박안전	3.83	0.49	
	항공	3.67	0.71	
	무도	4.00	0.61	
	화약	3.61	0.48	
	정보화장비	3.50	.	
대시민서비스	일반	4.54	0.52	1.99*
	전의경	4.51	0.52	
	사이버수사	4.29	0.45	
	범죄분석	3.83	0.43	
	보안사이버	4.40	0.55	
	경찰특공대	4.65	0.56	
	선박안전	4.50	0.43	
	항공	4.17	0.24	

구분		평균	표준편차	F		
	무도	4.53	0.42			
	화약	3.89	0.38			
	정보화장비	5.00	.			
권력성	일반	3.30	0.87	1.08		
	전의경	3.41	0.83			
	사이버수사	3.02	0.77			
	범죄분석	3.38	1.03			
	보안사이버	3.00	0.61			
	경찰특공대	3.68	0.99			
	선박안전	3.25	0.65			
	항공	3.50	0.00			
	무도	3.15	0.88			
	화약	2.83	0.76			
	정보화장비	2.50	.			
	우연성	일반	1.50		0.62	2.85**
		전의경	1.47		0.58	
사이버수사		1.93	0.69			
범죄분석		2.00	0.20			
보안사이버		2.25	0.68			
경찰특공대		1.70	0.69			
선박안전		1.50	0.41			
항공		1.63	0.88			
무도		1.95	0.77			
화약		1.92	0.38			
정보화장비		1.25	.			

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

3. 희망진로와 입직동기 사이의 관계

1) 희망보직과 입직동기의 인식차이

희망보직과 입직동기 사이의 평균차이를 살펴보면, 대시민서비스와 우연성이 각각 $F=1.99(p<.05)$, $2.85(p<.01)$ 로 유의미 하에서 차이를 보이는 것으로 확인되었다. 교통을 희망보직으로 선택한 신입경찰관의 경우 평균 4.65로 가장 많이 대시민서비스에 따른 입직동기를 보이는 것으로 나타났다. 반면에 보안은 4.21로 대시민서비스에 따른 입직동기 의사가 가장 낮은 것으로 확인되었다.

우연성에 따른 입직동기 의사는 감사를 희망보직으로 선택한 신입경찰관 집단에서 낮게 지각된 것으로 확인된다. 반대로 보안을 희망보직으로 선택한 집단은 대시민서비스에 따른 입직동기를 지녔던 것과는 반대로 우연에 기인한 입직동기가 더 높은 것으로 확인되었다. 따라서 보안을 희망보직으로 선택한 신입경찰관들의 경우 시민들을 위해 봉사하려는 동기보다는 우연하게 입직하게 된 케이스가 많은 것으로 보여진다.

<표 4-12> 희망보직과 입직동기의 인식차이

구분		평균	표준편차	F
직업안정성	경무·인사·기획	3.98	0.63	.44
	생활안전	3.82	0.58	
	수사	3.72	0.67	
	형사	3.67	0.73	
	경비	3.62	0.74	
	교통	3.81	0.84	
	정보	3.96	0.64	
	보안	3.78	0.51	
	홍보	3.88	0.66	
	외사	3.86	0.56	
	감사	3.28	0.36	
	정보통신	3.83	0.29	
대시민서비스	경무·인사·기획	4.43	0.54	1.99*
	생활안전	4.57	0.51	
	수사	4.52	0.49	
	형사	4.57	0.56	
	경비	4.42	0.57	
	교통	4.65	0.43	
	정보	4.50	0.52	
	보안	4.21	0.53	
	홍보	4.62	0.47	
	외사	4.37	0.48	
	감사	4.22	0.81	
	정보통신	4.22	0.19	
권력성	경무·인사·기획	3.54	0.87	1.08
	생활안전	3.33	0.84	
	수사	3.31	0.90	
	형사	3.29	0.85	
	경비	3.21	0.99	

구분		평균	표준편차	F
	교통	3.23	0.90	
	정보	3.31	0.90	
	보안	2.98	0.69	
	홍보	3.53	0.77	
	외사	3.28	0.75	
	감사	2.75	0.94	
	정보통신	3.50	0.87	
우연성	경무·인사·기획	1.60	0.61	2.85**
	생활안전	1.45	0.58	
	수사	1.50	0.57	
	형사	1.54	0.73	
	경비	1.64	0.68	
	교통	1.46	0.59	
	정보	1.57	0.59	
	보안	1.92	0.70	
	홍보	1.26	0.41	
	외사	1.56	0.59	
	감사	1.17	0.20	
	정보통신	2.42	0.76	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

2) 희망진급계급과 입직동기 개념의 인식차이

희망진급계급과 입직동기 사이의 인식차이는 권력성과 우연성에서 각각 $F=2.54(p<.01)$, $2.95(p<.01)$ 로 통계적 유의미 하에서 차이가 있는 것으로 확인되었다. 순경까지의 진급만을 희망한 신입경찰관의 경우 우연성과 관련된 입직동기를 가장 크게 가진 것으로 확인됐다. 흥미로운 점은 치안총감까지의 승진을 희망했던 집단일수록 더 높은 권력성에 입각한 입직동기를 지닌 것으로 확인됐다(평균값 3.56). 이는 군대식 계층구조(명령체계, 계급)의 형태를 보이는 경찰조직의 특성 때문인 것으로 보여진다. 또한 집단 간 차이를 살펴보고자 사후검증을 실시했는데, 집단 간의 차이는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 확인되었다.

<표 4-13> 희망진급계급과 입직동기의 인식차이

구분		평균	표준편차	F
직업안정성	순경	3.67	0.47	.80
	경장	·	·	
	경사	·	·	
	경위	3.73	0.59	
	경감	3.66	0.71	
	경정	3.83	0.63	
	총경	3.79	0.64	
	경무관	3.73	0.80	
	치안감	3.71	0.79	
	치안정감	3.71	0.66	
	치안총감	3.76	0.72	
대시민서비스	순경	4.17	0.24	.55
	경장	·	·	
	경사	·	·	
	경위	4.48	0.57	
	경감	4.49	0.59	
	경정	4.49	0.51	
	총경	4.55	0.51	
	경무관	4.54	0.49	
	치안감	4.49	0.49	
	치안정감	4.63	0.45	
	치안총감	4.56	0.52	
권력성	순경	3.00	0.00	2.58**
	경장	·	·	
	경사	·	·	
	경위	3.03	1.02	
	경감	3.29	0.81	
	경정	3.17	0.90	
	총경	3.39	0.82	
	경무관	3.10	1.02	
	치안감	3.40	0.77	
	치안정감	3.38	0.83	
	치안총감	3.56	0.83	
우연성	순경	2.13	1.24	2.95**
	경장	·	·	
	경사	·	·	

구분	평균	표준편차	F
경위	1.96	0.82	
경감	1.57	0.67	
경정	1.50	0.58	
총경	1.46	0.60	
경무관	1.50	0.48	
치안감	1.73	0.88	
치안정감	1.78	1.18	
치안총감	1.68	0.65	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

3) 희망근무형태와 입직동기의 인식차이

희망근무형태와 입직동기 사이의 평균차이를 살펴보면, 대시민서비스와 우연성에 따른 입직동기를 지닌 집단이 각각 통계적 유의미성 하에서 차이가 있는 것으로 확인되었다(각각 $t=12.18$, $p<.01$; $t=13.48$, $p<.001$). 외근직을 희망하는 집단은 평균 4.56, 내근직을 희망하는 집단은 평균 4.43으로 상대적으로 외근직을 선호하는 신입경찰관들이 대시민서비스에 입각한 입직동기를 지닌 것으로 확인됐다. 우연성의 경우 내근직이 평균 1.64, 외근직이 평균 1.47로 내근직의 평균값이 더 높게 나타나므로 우연성에 입각한 입직동기를 더 높게 지닌 것으로 확인됐다.

<표 4-14> 희망근무형태와 입직동기의 인식차이

구분	평균	표준편차	t
직업안정성	내근	3.81	.84
	외근	3.76	
대시민서비스	내근	4.43	12.18**
	외근	4.56	
권력성	내근	3.26	1.09
	외근	3.32	
우연성	내근	1.64	13.48***
	외근	1.47	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

4) 희망근무지와 입직동기의 인식차이

희망근무지와 입직동기의 인식차이를 살펴보면, 직업안정성, 권력성, 유연성에 따른 입직동기는 유의미한 차이가 나타나지 않았지만 대시민서비스에 따른 입직동기의 경우 $F=3.45(p<.001)$ 로 유의미한 차이가 있는 것으로 확인되었다. 특히 이 중에서도 강원에서 근무하기를 희망한 신입경찰관은 평균 4.74로 시민들을 돕기 위해서 경찰에 입직하려 했던 의사가 가장 높게 나타난 것으로 확인되었다. 반면에 울산에 근무하기를 희망한 신입경찰관은 평균 4.18로 가장 낮은 입직동기를 가진 것으로 확인되었다.

Dunnett T3 검정결과, 서울 근무를 희망하는 집단과 부산에 근무하고자 하는 집단과는 집단 간 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 확인되었으며(부산>서울), 집단 간 차이가 가장 크게 나타나는 것으로 확인되었다.

<표 4-15> 희망근무지와 입직동기의 인식차이

구분		평균	표준편차	F
직업안정성	서울	3.78	0.72	1.38
	부산	3.96	0.51	
	대구	3.79	0.52	
	인천	3.59	0.65	
	광주	3.63	1.00	
	대전	3.42	0.71	
	울산	3.74	0.53	
	경기	3.78	0.66	
	강원	3.97	0.57	
	충북	3.80	0.49	
	충남	3.53	0.81	
	전북	3.72	0.79	
	전남	3.83	0.59	
	경북	3.86	0.52	
	경남	3.68	0.58	
	제주	3.53	0.68	

구분		평균	표준편차	F
대시민서비스	서울	4.61	0.49	3.45 ^{***}
	부산	4.36	0.46	
	대구	4.21	0.52	
	인천	4.41	0.57	
	광주	4.28	0.57	
	대전	4.20	0.69	
	울산	4.18	0.50	
	경기	4.58	0.48	
	강원	4.74	0.41	
	충북	4.64	0.43	
	충남	4.21	1.00	
	전북	4.49	0.58	
	전남	4.50	0.57	
	경북	4.49	0.47	
	경남	4.51	0.52	
	제주	4.46	0.51	
권력성	서울	3.38	0.90	1.09
	부산	3.40	0.73	
	대구	3.10	0.83	
	인천	3.41	0.72	
	광주	2.85	1.23	
	대전	3.20	0.71	
	울산	3.50	0.71	
	경기	3.24	0.86	
	강원	3.33	0.99	
	충북	3.70	0.62	
	충남	3.38	0.65	
	전북	3.24	0.91	
	전남	3.18	0.95	
	경북	3.29	0.99	
	경남	3.36	0.74	
	제주	3.16	0.68	

구분		평균	표준편차	F
우연성	서울	1.47	0.62	1.55
	부산	1.53	0.58	
	대구	1.64	0.83	
	인천	1.51	0.60	
	광주	1.67	0.55	
	대전	1.45	0.67	
	울산	1.57	0.57	
	경기	1.45	0.57	
	강원	1.67	0.75	
	충북	1.65	0.84	
	충남	1.72	0.68	
	전북	1.82	0.93	
	전남	1.54	0.49	
	경북	1.42	0.46	
	경남	1.66	0.65	
	제주	1.72	0.65	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

제3절 공공봉사동기

1. 전체적인 공공봉사동기 특성

1) 공공봉사동기 요인추출

이 연구에 참여한 신입 경찰관의 공공봉사동기의 개념은 Perry와 Wise(1990)의 연구와 같이 크게 세 가지 차원으로 구성되며, 하위차원으로는 공공정책 호감도, 공익몰입, 동정, 자기희생의 4가지로 구성된다. 요인분석의 결과치는 다음 <표 4-16>과 같다.

<표 4-16> 공공봉사동기 요인분석

구분		공통성	요인 적재량	제거 문항	누적 분산값	신뢰도	
합리적 차원	공공 정책 호감도	정치에 대하여 부정적인 인상을 갖고 있다*	.666	.857	-	48.597	.759
		정책과정에서 발생하는 거래관계를 받아들일 수 없다*	.381	.	제거		
		정치인들을 별로 좋아하지 않는다*	.684	.901	-		
규범적 차원	공익 몰입	지역사회에서 벌어지고 있는 일에 대하여 별 관심이 없다*	.512	.	제거	.	.
		사적인 이득과 무관하게 지역사회에 봉사한다	.524	.	제거		
		의미있는 공공봉사를 중요시 생각한다.	.461	.	제거		
		공무원은 사익에 반할지라도 사회 전체적으로 최선인 공익을 위하여 일해야 한다	.320	.	제거		
		공공봉사는 시민의 의무이다	.391	.	제거		
감성적 차원	동정	사회적 혜택을 받지 못한 사람들의 어려움에 별로 가슴 아파하지 않는다*	.536	.854	-	30.219	.630
		대부분의 사회정책은 중요하다	.476	.	제거		
		곤경에 처한 사람들을 보면 불쌍하다는 생각이 든다	.378	.	제거		
		애국심은 타인의 복지를 돌보는 것을 포함한다	.489	.	제거		
		내가 개인적으로 알지 못하는 사람들의 복지에 대하여 별로 생각하지 않는다*	.540	.754	-		
		사람들은 서로에게 의지하고 산다	.523	.	제거		
		자신의 문제 해결을 위하여 스스로 노력하지 않는 사람은 동정할 필요가 없다*	.405	.	제거		
	내가 지지하는 사회정책은 별로없다*	.462	.	제거			
	자기 희생	개인적인 성취보다 사회에 대한 공헌이 중요하다	.595	.750	-	65.599	.794
		개인적인 일보다 의무가 중요하다	.417	.712	-		
		선행을 하는 것 보다 돈을 많이 버는 것이 중요하다*	.432	.	제거		
		내가 하는 일의 대부분은 사회적 대의를 위한 것이다	.419	.670	-		
		타인을 위한 봉사는 금전적 보상과 무관하게 기분이 좋다	.449	.	제거		

구분		공통성	요인 적재량	제거 문항	누적 분산값	신뢰도
	사회로부터 받은 것보다 많은 것을 사회에 환원해야 한다	.468	.	제거		
	다른 사람을 돕기 위해 손해를 감수한다	.548	.706	-		
	사회의 선을 위하여 자신을 희생한다	.626	.756	-		

KMO=.804, Bartlett' s $x^2=4352.753(p<.001)$

*표시된 문항은 역문항

이 연구의 측정변수는 척도의 정제과정을 통하여 일부 항목을 제거하였다. 먼저, 타당도 검증을 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 그 결과 일차적으로 공통성이 현저히 낮은 문항들을 제거하였으며, 선행연구문항들을 바탕으로 하여 4개의 차원으로 요인이 묶이지 않는 문항들은 제거하였다. 선행연구에서는 4개 차원으로 요인이 구성되나 본 연구에서는 요인분석 결과 규범적 차원인 공익몰입 문항들은 요인으로 묶이지 않아 연구에서 제외하고 분석을 실시하였다.

2) 전체 신입 경찰관 공공봉사동기

292기 신입경찰관에서 나타난 공공봉사동기의 평균값은 공공정책 호감도 3.42, 동정은 4.31, 자기희생은 3.94로 동정이 상대적으로 평균값이 높은 것으로 확인되었다. 반면에 공공정책에 대한 호감도 문항은 가장 낮은 평균값을 나타내는 것으로 확인되었다.

<표 4-17> 전체 신입경찰관 공공봉사동기 평균값

공공봉사동기	평균	표준편차	N
공공정책 호감도	3.42	0.73	960
동정	4.31	0.56	
자기희생	3.94	0.54	

2. 인구 사회학적 특성과 공공봉사동기와의 관계

1) 성별과 공공봉사동기의 인식차이

공공봉사동기와 성별간의 인식차이는 통계적 유의미 하에서 어떠한 차이도 없는 것으로 확인되었다. 즉, 공공봉사동기를 지각하는 것에 성별은 유의미한 변수가 아닌 것으로 해석할 수 있다.

<표 4-18> 성별과 공공봉사동기의 인식차이

구분		평균	표준편차	t
공공정책 호감도	남성	3.44	0.73	1.22
	여성	3.34	0.70	
동정	남성	4.31	0.56	.52
	여성	4.28	0.56	
자기희생	남성	3.95	0.54	2.68
	여성	3.79	0.52	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

2) 연령과 공공봉사동기의 인식차이

연령에 따라 공공봉사동기 인식을 다르게 지각할 것인가에 관해서는 동정에 대한 인식만이 통계적 유의미 하에서 차이가 있는 것으로 확인되었다. 반면에 공공정책 호감도와 자기희생에 대한 인식은 연령별로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다($t=3.13, p<.05$).

동정은 20대가 평균 4.32로 가장 높았으며, 다음으로 30대가 평균값이 높았다. 30대는 평균값이 3.67로 상대적으로 낮게 확인되었다. 특히, 집단 간의 유의한 차이를 확인하기 위하여 사후검정인 Scheffe 분석을 실시했으나, 집단 간의 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

<표 4-19> 연령과 공공봉사동기의 인식차이

구분		평균	표준편차	F
공공정책 호감도	20대	3.44	0.72	1.49
	30대	3.37	0.71	
	40대	2.83	1.15	
동정	20대	4.32	0.55	3.13*
	30대	4.24	0.62	
	40대	3.67	1.44	
자기희생	20대	3.93	0.53	.07
	30대	3.95	0.59	
	40대	3.93	0.81	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

3) 결혼여부와 공공봉사동기의 인식차이

결혼여부와 공공봉사동기의 인식 간에는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않는 것으로 확인되었다. 즉, 결혼 유무는 공공봉사동기의 인식차이에 크게 작용하지 않는 것으로 해석할 수 있다.

<표 4-20> 결혼여부와 공공봉사동기의 인식차이

구분		평균	표준편차	t
공공정책 호감도	미혼	3.44	0.72	2.31
	기혼	3.11	0.88	
동정	미혼	4.32	0.56	1.70
	기혼	4.13	0.74	
자기희생	미혼	3.94	0.53	2.12
	기혼	3.72	0.63	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

4) 교육수준과 공공봉사동기의 인식차이

교육수준과 공공봉사동기 간의 인식차이를 살펴보면, 자기희생을 제외한 공공정책 호감도와 동정에서는 각각 $F=2.92(p<.05)$, $F=4.17(p<.01)$ 로 통계적 유의미 하에서 차이가 있는 것으로 확인되었다. 평균값으로는 전문대 재학/졸업 집단이 3.67로 가장 높았으며, 4년제 대학 재학/졸업 집단이 3.40으로 가장 낮게 지각하는 것으로 확인되었다.

집단간 차이를 보기 위해서 공공정책 호감도와 동정에서 동질성검정을 확인하였고, 그 결과 Scheffe 사후검정을 실시하였다. 그 결과, 공공정책 호감도에서는 전문대 재학/졸업 집단과 4년제 대학/졸업 집단간 평균차이가 .27($p<.05$)로 가장 큰 차이가 있는 것으로 확인되었다. 이를 통해서 공공정책 호감도는 전문대 재학/졸업 집단이 4년제 대학/졸업 집단보다 더 높게 지각하고 있는 것으로 확인되었다. 다음으로 전문대 재학/졸업 집단 대학원 이상 집단간 차이가 매우 크고, 평균차이는 .47($p<.05$)로 확인되었다. 즉, 동정에서는 전문대 재학/졸업 집단이 대학원 이상 집단과 가장 큰 차이를 나타내고 있으며, 이 차이에서 전문대 재학/졸업 집단이 훨씬 더 동정에 대한 동기가 높은 것으로 확인되었다.

<표 4-21> 교육수준과 공공봉사동기의 인식차이

구분		평균	표준편차	F
공공정책 호감도	고등학교 졸업	3.44	0.69	2.92*
	전문대 재학/졸업	3.67	0.79	
	4년제 대학/졸업	3.40	0.72	
	대학원 이상	3.45	0.81	
동정	고등학교 졸업	4.33	0.57	4.17**
	전문대 재학/졸업	4.47	0.54	
	4년제 대학/졸업	4.30	0.55	
	대학원 이상	4.00	0.73	
자기희생	고등학교 졸업	3.88	0.56	2.13
	전문대 재학/졸업	4.06	0.52	
	4년제 대학/졸업	3.94	0.53	
	대학원 이상	3.85	0.66	

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

5) 전공계열과 공공봉사동기의 인식차이

전공계열과 공공봉사동기의 인식차이에서는 통계적 유의미하에서 어떠한 차이도 없는 것으로 확인되었다. 따라서 공공봉사동기를 지각하는 수준은 전공과는 유의한 차이를 보여주지 않는 것으로 해석된다.

<표 4-22> 전공계열과 공공봉사동기의 인식차이

구분		평균	표준편차	F
공공정책 호감도	인문계열	3.39	0.72	.68
	사회계열	3.48	0.72	
	자연계열	3.35	0.74	
	이공계열	3.47	0.71	
	여체능계열	3.43	0.72	
	융합계열	3.45	1.08	
동정	인문계열	4.30	0.58	.49
	사회계열	4.32	0.55	
	자연계열	4.34	0.54	
	이공계열	4.29	0.56	
	여체능계열	4.32	0.53	
	융합계열	4.55	0.52	
자기희생	인문계열	3.95	0.54	.49
	사회계열	3.97	0.56	
	자연계열	3.93	0.51	
	이공계열	3.90	0.54	
	여체능계열	3.91	0.52	
	융합계열	4.00	0.44	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

6) 출신지와 공공봉사동기의 인식차이

출신지와 공공봉사동기와의 차이는 공공정책 호감도, 동정, 자기희생 모두에서 통계적 유의미한 차이를 나타냈다. 공공정책 호감도는 F=1.72(p<.05), 동정

은 $F=2.58(p<.01)$, 자기희생은 $F=1.71(p<.05)$ 의 값을 보고하였다.

Scheffe 사후검정 결과, 출신지 집단간 차이는 통계적으로 유의미한 차이를 나타내지는 않는 것으로 확인되었다.

<표 4-23> 출신지와 공공봉사동기의 인식차이

구분		평균	표준편차	F
공공정책 호감도	서울	3.62	0.77	1.72*
	부산	3.25	0.61	
	대구	3.35	0.69	
	인천	3.42	0.69	
	광주	3.27	0.84	
	대전	3.36	0.68	
	울산	3.36	0.74	
	경기	3.44	0.73	
	강원	3.44	0.85	
	충북	3.47	0.62	
	충남	3.42	0.77	
	전북	3.37	0.59	
	전남	3.44	0.68	
	경북	3.42	0.61	
	경남	3.51	0.72	
제주	3.00	1.02		
동정	서울	4.44	0.53	2.58**
	부산	4.13	0.59	
	대구	4.30	0.50	
	인천	4.33	0.63	
	광주	4.52	0.46	
	대전	4.20	0.50	
	울산	4.02	0.63	
	경기	4.35	0.55	
	강원	4.21	0.78	
	충북	4.40	0.54	
	충남	4.33	0.51	
	전북	4.28	0.59	
	전남	4.30	0.54	
	경북	4.25	0.51	
	경남	4.21	0.56	
제주	4.39	0.49		

자기희생	서울	4.03	0.60	1.71*
	부산	3.83	0.49	
	대구	3.85	0.44	
	인천	3.82	0.53	
	광주	4.08	0.57	
	대전	3.79	0.55	
	울산	3.85	0.46	
	경기	3.96	0.54	
	강원	4.04	0.54	
	충북	4.06	0.56	
	충남	3.90	0.49	
	전북	3.89	0.52	
	전남	3.96	0.59	
	경북	3.98	0.50	
	경남	3.85	0.53	
제주	3.74	0.47		

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

7) 입직경로와 공공봉사동기의 인식차이¹⁵⁾

입직경로와 공공봉사동기 간의 인식차이를 살펴보면, 자기희생에서만 $F=2.95(p<.01)$ 로 통계적 유의미 하에서 차이를 보이는 것으로 확인되었다. 평균을 살펴볼 때, 경찰특공대가 4.21로 가장 높게 자기희생적 동기를 지각하고 있는 것으로 확인되었다. 반면에, 상대적으로 화약으로 입직한 신입경찰관의 경우 평균 3.07로 가장 낮게 자기희생적 인식을 지닌 것으로 확인되었다.

