

박사학위논문

자치경찰제 도입에 따른 변화가
생활안전경찰관의
직무만족에 미치는 영향에 관한 연구

2023년

한 성 대 학 교 대 학 원

행 정 학 과

행 정 학 전 공

한 형 우

박 사 학 위 논 문
지도교수 최천근

자치경찰제 도입에 따른 변화가
생활안전경찰관의
직무만족에 미치는 영향에 관한 연구

The effects of changes following the introduction of the
municipal police system on job satisfaction
of community safety police officers

2022년 12월 일

한 성 대 학 교 대 학 원

행 정 학 과

행 정 학 전 공

한 형 우

박 사 학 위 논 문
지도교수 최천근

자치경찰제 도입에 따른 변화가
생활안전경찰관의
직무만족에 미치는 영향에 관한 연구

The effects of changes following the introduction of the
municipal police system on job satisfaction
of community safety police officers

위 논문을 행정학 박사학위 논문으로 제출함

2022년 12월 일

한 성 대 학 교 대 학 원

행 정 학 과

행 정 학 전 공

한 형 우

한형우의 행정학 박사학위 논문을 인준함

2022년 12월 일

심사위원장 윤 경 준 (인)

심 사 위 원 강 욱 (인)

심 사 위 원 박 현 호 (인)

심 사 위 원 김 은 주 (인)

심 사 위 원 최 천 근 (인)

국 문 초 록

자치경찰제 도입에 따른 변화가 생활안전경찰관의 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구

한 성 대 학 교 대 학 원
행 정 학 과
행 정 학 전 공
한 형 우

본 연구는 2021년 1월 1일 전국적으로 시행된 자치경찰제가 경찰조직 특히 생활안전경찰에 어떠한 변화를 가져왔으며, 이러한 변화가 생활안전경찰관의 직무만족에 어떠한 영향을 주었는지를 규명하는 데 목적이 있다. 선행연구 등을 바탕으로 본 연구는 생활안전경찰의 변화를 독립변수로 하고, 하위요인으로 과업중요성의 변화, 업무량의 변화, 조직 내 수평적 커뮤니케이션의 변화, 인정의 변화, 금전적 보상의 변화, 승진 가능성의 변화 등 6개의 요인으로 구성하였고, 직무만족의 변화를 종속변수로 구성하였다. 연구목적 달성을 위한 실증분석을 위해 설문조사를 실시하였다. 집락표본추출법으로 경찰청과 8개 시·도경찰청 및 소속 경찰서에서 생활안전경찰관 304명의 표본을 추출, 온라인 설문조사 방식으로 설문지를 배포·회수하여 이 중 불성실한 7명의 설문 응답을 제외하고 297명의 설문 응답을 분석에 사용하였다. 자료 분석은

통계프로그램 R을 활용하였으며, 빈도분석, 내적 일관성 분석, 상관관계 분석 등을 통해 측정도구의 신뢰도와 변수의 독립성을 검증하였고, 가설검증을 위해 t-검증과 일원배치 분산분석(One-Way ANOVA), 그리고 다중회귀분석을 실시하였다. 본 연구의 분석 결과와 시사점은 다음과 같다.

첫째, 생활안전경찰의 변화에 대한 인식을 과업중요성, 업무량, 조직 내 수평적 커뮤니케이션, 인정, 금전적 보상, 승진 가능성 등 6개의 요인으로 나누어 분석한 결과, 업무량을 제외한 모든 요인에서 자치경찰제 시행 전과 후에 있어서 큰 차이를 보이는 것을 확인하였다. 즉, 생활안전경찰관은 자치경찰제 도입 전과 비교할 때 도입 후 생활안전경찰의 과업중요성이 저하된 것으로, 조직 내 수평적 커뮤니케이션이 악화된 것으로, 동료, 상관, 관련부서 등으로 부터 덜 인정받게 된 것으로, 적절한 금전적 보상이 감소한 것으로, 승진 가능성이 저하된 것으로 인식하는 것으로 나타났다. 그러나 ‘업무량이 증가한 것으로 인식하였는지’에 대하여는 통계적으로 유의미한 결과가 나타나지 않았다.

둘째, 자치경찰제 도입에 따른 생활안전경찰의 변화가 생활안전경찰관의 직무만족의 변화에 미치는 영향을 6개 요인으로 나누어 분석한 결과 ‘업무량’을 제외한 모든 요인에서 유의미하게 영향을 미치는 것을 확인하였다. 즉, 자치경찰제 도입 전·후를 비교할 때 ① 생활안전경찰의 과업중요성 저하는 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 부(-)의 영향을 미치는 것으로, ② 조직 내 수평적 커뮤니케이션 악화는 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 부(-)의 영향을 미치는 것으로, ③ 생활안전경찰에 대한 인정의 저하는 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 부(-)의 영향을 미치는 것으로, ④ 생활안전경찰관에 대한 적절한 금전적 보상의 감소는 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 부(-)의 영향을 미치는 것으로, ⑤ 생활안전경찰의 승진 가능성 저하는 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 ‘자치경찰제 도입 전·후를 비교할 때 생활안전경찰의 업무량 증가는 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 부(-)의 영향을 미치는지’에 대하여는 통계적으로 유의미하게 나타나지 않았다.

셋째, 생활안전경찰관의 직무만족도가 낮아진 것으로 나타났다.

자치경찰제 도입 전에도 생활안전경찰관의 직무만족도는 리커트점수 평균이

3.37로 높지 않은 수준이었는데, 자치경찰제 도입 후 3.13로 더 낮아진 것이다. 경찰관의 직무만족도는 개인의 성취감과 근무 의욕뿐만이 아니라 경찰조직의 성과, 목표 달성, 국민의 만족에도 영향을 주는 중요한 요소이다. 특히, 생활안전경찰관은 국민의 가까이에서 범죄예방을 책임지고 있는 공무원들이다. 우수한 인재가 생활안전경찰에서 떠나지 않도록, 우수한 인재들이 생활안전경찰로 유입되어 국민의 생활안전을 뒷받침할 수 있도록 생활안전경찰관의 직무만족 향상을 위한 각별한 노력이 요구된다. 본 연구에서 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 영향을 미치는 것으로 나타난 과업중요성 등 5개 요인의 변화는 ‘지구대·파출소 운영·관리 업무’를 생활안전경찰에서 112치안종합상황실로 이관한 데에 원인이 있는 것으로 분석되었다. 자치경찰제 도입 전에 경찰의 지역사회 범죄예방은 생활안전경찰관이 정책을 수립하고 지구대·파출소에서 지역경찰이 집행해왔는데, 지구대·파출소 운영·관리 업무가 112치안종합상황실로 이관됨에 따라 생활안전경찰과 지구대·파출소가 분리되어 효과적으로 작동하기 어려운 구조가 되었고, 이로 인하여 지역사회 범죄예방 기능이 약화되고 생활안전경찰관의 직무만족도가 저하되었다. 이에 경찰의 지역사회 범죄예방 기능 정립을 위한 정책으로 ① 생활안전경찰로 ‘지구대·파출소 운영·관리 업무’를 환원, ② 생활안전경찰이 범죄예방의 집행기능을 직접 수행, ③ 생활안전경찰에 범죄예방업무 감독권을 부여, ④ 범죄예방업무를 112치안종합상황실로 이관 등 4가지 방안을 제시하여 선택할 수 있도록 하였고, 생활안전경찰관의 직무만족 향상을 위한 정책 방안으로 ‘기능별 심사승진 쿼터제’ 도입, ‘범죄예방 정책평가회’ 연례화, ‘범죄예방 업무협의체’ 구성·운영 등을 제안하였다.

본 연구는 국내 학술연구로는 최초로 자치경찰제 도입에 따른 변화가 경찰관의 직무만족에 미치는 영향을 실증적으로 연구하였고, 연구대상을 생활안전경찰관으로 한정하여 직무만족 영향요인을 조사하였다. 본 연구를 토대로 앞으로 새로운 행정제도의 도입이 미치는 영향에 관한 연구가 활성화되고, 생활안전경찰관의 직무만족에 대한 연구모델이 발전될 것으로 기대한다.