<표 4-24> 입직경로와 공공봉사동기의 인식차이

구분		평균	표준편차	F
공공정책 호감도	일반	3.41	0.74	1.54
	전의경	3.56	0.68	
	사이버수사	3.55	0.57	
	범죄분석	3.50	1.00	
	보안사이버	3.30	0.27	

15) 집단 내 표본이 2인 미만의 경우는 사후검정 결과를 보고하지 않음

구분		평균	표준편차	F
	경찰특공대	3.58	0.65	
	선박안전	3.38	0.48	
	항공	2.25	0.35	
	무도	3.25	0.42	
	화약	2.67	0.76	
	정보화장비	3.00	.	
동정	일반	4.33	0.55	1.62
	전의경	4.27	0.60	
	사이버수사	4.05	0.52	
	범죄분석	4.63	0.48	
	보안사이버	3.90	0.74	
	경찰특공대	4.45	0.60	
	선박안전	3.75	0.29	
	항공	4.25	0.35	
	무도	4.25	0.54	
	화약	4.00	0.50	
	정보화장비	4.00	.	
자기학생	일반	3.95	0.54	2.95**
	전의경	3.92	0.49	
	사이버수사	3.59	0.37	
	범죄분석	3.40	0.54	
	보안사이버	3.96	0.50	
	경찰특공대	4.21	0.52	
	선박안전	3.55	0.44	
	항공	3.60	0.57	
	무도	4.00	0.56	
	화약	3.07	0.42	
	정보화장비	4.00	.	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

3. 희망진로와 공공봉사동기와의 관계

1) 희망보직과 공공봉사동기의 인식차이

희망보직과 공공봉사동기 간의 인식차이는 공공정책 호감도와 자기희생에 대한 인식에서는 유의미한 차이가 나타나지 않았지만 동정에 관한 인식적 측면에서는 $t=2.26(p<.05)$ 으로 통계적 유의미 하에서 차이가 있는 것으로 확인되었다. 생활안전 보직을 희망하는 신입경찰관이 평균 4.38로 가장 동정적 측면에서의 인식을 높게 지각하는 것으로 확인되었다. 가장 낮게 지각하는 보직은 경비와 보안 보직이 평균값 4.08로 확인되었다.

Scheffe 사후검정 결과, 희망보직 집단간 동정에 대한 지각 차이는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않는 것으로 확인되었다.

<표 4-25> 희망보직과 공공봉사동기의 인식차이

구분		평균	표준편차	F
공공정책 호감도	경무·인사·기획	3.33	0.68	.63
	생활안전	3.46	0.70	
	수사	3.42	0.75	
	형사	3.42	0.77	
	경비	3.39	0.61	
	교통	3.52	0.71	
	정보	3.50	0.76	
	보안	3.21	0.60	
	홍보	3.48	0.80	
	외사	3.42	0.71	
	감사	3.08	0.66	
동정	정보통신	3.17	0.29	2.26*
	경무·인사·기획	4.10	0.53	
	생활안전	4.38	0.52	
	수사	4.29	0.58	
	형사	4.37	0.60	
	경비	4.08	0.53	
	교통	4.34	0.63	

구분		평균	표준편차	F
	정보	4.31	0.50	1.45
	보안	4.08	0.59	
	홍보	4.28	0.50	
	외사	4.27	0.56	
	감사	4.17	0.26	
	정보통신	4.33	0.29	
자기희생	경무·인사·기획	3.80	0.57	
	생활안전	3.97	0.54	
	수사	3.89	0.53	
	형사	4.02	0.54	
	경비	3.85	0.55	
	교통	3.91	0.51	
	정보	3.99	0.51	
	보안	3.83	0.48	
	홍보	3.83	0.57	
	외사	3.88	0.59	
	감사	3.87	0.41	
	정보통신	3.53	0.31	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

2) 희망진급계급과 입직동기 개념의 인식차이

희망진급 계급과 공공봉사동기의 인식차이에서는 통계적 유의미하에서 어떠한 차이도 없는 것으로 확인되었다. 따라서 공공봉사동기를 지각하는 수준은 퇴임 전까지 희망하는 진급 계급에 대한 인식과는 유의한 차이를 보여주지 않는 것으로 해석된다.

<표 4-26> 희망진급계급과 공공봉사동기의 인식차이

구분		평균	표준편차	F
공공정책 호감도	순경	3.50	0.71	.62
	경장	.	.	
	경사	.	.	
	경위	3.61	0.85	

구분		평균	표준편차	F
	경감	3.48	0.70	
	경정	3.39	0.68	
	총경	3.42	0.75	
	경무관	3.48	0.75	
	치안감	3.38	0.72	
	치안정감	3.06	0.56	
	치안총감	3.47	0.72	
동정	순경	3.50	0.71	1.00
	경장	.	.	
	경사	.	.	
	경위	4.22	0.86	
	경감	4.27	0.59	
	경정	4.32	0.54	
	총경	4.31	0.55	
	경무관	4.39	0.53	
	치안감	4.24	0.66	
	치안정감	4.50	0.46	
	치안총감	4.35	0.56	
자기희생	순경	3.60	0.28	.51
	경장	.	.	
	경사	.	.	
	경위	4.09	0.63	
	경감	3.96	0.55	
	경정	3.93	0.56	
	총경	3.93	0.52	
	경무관	3.91	0.49	
	치안감	3.82	0.54	
	치안정감	3.98	0.49	
	치안총감	3.98	0.58	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

3) 희망근무형태와 공공봉사동기의 인식차이

희망근무형태와 공공봉사동기의 인식차이 역시 희망근무 집단별 형태와 공공봉사동기의 인식차이에는 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않은 것으로 확인되었다.

<표 4-27> 희망근무형태와 공공봉사동기의 인식차이

구분		평균	표준편차	t
공공정책 호감도	내근	3.43	0.69	.15
	외근	3.42	0.74	
동정	내근	4.21	0.55	- 3.29
	외근	4.35	0.56	
자기희생	내근	3.78	0.52	- 5.23
	외근	3.99	0.54	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

4) 희망근무지와 공공봉사동기의 인식차이

희망근무지와 공공봉사동기의 인식차이를 살펴보면, 공공정책 호감도와 자기희생적 차원에서는 유의한 차이가 나타나지 않지만 동정적 측면에서는 $F=2.34(p<.01)$ 로 유의한 차이가 있는 것으로 확인되었다. 이러한 동정적 측면은 충북지역 근무를 희망한 신입경찰관이 평균값 4.50으로 가장 높은 것으로 확인되며, 울산지역 근무를 희망하는 희망자는 평균값 3.86으로 가장 낮은 것으로 확인되었다.

Dunnett T3 사후 검정결과, 서울 희망집단과 부산 희망집단간의 동정에 대한 동기는 평균차이 3.19($p<.01$)로 가장 큰 차이를 나타내는 것으로 확인되었다. 특히, 이 차이에서도 서울 희망집단이 부산 희망집단 보다 훨씬 더 많이 동정에 대한 동기를 지닌 것으로 나타났다.

<표 4-28> 희망근무지와 공공봉사동기의 인식차이

구분		평균	표준편차	F
공공정책 호감도	서울	3.51	0.77	1.63
	부산	3.27	0.58	
	대구	3.38	0.86	
	인천	3.49	0.63	
	광주	3.46	0.72	
	대전	3.45	0.44	
	울산	3.00	0.63	
	경기	3.41	0.70	
	강원	3.40	0.86	
	충북	3.63	0.52	
	충남	3.16	0.94	
	전북	3.37	0.63	
	전남	3.33	0.75	
	경북	3.40	0.65	
	경남	3.65	0.71	
	제주	3.06	0.89	
동정	서울	4.42	0.54	2.34 **
	부산	4.10	0.47	
	대구	4.23	0.49	
	인천	4.29	0.57	
	광주	4.35	0.52	
	대전	4.10	0.77	
	울산	3.86	0.60	
	경기	4.30	0.52	
	강원	4.23	0.86	
	충북	4.50	0.60	
	충남	4.13	0.87	
	전북	4.24	0.59	
	전남	4.40	0.50	
	경북	4.31	0.57	
	경남	4.28	0.61	
	제주	4.22	0.45	

구분		평균	표준편차	F
자기희생	서울	3.99	0.56	1.49
	부산	3.84	0.48	
	대구	3.73	0.41	
	인천	3.90	0.55	
	광주	4.00	0.50	
	대전	3.72	0.55	
	울산	3.67	0.34	
	경기	3.95	0.54	
	강원	4.03	0.60	
	충북	4.01	0.63	
	충남	4.09	0.55	
	전북	3.75	0.50	
	전남	3.94	0.53	
	경북	3.98	0.52	
	경남	3.90	0.56	
	제주	3.73	0.44	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

제4절 교육훈련 중요도

1. 교육훈련과정 중요도

1) 교육훈련 중요도에 대한 기술통계

교육훈련 중요도에 대해 살펴보면 다음 <표 4-29>와 같다.

평균값을 살펴보면 신입경찰관들의 경우, 대부분의 신입경찰관들이 4.0이상의 평균값을 보고하고 있어 현재 중앙경찰학교에서 실시하고 있는 신입경찰관 교육훈련에 대해서는 입교 전 대부분의 신입경찰관들이 중요하게 인지하고 있

는 것으로 보고하고 있다. 특히 교육훈련 중에서도 4.80의 평균값을 나타내는 실무과목에 대한 중요도를 높게 인식하고 있는 것으로 확인되었다. 상대적으로 낮은 중요도를 인식한 과목은 4.42의 평균값을 보이는 자기주도학습인 것으로 나타났다.

<표 4-29> 교육훈련별 기술통계

	평균	표준편차	N
현장실습	4.79	.486	960
소통의 시간	4.64	.560	
자기주도학습	4.42	.674	
공직가치 및 교양교육	4.64	.545	
법률과목	4.76	.465	
실무과목	4.80	.432	

2) 교육훈련 중요도에 대한 빈도분석

교육훈련 중요도에 따른 빈도분석은 다음 <표 4-30>과 같다.

현장실습과 실무과목에 대한 중요도는 입교전 신입경찰관들이 매우 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 현장실습은 780명, 전체의 81.3%가 그 중요도가 매우 있음을 나타냈고, 실무과목은 779명 전체의 81.1%가 중요도에 대한 물음에 매우 그렇다고 응답하였다. 이밖에도 소통의 시간과 공직가치 및 교양교육, 법률과목들도 전체의 60%이상이 중요할 것으로 응답하였다. 다만, 자기주도학습에 대한 중요도는 다른 과목에 비해서 상대적으로 낮게 인식하고 있는 것으로 확인되었다.

<표 4-30> 교육훈련별 빈도분석

구분	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
현장실습	4 (.4)	1 (.1)	7 (.7)	168 (17.5)	780 (81.3)
소통의 시간	1 (.1)	3 (.3)	25 (2.6)	281 (29.3)	650 (67.7)
자기주도학습	.	8 (.8)	77 (8.0)	377 (39.3)	498 (51.9)
공직가치 및 교양교육	.	1 (.1)	29 (3.0)	284 (29.6)	646 (67.3)
법률과목	.	1 (.1)	14 (1.5)	196 (20.4)	749 (78.0)
실무과목	1 (.1)	.	7 (.7)	173 (18.0)	779 (81.1)

2. 교육훈련 세부과목 중요도

1) 공직가치 및 교양과목

가) 공직가치 및 교양과목의 기술통계

공직가치 및 교양과목에 대한 세부 교과목들에 대해서 대부분의 신입경찰관들은 각 과목들이 중요하다고 인식하고 있는 것으로 나타났다. 특히 범죄피해자의 이해와 성매매방지에 대한 교과목에 대해서 평균 4.76으로 가장 높은 중요도를 지각하는 것으로 확인되었다. 상대적으로 제식훈련에 대한 중요도 인식은 가장 낮은 것으로 확인되었다.

<표 4-31> 공직가치 및 교양과목의 기술통계

구분	최소값	최대값	평균	표준편차	N
역사의 이해	1	5	4.43	.730	960
사명감 특강	1	5	4.68	.537	
사회적 약자 보호 및 다문화의 이해	3	5	4.72	.490	
범죄피해자의 이해	1	5	4.76	.473	
양성평등, 성희롱 및 성폭력 예방	2	5	4.74	.483	
성매매방지	3	5	4.76	.468	
인권특강	3	5	4.72	.501	
민원응대	2	5	4.74	.486	
훈육지도	1	5	4.33	.753	
사회봉사활동	1	5	4.56	.603	
안보건학 및 명승지 답사	1	5	4.26	.829	
경찰정신 및 체력	2	5	4.73	.491	
제식훈련	1	5	3.87	.975	
마음건강 증진	2	5	4.63	.570	

나) 공직가치 및 교양과목의 빈도분석

입교전 신입경찰관의 경우 대부분이 공직가치 및 교양과목에 대해서 절반 이상이 ‘매우 중요하다’라고 인식하고 있는 것으로 확인되었다. 다만 훈육지도와 안보건학 및 명승지 답사, 제식훈련에 대해서는 전체의 절반 이하로 ‘매우 중요하다’라고 응답하였다. 특히 제식훈련에 대한 중요도는 공직가치 및 교양과목에서 매우 낮게 중요도를 보고하고 있는 것으로 확인되었다.

<표 4-32> 공직가치 및 교양과목의 빈도분석

구분	매우 중요하지 않다	중요하지 않다	보통이다	중요하다	매우 중요하다
역사의 이해	1 (.1)	8 (.8)	108 (11.3)	305 (31.8)	538 (56.0)
사명감 특강	1 (.1)	.	28 (2.9)	245 (25.5)	686 (71.5)
사회적 약자 보호 및 다문화의 이해	.	.	18 (1.9)	235 (24.5)	707 (73.6)
범죄피해자의 이해	1 (.1)	.	14 (1.5)	198 (20.6)	747 (77.8)
양성평등, 성희롱 및 성폭력 예방	.	1 (.1)	17 (1.8)	211 (22.0)	731 (76.1)
성매매방지	.	.	17 (1.8)	198 (20.6)	745 (77.6)
인권특강	.	.	23 (2.4)	225 (23.4)	712 (74.2)
민원응대	.	1 (.1)	17 (1.8)	217 (22.6)	725 (75.5)
훈육지도	1 (.1)	12 (1.3)	123 (12.8)	353 (36.8)	471 (49.1)
사회봉사활동	1 (.1)	1 (.1)	47 (4.9)	320 (33.3)	591 (61.6)
안보건학 및 명승지 답사	2 (.2)	21 (2.2)	161 (16.8)	313 (32.6)	464 (48.2)
경찰정신 및 체력	.	1 (.1)	19 (2.0)	214 (22.3)	726 (75.6)
제식훈련	10 (1.0)	56 (5.8)	297 (30.9)	281 (29.3)	316 (32.9)
마음건강 증진	.	1 (.1)	41 (4.3)	270 (28.1)	648 (67.5)

2) 법률과목

가) 법률과목의 기술통계

법률과목에 있어서 신입경찰관들 대부분이 중요도를 인식하고 있는 것으로 확인되었다. 평균치를 비교할 때, 가장 높은 중요도를 인식한 과목은 평균

4.75의 값을 나타내는 형사소송법인 것으로 나타났다. 반면에 상대적으로 낮은 값을 보고 하는 과목은 헌법으로 신임경찰관에게 있어서 헌법의 중요도는 상대적으로 낮게 인식하고 있는 것으로 확인되었다.

<표 4-33> 법률과목의 기술통계

구분	최소값	최대값	평균	표준편차	N
경찰작용법	3	5	4.72	.51	960
민사 및 형사관계의 이해	3	5	4.59	.60	
헌법	1	5	4.41	.73	
형법	2	5	4.74	.48	
형사소송법	2	5	4.75	.49	

나) 법률과목의 빈도분석

대부분의 신임경찰관들은 법률과목의 중요도에 대한 인식이 매우 높은 것으로 확인됐다. 특히 형사소송법에 대한 중요도를 ‘매우 중요하다’라고 응답한 비율은 745명으로 전체의 77.6%로 확인되었다. 반면에 헌법은 522명이 ‘매우 중요하다’라고 답했으며 이는 전체의 54.4% 정도 해당된다. 절반 정도가 그 중요도를 인식 하고 있지만 ‘보통이다’라고 응답한 비율은 전체 법률과목에서 가장 높게 확인됐다. 전체 중에서 124명이 헌법 과목은 ‘보통이다’라고 응답했으며, 이는 전체의 12.9%의 빈도임을 확인할 수 있었다. 이는 입교전 신임경찰관들이 당장 실무에 직접적으로 연관되는 부분이 ‘형사소송법’ 과목임을 인지하고 있고 상대적으로 실무에서는 헌법의 적용이 적을 것으로 판단하기 때문으로 보여진다.

<표 4-34> 법률과목의 빈도분석

구분	매우 중요하지 않다	중요하지 않다	보통이다	중요하다	매우 중요하다
경찰직업법	.	.	29 (3.0)	212 (22.1)	719 (74.9)
민사 및 형사관계의 이해	.	.	54 (5.6)	290 (30.2)	616 (64.2)
헌법	1 (.1)	3 (.3)	124 (12.9)	310 (32.3)	522 (54.4)
형법(법학개론 포함)	.	1 (.1)	17 (1.8)	212 (22.1)	730 (76.0)
형사소송법	.	3 (.3)	18 (1.9)	194 (20.2)	745 (77.6)

3) 실무과목

가) 실무과목의 기술통계

실무과목에 있어서 신임경찰관들 대부분이 중요도를 인식하고 있는 것으로 확인되었다. 평균치를 비교할 때, 가장 높은 중요도를 인식한 과목은 평균 4.82의 값을 나타내는 경찰관직무집행법인 것으로 나타났다. 반면에 상대적으로 낮은 값을 보고 하는 과목은 정보통신으로 신임경찰관에게 있어서 정보통신의 중요도는 상대적으로 낮게 인식하고 있는 것으로 확인되었다.

<표 4-35> 실무과목의 기술통계

구분	최소값	최대값	평균	표준편차	N
경찰실무	3	5	4.56	.639	960
정보통신	3	5	4.51	.652	
경찰윤리1	2	5	4.60	.585	
경찰윤리2	2	5	4.62	.596	
경찰관 직무집행법	2	5	4.82	.413	
지역경찰, 초동조치	3	5	4.81	.420	
풍속업소단속	2	5	4.62	.582	
경범죄, 즉결심판	3	5	4.73	.500	
112 종합실습	2	5	4.75	.479	
수사실무	3	5	4.76	.459	
형사실무	3	5	4.72	.491	
과학수사실무	2	5	4.59	.607	
경비실무, 위기대응(응급처치)	3	5	4.75	.473	
정보, 보안, 외사	2	5	4.58	.624	
교통안전	3	5	4.71	.524	
교통사고	2	5	4.74	.483	
경찰사격	3	5	4.73	.499	
무도, 체포술	3	5	4.77	.457	
112순찰차, 이륜자동차 운전실습	3	5	4.77	.474	

나) 실무과목의 빈도분석

입교전 신임경찰관들이 ‘매우 중요하다’라고 응답한 빈도가 가장 많은 과목은 ‘경찰관 직무집행법’으로 확인됐다. 이는 전체 797명이 응답했으며 전체의 83.0%에 해당된다. 80%이상이 경찰관 직무집행법이 중요하다고 인식했다. 또한 지역경찰, 초동조치 과목 역시 785명이 ‘매우 중요하다’라고 응답했으며 이

는 81.8%의 비율을 보였다. 80% 이상이 응답한 경찰관 직무집행법과 지역경찰, 초동조치 과목은 실무에 투입되었을 때 직접적으로 활용될 과목이라고 인식하고 있음을 보여준다. 반면에 정보통신 과목은 577명이 '매우 중요하다'라고 응답했으며, 전체의 60.1%에 해당된다. 즉, 정보통신 과목에 대해서는 신임 경찰관들이 상대적으로 그 중요도를 낮게 인식하고 있는 것으로 보인다. 특이할 점은 실무와 직결되는 직무집행법과 지역경찰, 초동조치 과목은 그 중요도에 대한 인식이 매우 높은 반면에 경찰실무 과목에 대해서는 '매우 중요하다'라고 응답한 빈도가 상대적으로 낮게 확인되었다. 경찰실무는 610명(63.5%)이 응답하였다.

<표 4-36> 실무과목의 빈도분석

구분	매우 중요하지 않다	중요하지 않다	보통이다	중요하다	매우 중요하다
경찰실무	.	.	77 (8.0)	273 (28.4)	610 (63.5)
정보통신	.	.	84 (8.8)	299 (31.1)	577 (60.1)
경찰윤리1	.	1 (.1)	46 (4.8)	286 (29.8)	627 (65.3)
경찰윤리2	.	2 (.2)	51 (5.3)	258 (26.9)	649 (67.6)
경찰관 직무집행법	.	1 (.1)	8 (.8)	154 (16.0)	797 (83.0)
지역경찰, 초동조치	.	.	10 (1.0)	165 (17.2)	785 (81.8)
풍속업소단속	.	2 (.2)	44 (4.6)	266 (27.7)	648 (67.5)
경범죄, 즉결심판	.	.	25 (2.6)	211 (22.0)	724 (75.4)
112 종합실습	.	1 (.1)	18 (1.9)	197 (20.5)	744 (77.5)
수사실무	.	.	14 (1.5)	201 (20.9)	745 (77.6)
형사실무	.	.	19 (2.0)	230 (24.0)	711 (74.1)
과학수사실무	.	1 (.1)	57 (5.9)	281 (29.3)	621 (64.7)
경비실무, 위기대응(응급처치)	.	.	18 (1.9)	202 (21.0)	740 (77.1)
정보, 보안, 외사	.	1 (.1)	67 (7.0)	266 (27.7)	626 (65.2)
교통안전	.	.	32 (3.3)	218 (22.7)	710 (74.0)
교통사고	.	1 (.1)	17 (1.8)	211 (22.0)	731 (76.1)
경찰사격	.	.	26 (1.6)	192 (20.0)	753 (78.4)
무도, 체포술	.	.	15 (1.6)	192 (20.0)	753 (78.4)
112순찰차, 이륜자동차 운전실습	.	.	22 (2.3)	179 (18.6)	759 (79.1)

제5장 중앙경찰학교 293기 대상 조사분석

제1절 응답자의 인구사회학적 특성과 희망진로

1. 인구사회학적 특성

이 연구에 참여한 응답자의 인구사회학적 특성은 성별, 연령, 출신지, 교육수준, 전공계열, 입직경로로 분류하여 조사하였다.

<표 5-1> 응답자의 인구사회학적특성

구분		빈도	%	구분		빈도	%
성별	남성	1704	99.6	교육 수준	고등학교 졸업	385	22.5
	여성	7	0.4		전문대학 재학/졸업	136	7.9
연령	20대	1417	82.8		4년제 재학/졸업	1184	69.2
	30대	293	17.1		대학원 이상	6	0.4
	40대	1	0.1		출신지	서울	301
결혼	미혼	1681	98.2			부산	72
	기혼	30	1.8	대구		45	2.6
전공 계열	인문계열	797	46.6	인천		244	14.3
	사회계열	289	16.9	광주		41	2.4
	자연계열	109	6.4	대전		27	1.6
	이공계열	392	22.9	울산		16	0.9
	예체능계열	101	5.9	경기		553	32.3
	융합계열	23	1.3	강원		87	5.1
입직 경로	일반공채	1672	97.7	충북		36	2.1
	전의경	32	1.9	충남		60	3.5
	사이버수사	·	·	전북		36	2.1
	범죄분석	2	0.1	전남		28	1.6

구분	빈도	%	구분	빈도	%	
보안사이버	1	0.1	경북	55	3.2	
경찰특공대	1	0.1		경남	95	5.6
선박안전	2	0.1		제주	15	0.9
항공	·	·	/			
무도	1	0.1				
화약	·	·				
정보화장비	·	·				
합계	1711	100.0	합계	1711	100.0	

성별은 남성 1,704명(99.6%), 여성은 7명(0.4%)이 조사에 참여하였다. 연령은 20대가 1,417명으로 80%이상이 20대임을 확인하였다. 30대는 293명(17.1%), 40대는 1명(0.1%)로 확인되었다. 결혼여부에 대해서는 미혼이 1,681명(98.2%), 기혼 30명(1.8%)로, 90% 이상이 미혼임으로 나타났다. 전공은 인문계열 797명(46.6%)으로 절반 가까이 인문계열 전공임을 확인하였다. 그 다음으로 빈도가 높은 전공은 이공계열로 392명(22.9%)으로 나타났다. 교육수준은 4년제 재학 및 졸업의 비율이 1,184명(69.2%)으로 가장 높게 확인되었다. 그 다음으로 높은 비율은 고등학교 졸업 385명(22.5%)으로 확인되었으며, 대학원 이상은 6명(0.4%)으로 확인되었다.