【주요어】 직무만족, 자치경찰제, 생활안전경찰의 변화, 생활안전경찰관

목 차

I. 서 론	1
1.1 연구의 배경 및 목적	1
1.2 연구의 범위 및 방법	5
1.2.1 연구의 범위	5
1.2.2 연구의 방법	6
II. 이론적 배경	7
2.1 직무만족의 의의	7
2.1.1 직무만족의 개념	7
2.2.2 직무만족의 중요성	9
2.2 직무만족 관련 이론적 논의	11
2.2.1 내용이론	11
2.2.2 과정이론	15
2.3 직무만족 영향요인에 대한 선행연구 검토	19
2.3.1 직무환경 요인	19
2.3.2 직무특성 요인	24
2.3.2 개인적 요인	24
2.4 소결	27

Ⅲ. 자치경찰제 도입과 생활안전경찰의 변화	30
3.1 자치경찰제의 도입	30
3.1.1 자치경찰제의 의의	30
3.1.2 자치경찰제 도입의 연혁	30
3.1.3 개정 경찰법·경찰공무원법의 주요 내용	34
3.2 생활안전경찰의 변화	44
3.2.1 생활안전경찰 개관	44
3.2.2 업무환경의 변화	49
3.2.3 직무만족 영향요인으로서의 변화	58
Ⅳ. 연구의 설계	73
4.1 연구모형 및 가설의 설정	73
4.1.1 연구모형	73
4.1.2 가설의 설정	75
4.2 변수의 조작적 정의 및 측정도구	84
4.2.1 종속변수	84
4.2.2 독립변수	85
4.2.3 통제변수	95
4.3 표본설계 및 자료수집 방법	96
4.4 분석방법	96

V. 실증분석의 결과	98
5.1 조사대상자의 인구사회학적 특성	98
5.2 생활안전경찰의 변화에 대한 인식	100
5.2.1 변화에 대한 생활안전경찰관의 인식	100
5.2.2 ‘과업중요성’의 변화에 대한 인식 차이	104
5.2.3 ‘업무량’의 변화에 대한 인식 차이	107
5.2.4 ‘수평적 커뮤니케이션’의 변화에 대한 인식 차이	108
5.2.5 ‘인정’의 변화에 대한 인식 차이	110
5.2.6 ‘금전적 보상’의 변화에 대한 인식 차이	112
5.2.7 ‘승진 가능성’의 변화에 대한 인식 차이	114
5.3 생활안전경찰관의 직무만족도 변화	116
5.4 변수 간 상관관계 분석	118
5.4.1 자치경찰제 도입 전 변수 간 상관관계 분석	118
5.4.2 자치경찰제 도입 후 변수 간 상관관계 분석	119
5.4.3 자치경찰제 도입 전·후 차이에 따른 변수 간 상관관계 분석 ...	120
5.5 직무만족도에 대한 다중회귀분석	121
5.5.1 자치경찰제 도입 전 직무만족도에 대한 다중회귀분석	121
5.5.2 자치경찰제 도입 후 직무만족도에 대한 다중회귀분석	124
5.5.3 자치경찰제 도입에 따른 변화가 직무만족 변화에 미치는 영향	126
5.6 가설검증의 결과	131

VI. 결론 및 제언	132
6.1 연구결과의 요약	132
6.2 이론적 시사점	134
6.3 정책적 제언	136
6.3.1 경찰의 지역사회 범죄예방 기능 정립	136
6.3.2 생활안전경찰관의 직무만족 향상 추진	143
6.4 연구의 한계 및 향후 연구과제	147
참고문헌	148
설문지	158
ABSTRACT	168

표 목 차

[표 3-1] 자치경찰사무	35
[표 3-2] 2021년 경찰청 기능별 경찰공무원 정원	47
[표 3-3] 서울경찰청과 경찰서의 조직 및 사무분장규칙(훈령)	52
[표 3-4] 2020년 경찰청 계급별 경찰공무원 정원	71
[표 4-1] 자치경찰제 도입 전 ‘직무만족도’ 측정항목	84
[표 4-2] 자치경찰제 도입 후 ‘직무만족도’ 측정항목	85
[표 4-3] 자치경찰제 도입 전 ‘과업중요성’ 측정항목	86
[표 4-4] 자치경찰제 도입 후 ‘과업중요성’ 측정항목	87
[표 4-5] 자치경찰제 도입 전 ‘업무량’ 측정항목	87
[표 4-6] 자치경찰제 도입 후 ‘업무량’ 측정항목	88
[표 4-7] 자치경찰제 도입 전 ‘수평적 커뮤니케이션’ 측정항목	89
[표 4-8] 자치경찰제 도입 후 ‘수평적 커뮤니케이션’ 측정항목	90
[표 4-9] 자치경찰제 도입 전 ‘인정’ 측정항목	91
[표 4-10] 자치경찰제 도입 후 ‘인정’ 측정항목	91
[표 4-11] 자치경찰제 도입 전 ‘금전적 보상’ 측정항목	92
[표 4-12] 자치경찰제 도입 후 ‘금전적 보상’ 측정항목	93
[표 4-13] 자치경찰제 도입 전 ‘승진 가능성’ 측정항목	94
[표 4-14] 자치경찰제 도입 후 ‘승진 가능성’ 측정항목	94
[표 5-1] 조사대상자의 인구사회학적 특성	99
[표 5-2] 생활안전경찰의 변화에 대한 생활안전경찰관의 인식 분석	100
[표 5-3] 자치경찰제 도입 전·후 과업중요성에 대한 인식 차이 분석	106
[표 5-4] 자치경찰제 도입 전·후 업무량에 대한 인식 차이 분석	107
[표 5-5] 자치경찰제 도입 전·후 수평적 커뮤니케이션에 대한 인식 차이 분석	109
[표 5-6] 자치경찰제 도입 전·후 인정에 대한 인식 차이 분석	111
[표 5-7] 자치경찰제 도입 전·후 금전적 보상에 대한 인식 차이 분석	113

[표 5-8] 자치경찰제 도입 전·후 승진 가능성에 대한 인식 차이 분석	115
[표 5-9] 자치경찰제 도입 전·후 직무만족도 차이 분석	117
[표 5-10] 자치경찰제 도입 전 변수 간 상관관계 분석	118
[표 5-11] 자치경찰제 도입 후 변수 간 상관관계 분석	119
[표 5-12] 자치경찰제 도입 전·후 차이에 따른 변수 간 상관관계 분석	120
[표 5-13] 자치경찰제 도입 전 직무만족도에 대한 다중회귀분석 결과	123
[표 5-14] 자치경찰제 도입 후 직무만족도에 대한 다중회귀분석 결과	125
[표 5-15] 자치경찰제 도입 전·후 직무만족도 차이 분석 결과	126
[표 5-16] 독립변수의 종속변수에 대한 영향력	129
[표 5-17] 자치경찰제 도입 전·후 직무만족도 차이에 대한 다중회귀분석 결과	130
[표 5-18] 가설검증의 결과	131

그 립 목 차

[그림 3-1] 국가·자치경찰 이원화 모형	32
[그림 3-2] 국가·자치경찰 일원화 모형 지휘체계도	33
[그림 3-3] 경찰청 기구도	37
[그림 3-4] 강원경찰청 기구도	39
[그림 3-5] 서울경찰청 기구도	40
[그림 3-6] 경기남부경찰청 기구도	41
[그림 3-7] 강원춘천경찰서 기구도	42
[그림 3-8] 생활안전경찰의 조직도	45
[그림 3-9] 지휘체계의 변화	50
[그림 4-1] 연구모형	74

I. 서 론

1.1 연구의 배경 및 목적

최근 한국리서치가 법무법인 지평과 전략분석 컨설팅업체 스트래티지앤리서치(SNR) 의뢰로 2022년 5월 13일부터 6일간 전국 성인 남녀 2,000명을 대상으로 새 정부의 국정과제에 대한 온라인 패널 여론조사를 실시한 결과에서 응답자들이 가장 중요하게 생각하는 국정과제는 ‘범죄로부터 안전한 사회(응답률 47.6%)’인 것으로 조사됐다(한국일보, 2022). 국민의 생명과 재산을 보호하고 공공의 안녕과 질서를 유지하는 치안은 경찰이 주로 그 역할을 맡아서 수행하고 있다. 치안이 제대로 확립되어야 국민은 안심하고 생업에 종사할 수 있고 평온한 일상생활을 누릴 수 있다. 국민의 생명과 재산을 위협하는 불법과 무질서는 때와 장소를 가리지 않고 발생하고, 경찰관은 치안 현장에서 발생하는 복잡다단한 상황을 잘 처리해야 하며, 이러한 경찰관의 업무처리는 국민의 삶에 큰 영향을 준다. 그러므로 치안서비스 생산의 주체인 경찰관 한 사람 한 사람에 대한 사기관리는 조직관리에 있어서 매우 중요한 분야이다.

그간 조직구성원의 직무만족에 대한 중요성은 꾸준히 강조되어왔으며, 이에 따라 국내외에 많은 연구가 있었다. Lawler & Porter(1967)는 직원들이 직무 성과에 대하여 받는 보상이 공정하다고 지각하면 만족을 느끼게 되는데 이러한 공정성에 대한 지각이 직원들의 장래 노력과 성과를 유발하게 된다고 하였다. Spector(1997)는 직무만족이 조직과 개인적 행복에 영향을 미치는 직원의 성과 및 많은 중요한 행동들에 관련이 있다고 하였으며, Paoline & Gau(2020)는 불만족 근로자는 저조한 성과, 이직, 근무 기피, 부정적인 직업 행동의 위험에 노출된다고 하였다. 윤호연(2015)은 조직구성원들이 자신이 소속된 조직에서 수행하고 있는 직무에 대해 어느 정도 만족하는지 그 만족률에 따라 조직의 성과평가에 영향을 미치고 있다고 하였으며, 김현정·이동영(2016)은 근무조건에 만족하는 경찰관의 직무만족이 전체 고객, 접촉고객의 만족에 정(+)의 영향을 준다고 하였다. 한편, 조상현·박외병(2018)은 직무만족

이 조직구성원 자신에게 있어서 성취감이라는 중요한 요소로 작용할 뿐만 아니라 조직의 목표 달성을 위한 중요 요소로 작용한다고 하였다. 이처럼 조직구성원의 직무만족은 개인의 성취감과 근무 의욕뿐만이 아니라 그 조직의 성과, 목표 달성, 고객의 만족에도 영향을 주는 중요한 것이다.

그런데, 최근 경찰에 큰 변화를 가져올 제도가 도입되었다. 1990년대 초반 선거를 통한 지방의회 구성 등 지방자치의 시행과 더불어 본격 시작된 자치경찰제에 대한 도입논의가 역대 대통령 선거와 정부마다 주요한 과제로 부각되어 오다가 문재인 정부 들어 활발한 논의와 국회의 법령 개정 과정을 거쳐 2021년 1월 1일 전국적으로 시행된 것이다.