입직경로를 살펴보면, 일반공채 1,672명(97.7%)으로 조사 참여에 일반공채의 비율이 높은 것으로 확인하였다. 하지만 이 연구에서는 사이버 수사, 화약, 정보화장비 특채로 입직한 경찰관은 조사에 참여하지 않은 것으로 확인되었다. 출신지는 경기도가 553명(32.3%)로 가장 높은 빈도로 확인되었으며, 그 다음으로 높은 출신지는 서울 301명(17.6%)으로 확인되었다. 가장 낮은 출신지는 제주 15명(0.9%)와 울산 16명(0.9%)인 것으로 확인되었다.

2. 희망진로

이 연구에 참여한 응답자의 희망진로는 희망보직, 희망 근무형태, 희망 근무

지역, 희망계급으로 분류하여 조사하였다.

<표 5-2> 응답자의 희망진로

구분		빈도	%	구분		빈도	%
희망 보직	경무·인사 · 기획	85	5.0	희망 근무형태	내근	496	29.0
	생활안전	420	24.5		외근	1215	71.0
	수사	429	25.1	희망 근무지역	서울	301	17.6
	형사	334	19.5		부산	72	4.2
	경비	62	3.6		대구	45	2.6
	교통	76	4.4		인천	244	14.3
	정보	133	7.8		광주	41	2.4
	보안	32	1.9		대전	27	1.6
	홍보	28	1.6		울산	16	0.9
	외사	71	4.1		경기	553	32.3
	감사	26	1.5		강원	87	5.1
	정보통신	15	0.9		충북	36	2.1
	순경	·	·		충남	60	3.5
경장	1	0.1	전북	36	2.1		
경사	·	·	전남	28	1.6		
경위	19	1.1	경북	55	3.2		
경감	256	15.0	경남	95	5.6		
경정	484	28.3	제주	15	0.9		
총경	706	41.3					
경무관	78	4.6					
치안감	52	3.0					
치안정감	13	0.8					
치안총감	102	6.0					
합계	1711	100.0	합계	1711	100.0		

이 연구에서 293기 신입경찰관이 가장 많이 희망하는 보직은 수사 429명 (25.1%)로 확인되었다. 그다음으로 생활안전 420명이 희망하였으며 전체의

24.5%가 응답하였다. 수사와 생활안전으로 보직을 희망한 응답자는 전체의 절반 가까이에 해당된다고 할 수 있다. 가장 낮게 희망한 보직은 정보통신으로 15명 전체의 0.9%만이 희망의사를 나타냈다. 희망근무형태는 외근이 1215명으로 전체의 71.0%였으며, 내근은 496명(29.0%)으로 확인되었다. 앞선 292기의 결과와 유사하게 293기 역시 내근 보다는 외근직을 더 선호하는 것으로 확인되었다. 퇴임 전까지 진급하기를 희망하는 계급은 총경이 706명(41.3%), 그 다음이 경정 484명(28.3%)로 확인되었다. 치안총감까지 승진하기를 원하는 응답자는 102명으로 전체의 6.0%가 희망하는 것으로 확인되었다. 마지막으로 희망 근무지역은 경기가 553명(32.3%), 서울이 301명(17.6%)으로 절반 가까이가 수도권에서의 근무를 희망하고 있었다. 이는 응답자들의 출신지역 비율과 유사한 292기의 결과와 일치한 것으로 볼 수 있다. 가장 낮게 희망한 근무지역은 제주와 울산으로 각각 15명(0.9%), 16명(0.9%)만이 응답하였다. 이는 출신지와 동일한 빈도를 보여, 293기는 대부분 출신지와 희망근무지역이 유사한 것으로 확인되었다.

종합하여 볼 때, 중앙경찰에 입교한 293기 신입경찰관은 서울과 경기 수도권 지역에서 근무하기를 희망하며, 생활안전, 수사, 형사 등 외근기능을 하는 보직에 근무하기를 희망하는 것으로 확인되었다. 또한 퇴임 전까지 희망하는 계급은 경정과 총경까지의 진급을 목표로 하는 것으로 나타났다.

제2절 입직동기

1. 전체적인 입직동기 특성

1) 입직동기 요인추출

293기 대상 조사된 입직동기 설문구성은 이전 292기 대상으로 설계된 문항과 동일하며, 직업안정성과 대시민서비스, 권력성, 우연성, 경찰동경의 5가지 차원으로 구성된다. 입직동기 요인분석의 결과치는 다음 <표 5-3>과 같다.

<표 5-3> 입직동기 요인분석

구분		공통성	요인 적재량	제거 문항	누적 분산값	신뢰도 ¹⁶⁾
직업 안정성	근무환경 및 근무조건이 좋아서	.548	·	제거	21.739	.880
	신분보장이 되는 공무원이어서	.724	.822	-		
	공정한 승진기회가 있어서	.409	·	제거		
	안정적인 보수를 기대할 수 있어서	.713	.853	-		
	공무원 연금제도가 있어서	.681	.839	-		
	같이 일하는 사람과의 좋은 동지애가 기대돼서	.542	·	제거		
	안정된 직업(직장)이므로	.736	.854	-		
	은퇴 후 인생설계를 잘 할 수 있어서	.541	.732	-		
	직무 자율성이 보장되므로	.464		제거		
대시민서비스	시민에게 치안서비스를 제공할 수 있어서	.703	.869	-	35.885	.817
	시민들을 도울 기회를 가지고 싶어서	.653	.848	-		
	시민들의 권리 보호를 위할 수 있어서	.656	.821	-		
권력성	범죄와 싸울 수 있어서	.484	·	제거	68.079	.692
	경찰관의 권한과 권위 때문에	.661	.838	-		
	경찰은 공권력의 상징이어서	.646	.836	-		
	군대식 계층구조(예: 계급, 명령체계 등)가 맞는 것 같아서	.382	·	제거		
	사회질서 확립 등 법집행을 하므로	.522	·	제거		

구분		공통성	요인 적재량	제거 문항	누적 분산값	신뢰도 16)
경찰 동경	항상 경찰이 되고 싶어서	.405	·	제거	48.293	·
	경찰제복이 멋있고 경찰직을 동경하여서	.411	·	제거		
	경찰업무 자체가 흥미롭고 모험적이어서	.397	·	제거		
	경찰직이 사회적으로 위신이 높아서	.564	·	제거		
	다른 직업은 별다른 매력이 없어서	.198	·	제거		
	경찰업무가 다양하고 새롭기 때문에	.460	·	-		
우연성	우연한 기회에 경찰시험을 치렀는데 합격해서	.653	.825	-	58.646	.766
	가족이나 친구의 권유로	.348	·	제거		
	다른 직업을 가지고 싶었으나 경찰 시험에만 붙어서	.638	.844	-		
	마땅히 대체할 만한 직업이 없어서	.510	.693	-		
	다른 직업을 선택하기 위한 경험을 쌓기 위해	.535	.734	-		

KMO=.842, Bartlett's $\chi^2=9304.123(p<.001)$

이 연구의 측정변수는 척도의 정제과정을 통하여 일부 항목을 제거하였다. 먼저, 타당도 검증을 위해 탐색적 요인분석을 실시하였는데, 일차적으로 공통성이 현저히 낮은 문항들을 제거하였다. 이후, 요인적재량이 낮은 문항들과 2개 이상의 요인으로 묶이는 문항, 선행연구와 같이 5개 차원으로 나뉘지 않는 문항들은 제거하였다.

요인분석 결과, 최종 4개 요인으로 분류되었다. 앞선 292기 대상 입직동기 요인분석 결과가 동일한 결과라고 볼 수 있다. 여전히 293기에서도 경찰동경에 대한 문항이 1개 차원의 요인으로 분류되지 않음을 확인하였다. 따라서 292기 분석결과와 마찬가지로 293기도 경찰동경 요인을 제외한 직업안정성, 대시민서비스, 권력성, 우연성의 4개 요인으로 분석을 실시하였다.

16) Conbach α 값을 해석하는 기준은 일반적으로 사회과학 분야에서 0.6이상이면 신뢰도가 있다고 본다(송지준, 2012).

2) 전체 신입 경찰관 입직동기 인식

293기 신입경찰관에서 나타난 입직동기의 평균값은 직업안정성 3.68, 대시민서비스 4.48, 권력성 3.24, 우연성이 1.64로 확인되었다. 평균값을 살펴볼 때, 대시민서비스에 기인한 경찰 입직동기가 가장 높았으며, 경찰에 입직한 동기가 우연에 기인하였다고 응답한 응답자의 비율은 가장 낮은 것으로 확인되었다. 이는 293기 역시 292기와 마찬가지로의 결과를 보고하고 있다.

<표 5-4> 전체 신입경찰관 입직동기 평균값

입직동기	평균	표준편차	N
직업안정성	3.68	.76	1711
대시민서비스	4.48	.54	
권력성	3.24	.92	
우연성	1.64	.72	

2. 인구사회학적 특성과 입직동기와의 관계

1) 성별과 입직동기의 인식차이

입직동기에서 성별 간에 인식의 차이가 있는지를 보기 위한 t-test 결과값은 <표 5-5>와 같다. 293기의 경우, 입직동기에 대한 성별간의 동기 차이는 통계적으로 유의미한 결과값을 보고하고 있지 않다. 즉, 293기는 입직동기에 대해서 남녀간 차이가 확인되지 않은 것으로 나타났다.

<표 5-5> 성별과 입직동기의 인식차이

구분		평균	표준편차	t
직업안정성	남성	3.67	0.76	-.05
	여성	3.69	0.67	
대시민서비스	남성	4.48	0.54	.94
	여성	4.29	0.68	
권력성	남성	3.24	0.92	-.54
	여성	3.43	0.53	
우연성	남성	1.65	0.72	-.52
	여성	1.79	0.53	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

2) 연령과 입직동기의 인식차이

연령17)에 따른 입직동기의 인식차이를 살펴보면, 직업안정성과 대시민서비스에서는 통계적으로 유의미한 결과값을 보고하고 있지 않았다. 하지만, 권력성과 우연성 측면에서는 연령별로 차이가 있는 것으로 확인되었다. 권력성은 $t=.14(p<.05)$, 우연성은 $t=.43(p<.05)$ 으로 통계적 유의미 하에서 차이를 보였다. 권력성의 경우 20대와 30대 이상의 평균이 같게 나타났으나, 분석치에서 소수점 이하 2개자리까지만 반올림하여 표기하였기 때문에 권력성의 구체적인 평균값은 20대가 3.2449, 30대 이상이 3.2364의 값을 보고하였다. 이를 통해서 살펴보면, 근소한 차이이기는 하나 20대가 30대 이상보다 권력성에 기인한 입직동기를 더 지각한 것으로 해석할 수 있다. 우연성 역시 20대가 평균 1.65, 30대 이상이 평균 1.63의 값을 보고하여 20대가 30대 이상 보다 더 높게 우연한 기회에 경찰에 입직하게 되었음을 확인할 수 있다.

17) 앞서 인구사회학적 특성으로 연령은 20대와 30대, 40대로 그룹화 하였으나 빈도분석 결과 40대는 1명만이 확인되었는바, 30대와 40대를 합쳐, 30대 이상으로 t-test를 실시하였음

<표 5-6> 연령과 입직동기의 인식차이

구분		평균	표준편차	t
직업안정성	20대	3.66	0.76	- 1.00
	30대 이상	3.71	0.80	
대시민서비스	20대	4.47	0.54	- .156
	30대 이상	4.52	0.53	
권력성	20대	3.24	0.90	.14*
	30대 이상	3.24	0.99	
우연성	20대	1.65	0.73	.43*
	30대 이상	1.63	0.65	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

3) 결혼여부와 입직동기의 인식차이

결혼여부와 입직동기 간의 인식 차이를 살펴보면 직업안정성, 대시민서비스, 권력성 모두에서 통계적 유의미성을 나타내지 않았다. 하지만 우연성에 있어서는 $t=1.00(p<.05)$ 으로 통계적 유의미 하에서 차이가 있는 것으로 확인되었다. 이는 미혼이 평균 1.65, 기혼이 평균 1.55값을 보여 미혼인 경우 우연한 기회에 경찰에 입직했을 가능성이 더 높은 것으로 해석할 수 있다.

<표 5-7> 결혼여부와 입직동기의 인식차이

구분		평균	표준편차	t
직업안정성	미혼	3.67	0.76	.19
	기혼	3.65	0.85	
대시민서비스	미혼	4.48	0.54	2.50
	기혼	4.23	0.60	
권력성	미혼	3.25	0.92	1.37
	기혼	3.02	0.92	
우연성	미혼	1.65	0.72	1.00*
	기혼	1.55	0.53	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

4) 교육수준과 입직동기의 인식차이

293기는 292기의 ANOVA 분석결과와 차이를 보인다. 대시민서비스와 우연성에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였던 292기와 달리, 293기는 교육수준과 입직동기 간의 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않는 것으로 확인되었다.

<표 5-8> 교육수준과 입직동기의 인식차이

구분		평균	표준편차	F
직업안정성	고등학교 졸업	3.60	0.80	1.77
	전문대 재학/졸업	3.65	0.79	
	4년제 대학/졸업	3.70	0.75	
	대학원 이상	3.43	1.20	
대시민서비스	고등학교 졸업	4.48	0.54	1.03
	전문대 재학/졸업	4.50	0.57	
	4년제 대학/졸업	4.48	0.54	
	대학원 이상	4.11	0.98	
권력성	고등학교 졸업	3.25	0.92	.83
	전문대 재학/졸업	3.22	0.98	
	4년제 대학/졸업	3.24	0.91	
	대학원 이상	2.67	0.98	
우연성	고등학교 졸업	1.64	0.73	.04
	전문대 재학/졸업	1.64	0.73	
	4년제 대학/졸업	1.65	0.71	
	대학원 이상	1.71	0.73	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

5) 전공계열과 입직동기의 인식차이

전공계열과 입직동기 간의 인식차이에서도 교육수준과 마찬가지로 어떤 요인도 통계적으로 유의미한 차이를 나타내지 않은 것으로 나타났다. 즉, 293기는 전공에 따라 경찰이라는 직업을 선택하는 동기에는 통계적으로 차이가 없는 것으로 해석할 수 있다.

<표 5-9> 전공계열과 입직동기의 인식차이

구분		평균	표준편차	F
직업안정성	인문계열	3.71	0.76	.20
	사회계열	3.66	0.75	
	자연계열	3.59	0.80	
	이공계열	3.65	0.72	
	예체능계열	3.63	0.88	
	융합계열	3.38	0.99	
대시민서비스	인문계열	4.51	0.52	.03
	사회계열	4.45	0.55	
	자연계열	4.50	0.55	
	이공계열	4.40	0.58	
	예체능계열	4.52	0.52	
	융합계열	4.54	0.51	
권력성	인문계열	3.28	0.93	.16
	사회계열	3.22	0.87	
	자연계열	3.09	0.97	
	이공계열	3.22	0.87	
	예체능계열	3.31	1.04	
	융합계열	2.96	0.95	
우연성	인문계열	1.65	0.71	.86
	사회계열	1.66	0.72	
	자연계열	1.56	0.64	
	이공계열	1.64	0.73	
	예체능계열	1.66	0.78	
	융합계열	1.68	0.60	

.05, ** p<.01, *** p<.001

6) 출신지와 입직동기의 인식차이

출신지와 입직동기와의 차이는 대시민서비스만이 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 평균치를 볼 때, 전남지역 출신의 경우 평균 4.63으로 대시민서비스에 입각한 입직동기를 고려한 경우가 더 많은 것으로 확인되었다. 반대로 제주 출신이 4.25의 평균값을 보여 대시민서비스에 입각하여 입직을 고려한 경우가 가장

낮은 것으로 확인되었다. 대시민서비스에 관한 입직동기의 집단 간 차이를 보기 위한 사후검증인 Scheffe 분석결과, 집단 간 차이는 없는 것으로 나타났다.

<표 5-10> 출신지와 입직동기의 인식차이

구분		평균	표준편차	F
직업안정성	서울	3.69	0.78	1.26
	부산	3.72	0.72	
	대구	3.62	0.76	
	인천	3.68	0.65	
	광주	3.72	0.78	
	대전	3.75	0.69	
	울산	3.69	0.85	
	경기	3.57	0.84	
	강원	3.71	0.86	
	충북	3.61	0.80	
	충남	3.96	0.78	
	전북	3.75	0.71	
	전남	3.68	0.76	
	경북	3.60	0.74	
	경남	3.70	0.68	
제주	3.47	0.63		
대시민서비스	서울	4.52	0.52	2.92 ^{***}
	부산	4.54	0.54	
	대구	4.31	0.54	
	인천	4.47	0.55	
	광주	4.50	0.59	
	대전	4.35	0.59	
	울산	4.31	0.63	
	경기	4.54	0.50	
	강원	4.61	0.48	
	충북	4.38	0.65	
	충남	4.46	0.49	
	전북	4.48	0.56	
	전남	4.63	0.40	
	경북	4.37	0.52	
	경남	4.48	0.57	
제주	4.25	0.58		

구분		평균	표준편차	F
권력성	서울	3.24	0.96	.36
	부산	3.20	0.89	
	대구	3.16	0.79	
	인천	3.27	0.80	
	광주	3.29	0.97	
	대전	3.21	0.74	
	울산	3.33	0.91	
	경기	3.20	0.99	
	강원	3.22	1.07	
	충북	3.23	0.98	
	충남	3.36	0.96	
	전북	3.23	0.93	
	전남	3.33	0.93	
	경북	3.33	0.87	
	경남	3.29	0.86	
	제주	3.33	0.80	
우연성	서울	1.57	0.67	1.48
	부산	1.62	0.63	
	대구	1.85	0.78	
	인천	1.71	0.76	
	광주	1.64	0.68	
	대전	1.78	0.79	
	울산	1.77	0.92	
	경기	1.58	0.69	
	강원	1.55	0.75	
	충북	1.74	0.70	
	충남	1.68	0.81	
	전북	1.68	0.74	
	전남	1.67	0.69	
	경북	1.62	0.69	
	경남	1.60	0.74	
	제주	1.73	0.62	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

7) 입직경로와 입직동기의 인식차이¹⁸⁾

입직경로와 입직동기의 인식차이에 있어서는 직업안정성과 우연성에서만 통계적 유의미하에서 차이가 있는 것으로 확인되었다. 직업안정성은 $F=2.16(p<.05)$, 우연성은 $F=2.33(p<.05)$ 의 값을 나타냈다. 직업안정성의 경우, 경찰특공대와 무도특채의 경우 평균 5.00의 값을 보고하여 직업안정성에 따른 입직동기를 가장 높게 지각하는 것으로 확인된다. 하지만 이 두 경로는 모두 1명의 설문값이므로 이를 단정 짓기에는 한계가 있다. 하지만 통계값만을 해석했을 때, 입직경로별로 직업안정성과 우연성에 차이가 있다는 점을 해석할 필요성이 있다. 또한, 우연성의 경우 보안사이버로 입직한 경우, 더 높게 우연에 입각하여 입직을 선택하였음을 확인하였다. 반면에, 무도의 경우 평균 1.00으로 우연으로 입직한 동기가 낮은 것으로 나타났다.

<표 5-11> 입직경로와 입직동기의 인식차이

구분		평균	표준편차	F
직업안정성	일반	3.68	0.76	2.16*
	전의경	3.39	0.80	
	사이버수사	·	·	
	범죄분석	4.20	0.28	
	보안사이버	3.00	·	
	경찰특공대	5.00	·	
	선박안전	4.10	0.42	
	항공	·	·	
	무도	5.00	·	
	화약	·	·	
	정보화장비	·	·	
대시민서비스	일반	4.48	0.54	.79
	전의경	4.42	0.59	
	사이버수사	·	·	

18) 사후검정 결과는 최소한 그룹의 케이스 수가 2개 이상일 것을 요하므로 각 입직경로의 표본이 1명만으로 구성된 경로가 존재하여 결과값을 보고하지 않음

구분		평균	표준편차	F
	범죄분석	4.67	0.47	
	보안사이버	3.67	·	
	경찰특공대	4.00	·	
	선박안전	4.33	0.00	
	항공	·	·	
	무도	5.00	·	
	화약	·	·	
	정보화장비	·	·	
권력성	일반	3.24	0.92	1.16
	전의경	3.14	0.79	
	사이버수사	·	·	
	범죄분석	4.50	0.71	
	보안사이버	3.00	·	
	경찰특공대	4.50	·	
	선박안전	3.50	0.71	
	항공	·	·	
	무도	4.00	·	
	화약	·	·	
	정보화장비	·	·	
우연성	일반	1.64	0.71	2.33*
	전의경	1.92	0.79	
	사이버수사	·	·	
	범죄분석	2.63	2.30	
	보안사이버	3.00	·	
	경찰특공대	1.25	·	
	선박안전	1.25	0.35	
	항공	·	·	
	무도	1.00	·	
	화약	·	·	
	정보화장비	·	·	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

3. 희망진로와 입직동기와의 관계

1) 희망보직과 입직동기의 인식차이

희망보직과 입직동기 사이의 평균차이를 살펴보면, 직업안정성과 대시민서비스, 우연성이 각각 $F=3.41(p<.001)$, $F=2.18(p<.05)$, $F=2.97(p<.01)$ 로 유의미 하에서 차이를 보이는 것으로 확인되었다. 직업안정성의 경우 외사를 희망하는 경우 평균값이 4.01로 직업안정에 입각하여 입직을 선택한 동기가 가장 높은 것으로 확인되었다. 반면에 보안을 희망하는 집단의 경우 직업안정성에 입각하여 입직을 선택한 가능성이 가장 낮게 보고되었다. 대시민서비스의 경우는 감사를 희망하는 집단이 평균값이 가장 높게 확인되었으며, 반대로 경무·인사·기획 보직을 희망하는 집단은 대시민서비스에 따른 경찰 선택 동기가 가장 낮은 것으로 나타났다. 우연성은 수사를 희망하는 집단이 평균 3.24로 가장 높게 우연히 경찰을 선택한 케이스가 높았으며, 보안의 경우는 반대로 가장 낮은 평균값을 보고하였다. 종합하였을 때, 각 요인에 따라 희망보직 집단의 평균값의 순서는 모두 다르게 나타난 것으로 확인되었다.

다음으로 각 요인들의 집단간 차이를 확인하였다. 직업안정성과 대시민서비스의 경우 동질성 검정 결과, 등분산이 가정됨을 확인하였고, 우연성의 경우 등분산이 가정되지 않은 것으로 확인되었다. 따라서 사후검정 결과는 직업안정성과 대시민서비스는 Scheffe 검정을, 우연성은 dunnett T3 검정을 실시하였다. 사후검정 결과, 모든 요인 내 집단간 차이는 없는 것으로 확인되었다.