2018년 11월 13일 대통령 소속 자치분권위원회는 국가경찰 체제를 유지하면서 자치경찰을 신설하는 ‘이원화 모형’을 기초로 광역단위 자치경찰제 도입 방안을 발표하였다(경찰청, 2021). 이 방안은 시·도지사 소속의 시·도자치경찰위원회 관리하에 자치경찰본부를 두고, 자치경찰본부장 소속으로 시군구 자치경찰대를 두고 생활안전, 여성청소년, 교통 업무 등 민생치안활동 및 이와 밀접한 범죄수사까지 담당하도록 하는 모형으로서 국회에서까지 유력하게 검토되었으나 상위직 증가, 초기비용 과다, 업무혼선 등의 문제가 제기되다가 2020년 5월 29일 20대 국회 회기 종료로 자동 폐기되었다. 2021년 1월 1일 시행된 자치경찰제는 ‘이원화 모형’의 문제를 보완하고 코로나19로 인한 대규모 재정투입에 대한 국민적 우려를 감안하여, 광역단위 자치경찰제를 시행하되 별도의 조직 신설 없이 현 국가경찰 체계를 유지하며 사무를 국가경찰사무와 자치경찰사무로 구분하고 각각 경찰청장과 시·도자치경찰위원회에서 지휘·감독하여 경찰권을 분산토록 한 ‘일원화 모델’이다(경찰청, 2021).

2022년 3월 21일 한 방송사의 저녁 9시 뉴스에 서울 압구정동 아파트 7곳을 1주일 동안 텅 절도용의자 김모씨의 범행에 대한 보도가 흘러나왔다.¹⁾ 2022년 3월 9일부터 1주일 동안 한 아파트를 돌며 사람들이 출근한 낮에 복도식 아파트 방범창을 뜯고 대담하게 들어가 시계와 귀금속, 현금 등 2억 2,000만 원 상당을 훔쳤는데, 물건을 훔치다 집주인 부부가 귀가하자 흥기로 위협해 돈을 빼앗기도 했다는 보도였다. 이 사건은 서울경찰청 생활안전과에

1) ‘강남 부촌 아파트’ 7곳 텅 절도범…“허술한 방범창·경비 부실 노려”(TV조선, 2022.3.21)

보고되지 않았다. 사건이 발생한 파출소에서 경찰서 생활안전과에 보고하지 않았기 때문이다. 따라서 지휘계통상 경찰의 최상급 보조기관인 생활안전국에도 보고되지 않았고, 서울경찰청 차원이나 경찰청 차원에서 이 사건의 발생과 관련한 그 어떠한 조치도 이루어지지 않았다. 사건이 발생한 경찰서 차원에서 조치가 이루어졌을 뿐이다.

위와 같은 피해 정도의 사건이 자치경찰제 도입 전에 발생하였다면 방송에 보도되기 전에 지휘계통을 통해 적어도 시·도경찰청 생활안전과까지는 보고되고, 이에 따라 시·도경찰청 생활안전과는 사건 발생과 관련한 문제점은 무엇인지, 해당 시·도의 다른 지역에는 동종 범죄에 대한 취약점은 없는지 등을 폭넓게 살펴서 범죄예방대책을 수립하고 이를 소속 경찰서마다 실정에 맞게 시행토록 하였다. 이러한 일련의 조치들이 일절 없었던 것은 자치경찰제 도입에 따라 ‘지구대·파출소 운영·관리 업무’가 생활안전경찰에서 112치안종합상황실로 이관됨으로써 생활안전부서장의 지도·감독을 받던 지구대·파출소 근무 경찰관들이 112치안종합상황실장의 지도·감독을 받도록 지휘체계가 바뀌었기 때문이다. 이제 지구대·파출소에서는 중대한 범죄가 발생하면 112치안종합상황실에 보고하게 되고 보고를 받는 경찰청 차원의 최상위 보조기관은 치안상황관리관이다. 보고와 지시는 조직 내 수직적 커뮤니케이션의 핵심 수단이며, 공공조직 대부분의 일이 보고와 지시를 수단으로 하여 이루어진다. 따라서 보고와 지시 없이 공공조직이 운영되기란 불가능한 것이다. 이처럼 경찰조직을 운영하는 데에 핵심 수단인 중요사건 보고가 생활안전경찰에서 없어지는 변화가 자치경찰제 도입 후에 왔다. 이에 따라 생활안전경찰의 범죄예방정책 수립·집행 기능이 축소되고 있다.

자치경찰제의 도입으로 경찰조직은 큰 변화를 겪게 되었고, 이러한 변화에 따라 조직구성원인 경찰관들 또한 많은 영향을 받게 되었다. 그간 국가의 사무였던 경찰사무가 국가경찰사무와 자치경찰사무로 나뉘는 가운데, 국가경찰사무에 대하여는 경찰청장이 관장하고, 자치경찰사무에 대하여는 시·도자치경찰위원회가 관장하며, 수사사무에 대하여는 국가수사본부장이 정점에서 지휘·감독하도록 되었다. 경찰관들도 국가공무원의 신분은 그대로 유지되지만, 국가경찰사무 담당 경찰공무원과 자치경찰사무 담당 경찰공무원으로 나뉘게 되었

고 바뀐 지휘체계 아래에서 근무하게 되었다. 이에 따라 경찰관들의 근무환경과 수행 업무에 변화가 일어나고, 부서 간 일하는 방식과 상관·동료관계의 변화가 일어나고 있으며, 보상 영역에서의 변화, 선호부서와 선호하지 않는 부서의 변화 등 다양한 변화가 일어나고 있다. 이러한 변화들은 경찰관들의 직무만족에 영향을 줄 것이다. 이렇게 영향을 받은 경찰관들의 직무만족은 앞서 기술한 바와 같이 경찰관 개인의 성취감과 근무 의욕뿐만이 아니라 경찰의 성과, 목표 달성, 국민의 만족에도 영향을 주게 된다. 그러므로 자치경찰제의 성패에도 영향을 줄 수 있다. 연구의 필요성이 절실한 이유이다.

자치경찰제와 관련해서는 최근까지 활발한 연구가 진행되었는데, 연구 초기에는 우리나라에 어떠한 제도를 도입할 것인가 하는 자치경찰제 도입 모형에 관한 연구에 집중되어 있고, 2006년 이후에는 제주특별자치도 자치경찰제에 대한 사례 연구와 다양한 제도 논의가 있었으며, 문재인 정부 출범 이후에는 ‘이원화 모형’과 ‘일원화 모형’에 대한 제도적 장단점 분석 등이 연구의 주를 이루고 있다. 그러나 2021년 1월 1일 새로운 자치경찰제의 전국적 시행에 따라 경찰조직에 실제로 어떠한 변화가 일어나고 있으며, 이러한 변화로 인하여 국민에게 치안서비스를 제공하는 경찰관들의 직무만족에 어떠한 영향을 주고 있는지를 조사한 연구는 찾아보기 어려웠다.

이에 본 연구는 2021년 1월 1일 시행된 자치경찰제가 경찰조직에 어떠한 변화를 가져왔으며, 이러한 변화가 경찰관들의 직무만족에 어떠한 영향을 주었는지를 연구하고자 한다. 특히 자치경찰제의 핵심 기능은 생활안전경찰이다. 생활안전경찰은 주민들의 가장 가까이에서 범죄예방정책의 수립과 집행을 담당함으로써 범죄에 이르지 않도록 하여(최응렬 외, 2021), 평온한 삶을 유지할 수 있도록 하는 기능이다. 따라서 본 연구는 특히 생활안전경찰의 변화를 확인하고, 이러한 변화가 생활안전경찰관의 직무만족에 어떠한 영향을 주었는지를 연구하여 생활안전경찰관의 직무만족도 향상과 경찰의 발전을 위한 정책적 제언을 도출하고자 한다.

이와 같은 연구목적 아래에서 본 연구를 진행함에 있어 연구문제는 다음과 같다. 첫째, 자치경찰제 도입에 따른 생활안전경찰의 변화는 무엇인가? 둘째, 이러한 생활안전경찰의 변화에 대하여 생활안전경찰관은 어떻게 인식하고 있

는가? 셋째, 자치경찰제 도입에 따른 생활안전경찰의 변화가 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 어떠한 영향을 미치는가?

1.2 연구의 범위 및 방법

1.2.1 연구의 범위

본 연구의 시간적 범위는 자치경찰제가 도입되기 직전부터 2022년까지이고, 연구대상은 전국의 각급 경찰관서 생활안전부서²⁾에 소속된 경찰공무원이다.

논문의 구성은 다음과 같다.

제1장에서는 연구의 배경과 목적, 그리고 연구의 범위 및 방법에 대하여 고찰하였다.

제2장은 이론적 배경으로서 직무만족의 의미, 직무만족 관련 이론, 그리고 경찰공무원 직무만족과 관련된 선행연구 검토, 시사점을 기술하였다.

제3장은 우리나라 자치경찰제의 도입과 생활안전경찰의 변화로서, 자치경찰제의 의미와 도입연혁, 그리고 개정 경찰법·경찰공무원법의 주요 내용, 생활안전경찰의 변화를 기술하였다.

제4장은 연구의 설계로서, 연구모형과 가설의 설정, 변수의 조작적 정의 및 측정도구, 표본설계 및 자료수집 방법, 그리고 분석방법에 대하여 살펴보았다.