<표 5-12> 희망보직과 입직동기의 인식차이

구분		평균	표준편차	F
직업안정성	경무·인사·기획	3.83	0.76	3.41***
	생활안전	3.69	0.75	
	수사	3.72	0.74	
	형사	3.52	0.83	
	경비	3.66	0.72	
	교통	3.65	0.77	
	정보	3.65	0.78	
	보안	3.38	0.67	
	홍보	3.61	0.65	
	외사	4.01	0.67	
	감사	3.68	0.72	
	정보통신	3.73	0.46	
대시민서비스	경무·인사·기획	4.36	0.60	2.18*
	생활안전	4.52	0.53	
	수사	4.45	0.55	
	형사	4.53	0.53	
	경비	4.52	0.51	
	교통	4.46	0.53	
	정보	4.39	0.56	
	보안	4.36	0.61	
	홍보	4.26	0.57	
	외사	4.56	0.52	
	감사	4.51	0.54	
	정보통신	4.31	0.41	
권력성	경무·인사·기획	3.25	0.90	.83
	생활안전	3.20	0.89	
	수사	3.28	0.89	
	형사	3.23	0.99	
	경비	3.47	0.84	
	교통	3.20	0.95	
	정보	3.27	0.89	
	보안	3.05	0.81	
홍보	3.11	0.91		

구분		평균	표준편차	F
우연성	외사	3.30	0.99	2.97**
	감사	3.15	1.02	
	정보통신	3.03	0.92	
	경무·인사·기획	1.80	0.76	
	생활안전	1.60	0.65	
	수사	1.68	0.75	
	형사	1.54	0.68	
	경비	1.52	0.65	
	교통	1.64	0.73	
	정보	1.72	0.72	
	보안	1.56	0.62	
	홍보	2.06	0.89	
	외사	1.80	0.76	
	감사	1.71	0.98	
정보통신	1.88	0.69		

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

2) 희망진급계급과 입직동기 개념의 인식차이¹⁹⁾

희망진급계급과 입직동기 간의 인식차이를 살펴보면, 직업안정성에 대해서만 통계적 유의미 하에서 차이가 있는 것으로 확인되었다(F=2.77, p<.01). 특히 치안총감까지의 승진을 희망한 집단이 평균 3.77로 가장 높게 직업안정성에 입각하여 경찰직업을 선택하려는 동기를 지각하는 것으로 나타났다. 반면에, 경장까지의 승진을 희망한 1명을 제외하면 가장 낮게 직업안정성에 입각한 집단은 치안정감까지의 승진을 희망한 집단으로 평균 3.25의 값을 보고하고 있다.

19) 경장까지의 진급을 희망한다고 응답한 응답자가 1명이므로 사후검정결과는 보고하지 않음

<표 5-13> 희망진급계급과 입직동기의 인식차이

구분		평균	표준편차	F
직업안정성	순경	·	·	2.77**
	경장	1.00	·	
	경사	·	·	
	경위	3.44	0.77	
	경감	3.65	0.77	
	경정	3.72	0.72	
	총경	3.65	0.78	
	경무관	3.69	0.61	
	치안감	3.67	0.83	
	치안정감	3.25	0.91	
	치안총감	3.77	0.84	
대시민서비스	순경	·	·	1.75
	경장	5.00	·	
	경사	·	·	
	경위	4.33	0.67	
	경감	4.51	0.54	
	경정	4.42	0.53	
	총경	4.52	0.53	
	경무관	4.45	0.52	
	치안감	4.42	0.49	
	치안정감	4.41	0.49	
	치안총감	4.43	0.68	
권력성	순경	·	·	1.51
	경장	1.00	·	
	경사	·	·	
	경위	2.84	0.73	
	경감	3.22	0.94	
	경정	3.24	0.86	
	총경	3.25	0.93	
	경무관	3.37	0.83	
	치안감	3.27	0.95	
	치안정감	3.04	0.99	
	치안총감	3.27	1.07	

구분		평균	표준편차	F
우연성	순경	.	.	.80
	경장	1.00	.	
	경사	.	.	
	경위	1.95	0.87	
	경감	1.61	0.71	
	경정	1.65	0.72	
	총경	1.64	0.69	
	경무관	1.61	0.68	
	치안감	1.67	0.77	
	치안정감	1.50	0.47	
	치안총감	1.71	0.86	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

3) 희망근무형태와 입직동기의 인식차이

희망근무형태와 입직동기 사이의 평균차이를 살펴보면, 직업안정성과 우연성에 따른 입직동기를 지닌 집단이 각각 통계적 유의미성 하에서 차이가 있는 것으로 확인되었다(각각 $t=4.02, p<.01$; $t=6.13, p<.001$).

직업안정성의 경우, 내근직을 희망하는 집단이 외근직을 희망하는 집단보다 평균값에서 더 높게 직업적 안정성을 추구하여 경찰직을 선택한 것으로 확인되었다. 우연성 역시, 내근직을 희망하는 경우 외근직을 희망하는 집단보다 우연한 기회에 경찰에 입직하게 되었음을 보고하였다.

<표 5-14> 희망근무형태와 입직동기의 인식차이

구분		평균	표준편차	t
직업안정성	내근	3.78	0.71	4.02**
	외근	3.63	0.78	
대시민서비스	내근	4.35	0.57	- 6.19
	외근	4.53	0.52	
권력성	내근	3.29	0.89	.14
	외근	3.22	0.93	
우연성	내근	1.82	0.77	6.13***
	외근	1.58	0.68	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

4) 희망근무지와 입직동기의 인식차이

희망근무지와 입직동기의 인식차이를 살펴보면, 직업안정성과 권력성에 따른 입직동기는 유의한 차이가 나타나지 않았지만 대시민서비스와 유연성에 따른 입직동기의 경우 각각 $F=2.54(p<.01)$, $F=2.86(p<.001)$ 로 유의한 차이가 있는 것으로 확인되었다. 대시민서비스의 경우 강원을 희망지역으로 선택한 집단이 평균 4.62로 가장 높게 지각한 것으로 확인되었으며, 제주는 평균 4.11로 대시민서비스에 입각하여 입직을 선택한 케이스가 낮은 것으로 확인되었다. 유연성의 경우, 제주를 희망근무지로 선택한 집단이 유연히 경찰에 입직하게 된 케이스가 가장 높았으며, 반대로 서울을 희망지역으로 선택한 집단이 가장 낮게 유연히 경찰에 입직한 동기를 지닌 것으로 확인되었다.

Dunnett T3 검정결과, 대시민서비스와 유연성 모두 집단간 차이는 없는 것으로 확인되었다.

<표 5-15> 희망근무지와 입직동기의 인식차이

구분		평균	표준편차	F
직업안정성	서울	3.68	0.84	1.48
	부산	3.88	0.67	
	대구	3.64	0.81	
	인천	3.68	0.74	
	광주	3.72	0.81	
	대전	3.72	0.82	
	울산	3.98	0.73	
	경기	3.60	0.76	
	강원	3.71	0.91	
	충북	3.78	0.68	
	충남	3.88	0.68	
	전북	3.78	0.68	
	전남	3.75	0.51	
	경북	3.57	0.69	
	경남	3.69	0.68	
	제주	3.48	0.64	

구분		평균	표준편차	F
대시민서비스	서울	4.51	0.51	2.54 **
	부산	4.45	0.58	
	대구	4.35	0.48	
	인천	4.53	0.53	
	광주	4.41	0.63	
	대전	4.14	0.65	
	울산	4.23	0.65	
	경기	4.49	0.53	
	강원	4.62	0.49	
	충북	4.45	0.60	
	충남	4.42	0.50	
	전북	4.46	0.52	
	전남	4.44	0.51	
	경북	4.36	0.55	
	경남	4.49	0.55	
	제주	4.11	0.95	
권력성	서울	3.24	0.93	.60
	부산	3.35	0.91	
	대구	3.13	0.79	
	인천	3.30	0.91	
	광주	3.18	1.00	
	대전	3.24	0.63	
	울산	3.72	0.84	
	경기	3.21	0.94	
	강원	3.22	1.06	
	충북	3.18	0.96	
	충남	3.32	0.78	
	전북	3.19	0.95	
	전남	3.18	0.92	
	경북	3.25	0.81	
	경남	3.24	0.89	
	제주	3.30	0.77	

구분		평균	표준편차	F
우연성	서울	1.54	0.63	2.86***
	부산	1.62	0.72	
	대구	1.77	0.75	
	인천	1.73	0.80	
	광주	1.62	0.68	
	대전	1.90	0.85	
	울산	1.97	1.03	
	경기	1.59	0.66	
	강원	1.56	0.73	
	충북	1.78	0.59	
	충남	1.92	0.93	
	전북	1.56	0.58	
	전남	1.92	0.78	
	경북	1.78	0.80	
	경남	1.61	0.73	
제주	1.98	0.70		

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

제3절 공공봉사동기

1. 전체적인 공공봉사동기 특성

1) 공공봉사동기 요인추출

이 연구에 참여한 신입 경찰관의 공공봉사동기의 개념은 Perry와 Wise(1990)의 연구와 같이 크게 세 가지 차원으로 구성되며, 하위차원으로는 공공정책 호감도, 공익몰입, 동정, 자기희생의 4가지로 구성된다. 요인분석의 결과치는 다음 <표 5-16>과 같다.

<표 5-16> 공공봉사동기 요인분석

구분		공통성	요인 적재량	제거 문항	누적 분산값	신뢰도		
합리적 차원	공공정책 호감도	정치에 대하여 부정적인 인상을 갖고 있다*	.705	.853	-	66.774	.773	
		정책과정에서 발생하는 거래관계를 받아들일 수 없다*	.156	.	제거			
		정치인들을 별로 좋아하지 않는다*	.704	.897	-			
규범적 차원	공익의무인	지역사회에서 벌어지고 있는 일에 대하여 별 관심이 없다*	.542	.	제거	51.281	.671	
		사적인 이득과 무관하게 지역사회에 봉사한다	.478	.563	-			
		의미있는 공공봉사를 중요시 생각한다.	.474	.643	-			
		공무원은 사익에 반할지라도 사회 전체적으로 최선인 공익을 위하여 일해야 한다	.387	.	제거			
		공공봉사는 시인의 의무이다	.437	.837	-			
감성적 차원	동정	사회적 혜택을 받지 못한 사람들의 어려움에 별로 가슴 아파하지 않는다*	.602	.800	-	35.426	.692	
		대부분의 사회정책은 중요하다	.409	.	제거			
		근경에 처한 사람들을 보면 불쌍하다는 생각이 든다	.311	.	제거			
		애국심은 타인의 복지를 돌보는 것을 포함한다	.470	.	제거			
		내가 개인적으로 알지 못하는 사람들의 복지에 대하여 별로 생각하지 않는다*	.548	.777	-			
		사람들은 서로에게 의지하고 산다	.351	.	제거			
		자신의 문제 해결을 위하여 스스로 노력하지 않는 사람은 동정할 필요가 없다*	.374	.	제거			
		내가 지지하는 사회정책은 별로 없다*	.460	.632	-			
	자기희		개인적인 성취보다 사회에 대한 공헌이 중요하다	.526	.729	-	18.036	.722
			개인적인 일보다 의무가 중요하다	.422	.849	-		

생	선행을 하는 것 보다 돈을 많이 버는 것이 중요하다*	.354	·	제거
	내가 하는 일의 대부분은 사회적 대의를 위한 것이다	.418	·	제거
	타인을 위한 봉사는 금전적 보상과 무관하게 기분이 좋다	.512	·	제거
	사회로부터 받은 것보다 많은 것을 사회에 환원해야 한다	.433	·	제거
	다른 사람을 돕기 위해 손해를 감수한다	.478	.626	-
	사회의 선을 위하여 자신을 희생한다	.591	·	제거

KMO=.850, Bartlett' s $x^2=5287.438(p<.001)$

*표시된 문항은 역문항

이 연구의 측정변수는 척도의 정제과정을 통하여 일부 항목을 제거하였다. 먼저, 타당도 검증을 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 그 결과 일차적으로 공통성이 현저히 낮은 문항들을 제거하였으며, 선행연구문항들을 바탕으로 하여 4개의 차원으로 요인이 묶이지 않는 문항들은 제거하였다. 최종적으로 선행 연구와 같이 4개 차원으로 요인이 적재되어 분석에 투입하였다.

2) 전체 신입 경찰관 공공봉사동기

293기 신입경찰관의 경우 공익몰입이 평균 4.08로 가장 높게 지각하는 것으로 확인되었다. 반면에 공공정책 호감도는 평균 3.33으로 확인되었다.

<표 5-17> 전체 신입경찰관 공공봉사동기 평균값

공공봉사동기	평균	표준편차	N
공공정책 호감도	3.33	0.78	1711
공익몰입	4.08	0.59	
동정	4.07	0.60	
자기희생	3.96	0.59	

2. 인구사회학적 특성과 공공봉사동기와의 관계

1) 성별과 공공봉사동기의 인식차이

신임경찰관 293기의 경우, 292기의 결과값과는 달리 성별과 공공봉사동기 간의 통계적 유의미한 차이가 없는 것으로 확인되었다.

<표 5-18> 성별과 공공봉사동기의 인식차이

구분		평균	표준편차	t
공공정책 호감도	남성	3.33	0.78	-.82
	여성	3.57	0.45	
공익몰입	남성	4.08	0.59	1.01
	여성	3.86	0.79	
동정	남성	4.07	0.60	-.13
	여성	4.10	0.37	
자기희생	남성	3.96	0.59	.77
	여성	3.71	0.49	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

2) 연령과 공공봉사동기의 인식차이

연령에 따라 공공봉사동기 인식을 다르게 지각할 것인가에 관해서는 동정에 대한 인식만이 통계적 유의미 하에서 차이가 있는 것으로 확인되었다. 반면에 공공정책 호감도와 공익몰입, 자기희생에 대한 인식은 연령별로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

동정은 20대가 평균 4.04, 30대 이상이 4.19로 상대적으로 30대 이상이 20대보다 동정에 따른 공공봉사동기를 더 지각하고 있는 것으로 확인되었다.

<표 5-19> 연령과 공공봉사동기의 인식차이

구분		평균	표준편차	F
공공정책 호감도	20대	3.33	0.76	.23
	30대 이상	3.32	0.83	
공익몰입	20대	4.08	0.59	- 1.10
	30대 이상	4.12	0.57	
동정	20대	4.04	0.61	- 4.26*
	30대 이상	4.19	0.51	
자기희생	20대	3.96	0.58	.20
	30대 이상	3.95	0.60	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

3) 결혼여부와 공공봉사동기의 인식차이

결혼여부와 공공봉사동기의 인식간에는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않는 것으로 확인되었다. 즉, 결혼 유무는 공공봉사동기의 인식차이에 크게 작용하지 않는 것으로 해석할 수 있다.

<표 5-20> 결혼여부와 공공봉사동기의 인식차이

구분		평균	표준편차	t
공공정책 호감도	미혼	3.33	0.78	.10
	기혼	3.32	0.62	
동정	미혼	4.08	0.59	.15
	기혼	4.07	0.53	
자기희생	미혼	4.07	0.60	.56
	기혼	4.09	0.52	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

4) 교육수준과 공공봉사동기의 인식차이

교육수준과 공공봉사동기 간의 인식 차이에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 즉, 293기는 교육수준에 따라 공공봉사동기를 지각하는 것에 차이가 없는 것으로 해석할 수 있다.

<표 5-21> 교육수준과 공공봉사동기의 인식차이

구분		평균	표준편차	F
공공정책 호감도	고등학교 졸업	3.34	0.76	.38
	전문대 재학/졸업	3.39	0.73	
	4년제 대학/졸업	3.32	0.78	
	대학원 이상	3.25	1.33	
공익몰입	고등학교 졸업	4.05	0.64	.63
	전문대 재학/졸업	4.08	0.60	
	4년제 대학/졸업	4.09	0.57	
	대학원 이상	3.94	0.65	
동정	고등학교 졸업	4.06	0.58	.24
	전문대 재학/졸업	4.07	0.68	
	4년제 대학/졸업	4.07	0.59	
	대학원 이상	3.89	0.66	
자기희생	고등학교 졸업	3.96	0.61	.19
	전문대 재학/졸업	3.99	0.62	
	4년제 대학/졸업	3.96	0.58	
	대학원 이상	4.06	0.44	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

5) 전공계열과 공공봉사동기의 인식차이

전공계열과 공공봉사동기의 인식차이에서는 통계적 유의미 하에서 어떠한 차이도 없는 것으로 확인되었다. 따라서 공공봉사동기를 지각하는 수준은 전공과는 유의한 차이를 보여주지 않는 것으로 해석된다.

<표 5-22> 전공계열과 공공봉사동기의 인식차이

구분		평균	표준편차	F
공공정책 호감도	인문계열	3.37	0.77	1.38
	사회계열	3.35	0.78	
	자연계열	3.35	0.78	
	이공계열	3.28	0.79	
	예체능계열	3.19	0.75	
	융합계열	3.26	0.74	
공익몰입	인문계열	4.12	0.58	2.11
	사회계열	4.10	0.57	
	자연계열	4.02	0.61	
	이공계열	4.01	0.59	
	예체능계열	4.11	0.61	
	융합계열	4.12	0.65	
동정	인문계열	4.09	0.60	1.87
	사회계열	4.09	0.56	
	자연계열	4.14	0.55	
	이공계열	4.00	0.63	
	예체능계열	4.04	0.62	
	융합계열	3.99	0.59	
자기희생	인문계열	3.99	0.59	1.30
	사회계열	3.93	0.58	
	자연계열	3.91	0.58	
	이공계열	3.92	0.59	
	예체능계열	4.02	0.61	
	융합계열	4.01	0.45	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

6) 출신지와 공공봉사동기의 인식차이

출신지와 공공봉사동기와의 차이에서 공공정책 호감도와 공익몰입, 동정과 자기희생 모두에서 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 확인되었다. 즉, 출신지에 따라 공공정책 호감도, 공익몰입, 동정, 자기희생에 대한 인식에 차이가 있음을 보여준다. 공공정책 호감도와 공익몰입, 동정, 자기희생은 각각 $F=2.06(p<.01)$, $F=2.37(p<.01)$, $F=2.69(p<.001)$, $F=3.53(p<.001)$ 의 값을 보였다.

공공정책 호감도에 있어서는 충남 출신 집단의 경우 평균 3.55로 가장 높게 지각하는 것으로 확인되었으며, 대구 출신이 평균 3.14로 가장 낮게 지각하는 것으로 확인되었다. 공익몰입의 경우, 강원 출신의 신입경찰관 집단이 평균 4.25로 가장 높았으며, 제주 출신이 평균 3.90으로 가장 낮은 것으로 확인되었다. 다음으로 동정에 대한 동기는 전남출신 집단이 평균 4.21로 가장 높았으며, 제주와 울산 출신의 신입경찰관 집단이 평균 3.85로 가장 낮은 것으로 확인되었다. 마지막으로 자기희생의 경우, 충남출신의 경우 평균 4.12로 평균값이 가장 높았으며, 대전 출신이 평균 3.70으로 가장 자기희생적 동기가 낮은 것으로 확인되었다.

집단간 차이를 확인하기 위한 사후검정을 실시하였다. 동질성 검정을 통해 공공정책 호감도와 공익몰입, 자기희생은 Sheffe검정을, 동정은 Deunnett T3 검정을 하였다. 분석결과, 공공정책 호감도와 공익몰입, 자기희생에서는 집단간에 유의한 차이가 없는 것으로 확인되었다. 하지만 동정에 대해서는 경기와 대구지역 출신 집단에서 집단간 차이를 확인하였다. 두 지역출신은 집단 간 평균차가 가장 큰 것으로 나타났으며, 평균차가 $.28(p<.01)$ 으로 나타났다. 이러한 결과값을 통해서 동정에 대한 동기는 경기지역 출신집단이 대구지역 출신 집단보다 더 높게 지각하고 있는 것으로 해석할 수 있다.

<표 5-23> 출신지와 공공봉사동기의 인식차이

구분		평균	표준편차	F
공공정책 호감도	서울	3.45	0.82	2.06**
	부산	3.30	0.78	
	대구	3.14	0.71	
	인천	3.26	0.72	
	광주	3.49	0.78	
	대전	3.22	0.55	
	울산	3.22	0.62	
	경기	3.36	0.79	
	강원	3.33	0.93	
	충북	3.43	0.80	
	충남	3.55	0.71	
	전북	3.22	0.72	
	전남	3.42	0.74	
	경북	3.22	0.79	
	경남	3.28	0.78	
	제주	3.28	0.88	
공익몰입	서울	4.11	0.65	2.37**
	부산	4.03	0.56	
	대구	3.89	0.61	
	인천	4.01	0.55	
	광주	4.18	0.61	
	대전	3.92	0.52	
	울산	4.02	0.49	
	경기	4.14	0.56	
	강원	4.25	0.65	
	충북	4.11	0.53	
	충남	4.13	0.58	
	전북	4.13	0.59	
	전남	4.15	0.63	
	경북	4.03	0.59	
	경남	4.11	0.56	
	제주	3.90	0.56	

구분		평균	표준편차	F
동정	서울	4.12	0.64	2.69***
	부산	4.02	0.50	
	대구	3.87	0.62	
	인천	4.00	0.53	
	광주	4.14	0.59	
	대전	3.89	0.54	
	울산	3.85	0.57	
	경기	4.15	0.58	
	강원	4.08	0.67	
	충북	4.04	0.62	
	충남	4.08	0.73	
	전북	4.11	0.61	
	전남	4.21	0.54	
	경북	4.11	0.59	
	경남	4.09	0.60	
	제주	3.85	0.54	
자기희생	서울	4.03	0.63	3.53***
	부산	3.89	0.53	
	대구	3.76	0.52	
	인천	3.93	0.53	
	광주	3.91	0.67	
	대전	3.70	0.55	
	울산	3.83	0.58	
	경기	4.04	0.57	
	강원	4.11	0.60	
	충북	3.93	0.62	
	충남	4.12	0.58	
	전북	4.00	0.60	
	전남	4.08	0.61	
	경북	3.90	0.55	
	경남	3.99	0.57	
	제주	3.82	0.60	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

7) 입직경로와 공공봉사동기의 인식차이²⁰⁾

입직경로와 공공봉사동기 간의 인식차이를 살펴보면, 공공정책 호감도에서만 $F=2,35(p<.05)$ 로 유의미한 차이를 보였다. 평균값을 살펴보면, 무도가 평균 5.00으로 가장 높은 것으로 확인되었으나, 무도의 경우 1명의 응답이므로 이를 해석하기는 합당치 않을 수 있다. 이를 제외하면 범죄분석과 선박안전이 높은 것으로 확인되었다. 반면에 보안/사이버는 1명만이 응답했으나 가장 낮은 1.00의 평균값을 보여 공공정책 호감도가 가장 낮은 것으로 확인되었다.

〈표 5-24〉 입직경로와 공공봉사동기의 인식차이

구분		평균	표준편차	F
공공정책 호감도	일반	3.33	0.78	2.35*
	전의경	3.36	0.71	
	사이버수사	·	·	
	범죄분석	3.50	0.71	
	보안사이버	1.00	·	
	경찰특공대	3.00	·	
	선박안전	3.50	0.71	
	항공	·	·	
	무도	5.00	·	
	화약	·	·	
	정보화장비	·	·	
공익몰입	일반	4.08	0.59	.88
	전의경	4.02	0.69	
	사이버수사	·	·	
	범죄분석	4.33	0.47	
	보안사이버	3.67	·	
	경찰특공대	3.33	·	
	선박안전	4.17	0.00	
	항공	·	·	
	무도	5.00	·	
	화약	·	·	
	정보화장비	·	·	

20) 집단 내 표본이 2인 미만의 경우는 사후검정 결과를 보고하지 않음

구분		평균	표준편차	F
동정	일반	4.07	0.60	1.13
	전의경	4.01	0.53	
	사이버수사	·	·	
	범죄분석	4.00	·	
	보안사이버	3.00	·	
	경찰특공대	3.67	·	
	선박안전	4.33	0.00	
	항공	·	·	
	무도	5.00	·	
	화약	·	·	
	정보화장비	·	·	
자기희생	일반	3.96	0.59	1.13
	전의경	3.90	0.64	
	사이버수사	·	·	
	범죄분석	4.17	·	
	보안사이버	3.00	·	
	경찰특공대	3.67	·	
	선박안전	3.83	0.24	
	항공	·	·	
	무도	5.00	·	
	화약	·	·	
	정보화장비	·	·	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

3. 희망진로와 공공봉사동기와의 관계

1) 희망보직과 공공봉사동기의 인식차이

희망보직과 공공봉사동기의 인식차이에 있어서는 하위 요인들에서 모두 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 따라서, 희망하는 보직이 같은 집단 별로 공공봉사동기에 대한 인식차이는 없는 것으로 해석된다.

<표 5-25> 희망보직과 공공봉사동기의 인식차이

구분		평균	표준편차	F
공공정책 호감도	경무·인사·기획	3.21	0.78	1.53
	생활안전	3.43	0.73	
	수사	3.29	0.78	
	형사	3.34	0.79	
	경비	3.42	0.79	
	교통	3.24	0.61	
	정보	3.30	0.81	
	보안	3.30	0.83	
	홍보	3.38	0.74	
	외사	3.35	0.93	
	감사	3.13	0.84	
	정보통신	2.97	0.83	
공익몰입	경무·인사·기획	3.97	0.62	1.11
	생활안전	4.10	0.59	
	수사	4.08	0.56	
	형사	4.11	0.63	
	경비	4.14	0.57	
	교통	3.95	0.56	
	정보	4.08	0.59	
	보안	4.03	0.58	
	홍보	4.02	0.63	
	외사	4.18	0.60	
	감사	4.13	0.65	
	정보통신	3.93	0.38	
동정	경무·인사·기획	4.00	0.65	1.48
	생활안전	4.11	0.55	
	수사	4.03	0.59	
	형사	4.10	0.59	
	경비	4.09	0.69	
	교통	3.95	0.61	
	정보	4.13	0.54	
	보안	4.07	0.58	
	홍보	3.87	0.83	

구분		평균	표준편차	F
	외사	4.11	0.61	1.18
	감사	3.92	0.96	
	정보통신	3.91	0.66	
자기희생	경무·인사·기획	3.91	0.61	
	생활안전	3.98	0.57	
	수사	3.93	0.55	
	형사	4.02	0.63	
	경비	4.02	0.66	
	교통	3.88	0.49	
	정보	3.96	0.61	
	보안	3.91	0.61	
	홍보	3.77	0.65	
	외사	3.99	0.55	
	감사	3.94	0.79	
	정보통신	3.71	0.43	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

2) 희망진급계급과 입직동기 개념의 인식차이

희망진급 계급과 공공봉사동기의 인식차이에서는 통계적 유의미하에서 어떠한 차이도 없는 것으로 확인되었다. 따라서 공공봉사동기를 지각하는 수준은 퇴임 전까지 희망하는 진급 계급에 대한 인식과는 유의한 차이를 보여주지 않는 것으로 해석된다.

<표 5-26> 희망진급계급과 공공봉사동기의 인식차이

구분		평균	표준편차	F
공공정책 호감도	순경	·	·	1.06
	경장	5.00	·	
	경사	·	·	
	경위	3.13	0.44	
	경감	3.36	0.81	
	경정	3.31	0.77	
	총경	3.35	0.76	

구분		평균	표준편차	F
	경무관	3.29	0.82	
	치안감	3.25	0.78	
	치안정감	3.38	1.00	
	치안총감	3.27	0.85	
공익몰입	순경	·	·	1.47
	경장	4.33	·	
	경사	·	·	
	경위	3.96	0.68	
	경감	4.10	0.62	
	경정	4.03	0.58	
	총경	4.11	0.59	
	경무관	4.03	0.49	
	치안감	4.08	0.55	
	치안정감	4.08	0.53	
	치안총감	4.20	0.65	
동정	순경	·	·	1.06
	경장	3.67	·	
	경사	·	·	
	경위	3.82	0.59	
	경감	4.07	0.65	
	경정	4.04	0.57	
	총경	4.10	0.59	
	경무관	4.13	0.57	
	치안감	4.05	0.53	
	치안정감	4.03	0.54	
	치안총감	4.01	0.70	
자기희생	순경	·	·	.50
	경장	4.00	·	
	경사	·	·	
	경위	3.86	0.60	
	경감	3.96	0.63	
	경정	3.95	0.57	
	총경	3.98	0.59	
	경무관	3.91	0.45	
	치안감	3.87	0.59	
	치안정감	3.95	0.59	
	치안총감	4.00	0.68	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

3) 희망근무형태와 공공봉사동기의 인식차이

희망근무형태와 공공봉사동기의 인식차이를 살펴보면, 공익몰입에서만 $t=-4.32(p<.05)$ 로 통계적 유의미 하에서 차이가 있는 것으로 나타났다. 공익몰입에 있어서 내근을 희망하는 집단은 평균 3.99, 외근 희망집단은 4.12로 외근 집단이 내근집단보다 공익몰입에 따른 동기가 더 높은 것으로 확인되었다. 공익몰입은 공익에 봉사하고자 하는 욕구, 의무 및 정부 전체에 대한 충성, 사회적 형평의 추구 등 사회적인 의무로서 공공서비스를 제공하는 것을 의미한다(이혜윤, 2013) 따라서 시민들과의 접촉이 많은 외근직을 선호하는 집단에서 공익몰입이 평균적으로 높게 나온 것은 긍정적으로 해석할 수 있다.

<표 5-27> 희망근무형태와 공공봉사동기의 인식차이

구분		평균	표준편차	t
공공정책 호감도	내근	3.25	0.79	- 2.82
	외근	3.36	0.77	
공익몰입	내근	3.99	0.57	- 4.32*
	외근	4.12	0.59	
동정	내근	3.97	0.62	- 4.15
	외근	4.11	0.58	
자기희생	내근	3.84	0.58	- 5.37
	외근	4.01	0.58	

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

4) 희망근무지와 공공봉사동기의 인식차이

희망근무지와 공공봉사동기의 인식차이를 살펴보면, 공공봉사동기의 하위변인 모두에서 통계적 유의미 하에서 차이를 나타냈다. 공공정책호감도와 공익몰입, 동정, 자기희생은 각각 $F=2.41(p<.01)$, $F=2.77(p<.001)$, $F=2.84(p<.001)$, $F=3.45(p<.001)$ 의 값을 보고하였다.

집단간 차이를 확인하기 위해 확인한 동질성 검정결과, 공공정책호감도와 자기희생은 Dunnett T3검정, 공익몰입과 동정은 Scheffe 분석을 실시하였다. 그 결과, 공익몰입, 동정, 자기희생에서 모두 집단간 차이는 유의수준 하에서 차이가 없는 것으로 나타났다. 하지만 공공정책 호감도의 경우, 서울 근무를 희망하는 집단과 경북지역을 희망하는 집단은 평균차가 .38(p<.05)로 유의수준 하에서 큰 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 서울근무를 희망하는 집단이 경북지역의 근무를 희망하는 집단보다 공공정책에 대한 호감도가 더 높은 것으로 해석할 수 있다.

<표 5-28> 희망근무지와 공공봉사동기의 인식차이

구분		평균	표준편차	F
공공정책 호감도	서울	3.45	0.83	2.41**
	부산	3.21	0.75	
	대구	3.09	0.73	
	인천	3.32	0.69	
	광주	3.29	0.87	
	대전	3.07	0.74	
	울산	3.09	0.55	
	경기	3.37	0.78	
	강원	3.32	0.87	
	충북	3.46	0.71	
	충남	3.41	0.66	
	전북	3.24	0.57	
	전남	3.43	0.85	
	경북	3.07	0.68	
	경남	3.27	0.84	
제주	2.80	0.86		
공익몰입	서울	4.07	0.64	2.77***
	부산	4.00	0.56	
	대구	3.79	0.62	
	인천	4.10	0.58	
	광주	4.07	0.60	
	대전	3.79	0.63	
	울산	3.94	0.53	

구분		평균	표준편차	F
	경기	4.12	0.55	
	강원	4.28	0.63	
	충북	4.09	0.48	
	충남	4.05	0.54	
	전북	4.08	0.67	
	전남	4.04	0.66	
	경북	3.93	0.60	
	경남	4.13	0.56	
	제주	3.78	0.66	
동정	서울	4.13	0.62	2.84***
	부산	3.90	0.57	
	대구	3.92	0.77	
	인천	4.02	0.62	
	광주	4.02	0.63	
	대전	3.72	0.64	
	울산	3.79	0.56	
	경기	4.14	0.53	
	강원	4.09	0.71	
	충북	3.94	0.47	
	충남	3.94	0.66	
	전북	4.10	0.49	
	전남	4.13	0.58	
	경북	4.09	0.55	
	경남	4.06	0.63	
	제주	3.78	0.33	
	자기희생	서울	3.99	
부산		3.90	0.49	
대구		3.79	0.56	
인천		3.99	0.57	
광주		3.71	0.75	
대전		3.59	0.65	
울산		3.73	0.51	
경기		4.00	0.57	
강원		4.14	0.64	

구분	평균	표준편차	F
충북	3.84	0.49	
충남	3.92	0.53	
전북	4.06	0.63	
전남	4.01	0.57	
경북	3.73	0.53	
경남	3.98	0.56	
제주	3.73	0.66	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

제4절 교육훈련 중요도

1. 교육훈련과정 중요도

1) 교육훈련 중요도에 대한 기술통계

교육훈련 중요도에 대해 살펴보면 다음 <표 5-29>와 같다.

평균값을 살펴보면 293기 신입경찰관들의 경우, 대부분의 신입경찰관들이 4.0이상의 평균값을 보고하고 있어 현재 중앙경찰학교에서 실시하고 있는 신입경찰관 교육훈련에 대해서는 입교전 대부분의 신입경찰관들이 중요하게 인지하고 있는 것으로 나타났다. 특히 실무과목에 대한 평균값은 4.76으로 가장 높게 중요도를 인식하는 것으로 확인되었으며, 상대적으로 음악, 영화감상, 개인 및 단체 체육을 포함한 문화체육 과목은 평균 4.44로 중요도를 낮게 지각하는 것으로 확인되었다.

<표 5-29> 교육훈련별 기술통계

구분	평균	표준편차	N
현장실습	4.75	0.54	1711
관계주도	4.73	0.53	
문화체육	4.44	0.70	
미래설계	4.59	0.59	
공직가치 및 교양교육	4.61	0.60	
법률과목	4.75	0.48	
실무과목	4.76	0.48	
술기과목	4.65	0.56	

2) 교육훈련 중요도에 대한 빈도분석

교육훈련 중요도에 따른 빈도분석은 다음 <표 5-30>과 같다.

입교전 신입경찰관들은 대부분의 교육훈련에 대한 중요도를 높게 인식하고 있는 것으로 확인되었다. 매우 중요하다에 대한 빈도가 가장 높은 비율로 확인된 과목은 현장실습 과목으로 전체의 78.8%가 매우 중요하다고 응답하였다. 반면에 매우 중요하다에 대한 빈도가 가장 낮은 과목은 문화체육 과목으로 전체의 54.5%가 매우 중요하다고 응답하였다.

<표 5-30> 교육훈련별 빈도분석

구분	매우 중요하지 않다	중요하지 않다	보통이다	중요하다	매우 중요하다
현장실습	6 (.4)	4 (.2)	43 (2.5)	310 (18.1)	1348 (78.8)
관계주도	4 (.2)	.	44 (2.6)	354 (20.7)	1309 (76.5)
문화체육	4 (.2)	11 (.6)	152 (8.9)	611 (35.7)	933 (54.5)
미래설계	1 (.1)	3 (.2)	74 (4.3)	533 (31.2)	1100 (64.3)
공직가치 및 교양교육	1 (.1)	3 (.2)	88 (5.1)	485 (28.3)	1134 (66.3)
법률과목	1 (.1)	1 (.1)	31 (1.8)	353 (20.6)	1325 (77.4)
실무과목	1 (.1)	2 (.1)	27 (1.6)	348 (20.3)	1333 (77.9)
술기과목	1 (.1)	3 (.2)	58 (3.4)	462 (27.0)	1187 (69.4)

2. 교육훈련 세부과목 중요도

1) 공직가치 및 교양과목

가) 공직가치 및 교양과목의 기술통계

공직가치 및 교양과목에 대한 세부 교과목들에 대해서 대부분의 신입경찰관들은 각 과목들이 중요하다고 인식하고 있는 것으로 나타났다. 특히 범죄피해자의 이해는 평균 4.69로 가장 높게 중요도를 지각한 것으로 확인되었다. 다음으로 중요도를 높게 지각한 과목은 사회적 약자 보호 및 다문화의 이해 과목으로 평균 4.65값을 보고 하였다. 반면에 국정철학 과목은 평균 4.15로 상대적으로 중요도를 낮게 인식하고 있는 것으로 확인되었다.

<표 5-31> 공직가치 및 교양과목의 기술통계

구분	최소값	최대값	평균	표준편차	N
국정철학	1	5	4.15	0.82	1711
공직윤리/부정청탁금지법	1	5	4.71	0.54	
역사의 이해	1	5	4.35	0.76	
사회적 약자 보호 및 다문화의 이해	2	5	4.65	0.57	
범죄피해자의 이해	2	5	4.69	0.53	
양성평등	1	5	4.41	0.74	
훈육지도	1	5	4.32	0.79	
사회봉사활동	1	5	4.49	0.65	
안보건학 및 명승지 답사	1	5	4.17	0.87	
경찰제식/체력단련	1	5	4.43	0.77	
기동훈련/공통활동	1	5	4.46	0.70	
마음건강 증진	2	5	4.57	0.63	

나) 공직가치 및 교양과목의 빈도분석

입교전 신입경찰관의 경우, 대부분의 경찰관들이 공직가치 및 교양과목에 대해서 중요하다고 인식하고 있는 것으로 나타났다. 특히, 공직윤리/부정청탁금지법 과목의 경우, 전체의 75.0%가 매우 중요하다고 보고하고 있어 신입경찰관들은 공직윤리와 부정청탁금지법이 앞으로의 경찰생활에서 매우 중요한 부분임을 인지하고 있는 것으로 확인되었다. 높은 중요도에도 불구하고, 국정철학에 대해서는 전체의 40.9%만이 매우 중요하다고 응답하여 상대적으로 가장 낮은 중요도를 나타내고 있다. 또한, 안보건학 및 명승지 답사 역시, 43.7%의 응답률을 보여 낮게 중요도를 지각하는 것으로 확인되었다.

〈표 5-32〉 공직가치 및 교양과목의 빈도분석

구분	매우 중요하지 않다	중요하지 않다	보통이다	중요하다	매우 중요하다
국정철학	1 (.1)	23 (1.3)	386 (22.6)	602 (35.2)	699 (40.9)
공직윤리/부정청탁금지법	2 (.1)	6 (.4)	47 (2.7)	373 (21.8)	1283 (75.0)
역사의 이해	4 (.2)	20 (1.2)	216 (12.6)	604 (35.3)	867 (50.7)
사회적 약자 보호 및 다문화의 이해	·	3 (.2)	69 (4.0)	459 (26.8)	1180 (69.0)
범죄피해자의 이해	·	5 (.3)	44 (2.6)	430 (25.1)	1232 (72.0)
양성평등	6 (.4)	19 (1.1)	169 (9.9)	582 (34.0)	935 (54.6)
훈육지도	5 (.3)	21 (1.2)	251 (14.7)	584 (34.1)	850 (49.7)
사회봉사활동	2 (.1)	4 (.2)	125 (7.3)	597 (34.9)	983 (57.5)
안보건학 및 명승지 답사	7 (.4)	48 (2.8)	335 (19.6)	573 (33.5)	748 (43.7)
경찰제식/체력단련	8 (.5)	26 (1.5)	176 (10.3)	506 (29.6)	995 (58.2)
기동훈련/공통활동	3 (.2)	16 (.9)	146 (8.5)	571 (33.4)	975 (57.0)
마음건강 증진	·	9 (.5)	104 (6.1)	503 (29.4)	1095 (64.0)

2) 법률과목

가) 법률과목의 기술통계

법률과목에 대해서는 헌법을 제외한 모두 과목들에 대한 중요도를 평균 4.5 이상으로 보고하고 있어 신입경찰관 대부분이 법률과목에 대한 교육훈련을 중요하게 인식하고 있는 것으로 확인되었다. 특히 형법과 형사소송법은 평균

4.76으로 가장 높게 중요도를 인식하고 있는 것으로 확인되었다. 상대적으로 헌법에 대해서는 평균 4.44로 낮게 중요도를 인식하는 것으로 나타났다.

<표 5-33> 법률과목의 기술통계

구분	최소값	최대값	평균	표준편차	N
경찰직용법	2	5	4.73	0.53	1711
민사 및 형사관계의 이해	2	5	4.56	0.62	
헌법	2	5	4.44	0.71	
형법(법학개론 포함)	1	5	4.76	0.50	
형사소송법	2	5	4.76	0.50	

나) 법률과목의 빈도분석

법률과목에 대한 중요도에 있어서 매우 중요하다고 응답한 비율은 전체의 50% 이상인 것으로 확인되었다. 특히, 형사소송법은 전체의 79.5%가 매우 중요하다고 응답하여 그 중요도에 대한 인식이 매우 높은 것으로 확인되었으며, 형법 역시 전체의 78.6%가 높게 중요도를 지각한 것으로 나타났다. 다만, 헌법의 경우 전체의 56.8%가 매우 중요하다고 인식하여 상대적으로 법률과목 내에서 낮게 중요도를 인식하는 것으로 확인되었다.

<표 5-34> 법률과목의 빈도분석

구분	매우 중요하지 않다	중요하지 않다	보통이다	중요하다	매우 중요하다
경찰직용법	.	3 (.2)	57 (3.3)	347 (20.3)	1304 (76.2)
민사 및 형사관계의 이해	.	4 (.2)	105 (6.1)	536 (31.3)	1066 (62.3)
헌법	.	6 (.4)	208 (12.2)	526 (30.7)	971 (56.8)
형법(법학개론 포함)	1 (.1)	3 (.2)	41 (2.4)	322 (18.8)	1344 (78.6)
형사소송법	.	4 (.2)	46 (2.7)	300 (17.5)	1361 (79.5)

3) 실무과목

가) 실무과목의 기술통계

실무과목 역시 앞선 교육훈련 과목들과 마찬가지로 평균 4.5이상을 보고하고 있어 대부분의 신입경찰관들이 과목의 중요도를 인식하고 있는 것으로 확인되었다. 평균 4.77이 가장 높은 평균값을 보이는데, 경찰관 직무집행법, 아동 및 청소년 등, 수사실무, 형사실무에서 가장 높은 값을 나타냈다. 반면에 경무실무에 대해서는 4.59의 상대적으로 낮은 평균값을 보고하고 있어 이 과목에 대한 중요도는 입교전 신입경찰관들에게는 높게 지각하지 않는 것으로 확인되었다.

<표 5-35> 실무과목의 기술통계

구분	최소값	최대값	평균	표준편차	N
경무실무	2	5	4.59	0.60	1711
정보통신	2	5	4.60	0.60	
경찰윤리 및 경찰사	1	5	4.61	0.62	
인권 및 감수성	2	5	4.69	0.54	
지역경찰	3	5	4.76	0.47	
경찰관 직무집행법	3	5	4.77	0.46	
풍속	2	5	4.66	0.55	
경범	1	5	4.67	0.54	
아동 및 청소년 등	3	5	4.77	0.46	
여성보호	2	5	4.73	0.48	
수사실무	2	5	4.77	0.46	
형사실무	2	5	4.77	0.47	
과학수사	1	5	4.64	0.56	
경비실무	2	5	4.65	0.56	
위기대응	1	5	4.69	0.53	
정보/보안/외사	2	5	4.64	0.56	
교통안전	3	5	4.72	0.50	
교통사고	2	5	4.71	0.50	

나) 실무과목의 빈도분석

입교전 신입경찰관들의 경우 수사실무 과목과 형사실무 과목, 아동 및 청소년 등에 대한 중요도 인식이 높은 것으로 확인되었다. 두 과목 모두 매우 중요하다고 응답한 비율이 전체의 78.5%로 나타났다. 반면에, 상대적으로 경무실무에 대한 매우 중요하다고 응답한 비율은 전체의 65.3%로 낮게 응답한 것으로 확인되었다. 다음으로 정보통신 과목 역시 전체의 65.6%로 중요도를 상대적으로 낮게 지각하는 것으로 확인되었다.

<표 5-36> 실무과목의 빈도분석

구분	매우 중요하지 않다	중요하지 않다	보통이다	중요하다	매우 중요하다
경무실무	.	3 (.2)	97 (5.7)	493 (28.8)	1118 (65.3)
정보통신	.	3 (.2)	93 (5.4)	492 (28.8)	1123 (65.6)
경찰윤리 및 경찰사	2 (.1)	8 (.5)	87 (5.1)	467 (27.3)	1147 (67.0)
인권 및 감수성	.	4 (.2)	60 (3.5)	390 (22.8)	1257 (73.5)
지역경찰	.	.	35 (2.0)	339 (19.8)	1337 (78.1)
경직법	.	.	30 (1.8)	326 (19.1)	1355 (79.2)
풍속	.	2 (.1)	60 (3.5)	455 (26.6)	1194 (69.8)
경범	1 (.1)	.	58(3.4)	438 (25.6)	1214 (71.0)
아동 및 청소년 등	.	.	27 (1.6)	341 (19.9)	1343 (78.5)
여성보호	.	2 (.1)	28 (1.6)	392 (22.9)	1289 (75.3)
수사실무	.	1 (.1)	25 (1.5)	342 (20.0)	1343 (78.5)
형사실무	.	1 (.1)	29 (1.7)	338 (19.8)	1343 (78.5)

구분	매우 중요하지 않다	중요하지 않다	보통이다	중요하다	매우 중요하다
과학수사	1 (.1)	·	63 (3.7)	478 (27.9)	1169 (68.3)
경비실무	·	1 (.1)	67 (3.9)	454 (26.5)	1188 (69.4)
위기대응	1 (.1)	1 (.1)	52 (3.0)	423 (24.7)	1234 (72.1)
정보/보안/외사	·	2 (.1)	66 (3.9)	475 (27.8)	1168 (68.3)
교통안전	·	·	39 (2.3)	396 (23.1)	1276 (74.6)
교통사고	·	1 (.1)	33 (1.9)	423 (24.7)	1254 (73.3)

4) 술기과목

가) 술기과목의 기술통계

술기과목²¹⁾은 이전 292기 대상으로는 실무과목에 포함되었던 과목들을 술기과목으로 따로 분류화하여 교육훈련이 설계되었다. 이 과목에 대해서 역시 평균 4.5 이상의 값을 보고하고 있어 중요하게 인식하고 있는 것으로 확인되었다. 상대적으로 무도는 4.71로 매우 높은 평균값을 보였으며, 순찰차/오토바이는 4.57로 낮은 평균값을 보고하였다.

<표 5-37> 술기과목의 기술통계

구분	최소값	최대값	평균	표준편차	N
경찰사격	1	5	4.65	0.60	1711
무도	1	5	4.71	0.54	
순찰차/오토바이	1	5	4.57	0.63	

21) 술기(述記)과목은 무술에 관한 훈련체계 및 직업과 관련된 특정 전문기술 등을 교육하는 과목을 의미.

나) 술기과목의 빈도분석

입교전 신입경찰관들의 경우, 무도는 전체의 75.1%가 매우 중요하다고 인식하였다. 반면에, 순찰차/오토바이 과목은 전체의 63.8%가 매우 중요하다고 응답한 것으로 나타났다.

<표 5-38> 술기과목의 빈도분석

구분	매우 중요하지 않다	중요하지 않다	보통이다	중요하다	매우 중요하다
경찰사격	1 (.1)	7 (.4)	83 (4.9)	416 (24.3)	1204 (70.4)
무도	1 (.1)	5 (.3)	56 (3.3)	364 (21.3)	1285 (75.1)
순찰차/오토바이	1 (.1)	4 (.2)	110 (6.4)	505 (29.5)	1091 (63.8)

제6장 분석결과 및 시사점

1) 입직동기

가) 분석결과

292기와 293기를 대상으로 실시한 입직동기는 동일 입직동기 문항으로 조사가 실시되었다. 직업안정성, 대시민서비스, 권력성, 경찰동경과 우연성의 5개 요인으로 구성된 문항은 최종 요인분석 결과, 292기와 293기 모두 경찰동경 요인이 제거되고 분석을 실시하였다.