제5장은 실증분석의 결과로서, 표본의 구성과 인구사회학적 특성, 생활안전경찰의 변화, 생활안전경찰관의 직무만족도 변화, 변수 간 상관관계 분석, 직무만족도에 대한 다중회귀분석, 그리고 가설검증의 결과를 기술하였다.

제6장은 본 연구의 결론으로서 연구결과를 요약하고, 이론적 시사점, 정책적 제언, 연구의 한계 및 향후 연구과제를 기술하였다.

2) 생활안전경찰에는 직제를 기준으로 볼 때 경찰서에는 생활안전과와 여성청소년과가 있고, 시·도경찰청에는 생활안전과(서울경찰청은 생활안전과·생활질서과)와 여성청소년과, 경찰청에는 범죄예방정책과, 생활질서과, 아동청소년과, 여성안전기획과가 있는데 본 연구는 연구목적 상 범죄예방정책 부서인 생활안전부서(생활안전과, 생활질서과, 범죄예방정책과)에 소속된 경찰공무원을 연구대상으로 한다.

1.2.2 연구의 방법

본 연구는 문헌연구로서 이론적 배경을 고찰하기 위해 국내외 문헌과 선행 연구를 검토하였고, 경찰 내부망 및 인터넷 언론 기사 검색, 생활안전경찰관들에 대한 심층면접 등을 통해 자치경찰제 도입에 따른 변화를 파악하여 이를 토대로 연구모형과 가설을 설정하였다.

실증분석을 위하여 설문조사를 실시하였으며, 설문조사는 사전조사와 본조사로 나누어 실시하였다. 사전조사를 거쳐 설문문항의 문제점을 보완하여 본조사를 진행하였다. 설문문항은 국내외의 선행연구에서 사용한 검증된 문항으로 하되 본 연구의 목적에 맞게 수정·보완하였다. 자료 분석은 통계프로그램 R을 이용하여 내적 일관성 분석으로 측정도구의 신뢰도를 검증하고, 빈도분석, 상관분석, t-검증, 일원배치 분산분석(One-Way ANOVA), 그리고 다중회귀분석을 실시하였다.

Ⅱ. 이론적 배경

2.1 직무만족의 의의

2.1.1 직무만족의 개념

직무만족은 조직에서 일하는 사람들과 연구자들 양쪽 모두에게 폭넓은 관심 주제이다. Spector(1997)도 직무만족을 “조직행태 연구에서 가장 자주 연구되는 변수이며, 또한 직무설계에서 감독에 이르는 조직 현상의 연구와 이론 모두에서 중심 변수”라고 하였다.

이러한 직무만족의 개념에 대하여는 국내·외 연구자들에 의해 다양하게 정의되고 있다. Hoppok & Spielgler(1938)는 직무만족을 “직원들이 그들의 직무와 관련하여 만족하거나 행복하다는 것을 인정하도록 독려하는 심리적, 생리학적, 환경적 조건의 총합”이라고 정의하였다. Locke(1976)는 “자신의 직무나 직무 경험에 대한 평가에서 비롯되는 유쾌하거나 긍정적인 감정 상태”라고 정의하였고, Locke의 이러한 개념화를 바탕으로 Hulin & Judge(2003)는 직무만족도가 직무에 대한 다차원적 심리적 반응을 포함하며, 그러한 반응은 인지적(평가적), 정서적(또는 감정적) 및 행동적 요소를 가지고 있다고 지적하였다. Schneider & Snyder(1975)는 “업무, 감독 등 직업에 존재하는 조건이나 직업을 소유함으로써 발생하는 보수, 안정과 같은 결과에 대한 개인적인 평가로 가장 적절하게 개념화되며, 내부 반응(즉, 감정)에 대한 인식이고, 규범, 가치관, 기대 등 개인의 시스템을 통해 필터링 되고 가공된 인식으로 구성된다.”라고 하였다. Spector(1997)는 “직무의 다양한 특성에 대한 일반적인 평가를 기반으로 구성원이 직무에 대해 가지는 긍정적 혹은 부정적 태도를 의미한다”라고 하였고, Brief(1998)는 “직무 경험에 대하여 어느 정도의 호불호와 함께 감정적으로 또는 인지적으로 평가가 표현된 내적 상태”, Price(2001)는 “직원이 자신의 일에 대해 가지고 있는 정서적 성향”이라고 하였다. Lu et al.(2005)은 “전통적인 직무만족 모델은 개인이 자신의 직무에

대해 가지는 모든 감정에 초점을 맞추지만, 직무를 만족시키거나 불만족스럽게 만드는 것은 직무의 성격에 달려 있을 뿐만 아니라, 개인이 그들의 직무가 제공해야 하는 것에 대해 가지고 있는 기대에 달려 있다”라고 하였다.

국내 연구자들의 정의를 보면, 이동영·김현정(2013)은 직무만족을 “구성원들이 자신이 담당하는 직무 및 직무와 관련한 다양한 요인들을 통하여 느끼는 가치와 긍정적인 정서 상태”라고 정의하였고, 임창호(2014)는 “비물질적이고 심리적인 것으로서, 조직구성원들이 담당하고 있는 직무를 수행하는 과정에서 개인의 내재적·외재적 욕구가 얼마나 충족되고 있는가에 대한 구성원들의 지각된 반응”이라고 정의하고 있으며, 신성원(2015)은 “조직구성원이 자신이 담당하고 있는 직무를 수행하는 과정에서 직무와 관련하여 갖게 되는 직무에 대한 태도, 신념, 욕구, 가치 등의 수준이나 차원에 따라 자신의 직무경험을 평가하여 얻을 수 있는 긍정적인 정서 상태”라고 정의하였다. 진종순 외(2016)는 “직무만족은 개인이 담당하고 있는 직무를 수행하면서 느끼는 만족감, 행복, 그리고 긍정적인 감정 등의 정서적 상태를 의미할 뿐만 아니라, 직무의 다양한 특성에 대한 일반적인 평가를 기반으로 구성원이 직무에 대해 가지는 긍정적 혹은 부정적 태도를 의미한다”라고 하였다.

국내·외 연구자들의 직무만족 개념에 대한 정의를 분석해보면, 직무만족이 인지적(평가적), 정서적(또는 감정적), 나아가 행동적 요소를 가지고 있다는 것과, ‘무엇에 대하여 평가하는가’하는 평가의 대상 측면에서 업무, 감독 등 직업에 존재하는 조건뿐만이 아니라 보수, 안정 등과 같이 직업을 통하여 얻는 것까지도 포함될 수 있음을 알 수 있다. 즉, 평가의 대상이 있고, 이에 대한 평가로 인하여 어떠한 정서 상태에 이르고, 이러한 정서 상태로 인하여 어떠한 행동적 요소가 나타나게 된다는 것이다. 그러나 이 중 ‘행동적 요소’에 대하여는 직무만족 개념의 범주에 동의할 수 없고 오히려 직무만족의 결과에 속하는 것으로 생각된다.

따라서 위와 같은 분석을 토대로 직무만족을, “직무에 존재하는 조건들과 직무를 통하여 얻게 되는 것들에 대한 평가에서 비롯되는 유쾌하거나 긍정적 감정 상태”라고 정의할 수 있겠다.

2.2.2 직무만족의 중요성

직무를 수행하면서 긍정적인 감정과 행복감을 느끼는 구성원은 일반적으로 생산적인 구성원이 될 가능성이 높다(Spector, 1997). 직무만족은 생산성과 관련해서 나타난 개념으로서, 생산성은 개인뿐만이 아니라 조직의 성과와도 관련이 있으므로 개인의 목표와 조직의 목표가 부합하여야 한다는 현대 인적 자원관리의 이상과 일치하기 때문에 많은 관심을 갖게 된 것이다(서규하, 1997). 따라서 직무성과를 향상시키기 위해서는 구성원의 직무에 대한 만족도를 제고하는 한편 불만족 요인 등을 제거할 필요가 있다는 논의가 지속 제기되어 왔다(진종순 외, 2016).

Lawler & Porter(1967)는 직무만족이 결근과 이직 모두에 영향을 미치는 힘이 있기 때문에 중요하다면서도 직무수행의 영역에서는 만족이 성과의 원인이 아니라 만족이 성과라는 점을 주장하였지만, 이와 다른 국내의 연구 결과도 있다. 박선영(2013)은 경찰 내부고객 만족도가 근무 성과에 미치는 영향을 연구하였는데, 연구한 결과 네트워크, 업무협조, 의사소통 등이 내부고객 만족에 정(+)의 영향을 미치며, 내부고객 만족은 근무 성과에 정(+)의 영향을 미친다고 하였다. 김현정·이동영(2016)은 경찰관의 직무만족이 고객 만족에 미치는 영향을 연구하였는데, 연구한 결과 근무조건에 만족하는 경찰관의 직무만족이 전체 고객, 접촉고객의 만족에 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타났으며, 이러한 결과는 근무조건에 대한 만족도가 높은 경찰서에 근무하는 경찰관들의 높은 만족 수준이 이들을 접촉한 치안 고객들에게 직접 전달되었다는 것을 의미한다고 하였다. 직무만족은 구성원의 이직이나 결근을 감소에 이바지하는 등 구성원 개개인의 행동을 예측 가능하게 할 뿐 아니라 궁극적으로 조직의 성과에 영향을 미친다는 점에서 치안 성과 향상을 도모하는 경찰에게 중요한 의미를 가진다(이동영·김현정, 2013)

또한, 경찰관들이 느끼는 직무만족은 치안서비스 향상과 직결될 수 있다는 점에서 한층 중요한 의미를 지닌다(한민정·김세령, 2020). 나용찬·이희선(2012)은 직무만족의 하위 요인으로 인사·성과관리, 근무환경, 후생복지, 내부 의사소통, 조직·직무몰입으로 분류하고 경찰관의 직무만족 요인이 자기성취도

를 매개효과로 하여 경찰 서비스 정신에 미치는 영향을 연구하였다. 연구한 결과 교육훈련 지원체계, 내부 의사소통, 조직 운영 관리체계 순으로 자기 성취도에 유의한 영향이 있었으며, 이러한 직무만족 요인은 자기 성취도를 매개로 하여 경찰 서비스 정신에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

다양한 사회적 기능을 수행하고 공익 증진을 위해 업무를 수행하는 경찰관의 직무만족도가 높을 때 경찰관 개인들의 행복감이 높아질 뿐만 아니라 경찰조직에 대한 헌신과 사회 전체의 이익을 기대할 수 있다(전대성·최낙범, 2015). 정철우·최낙범(2014)은 경찰조직을 중심으로 한 연구에서 경찰공무원의 직무만족은 조직몰입에 긍정적인 영향을 준다는 결과를 제시하였고, 이동영·김현정(2013)은 경찰관의 직무만족이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 연구결과를 제시하였는데, 분야별 만족도로 보면 의사소통, 조직운영, 교육분야, 근무환경, 인사관리 만족도의 순으로 조직몰입에 정(+)의 영향을 주었다고 하였다.

DeLey(1984)은 “덴마크 경찰관은 일반적인 미국 경찰 부서의 다른 직원들에 비해 상대적으로 높은 직무만족도에 있고 이러한 덴마크 경찰의 낮은 이직률은 귀중한 통찰력을 제공한다고 하였으며, 나아가 경찰관들 사이에 과도한 ‘중퇴(이직)’ 비율은, 즉 정상적인 은퇴 전에 그만두게 되면, 자원을 낭비하고 낮은 수준의 경험을 초래할 수 있다.”라고 하였다. Paoline & Gau(2020)는 불만족 근로자는 저조한 성과, 이직, 근무 기피, 부정적인 직업행동의 위험에 노출된다고 하였다.

위에서 살펴본 바와 같이 직무만족은 구성원 개인의 행복감뿐만이 아니라, 조직몰입, 근무 기피, 결근과 이직, 조직의 생산성과 성과, 고객 만족 및 서비스 등에 영향을 미치기 때문에 그 중요성이 매우 크며, 발전하는 공공조직과 민간조직은 이러한 점을 인식하고 구성원들의 직무만족 향상을 위한 연구와 노력에 심혈을 기울이고 있다.

2.2 직무만족 관련 이론적 논의

동기 연구에 대한 일반적인 접근 방식은 사람들이 무엇을 느끼느냐 어떻게 생각하느냐 하는 내부 인지과정의 이해를 통한 것으로, 이렇게 동기의 서로 다른 인지 이론은 내용이론과 과정이론이라는 두 가지 접근방법으로 나뉜다(Dinibutun, 2012). 내용이론에는 Maslow의 욕구 계층 이론, Herzberg의 2요인 이론, Alderfer의 ERG 이론 등이 있으며, 과정이론에는 Vroom의 기대이론 및 Porter & Lawler의 모델, Adams의 사회적 불평등 이론 등이 있다.

2.2.1 내용이론

2.2.1.1 Maslow의 욕구 계층 이론

Maslow(1943)에 의하면 사람은 기본 요구 사항이라고 할 수 있는 최소 5개의 목표 세트가 있으며, 그것은 생리적, 안전, 사랑, 존경, 자아실현의 욕구이다. 이 중 일부 용어는 나중에 다소 달리 표현되기도 하는데, 생리적·안전의 욕구(physiological and safety needs)는 안전과 안정의 욕구(safety and security needs)로, 애정의 욕구(love needs)는 사회적·소속적 욕구(social and affiliative needs)로, 존경의 욕구는(esteeem needs)는 존경과 인정의 욕구(esteeem and recognition needs) 등으로 표현되기도 한다(강성철 외, 2005).

5가지 목표(기본적 욕구)는 서로 관련되어 있으며 우세의 계층으로 배열되어 있다. 이러한 기본 목표는 서로 관련되어 계층 구조로 정렬된다. 즉, 가장 강력한 목표가 의식을 독점하고 유기체의 다양한 능력의 모집을 조직하는 경향이 있다. 덜 강력한 요구는 최소화되거나 잊히거나 거부되기도 한다. 욕구가 상당히 충족되면 다음으로 강력한('상위') 욕구가 나타난다. 가장 낮은 단계인 생리적 욕구가 사람이 지닌 가장 강력한 욕구이며, 이것이 달성되면 상위 욕구를 달성하려 하게 된다는 것이다(진종순 외, 2016)

의식적인 삶을 지배하고 행동 조직의 중심 역할을 하기 때문에 충족된 욕구는 능동적인 동기가 아니다. 따라서 사람은 끊임없이 원하는 동물이다. 일

반적으로 이러한 욕구의 충족은 전적으로 상호 배타적이지 않지만, 단지 그렇게 되는 경향이 있다. 우리 사회의 평균적 구성원들은 자신이 원하는 모든 것에 부분적으로 만족하고 부분적으로 만족하지 못하는 경우가 많다. 계층 구조 원칙은 일반적으로 계층 구조가 올라갈수록 불만족 비율이 증가한다는 점에서 경험적으로 관찰된다. 평균 순서의 반전 계층 구조가 관찰되는 경우도 있다. 또한 개인은 특별한 조건에서 계층 구조에서 더 높은 요구 사항을 영구적으로 잃는 것으로 관찰되었다. 평소 행동에 대한 여러 가지 동기뿐만 아니라 동기 이외의 결정요인이 있다. 이러한 기본적인 사람의 목표를 방해하거나 방해할 가능성, 또는 그들을 보호하거나 쉬는 데 대한 위협은 심리적인 위협이 된다. 몇 가지 예외를 제외하고 모든 정신병리학은 부분적으로 이러한 위협으로 추정된다.

진계숙(2012)은 Maslow의 동기부여요인을 독립변수로 투입하여 직무만족을 조사한 결과, 인정감과 사회성이 여성경찰관의 직무만족에 통계적으로 유의한 영향을 준다는 결과를 제시하였고, 신승균(2009), 박비룡·이수영(2013), 이승철(2014) 등은 인정이 경찰공무원의 직무만족에 영향을 미친다는 연구결과를 제시하고 있다.

2.2.1.2 Herzberg의 동기부여 2요인 이론

1959년 Herzberg와 Mausner 그리고 Snyderman은 연구결과를 발표하였는데, 사람에게에는 두 가지 욕구가 있으며, 하나는 고통을 피하고자 하는 동물로서의 욕구이고, 또 다른 하나는 심리적으로 성장하고자 하는 인간으로서의 욕구라는 것이다(House & Wigdor, 1967). 이러한 발견을 토대로 그들은 동기부여의 2요인 이론을 발전시켰다.

동기에 대한 2요인 이론은 200명의 엔지니어와 회계사에 대한 욕구 만족과 이러한 만족의 보고된 동기 효과에 대한 연구에서 추론되었다. 피실험자들은 먼저 자신의 직업에 대해 매우 기분이 좋았던 때를 회상하도록 요청받았다. 연구자는 만족감을 느끼는 이유와 만족감이 성과, 대인 관계 및 웰빙에 영향을 미쳤는지 여부를 확인하기 위해 추가 질문을 했으며 마지막으로 노동자의

태도를 '정상'으로 되돌리는 사건의 순서를 도출했다. 두 번째 인터뷰에서 동일한 피실험자에게 자신의 직업에 대한 감정이 예외적으로 부정적인 사건을 기술하도록 요청받았다. Herzberg와 그의 동료들은 인터뷰 결과에서 직업 만족도가 두 개의 독립된 차원으로 구성되어 있다는 결론을 내렸다. 첫 번째 차원은 직업 만족과 관련되고 두 번째 차원은 직업 불만족이다. 이러한 차원은 동일한 연속체의 반대쪽 끝이 아니라 두 개의 별개의 연속체를 나타낸다. 높은 만족도는 주로 불만을 유발하는 요소가 없기 때문에 생기는 것이 아니다. 직무만족에는 중요하지만 불만족에는 이르지 않는 직무특성을 '만족요인'으로 분류하고, 직무불만족에는 중요하지만 직무만족에는 영향을 미치지 않는 직무특성을 '불만족 요인'으로 분류했다.

이론에 따르면 만족요인은 작업 자체의 특성과 해당 작업의 수행에서 직접적으로 발생하는 보상과 관련이 있다. 이들 중 가장 강력한 특성은 개인의 작업에서 자아실현과 자아실현에 대한 욕구를 조장하는 특성이다. 이러한 업무 관련 또는 내재적 요인은 성취, 인정, 업무자신, 책임, 발전이다. 흥미롭고 중요한 일(일 자체)을 수행하는 감각, 직무에 대한 책임감, 발전이 지속적인 태도 변화를 위한 가장 중요한 요소이다. 성취는 인정보다 더 자주 책임의 장기적인 요인과 일 자체의 성격과 관련이 있다. 직무에 대한 좋은 감정을 불러일으키는 인정이 반드시 상사로부터 오는 것은 아니다. 동료, 고객 또는 부하직원이 제공할 수 있다. 성취에 기반을 둔 인정은 더 강렬한 만족을 제공한다. 불만족 요인은 개인이 자신의 작업을 수행하는 맥락이나 환경과의 관계와 관련이 있다. 이들 중 가장 중요한 것은 조직 내에서 비효율 또는 비효율을 조장하는 회사 정책 및 관리이다. 두 번째로 가장 중요한 것은 직무에 대한 지식이나 책임을 위임하고 가르치는 능력이 부족한 무능한 감독이다. 근무조건, 상사와의 대인 관계, 급여, 인정과 성취의 부족 등도 불만을 유발할 수 있다.