평균값을 비교해보면, 292기는 대시민서비스가 평균 4.43으로 가장 높았으며, 우연성은 1.53으로 가장 낮은 평균값을 보고했으며, 293기 역시 대시민서비스가 평균 4.48로 가장 높은 평균값을 보고했다. 우연성은 1.64로 가장 낮은 평균값을 보여 292기와 293기 입직동기 평균값의 정도는 유사한 것으로 확인되었다.

다음으로 인구사회학적 변인과 입직동기와의 관계를 살펴보면, 성별에서는 292기만이 우연성에서 성별간의 인식차이가 통계적으로 유의미한 결과값을 보고하였다. 다음으로 연령과 입직동기의 인식차이를 살펴보면, 292기의 경우 대시민서비스에서만 연령별 차이가 있는 것으로 확인되었다. 반면에 293기는 권력성과 우연성에서 연령별로 통계적 유의미한 차이를 나타냈다. 결혼여부에서는 292기에서는 대시민서비스에서, 293기는 우연성에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 교육수준에서는 293기에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보고하고 있지 않지만 292기에서는 대시민서비스와 우연성에서 통계적 유의미한 차이를 나타냈다. 특히, 사후검정 결과, 대시민서비스는 집단 차이가 확인되지 않았지만 우연성에서는 대학원 이상 집단과 전문대 재학/졸업 집단 신입경찰관들이 우연하게 입직하게 된 동기 차이가 통계적 유의미 수준 하에서 큰 것으로

확인되었다. 전공계열에서는 292기는 직업안정성에서 통계적으로 유의미한 차이를 나타냈지만 293기에서는 전공별 차이는 확인되지 않았다. 출신지와 입직동기간의 차이를 살펴보면, 292기와 293기 모두 대시민서비스에서 통계적 유의미한 차이를 나타냈다. 또한, 두 기수 모두 사후검정 결과, 집단간 차이는 없는 것으로 확인되었다. 마지막으로 입직경로와 입직동기의 인식차이를 살펴보면, 292기는 대시민서비스와 우연성에서, 293기는 직업안정성과 우연성에서 통계적 유의미한 차이를 나타냈다.

다음으로는 희망진로와 입직동기 사이의 관계를 분석하였다. 첫째로 희망보직과 입직동기의 인식간의 차이가 있는지를 살펴보았다. 희망보직의 경우, 292기는 대시민서비스와 우연성에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였으며, 293기는 직업안정성과 우연성에서 차이를 나타냈다. 292기는 희망보직과 권력성, 우연성에서 통계적 유의미 하에서의 차이가 있는 것으로 확인되었다. 293기의 경우 직업안정성과 희망보직 간의 통계적으로 유의미한 차이를 나타냈다. 희망근무형태와 입직동기의 인식차이를 살펴보면, 292기의 경우, 대시민서비스와 우연성에서 통계적으로 유의미한 차이를 나타내고 있다. 반면에, 293기는 직업안정성과 우연성에서 유의미한 차이를 보인다. 292기는 외근직을 선호할수록, 대시민서비스가 높고, 내근직을 선호할수록 우연히 경찰에 입직했다는 점을 확인할 수 있었으며, 293기에서는 내근직을 더 선호할수록 직업안정성과 우연에 따른 경찰직 선택 동기가 높은 것으로 확인되었다. 마지막으로 희망근무지와 입직동기의 인식차이를 살펴보면, 292기는 대시민서비스에서, 293기는 대시민서비스와 우연성에서 통계적 차이를 보이는 것으로 확인되었다. 특히, 292기의 사후검정 결과, 부산 근무를 희망하는 집단이 서울 지역의 근무를 희망하는 집단보다 더 높게 대시민서비스 동기에 입각하여 경찰직을 선택한 것으로 확인되었다.

나) 입직동기 시사점

신입경찰관이 경찰에 입직하고자 하는데 영향을 미치는 동기는 한 가지 요인

에 의한 것이라고 단정할 수 없다. 이러한 측면에서 이 연구의 결과는 대시민 서비스와 우연성, 그리고 직업안정성의 다양한 영향을 확인하였다. 하지만 권력성에 입각한 경찰직 선택동기는 거의 확인되지 않는 것으로 확인되었다. 다만, 흥미로운 점은 292기의 희망진급계급과 입직동기 간의 인식차이에서 가장 높은 치안총감까지의 승진을 희망하는 집단일수록 권력성에 입각하여 경찰직을 선택했을 가능성이 높은 것으로 확인되었다는 점이다. 즉, 법집행 기관으로서의 경찰이라는 직업적 특성은 몇몇 신입경찰관들에게는 직업선택의 동기로도, 그리고 승진에 대한 열망에도 작용하는 주요 요인으로 추정해 볼 수 있다.

또한, 간단한 T-test 내지는 ANOVA 분석으로는 정확한 영향요인을 파악할 수는 없으나 희망보직형태를 볼 때, 내근직을 선호할수록 대시민서비스는 낮고, 직업안정성에 대한 추구하고 우연에 입각한 경찰직을 선택했을 가능성이 높은 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 시민들과의 접촉이 많은 외근직의 특성과 맞물려 특색있는 결과로 보여진다.

2) 공공봉사동기

가) 분석결과

선행연구를 바탕으로 구성된 공공봉사동기의 하위변인은 총 4개로 구성되었다. 공공정책 호감도와 공익몰입, 동정, 자기희생으로 구성되지만 292기의 경우 요인분석 결과에 따라 공익몰입 변인은 제외되었다.

각 변인의 평균값을 살펴보면 292기에서는 동정이 4.31의 평균값을 보여 가장 높은 것으로 확인되었으며, 자기희생이 3.94로 상대적으로 낮게 확인되었다. 293기의 경우 공익몰입이 4.08로 평균값이 가장 높았으며, 공공정책 호감도가 3.33으로 가장 낮은 것으로 확인되었다. 두 기수에서는 공공봉사동기에서 뚜렷한 평균값의 차이가 있는 것으로 확인되었다.

인구사회학적 변인과 공공봉사동기와의 관계를 살펴보면 성별에서는 292기와 293기 모두에서 통계적으로 유의미한 차이를 나타내지는 않았다. 반면에 연

령과 공공봉사동기와의 차이에서는 292기와 293기 모두 동정에 대한 동기가 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 확인되었다. 하지만 292기의 경우 20대가 293기의 경우는 30대 이상이 상대적으로 더 높게 동정 인식을 가진 것으로 확인되었다. 다음으로 결혼여부와와의 차이에서는 292기와 293기 모두 통계적으로 유의미한 차이를 나타내고 있지 않았다. 하지만 교육수준에서는 292기만이 공공정책 호감도와 동정적 동기에서 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 확인되었다. 특히, 사후검정 결과, 두 동기에 대한 집단간 차이가 있음을 확인하였다. 공공정책 호감도에 대해서는 전문대 재학/졸업 집단과 4년제 대학/졸업 집단간 평균차이가 가장 큰 것으로 확인되었다. 동정에 대한 동기는 전문대 재학/졸업 집단이 대학원 이상 집단과 가장 큰 차이를 나타내고 있는 것으로 확인되었다.

전공계열과 공공봉사동기에 대해서는 292기와 293기 모두 통계적으로 유의미한 차이는 확인되지 않았다. 출신지와와의 차이에서는 292기와 293기 모두 공공정책 호감도와 동정, 자기희생에서 통계적으로 유의미한 차이를 확인하였다. 293기의 경우, 공익몰입에서도 출신지와와의 차이가 있는 것으로 나타났다. 사후검정 결과, 292기는 집단간 차이를 보이지 않았다. 하지만 293기의 경우, 동정에 대한 동기는 출신지 별로 차이가 있는 것을 확인하였다. 경기지역과 대구지역 출신 집단이 가장 큰 차이를 보고하였으며, 대구지역 출신보다 경기지역 출신집단이 동정에 대한 동기가 더 높은 것으로 확인되었다. 입직경로별 차이는 292기의 경우 자기희생에서, 293기의 경우는 공공정책 호감도에서 통계적 유의미한 차이를 나타냈다.

다음으로 희망진로와 공공봉사동기 간의 차이를 살펴보았다. 우선, 희망보직과 공공봉사동기의 인식차이에서는 292기에서만 동정에서 차이를 보였으며, 희망진급 계급과 인식 차이에서는 292기와 293기 모두 차이를 보이지 않았다. 희망근무형태와의 차이에서는 292기에서는 통계적인 차이를 보이지 않았지만 293기에서는 공익몰입에서 차이가 있는 것을 확인하였다. 특히, 외근직을 선호할수록 내근직에 비해 공익몰입에 대한 동기가 높은 것을 확인할 수 있었다. 마지막으로 희망근무지와 공공봉사동기의 인식차이를 살펴보면, 292기는 동정

에서만, 293기는 동정을 제외한 나머지 변인들에서 인식차이가 있는 것을 확인하였다. 특히, 사후검정 결과, 292기는 서울지역 희망집단이 부산지역 희망집단보다 훨씬 더 많이 동정에 대한 동기가 있는 것으로 확인되었으며, 292기는 서울지역 희망집단이 경북지역 희망집단보다 더 높은 공공정책 호감도를 보이는 것으로 확인되었다.

나) 공공봉사동기 시사점

292기와 293기는 공공봉사동기에 대한 다양한 결과값을 보고하였다. 공통적인 결과치도 확인되었지만, 다른 특징들 역시 일부 확인되었다. 특히, 흥미로운 점은 희망근무지와 공공봉사동기 간의 인식차이에서 292기는 동정에 대한 동기만이, 293기는 동정에 대한 동기를 제외한 나머지 요인들에서 통계적으로 유의미한 차이를 보이는 점이다. 입직 시기가 다를 뿐 같은 해인 2017년에 입직하였음에도 구별되는 차이가 있는 것은 의미있는 결과라고 보여진다. 또한, 희망보직과 관련하여 293기의 결과는 흥미로운 결과를 제시하는데, 외근직을 선호할수록 공익몰입이 더 높은 것으로 나타났다. 공익몰입은 공공의 서비스를 제공하려는 의도나 동기라고 해석된다. 외근직일 경우 외부의 시민들과의 대면 횟수가 높을 수밖에 없는데, 이러한 결과값은 고무적이라 할 수 있다.

3) 교육훈련

가) 분석결과

292기와 293기는 교육훈련 커리큘럼에서 차이를 보였다. 우선 292기는 현장실습, 소통의 시간, 자기주도학습, 공직가치 및 교양교육, 법률과목과 실무과목으로 교육훈련이 구성되었으며, 293기는 현장실습, 관계주도, 문화체육, 미래설계, 공직가치 및 교양교육, 법률과목, 실무과목 그리고 술기과목으로 구성되었다. 292기들은 실무과목에 대한 중요도를 가장 높게 지각하였으며, 상대적으

로 자기주도학습에 대한 평균치는 낮게 확인되었다. 293기 역시 실무과목에 대한 중요도 인식이 가장 높은 것으로 확인되었으며, 상대적으로 공직가치 및 교양과목에 대한 중요도 인식은 낮은 것으로 확인되었다. 빈도분석 결과에서 ‘매우 중요하다’라고 응답한 비율이 가장 높은 과목의 경우, 292는 전체의 81.3%가 현장실습 과목이라고 답했으며, 293기 역시 78.8%로 현장실습 과목을 매우 중요하다고 인식한 것으로 확인되었다.

공직 가치 및 교양과목에 있어서 292기는 평균 4.76으로 범죄피해자의 이해를 중요한 과목으로 인식했으며, 상대적으로 제식훈련에 대해서는 3.87로 중요도를 낮게 인식하는 것으로 확인되었다. 293기 역시 평균 4.69로 범죄피해자의 이해를 중요한 과목으로 인식하였다. 반대로 평균 4.15값을 보인 국정철학은 중요도 인식이 가장 낮은 과목인 것으로 확인되었다. ‘매우 중요하다’고 응답한 비율은 과목별로 봤을 때, 292기와 293기 모두 범죄피해자의 이해를 가장 중요한 과목으로 응답했다.

법률과목은 과목이 292기와 293기가 동일한 과목구성으로 교육훈련이 실시되었다. 두 기수를 비교한 기준점이 되는 과목이라고 할 수 있다. 법률과목에 있어서 292기는 형사소송법을 평균값 4.75로 중요하게 인식했으며, 반대로 헌법에 대해서는 평균값 4.41로 상대적으로 낮게 중요성을 인식하고 있다. 293기 역시 형사소송법 과목에 대한 중요도 인식이 높았으며, 같은 평균값으로 형법 역시 중요하게 인식하는 것으로 나타났다. ‘매우 중요하다’고 응답한 비율은 292기는 전체의 77.6%가 응답한 형사소송법이며, 293기 역시 79.5%의 응답률로 형사소송법을 선택하였다.

실무과목에 있어서는 292기의 경우 4.82의 평균값을 보고한 경찰관 직무집행법 과목의 중요도가 높은 것으로 확인되었다. 반면에 평균값 4.51인 정보통신은 상대적으로 낮은 평균값을 보이는 것으로 확인되었다. 293기는 경찰관 직무집행법과 아동 및 청소년 등, 수사실무, 형사실무 과목에 대한 중요도가 평균값 4.77로 중요도를 높게 인식하고 있는 것으로 확인되었다. 상대적으로 경무실무에 대한 과목의 중요성은 낮게 지각하는 것으로 나타났다. ‘매우 중요하다’에 대한 응답은 전체의 83.0%가 응답한 경찰관 직무집행법이 가장 중요도가

높았으며, 지역경찰과 수사실무, 형사실무가 전체의 78.5% 응답하여 가장 중요도를 높게 인식하는 것으로 확인되었다.

292기와 달리 293기에서는 기존 실무과목에 포함되었던 경찰사격과 무도/체포술/체력평가, 순찰차/오토바이 과목을 술기과목으로 분류하여 교육훈련이 진행되었다. 이러한 술기과목에 대해서는 무도에 대한 중요도/체포술/체력평가에 대한 중요도가 상대적으로 높았으며, 순찰차/오토바이에 대해서는 중요도를 낮게 인식하였다. ‘매우 중요하다’의 응답에 대해서는 무도/체포술/체력평가가 전체의 75.1%로 가장 많이 응답했으며, 그 다음으로 순찰차/오토바이가 63.8%의 응답률을 보이며, 상대적으로 낮게 응답한 것으로 나타났다.

나) 교육훈련 중요도 시사점

교육훈련 중요도를 통해서 292기와 293기 모두 형사소송법 과목과 경찰관직무집행법에 대한 중요도를 공통적으로 매우 높게 지각하는 것으로 확인되었다. 또한, 공직가치 및 교양과목에 있어서도 범죄피해자의 이해에 대한 중요도를 높게 인식하고 있다. 이는 형사사법 기관 내에서 사각지대로 내몰려 있던 피해자에 대한 신입경찰관의 관심의 증대를 확인할 수 있었다는 점에서 긍정적인 결과라고 보여진다.

다만, 292기와 293기는 2017년 같은 해, 몇 개월 차이로 입직한 신입경찰관들이나 이러한 짧은 기간에도 불구하고 커리큘럼이 바뀌고 있다는 점은 여전히 중앙경찰학교 교육훈련과정이 불안정하다는 것을 의미한다. 또한, 293기에서 국정철학과 같은 과목은 당해 정부의 영향이므로 정치적 색채를 피할 수 없는 과목이라고 할 수 있다. 이러한 점에 대해서는 향후 커리큘럼에 대한 연구를 위해 파악하고 있어야 할 부분으로 보인다.

제7장 결론 및 정책적 제언

현재 경찰은 복잡한 환경변화에 따른 새로운 도전을 맞이하고 있다. 최근의 범죄는 다양화·복잡화되고 있으며, 또한 젠더논쟁으로까지 번지는 현재의 범죄는 기존의 양상과는 사뭇 다른 독특한 특성을 지니고 있다. 이러한 시점에서 새로운 경찰청장의 취임은 치안환경에 있어서 경찰의 주요한 역할을 기대해 볼 수 있는 기회가 아닐 수 없다. 뿐만 아니라, 이번 경찰청장은 “경찰이 수사의 주역으로 거듭날 것”을 주장하며, 검·경 수사권 독립에 대한 강력한 의지를 드러냈다. 이러한 시점에서 중요한 것은 경찰의 인사관리이다. 즉, 경찰이라는 조직과 경찰관 개인이 수사권을 독립하여 수행할 만한 능력을 가진 조직인가에 대한 의문에 답해줄 시기라는 것이다. 그러므로 역량을 보여야 하는 개개인의 경찰관들의 인사관리는 현 시점에서 무엇보다도 중요하다. 따라서 효율적인 인사관리를 위해서 다양한 요인들을 검토해야 하지만, 이 연구에서는 개인의 동기를 주요 인사관리의 요인으로 선정하여 연구를 실시하였다.

경찰의 역량을 대중에게 보여줄 수 있는 것은 대외적으로 보이는 단순한 경찰활동이 아닌 한 개인 경찰관의 일탈행동이다. 사소한 일탈행동이라도 일제 순사시절부터 이어온 경찰에 대한 불신은 대중들에게 더 크게 각인되고, 경찰 인식에 더 부정적으로 나타난다. 이러한 측면에서 경찰의 일탈행동을 파악하기 위한 선행 변인들을 파악하는 것은 중요하다. 기존에 이러한 변인들에 관한 많은 연구가 진행되어왔으나 이 연구에서는 주요 변인으로 입직동기를 선정하였으며, 공공부문의 종사자인 경찰관의 봉사동기인 공공봉사동기 역시 향후 개인의 경찰활동에 중요한 변인임으로 판단하였다. 또한, 한 개인의 경찰관이 향후 실무에 투입되고, 경찰활동을 하는 과정 속에서 영향을 미칠 요인으로 교육훈련을 선정하였다. 이러한 세 가지 변인들은 향후 경찰관의 인사관리를 위한 중요한 변인으로 파악하였으며, 이 연구의 주된 목적인 패널연구를 위한 구축의 시작점이 되는 변인들로 판단하였다.

앞서 서술된 연구의 목적에 따라 이 연구는 입직동기와 공공봉사동기, 교육훈련 중요도에 대한 연구를 실시하였다. 이미 중앙경찰학교에 입교한 291기를 대상으로 동일문항으로 구성된 설문을 실시하였으며, 현재는 후속단계인 2차와 3차 연구단계라고 할 수 있다. 설문방식은 온라인조사 방식을 활용하였으며, 입직동기 요인과 공공봉사동기, 교육훈련 중요도를 측정할 수 있는 구조화된 설문지를 활용하여 조사하였다. 분석결과는 최종적으로 292기 960명과 293기 1,711명으로 분석되었다.

결과에 관한 분석치는 앞서 서술한 분석결과 및 시사점에서 제시하였으므로 이 장에서는 한계점과 정책적 함의 및 향후 연구를 위한 제언을 제시한다.

우선 이 연구를 통한 한계점은 다음과 같다.

첫째, 전수조사라는 의미로 연구가 진행되었으나 완전한 전수조사를 진행하지는 못했다. 예산적 한계로 인해 대면설문이 아닌 Web Survey 방식을 실시하여 모든 신입경찰관들을 대상으로 설문을 실시하지 못했다는 한계가 있다. 이러한 측면에서 293기 인구사회학적 특성을 살펴보면 여성은 7명만이 연구에 투입되었다는 것을 알 수 있다. 이는 현재 젠더이슈가 화두인 시점에서 남녀 경찰관의 향후 인식차이를 이해하는데 한계점으로 제기될 수밖에 없다.

둘째, 공공봉사동기 문항에 대해서 292기의 경우는 요인분석결과 ‘공익몰입’ 문항이 제거되고 분석이 진행되었다. 반면에 293기에 대해서는 선행연구와 마찬가지로 4개의 변인들로 연구가 실시되었다. 경찰관이라면 응당 공공서비스를 제공하고자 하는 의도인 공익몰입이 중요함에도 불구하고 292기 대상으로 변인이 제거된 것은 아쉬운 결과를 내포할 수밖에 없다.

셋째, 패널데이터 구축을 위한 과정 중에 있으나 신입경찰관들을 대상으로 입직동기와 공공봉사동기, 교육훈련 중요도 이 세 가지 항목만을 질문한 것은 한계가 있다. 종단연구를 위해서는 입교전 개인의 정서상태를 파악하고 시간적으로 조직의 작용과 개인의 작용에 따라 달라지는 정서를 파악하는 것은 매우 중요한 일이다. 물론, 앞서 서술했던 것과 마찬가지로 이 연구에서는 예산과 인력의 한계점을 내포한 연구를 진행하고 있어 Web Survey 방식을 활용할 수밖에

에 없었다. Web Survey의 특성상 적은 양의 문항구성으로 조사가 실시될 수밖에 없지만 그럼에도 패널데이터 구축 과정에서 입직동기와 공공봉사동기, 교육훈련 중요도만으로 문항을 설계한 것은 향후 패널연구를 위해서는 한계점으로 제시할 수밖에 없다.

이 연구를 통한 정책적 함의 및 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 이 연구는 여전히 불완전한 입직동기라는 문항설계의 과정에 있다. 따라서 291기 대상으로 설계된 문항은 현재 292기와 293기를 대상으로 진행된 설문에서의 문항과는 차이가 있다. 선행연구들에서 ‘입직동기’라는 척도가 명확히 개발되지 않았고, 이러한 입직동기 역시 시간적 작용을 간과할 수 없기 때문이다. 김가은 외(2018)는 이러한 측면에서 292기와 293기를 포괄하여 입직동기에 대한 척도개발 및 타당화 연구를 실시하였다. 하지만, 이 연구에서도 경찰동경 문항은 요인분석 결과 제거되었다는 아쉬운 결과를 보고하였다. 따라서 294기 대상으로 실시할 후속연구에서는 경찰동경에 관한 보다 정밀한 문항설계가 뒤따라야 할 것이다.

둘째, 공공봉사동기의 경우 역시, 292기와 293기가 다른 변인들로 분석이 실시되었다. 292기에서 공익몰입 변인이 완전제거 되어 분석이 되었다는 점은 아쉬운 결과라고 할 수 있다. 하지만 앞서 입직동기와 마찬가지로 292기와 293기를 포괄하여 요인분석을 해보는 것도 의미있는 연구결과가 될 것으로 보인다.

셋째, 기존에 조사되지 않았던 개인의 사회적 정서 문항들을 구성하여 향후 조사를 실시하면 중·장기적인 패널데이터 구축에서 더 의미있는 결과값을 보고할 수 있을 것으로 보인다.

넷째, 이 연구는 패널연구를 위한 패널구축단계에서 실시된 연구이다. 따라서, 입직동기를 바탕으로 중단연구를 실시한 White 외(2010)의 연구와 같이, 입교전 입직동기가 향후 입직 후 어떻게 달라지는지, 또한 이러한 입직동기가 직무만족과 같은 요인에 어떻게 작용하는지를 파악하는 것은 향후 흥미로운 연구결과가 도출될 것으로 보인다.

다섯째, 교육훈련과정은 앞서 보았듯이 292기와 293기가 근소한 차이로 입교하였지만 커리큘럼이 다른 것을 확인하였다. 신입경찰관들을 대상으로 실시하는 교육과정은 교육과정이 어떻게 구성되어 있는가가 매우 중요하지만 앞서 보았듯이 ‘국정철학’과 같은 교양과목은 293기 대상으로 갑자기 등장한 과목이라고 할 수 있다. 이는 당시 정부의 정책기조에 따른 적용이라고 이해된다. 경찰이라는 조직은 때로는 ‘정부의 시녀’ 역할을 한다는 비판을 받고 있는 상황에서 정부의 정책기조에 따른 신입경찰관의 커리큘럼 변경은 문제점으로 지적할 수밖에 없다.

따라서 이 연구를 바탕으로 제시해야할 것은 중앙경찰학교의 현재 커리큘럼 설계 과정에 대한 실태분석이 필요하다는 점이다. 또한, 단순히 입교전 신입경찰관들을 대상으로 실시하는 교육과정의 중요도 인식을 넘어서 신입경찰관들을 대상으로 교육훈련 과정의 내용과 과목의 적합도, 교수요원의 강의의 질 등에 대한 질적연구 역시 병행된다면 향후 신입경찰관들을 위한 더 나은 커리큘럼을 구성하는데 도움이 될 것으로 보인다.