동기부여 2요인 이론의 두 번째 주요 가설은 만족요인이 개인에게 높은 수행과 노력의 동기부여에 효과적이지만 불만족 요인은 그렇지 않다는 것이다.

조상현·박외병(2008)은 Herzberg의 동기부여 2요인 이론을 중심으로 경찰 공무원의 직무만족도를 실증 분석한 결과, 승진, 인정 등 만족요인이 불만족 요인에 비해 더 큰 영향력을 미치는 것으로 나타나 이론이 지지되는 것을 알

수 있었다고 하였고, 신승균(2009), 박비룡·이수영(2013), 김재화(2013) 등은 급여, 수당, 연금과 같은 금전적 보상이 직무만족에 영향을 미친다는 연구결과를 제시하고 있다.

2.2.1.3 Alderfer의 생존-관계-성장(ERG) 이론

Alderfer는 매슬로와 허즈버그의 욕구 이론을 개선한 인물로서, 매슬로와 마찬가지로 인간은 욕구를 지니고 있다는 것을 강조하면서 이러한 욕구는 계층성을 지닌다고 설명했다(진종순 외, 2016). Alderfer(1969)는 ERG 이론이 욕구의 강도와 욕구 충족을 관련시키는 문제에 대한 매슬로 이론의 대안과 단순한 좌절 가설에 대한 대안을 개발하고 테스트하는 것과 관련이 있다고 하였다. 매슬로의 이론에서 비롯된 Alderfer의 연구는 수준의 수를 줄이고 욕구의 순서가 사람마다 다를 뿐만 아니라 동시에 추구해야 하는 욕구의 수준이 다를 수 있도록 하는 것으로 시작했다. 즉, ERG 이론은 인간의 욕구를 생존욕구(existence needs), 관계욕구(relatedness needs), 성장욕구(growth needs)의 3중 개념화에 기반을 두고 있으며, 하위 수준의 만족을 상위 욕구의 출현을 위한 전제 조건으로 가정하지 않는다. 매슬로의 5개 범주가 3개로 압축되었으며 ERG는 한 욕구에서 다른 욕구로 단계적으로 이동하는 대신 일부 또는 모든 욕구가 동시에 활성화될 수 있다고 말한다. 생존의 욕구는 배고픔, 갈증, 피난처 등과 관련된 생리적, 안전의 욕구 등 가장 구체적인 욕구로서 매슬로의 생리적 욕구 및 안전욕구와, 관계욕구는 가족, 친구, 동료와의 참여와 같은 사회적 관계 및 외부 존중욕구로서 매슬로의 사회적 욕구와, 성장욕구는 내적 존중 및 자아실현 욕구인데 신체적 측면을 포함하지 않기 때문에 가장 추상적인 욕구로서 자아실현 및 자기존중 욕구와 관련성이 높다.

ERG 이론은 은행의 여러 직급에 있는 110명의 직원을 대상으로 한 설문조사에 의해 수행되었다. 결과는 매슬로의 이론이나 단순한 좌절 가설보다 ERG를 지지하는 경향이 있었다. 매슬로의 이론에 비해 ERG 이론의 주요 장점은 더 유연하고 덜 제한적이라는 것이다.

2.2.2 과정이론

2.2.2.1 기대이론

기대이론의 기초는 사람들은 자신의 행동에 있어서 기대되는 결과에 영향을 받는다는 것이다. 동기는 ① 소비된 노력과 인지된 성과 수준, ② 보상이 다음과 관련될 것이라는 기대, ③ 보상받을 수 있다는 기대라는 3가지의 관계 함수라는 것이다(Dinibutun, 2012).

1) Vroom의 기대이론

Vroom(1964)은 작업 동기 기대이론에서 ‘작업 단위 및 조직의 성과에 기여하는 작업에서 개인의 노력을 기울이는 개인의 의지를 결정하는 것은 무엇인가?’ 하는 기본적인 질문에 답하려고 하였다. Vroom의 기대이론에 따르면, 그 답은 노력-성과 관계 및 다양한 작업 결과의 소망성에 관한 개인의 믿음에서 찾을 수 있다. 기대이론은 ‘사람들은 그들이 원할 때 할 수 있는 일을 할 것이다’라는 논리를 기반으로 한다. 즉, 그들이 만약에 승진을 원하고 높은 성과가 승진으로 이어질 수 있다고 믿고 열심히 일하면 높은 성과를 낼 수 있다고 믿는다면, 그들은 열심히 일하도록 동기를 부여받게 된다는 것이다.

Vroom의 가설은 동기(motivation), 기대(expectancy), 수단(instrumentality) 및 유인가(valence)의 방정식에 의해 표현된다. 이를 식으로 표현하면, $M = E \times I \times V$ 이다. 이 승수 효과는 주어진 작업 경로 요인의 하나 또는 그 이상이 0값에 접근할 때마다 동기부여 매력이 급격히 감소한다는 것을 의미한다. 반대로, 주어진 보상이 작업 결과로서의 긍정적인 동기부여 영향을 미치기 위해서는 보상과 관련된 기대, 수단, 유인가가 모두 높고 긍정적이어야 한다.

2) Porter & Lawler의 모델

Porter & Lawler는 Vroom의 기대이론을 발전시켰는데, 특히 보상

(reward)과 만족(satisfaction)의 관계를 추가 설명했다는 점, 내재적 보상과 외재적 보상을 모두 강조하고 있다는 점, 업무 요구 사항(task requirements)과 능력(ability)을 강조했다는 점, 보상의 공정성을 중요하게 고려했다는 점이 그것이다(진중순, 2016).

Porter & Lawler의 모델은 동기를 부여하는 힘을 넘어서 성과를 전체적으로 고려한다. 그들은 노력을 기울였다고 성과로 직결되지 않는다는 점을 지적하면서, 개인의 능력과 특성, 그리고 개인의 역할 인식에 의해 매개되며, 또한 보상을 매개 변수로 도입한다. Porter & Lawler는 동기, 만족, 성과를 별개의 변수로 보고 이들 간의 복잡한 관계를 설명하려고 한다. 그들의 모델은 성과가 만족에 의존하는 것보다 직무만족이 성과에 더 의존하는 것으로 인식한다.

보상의 가치는 Vroom의 모델에서 유인가와 유사하다. 사람들은 일을 통해 얻고자 하는 다양한 보상을 원하는데 보상에 부여되는 가치는 그것의 소망성의 강도에 따라 다르다. 인지된 노력-보상 개연성은 기대치와 유사하며 그것은 주어진 노력의 양에 따라 어떤 보상이 따라온다는 개인의 기대를 의미한다. 노력은 개인이 얼마나 열심히 노력하는지, 주어진 활동에 개인이 가하는 에너지의 양이다. 발휘되는 에너지의 양은 보상 가치의 입력 변수의 상호 작용과 노력-보상관계의 인식에 따라 달라진다. 노력은 성과와 직결되지 않고, 그러나 개인의 특성에 영향을 받는다. 지능, 기술, 지식, 훈련 및 성격과 같은 요인은 주어진 활동을 수행하는 능력에 영향을 미친다. 역할 인식은 개인이 자신의 일을 보는 방식과 채택해야 하는 역할을 나타내는데, 이것은 노력의 유형에 영향을 미치며 효과적인 수행을 위해 필요하다고 여겨지는 행동의 방향과 수준에 영향을 미친다. 성과는 노력의 양뿐만 아니라 개인의 능력과 특성, 역할 인식의 개입 영향에 따라 달라진다. 적절한 능력이나 인격이 결여되어 있거나 필요한 것에 대한 부정확한 역할 인식이라면 많은 양의 에너지를 사용하더라도 여전히 낮은 수준의 성과 또는 작업 성취가 있게 된다. 보상은 소망하는 결과이다. 내재적 보상은 개인 스스로에게서 나오며, 성취감, 책임감, 인정이 포함된다. 외적 보상은 조직과 다른 사람의 행동에서 비롯되며 급여, 근무조건 및 감독을 포함한다. 공평한 보상은 사람들이 주어진 성과 기준에 대해 정당하게 받아야 한다고 느끼는 보상의 수준이다. 성과에 대한 자기평가

(self-rating)는 인지된 공평한 보상 변수와 직접 연결되는데, 성과에 대한 높은 수준의 자기평가는 기대되는 공정한 보상의 높은 수준과 관련이 있다.

만족도는 주어진 성과 기준에 대해 조직으로부터 실제로 받은 보상과 보상에 대한 인식 수준에 의해 결정된다. 인식된 공평한 보상이 실제 받은 보상보다 크면 그 사람은 불만족을 경험하게 되며, 만족의 경험은 인식된 공평한 보상을 충족하거나 초과하는 실제 보상에서 비롯된다.

신승균(2009)은 경제적 보상이 경찰공무원의 직무만족에 영향을 주는 것으로 나타났다고 하였다. 보수의 적절성이 교대근무자의 직무만족에 영향을 미친다는 박비룡·이수영의 연구(2013), 승진에 있어서 분배공정성과 절차공정성이 직무만족에 영향을 미친다는 정우열의 연구(2018), 승진에 있어서 분배공정성과 상호작용 공정성이 직무만족에 유의미한 영향을 미친다는 임창호의 연구(2016) 등이 보상 및 보상의 공정성과 경찰공무원의 직무만족과의 관계에 관한 연구결과를 제시하고 있다.

2.2.2.2 Adams의 사회적 불평등 이론

Adams(1963)는 임금 불평등을 특별히 고려하는 사회적 불평등 이론(A theory of social inequity)에서 불평등이 발생하는 조건과 불평등이 감소되거나 제거될 수 있는 방법을 제시하였다.

사회적 불평등 이론에 의하면, 다른 사람들이 받는 대우와 비교하여 자신이 얼마나 공정하게 대우받았는지에 대한 사람들의 감정에 초점을 맞춘다. 사람들은 입력 또는 기여로 인식하는 것과 보상 사이의 균형을 유지하려는 강한 동기를 가지고 있다. 사람이 불평등을 인식하면 그 사람의 마음에 긴장이나 충동이 생길 것이며, 그리고 그 사람은 긴장과 인지된 불평등을 줄이거나 없애도록 동기를 부여받을 것이다.

사람들은 그들의 중요성을 인식하는 방법에 따라 다양한 입력과 결과에 가중치를 둔다. 총투입물에 대한 개인의 총성과의 비율이 총투입에 대한 다른 사람들의 총성과의 인지된 비율과 같을 때 형평성이 있다. 비율의 불평등한 비교가 있을 때, 그 사람은 불평등감을 경험하는데, 투입에 대한 개인의 결과

비율이 다른 사람들의 비율보다 작거나 클 때 불평등한 느낌이 들 수 있다.

사람과 다른 사람의 투입과 산출은 모두 그 사람의 인식을 기반으로 한다. 나이, 성별, 학력, 사회적 지위, 조직적 지위, 자격, 노력하는 정도 등은 인지된 입력 변수의 예이다. 결과는 주로 급여, 지위, 승진, 직무에 대한 내재적 관심 등의 보상으로 구성된다. 비율은 그 사람이 주고받는 것 대 비율 그리고 관련된 상대방이 주고받는 것에 대한 그 사람의 인식을 기반으로 한다. 이 인지는 다른 사람이 관찰한 비율과 같을 수도 있고 아닐 수도 있고, 실제 상황과 같을 수도 있다.

Adams(1965)는 또한 모든 불만과 낮은 사기는 대부분 불의를 설명 개념으로 사용하여 유용하게 설명할 수 있는데, 불평등 이론에서 인지된 부정의의 선례와 결과는 모두 사회적 교환에 참여하는 사람들의 행동에 대해 매우 구체적인 예측이 이루어질 수 있도록 하는 용어라고 하였다.

2.3 직무만족 영향요인에 대한 선행연구 검토

조직과 개인 수준에서 다양한 요인들이 직무만족에 영향을 미치고 있다.

Spector(1997)는 직무만족의 영향요인을 조직환경과 개인적 요인 즉 두 개의 차원으로 설명하였다. 즉, 외부적 요인으로는 직무환경 및 직무특성 등이 구성원의 직무만족에 영향을 미칠 수 있는 반면 내부적 요인으로는 개인의 성격·특성·경험 등이 영향을 미칠 수 있다고 하였다(진종순 외, 2016). Friedlander(1963)는 사회적 및 기술적 환경, 업무의 본질적 측면, 승진을 통한 인정 등 3가지 영향요인을, Porter & Steers(1973)는 조직 전체 요인, 즉 각적인 작업환경 요인, 직무관련 요인, 개인 요인 등 4가지 범주의 요인을 활용하였다. 본 연구에서는 경찰공무원의 직무만족에 미치는 영향요인을 직무환경 요인, 직무특성 요인, 그리고 개인적 요인으로 범주화하여 살펴보았다.

2.3.1 직무환경 요인

직무환경 요인에 대하여는 직무환경, 근무환경, 승진, 금전적 보상, 인정, 조직커뮤니케이션, 조직문화, 경찰관서 규모, 근무지, 조직정책 등 차원을 달리하는 다양한 연구들이 있다.

직무환경과 근무환경에 관한 연구를 살펴보면, Zhao et al.(1999)은 미국 북서부의 한 중간 규모 경찰국의 조사 데이터를 분석한 결과, 직무환경이 경찰공무원 직무만족의 주요 원천인 것으로 나타났다고 하였다. 아울러 이러한 연구가 그간 경찰관의 직무만족도에 대하여 개개인의 교육 수준, 민족성, 성별, 근속연수 등 인구특성에 따른 경험적 조사로 제한되어 왔으며, 경찰의 직무환경은 주로 스트레스, 직무태만, 냉소주의, 소외감과 동의어로 경멸적인 맥락으로 바라봐왔던 점에 비추어 의미가 있는 것이라 하였다. 김희숙(2021)은 광역과학수사 경찰관을 대상으로 연구하였는데, 직무환경의 하위 요인 중 인적환경과 근무환경이 직무만족에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 결과를 제시하였다. 즉, 좋은 상사 및 동료와의 관계, 근무제도와 적절한 장비와 업무량 등에 의해 직무만족을 느낀다는 것이다. 윤호연(2015)은 경찰교육원에 교육

중인 경찰관들을 대상으로 한 조사에서 인간관계 요인 중 리더십이 정(+)의 영향을, 근무환경 요인 중 복지시설이 부(-)의 영향을 미치고 있음을 밝히고 있다. 즉, 직속상관의 리더십이 좋을수록 직무만족도가 높아지며, 복지시설에 대하여 불만족하는 것으로 분석되는 결과이다. Karasek(1979)은 정신적 긴장과 관련된 낮은 결정 재량과 과중한 업무 요구의 조합은 직무 불만족과도 관련이 있으며, 이 연구의 주요 의미는 직원의 의사결정 권한을 증가시킬 수 있도록 작업 프로세스를 재설계하면 정신적 긴장을 줄일 수 있고 조직의 산출 수준과 연관될 수 있는 직무 요구에 영향을 미치지 않고 그렇게 할 수 있다는 것이다. 조진형·김강일(2020)은 112상황실에 근무하는 경찰공무원의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향을 연구한 결과, 직무스트레스의 하위 요인 중 역할모호, 역할과다 순으로 부(-)의 영향을 주고 있었고 역할갈등은 통계적으로 유의한 영향이 없었다. 이와는 달리, 김용근의 연구(2015)에서는 역할갈등, 역할모호성은 직무만족에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났고 역할과다는 통계적으로 유의미한 영향이 없는 것으로 나타났다.

경찰은 계급이 현시되는 계급조직이어서 승진은 경찰공무원의 직무만족에 큰 영향을 미치는 요인이다. Buzawa(1984)는 오클랜드(CA)와 디트로이트(MI) 경찰서의 경찰공무원들을 대상으로 한 연구에서 오클랜드 경찰은 승진 기회와 직무만족도가 정(+)적 상관관계를 나타내었고, 디트로이트 경찰은 사회적 가치와 명성이 직무만족도와 정(+)적 상관관계를 나타내었다는 연구결과를 제시하였다. 송병일(2016)은 일선 경찰서 경제팀 경찰관의 직무만족에 미치는 영향요인에 관한 연구에서 근무환경 요인 중 승진과 성과가 정(+)의 영향을 미친다는 연구결과를 제시하였다. 즉, 승진 및 성과평가가 공정하게 이루어진다고 인식할수록 직무만족도가 높아진다는 것이다. 정우열(2018)은 승진공정성을 분배공정성과 절차공정성으로 분류하고 경찰관의 승진공정성 지각이 직무만족에 미치는 영향을 연구하였는데, 경정 이상 상위직급 경찰관과 경감 이하 하위직급 경찰관 모두 분배공정성과 절차공정성 요인이 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고 특히 분배공정성 요인의 영향이 큰 것으로 나타났다는 연구결과를 제시하였다. 한편, 임창호(2016)는 조직공정성을 분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성으로 분류하고 경찰승진을

중심으로 경찰관의 공정성 인식이 직무만족에 미치는 영향을 연구하였는데, 분배공정성과 상호작용공정성은 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 절차공정성은 정우열의 연구결과와 달리 통계적으로 유의미하게 나타나지 않았다. 이상의 연구결과는 경찰공무원의 승진에 있어서 분배공정성이 일관되게 직무만족에 큰 영향을 미치고 있음을 나타내주고 있다.

금전적 보상은 보상의 유형으로서 큰 부분을 차지하고 있는데, Porter & Lawler(1968)는 “조직은 높은 급여로 보다 큰 만족을 기대할 수 있다”라고 하여 급여를 직무만족 영향요인으로 제시하였다. Carlan(2007)은 미국 남부 알라바마주 경찰관들을 대상으로 직무만족도와 일반적인 직업적 매력과의 연관성을 조사하였는데, 직무만족도가 급여, 고용안정, 모험·흥미, 자율성, 동료 존중, 사회공헌 등 6개 변수로 설명된다고 하였다. 박비룡·이수영(2013)은 보수의 적절성이 교대근무자의 직무만족에 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타났다고 하였고, 김재화(2013)는 보수 및 연금이 지역경찰의 직무만족에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다고 하였다. 이와는 달리, 임창호의 연구(2014)에서는 급여 및 수당제도가 직무만족에 부(-)의 영향을 주는 것으로 나타났다.