참 고 문 헌

I. 국내문헌

1. 단행본

- 경찰대학. (2007). 「경찰경무론」, 아산: 경찰대학.
- 김식현. (1999). 「인사관리론」, 서울: 무역경영사.
- 박재풍. (2017). 「한국경찰의 개인 및 조직특성에 관한 패널연구 I」. 치안정책연구소.
- 송지준. (2012). 「논문작성에 필요한 SPSS/AMOS 통계분석방법」, 경기: 21세기사.
- 이황우·조병인·최응렬. (2007). 「경찰학개론」, 서울: 법문사.
- 중앙경찰학교. (2017). 「중앙경찰학교 30年史 1987-2017」, 충주: 중앙경찰학교.
- 한덕용. (2004). 「인간의 동기심리」. 서울: 박영사.

2. 논문

- 고수일·한주희. (2002). “자율성, 과정피드백 및 결과피드백과 동기요인이 직무관련노력에 미치는 차별적 영향력에 대한 연구”, 「조직과 인사관리 연구」, 26(3): 251-272.
- 김가은·박재풍·박주혁. (2018). “신임경찰관의 입직동기에 관한 측정도구 개발 및 타당화 연구”. 「한국공안행정학회보」, 27(3): 9-40.

- 김무형. (2009). 한국 경찰조직의 신입순경 교육훈련제도 개선방안에 관한 연구. 「박사학위논문」, 대구: 계명대학교 대학원.
- 김상목. (2003). “공공서비스동기와 내적 보상의 중요성에 대한 탐색적 연구”. 「한국행정논집」, 15(4): 771-790.
- . (2005). “공직 선택동기와 공무원의 행태”. 「한국행정연구」, 14(2): 297-325.
- . (2014). “사회문화와 공공봉사동기”, 「한국정책과학학회보」, 18(4): 1-26.
- 김서용·조성수·박병주. (2010). “공직동기 (PSM)의 선행요인: 사회화 요인의 비교분석”. 「한국행정학보」, 44(1): 147-177.
- 김수정·김연수. (2009). “신입순경 교육훈련의 효과성제고 방안-교육기간과 교육인프라를 중심으로-”. 「한국경찰학회보」, 22: 5-35.
- 김연수·김수정. (2010). “신입순경의 입직동기와 기대사회화의 관계에 관한 연구”. 「한국경찰학회보」, 12(2): 89-122.
- 김연수. (2010). “신입순경의 개인적 특성과 교육훈련 특성이 교육만족도에 미치는 영향”. 「한국경찰연구」, 9(3): 3-36.
- 김영미·김성섭·박혜정. (2009). “항공사 승무원의 직업선택동기 성취정도가 전반적인 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향”. 「호텔경영학연구」, 19(4): 177-199.
- 노민경. (2007). 호텔 종사원 서비스교육 평가연구. 「박사학위논문」, 경기: 경기대학교 대학원.
- 민경선. (2012). 신입경찰 교육만족도에 대한 영향요인 연구: 교육이수자의 회고적 인식을 중심으로. 「석사학위논문」, 서울: 서울대학교 행정대학원.
- 박수진. (2006). 항공사 객실승무원의 교육훈련과 자기개발에 대한 인식이 자긍심, 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. 「석사학위논문」, 서울:

- 경희대학교 관광대학원.
- 박재풍. (2009). 신입경찰관의 입직동기와 교육훈련 만족도에 관한 연구. 「박사학위논문」, 서울: 동국대학교 대학원.
- 배상흠. (2015). 경찰 교육훈련 강화 방안에 관한 연구: -호신·체포술을 중심으로-. 「박사학위논문」, 경기: 한세대학교 대학원.
- 배철수. (2015). 한국 신입경찰공무원 교육훈련제도의 개선방안에 관한 연구. 「박사학위논문」, 경기: 한세대학교 대학원.
- 손명구. (2007). 우리나라 지방직 공무원의 공공봉사동기에 관한 경험적 연구: 서울시 서초구청공무원들을 중심으로. 「박사학위논문」. 서울: 서울산업대학교 IT 정책전문대학원.
- 송성화. (2015). 목표보호성과 조직행태: 조직몰입, 직무만족, 공직봉사동기에 미치는 영향을 중심으로. 「박사학위논문」, 서울: 서울대학교 대학원.
- 신지애. (2018). 대학생의 미래인식과 진로준비행동에 따른 군집유형과 관련 요인 탐색. 「석사학위논문」, 서울: 건국대학교 교육대학원.
- 신황용. (2011). 공공조직 조직성과의 결정요인에 관한 연구: 공직동기, 신분불안, 직무만족을 중심으로. 「박사학위논문」, 서울: 한양대학교 대학원.
- 신황용·이희선. (2012). “공공조직 조직성과의 결정요인에 관한 연구: 공직동기, 신분불안, 직무만족을 중심으로”. 「행정논집」, 50(1): 1-35.
- 유영현. (2004). 경찰공무원의 채용과정 및 교육훈련에 관한 연구. 「인적자원관리연구」, 10: 21-35.
- 이근주. (2005). “PSM 과 공무원의 업무 성과”. 「한국사회와 행정연구」, 16(1), 81-104.
- 이상원, “한국 신입경찰관의 입직동기와 직무태도가 경찰활동 의도에 미치는 영향에 관한 연구”, 한국공안행정학회보, 11(1): 2001.
- 이상원·주재진. (2010). “경찰공무원의 가치체계와 직무태도의 관계에서 입직

- 동기의 매개효과”. 「한국경찰학회보」, 26: 145-171.
- 이정기. “중앙경찰학교의 신입경찰관 교육내용과 성과에 관한 고찰”. 「치안정책연구」, 31(3): 277-310.
- 이종복. (1997). “경찰관의 지원동기와 직무만족과의 관계에 관한 조사연구”, 「한국공안행정학회보」, 6: 253-294.
- 이태진. (2003). 현지인 근로자의 가치관에 대한 한국인 관리자의 인식변화에 관한 종단적 연구: 인도네시아 진출기업 사례분석. 「박사학위논문」, 경기: 아주대학교 대학원.
- 이혜윤. (2014). “공공봉사도익(PSM)와 공공성이 국민과 정부에 대한 반응성에 미치는 영향: 공공기관 종사자들의 인식을 중심으로”. 「한국인사행정학회보」, 13(3): 355-383.
- 임한성. (2017). 경찰관리자 교육훈련특성이 학습전이에 미치는 영향. 「박사학위논문」, 용인: 용인대학교 대학원.
- 정민재. (2012). 공공봉사동기(PSM)에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 국립 경찰대학생을 중심으로. 「석사학위논문」, 서울: 서울대학교 행정대학원.
- 정치원. (2015). 신입경찰 교육생의 경찰윤리 강화방안에 관한 연구: 신입경찰 교육훈련을 중심으로. 「석사학위논문」, 경기: 한세대학교 법무대학원.
- 조호대·박재풍. (2008). “신입경찰관의 입직동기”. 「한국콘텐츠학회」 8(12): 283-290.
- 주재진. (2008). “경찰공무원의 입직동기가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구”. 「한국경찰학회보」, (16): 223-243.
- 최윤정. (2013). 공공서비스동기(PSM)와 심리상태가 직무태도에 미치는 영향: 지방이전 대상 공공기관 구성원들을 중심으로. 「박사학위논문」, 서울: 성균관대학교 대학원.

- 최응렬. (1998). “경찰교육훈련에 관한 연구-신입교육과정을 중심으로. 「형사정책」, 10: 407-442.
- 최준선. (2014). 한국 경찰무도 교육훈련제도의 개선방안에 관한 연구. 「박사학위논문」, 경기: 한세대학교 대학원.
- 표선영. (2009). 경찰관의 입직동기와 이직의도에 관한 연구. 「석사학위논문」, 서울: 서울대학교 행정대학원.
- 한상암. (1996). 한국경찰관의 인성적 특성에 관한 실증적 연구. 「박사학위논문」, 서울: 동국대학교 대학원.
- 한형우. (2007). 경찰의 교육훈련 개선방안 연구: 신입순경들의 교육만족도 조사를 중심으로. 「석사학위논문」, 서울: 연세대학교 행정대학원.
- 허희영. (2010). 공무원 지원자들의 직업선택 동기에 관한 연구 : 공무원 7, 9급 지원자들을 중심으로. 「석사학위논문」, 서울: 서울과학기술대학교 대학원.
- Delgerjargal Tsanjid. (2012). 몽골 공무원 공공봉사동기와 혁신행동의 관계에 관한 연구: 상사신뢰·직무특성의 조절효과를 중심으로. 「박사학위논문」, 경기: 단국대학교 대학원.

II. 외국문헌

1. 단행본

- Deci, E. L. (1975). *Intrinsic Motivation*, NY: Plenum Press.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Psychological Assessment Resources.
- Jones, E. E., & Gerard, H. (1967). *Foundations of social psychology*. England, Wiley: Oxford.

Neulinger, J. (1980). To leisure: An introduction. To leisure: an introduction.

Perry, J. L., & Hondeghem, A. (Eds.). (2008). Motivation in public management: The call of public service. Oxford University Press on Demand.

Werther, W. B., & Davis, K. (1989). Human resources and personnel management. Harper San Francisco.

2. 논문

Brewer, G. A., & Selden, S. C. (1998). Whistle blowers in the federal civil service: New evidence of the public service ethic. *Journal of public administration research and theory*, 8(3), 413-440.

Brewer, G. A., Selden, S. C., & Facer II, R. L. (2000). Individual conceptions of public service motivation. *Public administration review*, 60(3), 254-264.

Camilleri, E. (2007). Antecedents affecting public service motivation. *Personnel review*, 36(3), 356-377.

Crewson, P. E. (1997). Public-service motivation: Building empirical evidence of incidence and effect. *Journal of public administration research and theory*, 7(4), 499-518.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1992). The initiation and regulation of intrinsically motivated learning and achievement. *Achievement and motivation: A social-developmental perspective*, 9-36.

_____ (2000). The " what" and " why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268.

- Fogarty, T. J., & Dirsmith, M. W. (2001). Organizational socialization as instrument and symbol: An extended institutional theory perspective. *Human Resource Development Quarterly*, 12(3), 247-266.
- Gerard, H. M., Smith, W. R., Jones, W. R., & Harrington, J. B. (1973). The design and applications of highly dispersive acoustic surface-wave filters. *IEEE Transactions on Microwave Theory and Techniques*, 21(4): 176-186.
- Kim, S., & Vandenabeele, W. (2010). A strategy for building public service motivation research internationally. *Public administration review*, 70(5), 701-709.
- Lester, D. (1983). Why do people become police officers: A study of reasons and their predictions of success. *Journal of Police Science and Administration*, 11(2), 170-174.
- Naff, K. C., & Crum, J. (1999). Working for America: Does public service motivation make a difference?. *Review of public personnel administration*, 19(4), 5-16.
- Moon, B., & Hwang, E. G. (2004). The reasons for choosing a career in policing among South Korean police cadets. *Journal of Criminal Justice*, 32(3), 223-229.
- Mortimer, J. T., & Lorence, J. (1979). Work experience and occupational value socialization: A longitudinal study. *American Journal of Sociology*, 84(6), 1361-1385.
- Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2007a). The role of organizations in fostering public service motivation. *Public administration review*, 67(1), 40-53.
- _____ (2007b). Finding workable levers

- over work motivation: Comparing job satisfaction, job involvement, and organizational commitment. *Administration & Society*, 39(7), 803-832.
- Pandey, S. K., Wright, B. E., & Moynihan, D. P. (2008). Public service motivation and interpersonal citizenship behavior in public organizations: Testing a preliminary model. *International Public Management Journal*, 11(1), 89-108.
- Panagiotis, M., Alexandros, S., & George, P. (2014). Organizational culture and motivation in the public sector. the case of the city of zografou. *Procedia Economics and Finance*, 14, 415-424.
- Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The motivational bases of public service. *Public administration review*, 367-373.
- Perry, J. L. (1996). Measuring public service motivation: An assessment of construct reliability and validity. *Journal of public administration research and theory*, 6(1), 5-22.
- Raganella, A. J., & White, M. D. (2004). Race, gender, and motivation for becoming a police officer: Implications for building a representative police department. *Journal of criminal justice*, 32(6), 501-513.
- Rainey, H. G., & Steinbauer, P. (1999). Galloping elephants: Developing elements of a theory of effective government organizations. *Journal of public administration research and theory*, 9(1), 1-32.
- Tarng, M. Y., Hsieh, C. H., & Deng, T. J. (2001). Personal background and reasons for choosing a career in policing: An empirical study of police students in Taiwan. *Journal of Criminal Justice*, 29(1), 45-56.

- White, M. D., Cooper, J. A., Saunders, J., & Raganella, A. J. (2010). Motivations for becoming a police officer: Re-assessing officer attitudes and job satisfaction after six years on the street. *Journal of Criminal Justice*, 38(4), 520-530.
- Wright, B. E. (2007). Public service and motivation: Does mission matter?. *Public administration review*, 67(1), 54-64.
- Wu, Y., Sun, I. Y., & Cretacci, M. A. (2009). A study of cadets' motivation to become police officers in China. *International journal of police science & management*, 11(3), 377-392.

Ⅲ. 기타

- 경향신문. (2017.9.22.) “자살하는 경찰관이 순직 경찰관보다 많아”
http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?artid=201709221126001. 2018.11.26.검색

[부록1] 292기 설문지

한국경찰공무원 개인 및 조직특성에 관한 패널연구

안녕하십니까? 저는 『한국 경찰공무원 개인 및 조직특성에 관한 패널연구』를 수행하는 치안정책연구소 연구관 박재풍, 김기헌입니다.

본 연구는 경찰공무원들(일반, 경대, 간후보 등)에 대하여 입직 및 이후 보직·승진·발령 등 이동경로 및 인구사회학적 특성에 따른 가치관과 의식구조 변화 추이에 대한 종단적 기초자료 수집을 위한 것입니다.

본 연구는 창경 이후, 한국 경찰에 근무하는 경찰집단 구성원에 대한 기본적인 자료를 수집하는 최초의 연구이고, 연구가 정착될 경우 향후에는 효과적·합리적·과학적 인사 및 조직관리를 할 수 있을 것으로 예상되며, 한국 경찰에 맞는 경찰정책목표 수립과 정책수단 선택에 기여할 것입니다.

본 설문은 경찰 패널데이터 구축을 위한 첫 단계로서 여러분의 입직동기, 교육훈련 중요도 등을 측정하는 것입니다.

또한 응답하신 내용은 통계법 제33조와 개인정보보호법에 따라 절대적으로 비밀이 보장되며, 조사내용은 통계 및 연구 목적으로만 이용될 것입니다. 이 연구는 경찰의 미래가 달린 연구로서, 여러분의 협조가 매우 필요합니다. 여러분이 퇴직하실 때 까지 이 연구는 계속 진행되며, 1년에 1번 꼴로 여러분의 생애전반을 연구할 것입니다.

많이 바쁘시겠지만 한국 경찰의 미래발전과 구성원인 여러분을 위한 체계적·과학적 연구를 위하여 정확도 높은 설문조사가 될 수 있도록 정성껏 답변해 주시면 감사하겠습니다. 귀하의 건강과 행운을 기원합니다.

※ 다음은 경찰에 지원한 이유에 대한 설문항목입니다.

1. 사람들은 다양한 이유로 경찰직에 지원을 합니다. 다음은 귀하가 경찰에 지원한 동기(입직동기)에 대한 문항입니다. 각각의 문항에 대해 귀하의 생각을 가장 잘 나타낸 것에 체크하여 주십시오.

항 목	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
범죄와 싸울 수 있어서	①	②	③	④	⑤
항상 경찰이 되고 싶어서	①	②	③	④	⑤
경찰관의 권한과 권위 때문에	①	②	③	④	⑤
시민에게 치안서비스를 제공할 수 있어서	①	②	③	④	⑤
경찰제복이 멋있고 경찰직을 동경하여서	①	②	③	④	⑤
근무환경 및 근무조건이 좋아서	①	②	③	④	⑤
신분보장이 되는 공무원이어서	①	②	③	④	⑤
우연한 기회에 경찰시험을 치렀는데 합격해서	①	②	③	④	⑤
공정한 승진기회가 있어서	①	②	③	④	⑤
안정적인 보수를 기대할 수 있어서	①	②	③	④	⑤
가족이나 친구의 권유로	①	②	③	④	⑤
경찰업무 자체가 흥미롭고 모험적이어서	①	②	③	④	⑤
시민들을 도울 기회를 가지고 싶어서	①	②	③	④	⑤
경찰은 공권력의 상징이라서	①	②	③	④	⑤
시민들의 권리를 보호할 수 있어서	①	②	③	④	⑤
다른 직업을 가지고 싶었으나 경찰 시험에만 붙어서	①	②	③	④	⑤
군대식 계층구조(예: 계급, 명령체계 등)가 맞는 것 같아서	①	②	③	④	⑤

공무원 연금제도가 있어서	①	②	③	④	⑤
경찰직이 사회적으로 위신이 높아서	①	②	③	④	⑤
사회질서 확립 등 법집행을 하므로	①	②	③	④	⑤
마땅히 대체할 만한 직업이 없어서	①	②	③	④	⑤
다른 직업을 선택하기 위한 경험을 쌓기 위해	①	②	③	④	⑤
다른 직업은 별다른 매력이 없어서	①	②	③	④	⑤
같이 일하는 사람과의 좋은 동지애가 기대되서	①	②	③	④	⑤
안정된 직업(직장)이므로	①	②	③	④	⑤
은퇴후 인생설계를 잘 할 수 있어서	①	②	③	④	⑤
직무 자율성이 보장되므로	①	②	③	④	⑤
경찰업무가 다양하고 새롭기 때문에	①	②	③	④	⑤

2. 다음은 공공봉사동기(Public Service Motivation)와 관련된 질문입니다. 각각의 문항에 대해 귀하의 경험과 생각을 가장 잘 나타낸 곳에 체크하여 주십시오.

항 목	매우 중요 하지 않다	중요 하지 않다	보통	중요 하다	매우 중요 하다
개인적인 성취보다 사회에 대한 공헌이 중요하다.	①	②	③	④	⑤
사회적 혜택을 받지 못한 사람들의 어려움에 별로 가슴 아파하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
대부분의 사회(복지)정책은 중요하다.	①	②	③	④	⑤
공경에 처한 사람들을 보면 불쌍하다는 생각이 든다.	①	②	③	④	⑤
개인적인 일보다 의무가 중요하다.	①	②	③	④	⑤
선행을 하는 것보다 돈을 버는 것이 더 중요하다.	①	②	③	④	⑤

애국심은 타인의 복지를 돌보는 것을 포함한다.	①	②	③	④	⑤
내가 하는 일의 대부분은 사회적 대의를 위한 것이다.	①	②	③	④	⑤
내가 개인적으로 알지 못하는 사람들의 복지에 대하여 별로 생각하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
정치에 대하여 부정적인 인상을 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤
타인을 위한 봉사는 금전적 보상과 무관하게 기분이 좋다.	①	②	③	④	⑤
사람들은 서로에게 의지하고 산다.	①	②	③	④	⑤
지역사회에서 일어나고 있는 일에 대하여 별 관심이 없다.	①	②	③	④	⑤
사회로부터 받은 것 보다 많은 것을 사회에 환원해야 한다.	①	②	③	④	⑤
다른 사람을 돕기 위해 손해를 감수한다.	①	②	③	④	⑤
사적인 이득과 무관하게 지역사회에 봉사한다.	①	②	③	④	⑤
자신의 문제해결을 위하여 스스로 노력하지 않는 사람은 동정할 필요가 없다.	①	②	③	④	⑤
사회의 선을 위하여 자신을 희생한다.	①	②	③	④	⑤
정책과정에서 발생하는 거래관계를 받아들일 수 없다.	①	②	③	④	⑤
의미있는 공공봉사를 중요시 생각한다.	①	②	③	④	⑤
정치인들을 별로 좋아하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
공무원은 사익에 반할지라도 사회 전체적으로 최선인 공익을 위해서 일해야 한다.	①	②	③	④	⑤
공공봉사는 시민의 의무이다.	①	②	③	④	⑤
내가 지지하는 사회(복지)정책은 별로 없다.	①	②	③	④	⑤

※ 다음은 귀하의 교육훈련 중 교육과정에 관련된 문항입니다.

3. 귀하께서는 신입경찰관으로 중앙경찰학교에 입교를 하게 되었습니다. 중앙경찰학교에서 교육훈련을 통하여 경찰로서 갖추어야 할 기본자세 정립과 전문성을 쌓게 되는데요, 이러한 교육훈련 중 현장실습이 얼마나 중요(기대하는 정도)하다고 생각하십니까?

매우 중요 하지 않다	중요하지 않다	보통이다	중요 하다	매우 중요 하다
①	②	③	④	⑤

4. 귀하께서는 신입경찰관으로 중앙경찰학교에 입교를 하게 되었습니다. 중앙경찰학교에서 교육훈련을 통하여 경찰로서 갖추어야 할 기본자세 정립과 전문성을 쌓게 되는데요, 이러한 교육훈련 중 소통의 시간(참여, 창의성, 리더십)이 얼마나 중요(기대하는 정도)하다고 생각하십니까?

매우 중요 하지 않다	중요하지 않다	보통이다	중요 하다	매우 중요 하다
①	②	③	④	⑤

5. 귀하께서는 신입경찰관으로 중앙경찰학교에 입교를 하게 되었습니다. 중앙경찰학교에서 교육훈련을 통하여 경찰로서 갖추어야 할 기본자세 정립과 전문성을 쌓게 되는데요, 이러한 교육훈련 중 자기주도 학습(관계, 비전형성 및 e러닝)이 얼마나 중요(기대하는 정도)하다고 생각하십니까?

매우 중요 하지 않다	중요하지 않다	보통이다	중요 하다	매우 중요 하다
①	②	③	④	⑤

6. 귀하께서는 신입경찰관으로 중앙경찰학교에 입교를 하게 되었습니다. 중앙경찰학교에서 교육훈련을 통하여 경찰로서 갖추어야 할 기본자세 정립과 전문성을 쌓게 되는데요, 이러한 교육훈련 중 공직가치 및 교양교육이 얼마나 중요(기대하는 정도)하다고 생각하십니까?

매우 중요 하지 않다	중요하지 않다	보통이다	중요 하다	매우 중요 하다
①	②	③	④	⑤

7. 다음은 여러분이 중앙경찰학교에 입교하여 배우게 되실 공직가치 및 교양과목입니다. 귀하께서는 다음의 각각의 교육과목(과정)이 앞으로 경찰 생활을 위해 얼마나 중요(기대하는 정도)하다고 생각하십니까?

항 목	매우 중요 하지 않다	중요 하지 않다	보통	중요 하다	매우 중요 하다
역사의 이해	①	②	③	④	⑤
사명감 특강(눈높이 공감치안 등)	①	②	③	④	⑤
사회적 약자 보호 및 다문화의 이해	①	②	③	④	⑤
범죄피해자의 이해(정책제도, 지원사례)	①	②	③	④	⑤
양성평등, 성희롱 및 성폭력 예방	①	②	③	④	⑤
성매매방지	①	②	③	④	⑤
인권특강	①	②	③	④	⑤
민원응대	①	②	③	④	⑤
훈육지도	①	②	③	④	⑤
사회봉사활동	①	②	③	④	⑤
안보건학 및 명승지 답사	①	②	③	④	⑤
경찰정신 및 체력	①	②	③	④	⑤
제식훈련	①	②	③	④	⑤
마음건강 증진	①	②	③	④	⑤

8. 귀하께서는 신입경찰관으로 중앙경찰학교에 입교를 하게 되었습니다. 중앙경찰학교에서 교육훈련을 통하여 경찰로서 갖추어야 할 기본자세 정립과 전문성을 쌓게 되는데요, 이러한 교육훈련 중 법률과목이 얼마나 중요(기대하는 정도)하다고 생각하십니까?

매우 중요하지 않다	중요하지 않다	보통이다	중요 하다	매우 중요 하다
①	②	③	④	⑤

9. 다음은 여러분이 중앙경찰학교에 입교하여 배우게 되실 법률과목입니다. 귀하께서는 다음의 각각의 교육과목(과정)이 앞으로 경찰생활을 위해 얼마나 중요(기대하는 정도)하다고 생각하십니까?

항 목	매우 중요하지 않다	중요하지 않다	보통	중요하다	매우 중요하다
경찰작용법	①	②	③	④	⑤
민사 및 형사관계의 이해	①	②	③	④	⑤
헌법	①	②	③	④	⑤
형법(법학개론 포함)	①	②	③	④	⑤
형사소송법	①	②	③	④	⑤

10. 귀하께서는 신입경찰관으로 중앙경찰학교에 입교를 하게 되었습니다. 중앙경찰학교에서 교육훈련을 통하여 경찰로서 갖추어야 할 기본자세 정립과 전문성을 쌓게 되는데요, 이러한 교육훈련 중 실무과목이 얼마나 중요(기대하는 정도)하다고 생각하십니까?

매우 중요 하지 않다	중요하지 않다	보통이다	중요 하다	매우 중요 하다
①	②	③	④	⑤

11. 다음은 여러분이 중앙경찰학교에 입교하여 배우게 되실 실무과목입니다. 귀하께서는 다음의 각각의 교육과목(과정)이 앞으로 경찰생활을 위해 얼마나 중요(기대하는 정도)하다고 생각하십니까?

항 목	매우 중요 하지 않다	중요 하지 않다	보통 이다	중요 하다	매우 중요 하다
경무실무	①	②	③	④	⑤
정보통신	①	②	③	④	⑤
경찰윤리1(성격탐구, 대인관계)	①	②	③	④	⑤
경찰윤리2(윤리, 예절, 인권, 경찰사)	①	②	③	④	⑤
경찰관직무집행법	①	②	③	④	⑤
지역경찰 · 초동조치	①	②	③	④	⑤
풍속업소단속	①	②	③	④	⑤
경범죄, 즉결심판	①	②	③	④	⑤
112 종합실습	①	②	③	④	⑤
수사실무	①	②	③	④	⑤
형사실무	①	②	③	④	⑤
과학수사실무	①	②	③	④	⑤
경비실무, 위기대응(응급처치)	①	②	③	④	⑤

정보·보안·외사	①	②	③	④	⑤
교통안전	①	②	③	④	⑤
교통사고	①	②	③	④	⑤
경찰사격	①	②	③	④	⑤
무도·체포술	①	②	③	④	⑤
112순찰차·이륜자동차	①	②	③	④	⑤

※ 다음은 인구사회학적 특성에 관한 문항입니다.

12. 귀하의 성별

- ① 남성 ② 여성

13. 귀하의 연령은? (만으로 표기하세요.)

만()세

14. 귀하의 입직경로는?

- ① 일반공채 ② 전의경 ③ 사이버수사 ④ 범죄분석 ⑤ 보안사이버 ⑥
경찰특공대 ⑦ 선박안전 ⑧ 항공 ⑨ 무도 ⑩ 화약 ⑪ 정보화장비

15. 귀하의 출신지는?

- ① 서울 ② 부산 ③ 대구 ④ 인천 ⑤ 광주 ⑥ 대전 ⑦ 울산 ⑧ 경기 ⑨ 강
원 ⑩ 충북 ⑪ 충남 ⑫ 전북 ⑬ 전남 ⑭ 경북 ⑮ 경남 ⑯ 제주

16. 귀하가 원하는 근무지역은?

- ① 서울 ② 부산 ③ 대구 ④ 인천 ⑤ 광주 ⑥ 대전 ⑦ 울산 ⑧ 경기 ⑨ 강
원 ⑩ 충북 ⑪ 충남 ⑫ 전북 ⑬ 전남 ⑭ 경북 ⑮ 경남 ⑯ 제주

17. 귀하가 퇴임 전까지 어느 계급까지 진급할 수 있다고 생각하십니까?

- ① 순경 ② 경장 ③ 경사 ④ 경위 ⑤ 경감 ⑥ 경정 ⑦ 총경 ⑧ 경무관 ⑨ 치안감 ⑩ 치안정감 ⑪ 치안총감

18. 귀하가 원하는 보직(기능)은?

- ① 경무·인사·기획 ② 생활안전 ③ 수사 ④ 형사 ⑤ 경비 ⑥ 교통 ⑦ 정보 ⑧ 보안 ⑨ 홍보 ⑩ 외사 ⑪ 감사 ⑫ 정보통신

19. 귀하가 원하는 근무형태는?

- ① 내근 ② 외근

20. 귀하의 결혼여부는?

- ① 미혼 ② 기혼

21. 귀하의 교육수준은?

- ① 고등학교 졸업 ② 전문대 재학/졸업 ③ 4년제 대학 재학/졸업 ④ 대학원 이상

22. 귀하의 전공계열은?

- ① 인문계열 ② 사회계열 ③ 자연계열 ④ 이공계열 ⑤ 예체능계열 ⑥ 기타(고졸, 융합계열 등)

[부록2] 293기 설문지

한국경찰공무원 개인 및 조직특성에 관한 패널연구

안녕하십니까? 저는 『한국 경찰공무원 개인 및 조직특성에 관한 패널연구』를 수행하는 치안정책연구소 연구관 박재풍, 김기현입니다.

본 연구는 경찰공무원들(일반, 경대, 간후보 등)에 대하여 입직 및 이후 보직·승진·발령 등 이동경로 및 인구사회학적 특성에 따른 가치관과 의식구조 변화 추이에 대한 종단적 기초자료 수집을 위한 것입니다.

본 연구는 창경 이후, 한국 경찰에 근무하는 경찰집단 구성원에 대한 기본적인 자료를 수집하는 최초의 연구이고, 연구가 정착될 경우 향후에는 효과적·합리적·과학적 인사 및 조직관리를 할 수 있을 것으로 예상되며, 한국 경찰에 맞는 경찰정책목표 수립과 정책수단 선택에 기여할 것입니다.

본 설문은 경찰 패널데이터 구축을 위한 첫 단계로서 여러분의 입직동기, 교육훈련 중요도 등을 측정하는 것입니다.

또한 응답하신 내용은 통계법 제33조와 개인정보보호법에 따라 절대적으로 비밀이 보장되며, 조사내용은 통계 및 연구 목적으로만 이용될 것입니다. 이 연구는 경찰의 미래가 달린 연구로서, 여러분의 협조가 매우 필요합니다. 여러분이 퇴직하실 때 까지 이 연구는 계속 진행되며, 1년에 1번 꼴로 여러분의 생애전반을 연구할 것입니다.

많이 바쁘시겠지만 한국 경찰의 미래발전과 구성원인 여러분을 위한 체계적·과학적 연구를 위하여 정확도 높은 설문조사가 될 수 있도록 정성껏 답변해 주시면 감사하겠습니다. 귀하의 건강과 행운을 기원합니다.

※ 다음은 경찰에 지원한 이유에 대한 설문항목입니다.

1. 사람들은 다양한 이유로 경찰직에 지원을 합니다. 다음은 귀하가 경찰에 지원한 동기(입직동기)에 대한 문항입니다. 각각의 문항에 대해 귀하의 생각을 가장 잘 나타낸 것에 체크하여 주십시오.

항 목	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
범죄와 싸울 수 있어서	①	②	③	④	⑤
항상 경찰이 되고 싶어서	①	②	③	④	⑤
경찰관의 권한과 권위 때문에	①	②	③	④	⑤
시민에게 치안서비스를 제공할 수 있어서	①	②	③	④	⑤
경찰제복이 멋있고 경찰직을 동경하여서	①	②	③	④	⑤
근무환경 및 근무조건이 좋아서	①	②	③	④	⑤
신분보장이 되는 공무원이어서	①	②	③	④	⑤
우연한 기회에 경찰시험을 치렀는데 합격해서	①	②	③	④	⑤
공정한 승진기회가 있어서	①	②	③	④	⑤
안정적인 보수를 기대할 수 있어서	①	②	③	④	⑤
가족이나 친구의 권유로	①	②	③	④	⑤
경찰업무 자체가 흥미롭고 모험적이어서	①	②	③	④	⑤
시민들을 도울 기회를 가지고 싶어서	①	②	③	④	⑤
경찰은 공권력의 상징이라서	①	②	③	④	⑤
시민들의 권리를 보호할 수 있어서	①	②	③	④	⑤
다른 직업을 가지고 싶었으나 경찰 시험에만 붙어서	①	②	③	④	⑤
군대식 계층구조(예: 계급, 명령체계 등)가 맞는 것 같아서	①	②	③	④	⑤

공무원 연금제도가 있어서	①	②	③	④	⑤
경찰직이 사회적으로 위신이 높아서	①	②	③	④	⑤
사회질서 확립 등 법집행을 하므로	①	②	③	④	⑤
마땅히 대체할 만한 직업이 없어서	①	②	③	④	⑤
다른 직업을 선택하기 위한 경험을 쌓기 위해	①	②	③	④	⑤
다른 직업은 별다른 매력이 없어서	①	②	③	④	⑤
같이 일하는 사람과의 좋은 동지애가 기대되서	①	②	③	④	⑤
안정된 직업(직장)이므로	①	②	③	④	⑤
은퇴후 인생설계를 잘 할 수 있어서	①	②	③	④	⑤
직무 자율성이 보장되므로	①	②	③	④	⑤
경찰업무가 다양하고 새롭기 때문에	①	②	③	④	⑤

2. 다음은 공공봉사동기(Public Service Motivation)와 관련된 질문입니다. 각각의 문항에 대해 귀하의 경험과 생각을 가장 잘 나타낸 곳에 체크하여 주십시오.

항 목	매우 중요 하지 않다	중요 하지 않다	보통	중요 하다	매우 중요 하다
개인적인 성취보다 사회에 대한 공헌이 중요하다.	①	②	③	④	⑤
사회적 혜택을 받지 못한 사람들의 어려움에 별로 가슴 아파하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
대부분의 사회(복지)정책은 중요하다.	①	②	③	④	⑤
곤경에 처한 사람들을 보면 불쌍하다는 생각이 든다.	①	②	③	④	⑤
개인적인 일보다 의무가 중요하다.	①	②	③	④	⑤
선행을 하는 것보다 돈을 버는 것이 더 중요하다.	①	②	③	④	⑤

애국심은 타인의 복지를 돌보는 것을 포함한다.	①	②	③	④	⑤
내가 하는 일의 대부분은 사회적 대의를 위한 것이다.	①	②	③	④	⑤
내가 개인적으로 알지 못하는 사람들의 복지에 대하여 별로 생각하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
정치에 대하여 부정적인 인상을 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤
타인을 위한 봉사는 금전적 보상과 무관하게 기분이 좋다.	①	②	③	④	⑤
사람들은 서로에게 의지하고 산다.	①	②	③	④	⑤
지역사회에서 일어나고 있는 일에 대하여 별 관심이 없다.	①	②	③	④	⑤
사회로부터 받은 것 보다 많은 것을 사회에 환원해야 한다.	①	②	③	④	⑤
다른 사람을 돕기 위해 손해를 감수한다.	①	②	③	④	⑤
사적인 이득과 무관하게 지역사회에 봉사한다.	①	②	③	④	⑤
자신의 문제해결을 위하여 스스로 노력하지 않는 사람은 동정할 필요가 없다.	①	②	③	④	⑤
사회의 선을 위하여 자신을 희생한다.	①	②	③	④	⑤
정책과정에서 발생하는 거래관계를 받아들일 수 없다.	①	②	③	④	⑤
의미있는 공공봉사를 중요시 생각한다.	①	②	③	④	⑤
정치인들을 별로 좋아하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
공무원은 사익에 반할지라도 사회 전체적으로 최선인 공익을 위해서 일해야 한다.	①	②	③	④	⑤
공공봉사는 시민의 의무이다.	①	②	③	④	⑤
내가 지지하는 사회(복지)정책은 별로 없다.	①	②	③	④	⑤

※ 다음은 귀하의 교육훈련 중 교육과정에 관련된 문항입니다.

3. 귀하께서는 신입경찰관으로 중앙경찰학교에 입교를 하게 되었습니다. 중앙경찰학교에서 교육훈련을 통하여 경찰로서 갖추어야 할 기본자세 정립과 전문성을 쌓게 되는데요, 이러한 교육훈련 중 현장실습이 얼마나 중요(기대하는 정도)하다고 생각하십니까?

매우 중요하지 않다	중요하지 않다	보통이다	중요 하다	매우 중요 하다
①	②	③	④	⑤

4. 귀하께서는 신입경찰관으로 중앙경찰학교에 입교를 하게 되었습니다. 중앙경찰학교에서 교육훈련을 통하여 경찰로서 갖추어야 할 기본자세 정립과 전문성을 쌓게 되는데요, 이러한 교육훈련 중 관계주도(친밀감/협업/리더십 형성)이 얼마나 중요(기대하는 정도)하다고 생각하십니까?

매우 중요하지 않다	중요하지 않다	보통이다	중요 하다	매우 중요 하다
①	②	③	④	⑤

5. 귀하께서는 신입경찰관으로 중앙경찰학교에 입교를 하게 되었습니다. 중앙경찰학교에서 교육훈련을 통하여 경찰로서 갖추어야 할 기본자세 정립과 전문성을 쌓게 되는데요, 이러한 교육훈련 중 문화체육(음악/영화감상/개인 및 단체 체육)이 얼마나 중요(기대하는 정도)하다고 생각하십니까?

매우 중요하지 않다	중요하지 않다	보통이다	중요 하다	매우 중요 하다
①	②	③	④	⑤

6. 귀하께서는 신입경찰관으로 중앙경찰학교에 입교를 하게 되었습니다. 중앙경찰학교에서 교육훈련을 통하여 경찰로서 갖추어야 할 기본자세 정립과 전문성을 쌓게 되는데요, 이러한 교육훈련 중 미래설계(경력개발/보직상담/선배와의 대화)이 얼마나 중요(기대하는 정도)하다고 생각하십니까?

매우 중요하지 않다	중요하지 않다	보통이다	중요 하다	매우 중요 하다
①	②	③	④	⑤

7. 귀하께서는 신입경찰관으로 중앙경찰학교에 입교를 하게 되었습니다. 중앙경찰학교에서 교육훈련을 통하여 경찰로서 갖추어야 할 기본자세 정립과 전문성을 쌓게 되는데요, 이러한 교육훈련 중 공직가치 및 교양교육이 얼마나 중요(기대하는 정도)하다고 생각하십니까?

매우 중요하지 않다	중요하지 않다	보통이다	중요 하다	매우 중요 하다
①	②	③	④	⑤

8. 다음은 여러분이 중앙경찰학교에 입교하여 배우게 되실 공직가치 및 교양 과목입니다. 귀하께서는 다음의 각각의 교육과목(과정)이 앞으로 경찰생활을 위해 얼마나 중요(기대하는 정도)하다고 생각하십니까?

항 목	매우 중요하지 않다	중요하지 않다	보통	중요하다	매우 중요하다
국정철학	①	②	③	④	⑤
공직윤리/부정청탁금지법	①	②	③	④	⑤
역사의 이해	①	②	③	④	⑤
사회적 약자 보호 및 다문화의 이해	①	②	③	④	⑤

범죄피해자의 이해(정책제도, 지원사례)	①	②	③	④	⑤
양성평등	①	②	③	④	⑤
훈육지도	①	②	③	④	⑤
사회봉사활동	①	②	③	④	⑤
안보건학 및 명승지 답사	①	②	③	④	⑤
경찰제식/체력단련	①	②	③	④	⑤
기동훈련/공통활동	①	②	③	④	⑤
마음건강 증진	①	②	③	④	⑤

9. 귀하께서는 신입경찰관으로 중앙경찰학교에 입교를 하게 되었습니다. 중앙경찰학교에서 교육훈련을 통하여 경찰로서 갖추어야 할 기본자세 정립과 전문성을 쌓게 되는데요, 이러한 교육훈련 중 법률과목이 얼마나 중요(기대하는 정도)하다고 생각하십니까?

매우 중요 하지 않다	중요하지 않다	보통이다	중요 하다	매우 중요 하다
①	②	③	④	⑤

10. 다음은 여러분이 중앙경찰학교에 입교하여 배우게 되실 법률과목입니다. 귀하께서는 다음의 각각의 교육과목(과정)이 앞으로 경찰생활을 위해 얼마나 중요(기대하는 정도)하다고 생각하십니까?

항 목	매우 중요하지 않다	중요하지 않다	보통	중요하다	매우 중요하다
경찰작용법	①	②	③	④	⑤
민사 및 형사관계의 이해	①	②	③	④	⑤
헌법	①	②	③	④	⑤
형법(법학개론 포함)	①	②	③	④	⑤
형사소송법	①	②	③	④	⑤

11. 귀하께서는 신입경찰관으로 중앙경찰학교에 입교를 하게 되었습니다. 중앙경찰학교에서 교육훈련을 통하여 경찰로서 갖추어야 할 기본자세 정립과 전문성을 쌓게 되는데요, 이러한 교육훈련 중 실무과목이 얼마나 중요(기대하는 정도)하다고 생각하십니까?

매우 중요하지 않다	중요하지 않다	보통이다	중요하다	매우 중요하다
①	②	③	④	⑤

12. 다음은 여러분이 중앙경찰학교에 입교하여 배우게 되실 실무과목입니다.
 귀하께서는 다음의 각각의 교육과목(과정)이 앞으로 경찰생활을 위해 얼마나 중요(기대하는 정도)하다고 생각하십니까?

항 목	매우 중요 하지 않다	중요 하지 않다	보통 이다	중요 하다	매우 중요 하다
경무실무(공문서 작성, 승진 및 근무성적 관리 등)	①	②	③	④	⑤
정보통신(개인정보 및 정보통신 교육, 통신장비 이용 의사소통 등)	①	②	③	④	⑤
경찰윤리 및 경찰사(인권개념 및 헌법적 기본권, 인권위 권고사항, 인권 친화적 경찰활동 등)	①	②	③	④	⑤
인권 및 감수성(국가관, 윤리관, 공직관, 경찰예절, 부패방지, 경찰사 등)	①	②	③	④	⑤
지역경찰(범죄예방활동, 초동조치 및 주취자 대응 등)	①	②	③	④	⑤
경직법(경찰관직무집행법, 전자충격기 사용 등)	①	②	③	④	⑤
풍속(유흥업소 단속, 게임장성매매 단속 등)	①	②	③	④	⑤
경범(경범위반자 단속, 범칙금 및 즉결심판 처리 등)	①	②	③	④	⑤
아동 및 청소년 등(소년업무 처리 요령, 학교폭력 사건 처리, 실종 아동 등 가출인 업무 등)	①	②	③	④	⑤
여성보호(성폭력 및 가정폭력 사건처리, 아동학대 처리요령 등)	①	②	③	④	⑤
수사실무(사건의 접수 및 인계, 현행범 긴급체포, 범죄사실 및 수사/발생보고서 작성 등)	①	②	③	④	⑤
형사실무(변사/강도사건 초동조치, 절도/폭력 사건 처리, 수색 및 체포 등)	①	②	③	④	⑤
과학수사(지문이용 개인식별, 현장 증거물 채취 등)	①	②	③	④	⑤
경비실무(경비경찰과 인권, 집회시위현장과 인권경찰, 경호근무 이해 및 방법 등)	①	②	③	④	⑤
위기대응(대테러 업무 이해, 다기능 다목적 대테러 예방순찰, 심폐소생술 등)	①	②	③	④	⑤
정보/보안/외사(견문제도 중요성 및 수집방법, 첩보작성 실습, 불법체류자 처리 및 외국인 불심검문 등)	①	②	③	④	⑤
교통안전(교통법규 위반자 단속, 이의신청 처리, 음주/무면허 운전단속 등)	①	②	③	④	⑤
교통사고(교통사고처리 특례법의 이해, 특가법의 이해, 운전면허 행정처분 제도의 이해 등)	①	②	③	④	⑤

13. 귀하께서는 신입경찰관으로 중앙경찰학교에 입교를 하게 되었습니다. 중앙경찰학교에서 교육훈련을 통하여 경찰로서 갖추어야 할 기본자세 정립과 전문성을 쌓게 되는데요, 이러한 교육훈련 중 술기(述記, 무술에 관한 훈련체계 및 직업과 관련된 특정 전문기술 등을 의미)과목이 얼마나 중요(기대하는 정도)하다고 생각하십니까?

매우 중요하지 않다	중요하지 않다	보통이다	중요 하다	매우 중요 하다
①	②	③	④	⑤

14. 다음은 여러분이 중앙경찰학교에 입교하여 배우게 되실 실무과목입니다. 귀하께서는 다음의 각각의 교육과목(과정)이 앞으로 경찰생활을 위해 얼마나 중요(기대하는 정도)하다고 생각하십니까?

항 목	매우 중요하지 않다	중요하지 않다	보통이다	중요하다	매우중요하다
경찰사격(38구경 권총 이론 및 사격기술/K2 사격 등)	①	②	③	④	⑤
무도/체포술/체력평가(호신술, 체포술, 무도, 기초체력 등)	①	②	③	④	⑤
순찰차(대형버스)/오토바이(경찰차량, 2종 소형 및 오토바이, 대형버스 등)	①	②	③	④	⑤

※ 다음은 인구사회학적 특성에 관한 문항입니다.

15. 귀하의 성별

- ① 남성 ② 여성

16. 귀하의 연령은? (만으로 표기하세요.)

만()세

17. 귀하의 입직경로는?

- ① 일반공채 ② 전의경 ③ 사이버수사 ④ 범죄분석 ⑤ 보안사이버 ⑥
경찰특공대 ⑦ 선박안전 ⑧ 항공 ⑨ 무도 ⑩ 화약 ⑪ 정보화장비

19. 귀하의 출신지는?

- ① 서울 ② 부산 ③ 대구 ④ 인천 ⑤ 광주 ⑥ 대전 ⑦ 울산 ⑧ 경기 ⑨ 강
원 ⑩ 충북 ⑪ 충남 ⑫ 전북 ⑬ 전남 ⑭ 경북 ⑮ 경남 ⑯ 제주

20. 귀하가 원하는 근무지역은?

- ① 서울 ② 부산 ③ 대구 ④ 인천 ⑤ 광주 ⑥ 대전 ⑦ 울산 ⑧ 경기 ⑨ 강
원 ⑩ 충북 ⑪ 충남 ⑫ 전북 ⑬ 전남 ⑭ 경북 ⑮ 경남 ⑯ 제주

21. 귀하가 퇴임 전까지 어느 계급까지 진급할 수 있다고 생각하십니까?

- ① 순경 ② 경장 ③ 경사 ④ 경위 ⑤ 경감 ⑥ 경정 ⑦ 총경 ⑧ 경무관 ⑨
치안감 ⑩ 치안정감 ⑪ 치안총감

22. 귀하가 원하는 보직(기능)은?

- ① 경무·인사·기획 ② 생활안전 ③ 수사 ④ 형사 ⑤ 경비 ⑥ 교통 ⑦ 정
보 ⑧ 보안 ⑨ 홍보 ⑩ 외사 ⑪ 감사 ⑫ 정보통신

23. 귀하가 원하는 근무형태는?

- ① 내근 ② 외근

24. 귀하의 결혼여부는?

- ① 미혼 ② 기혼

25. 귀하의 교육수준은?

- ① 고등학교 졸업 ② 전문대 재학/졸업 ③ 4년제 대학 재학/졸업 ④ 대학원 이상

26. 귀하의 전공계열은?

- ① 인문계열 ② 사회계열 ③ 자연계열 ④ 이공계열 ⑤ 예체능계열 ⑥ 기타(고졸, 융합계열 등)

책임과제연구보고서 2018-04

한국경찰의 개인 및 조직특성에 관한 패널연구 Ⅲ-1

-신임경찰관(제292기, 제293기) 입직동기와 공공봉사동기, 교육훈련태도(중요도)-

발행 : 2019년 5월

인쇄 : 2019년 5월



Police Science Institute

발행인 : 치안정책연구소장

발행처 : 치안정책연구소

충남 아산시 신창면 황산길 100-50

홈페이지 : www.psi.go.kr

이 책의 무단 복제를 금합니다.

이 책자에 게재된 내용은 연구자 개인의 의견이며
치안정책연구소 공식 견해가 아님을 밝혀둡니다.