인정(recognition)에 관한 연구를 살펴보면, Yim & Schafer(2009)는 미국 중서부에 있는 메트로폴리탄 경찰을 대상으로 ‘경찰이 대중에게 어떻게 인식 되는지, 인식된 이미지가 경찰관들의 직무만족도에 어떤 영향을 미치는지’ 조사하였는데, 연구한 결과 경찰관들은 전반적으로 자신들이 지역사회로부터 덜 우호적이라고 생각하는 것으로 나타났으며, 이러한 경찰관들의 인식된 이미지가 직무만족도와도 상당한 관련이 있는 것으로 나타났다고 하였다. 이승철(2014)은 경찰공무원을 중심으로 사회적 평판이 직무만족에 미치는 영향을 연구하였는데, 연구한 결과 외부평판의 하위 요인 중 지역주민 인정, 지역주민 신뢰, 지역주민 인지 순으로 경찰공무원의 직무만족에 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타났다고 하였다. 신승균(2009)은 경찰공무원의 직무만족 영향요인으로 사회인정, 근무환경, 경제적 보상, 직무흥미, 조직응집 등 5가지를 선정하고 연구한 결과, 근무환경을 제외한 모든 요인이 직무만족에 영향을 주는 것으로 나타났으며 이 중 사회인정이 가장 큰 영향을 주는 것으로 나타났다

고 하였다. 진계숙(2012)은 여성경찰관의 직무만족에 미치는 영향요인을 연구하여 동기부여요인 중 사회성과 인정감이 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다는 연구결과를 제시하였으며, 박비룡·이수영(2013)은 교대근무자의 직무만족에 조직 내 인정감이 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타났다고 하였다. 한민경·김세령의 연구(2020)에서는 직무수행 중 불인정 경험이 있는 여성경찰관의 구조적 차별 경험이 직무만족에 유의한 영향을 미치는 데 비하여 직무수행 중 불인정 경험이 없는 여성경찰관은 유의미한 통계 결과가 없었으며, 구조적 차별 경험이 강할수록 조직 만족 예측값이 낮아진다는 연구결과를 제시하였다. 이처럼 경찰조직 내·외로부터의 인정은 경찰공무원의 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이봉행(2002)은 경찰조직 내 커뮤니케이션의 유형에 따라 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 연구한 결과, 수평적 유형, 상향적 유형, 비공식적 유형은 직무만족과 정(+)의 영향을, 하향적 유형은 직무만족과 부(-)의 영향을 나타내었다는 연구결과를 제시하였다. 한편, 김면중의 연구(2019)에서는 수평적 커뮤니케이션, 상향적 커뮤니케이션이 내재적 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 하향적 커뮤니케이션도 내재적 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 송병일의 연구(2016)에서 의사소통의 만족도는 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이러한 결과로 볼 때 구성원들 간 의사소통이 잘 될수록 직무만족도가 높아짐을 알 수 있다고 하였다.

DeLey(1984)은 덴마크 경찰과 미국 경찰에 대하여 우편물 설문조사를 통하여, 덴마크 경찰이 대도시의 87개 경찰서와 캘리포니아의 39개 소도시 경찰서에 비해 조기 퇴사율이 현저히 낮은 결과를 제시하고, 주로 정성적인 분석에 따르면 덴마크 문화 및 경찰 관행과 관련된 요소들은 덴마크 경찰관들에게 일반적인 미국 경찰 부서의 다른 직원들에 비해 상대적으로 높은 직무만족도, 낮은 스트레스를 유발한다고 주장하며, 덴마크 경찰의 낮은 이직률은 귀중한 통찰력을 제공한다고 하였다.

신성원(2015)은 경찰관서 규모가 직무만족에 미치는 영향에 관하여 연구하였는데, 관서 규모는 조사대상자가 근무하는 관서를 지방경찰청, 경찰서, 지구

대·파출소 3가지로 나누어 측정하고, 급지는 지방경찰청, 1급지 경찰서, 2급지 경찰서, 3급지 경찰서 근무 4가지로 나누어 측정하였다. 연구한 결과, 경찰관서 규모에 따라 경찰관의 직무만족 수준에 유의미한 차이가 있었고, 경찰서 급지에 따라 경찰관의 직무만족 수준에 유의미한 차이가 있었다. 즉, 경찰관의 직무만족 수준은 지방경찰청, 경찰서, 지구대·파출소 순으로 관서의 규모가 클수록 높고, 지방경찰청, 3급지, 2급지, 1급지 순으로 급지가 낮을수록 직무만족 수준이 높은 것으로 나타났다.

조직정책이 직무만족에 미치는 영향 연구를 살펴보면, 진계숙(2012)은 직장에서 양성평등정책이 잘 구현될수록, 양성평등의식이 높을수록 여성경찰관의 직무만족도가 높아지는 것으로 나타났다는 연구결과를 제시하였다. 윤병훈·송봉규(2014)는 업무에 대한 성취감, 업무에 대한 즐거움 등 내재적 동기를 매개효과로 하여 경찰공무원의 일과 삶의 균형(Work-Life Balance)에 대한 인식이 직무만족에 미치는 영향에 관하여 연구하였다. 독립변수인 일과 삶의 균형의 하위 요인으로 일과 성장 균형, 일과 가정 균형으로 하였는데, 일과 성장 균형 요인은 업무에 대한 성취감에 영향을 미치고 이를 매개로 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 일과 가정 균형 요인은 업무에 대한 즐거움에는 유의미한 영향을 주었으나 이를 매개로 한 직무만족에는 통계적으로 유의미한 영향이 없었다. 전봉우(2017)는 수사경과제 실시 전·후 비교를 중심으로 수사경찰의 직무만족도에 차이가 있는지 연구하였다. 독립변수는 수사경과제 실시 및 인구통계학적 요인으로 하고, 종속변수를 조직 관련 직무만족(정책 안정성, 협동적 참여, 조직문화, 조직의 편성, 승진제도, 보수제도, 상벌과 징계), 직무 관련 직무만족(직무범위, 역할명확화, 역할갈등, 업무량, 직무에 관심과 흥미, 사회인정의 정도), 근무환경 직무만족(상관의 감독, 상관과 인간관계, 동료 간 협동과 친근감, 동료 간 선의경쟁, 직원에 대한 관리 기술, 후생복지, 작업조건)으로 분류하여 각각의 만족도 변화를 조사한 결과 수사경과제 실시 이후 업무량, 역할갈등 이외에는 모두 직무만족도가 좋아진 것으로 나타났으며, 이에 따라 업무량 및 역할갈등과 관련하여 개선할 필요성이 있음을 제시하였다.

2.3.2 직무특성 요인

Hackman & Oldham(1976)은 직무특성모형(job characteristics model)에서 직무특성의 차원을 기술다양성(skill variety), 과업정체성(task identity), 과업중요성(task significance), 자율성(autonomy), 직무피드백(job feedback) 등 5가지로 분류하고, 이러한 직무특성이 직원의 심리적 상태를 통해 직무만족과 성과에 영향을 주며, 특히 직무만족도는 동기부여 잠재력이 높은 직무에서 더 긍정적이라는 연구결과를 제시하였다.

Davey et al.(2001)은 호주의 주 경찰국의 두 부서에서 모집된 경찰관 749명을 대상으로 직무특성이 직무만족도와 직무스트레스에 미치는 영향을 조사하여 위험하고 예측 불가능한 업무를 처리하는 직무내용 요인이 직무스트레스를 예측하는 것이 아니라 오히려 직무만족도를 높이는 것으로 나타났다고 하였다. Peterson(2013)은 텍사스경찰을 대상으로 한 직무만족도 조사에서 6개의 직무특성 요인 중 직무정체성, 직무중요성, 기술다양성, 자율성, 동기부여 잠재력 점수는 직무만족도에 큰 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 피드백은 통계적으로 유의미한 결과가 없다고 하였다. 이와는 달리, Miller et al.(2009)은 자율성과 피드백의 직무특성 요인이 직무만족도의 가장 중요한 예측 변수라고 하였다. 김구(2006)는 경찰의 직무특성을 기능다양성, 업무완결성, 업무중요성, 자율성, 환류로 분류하고 직무만족에 미치는 영향을 연구한 결과, 환류, 자율성, 업무중요성 순으로 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으나 기능다양성과 업무완결성은 통계적으로 유의미한 결과가 나타나지 않았다고 하였다. 김희숙(2021)은 기능다양성과 자율성이 직무만족에 유의미한 정(+)의 영향을 미친다는 결과를 제시하였고, 진계숙의 연구(2012)에서는 업무중요성과 자율성이 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 연구마다 그 결과가 다소 다르게 나타났다.

2.3.3 개인적 요인

경찰공무원의 직무만족에는 개인의 성격, 특성, 경험 등이 영향을 미칠 수

있다. 가장 빈번하게 사용된 인구사회학적 요인으로는 성별, 나이, 결혼, 재직 기간, 계급, 직책, 입직경로, 최종학력, 근무지역, 소속기관, 소속기능 등이었다.

Paoline & Gau(2020)는 플로리다 자치경찰을 대상으로 한 조사에서 스트레스와 냉소주의가 높은 경찰관은 직무에 대한 만족도가 낮았으며, 반대로 자신의 직업을 위협하다고 평가하고 경찰이 범죄 활동을 효과적으로 억제한다고 믿는 응답자들은 더 높은 수준의 직업 만족도를 경험했고, 감독관 지원은 직무만족도와 통계적으로 관련이 없다고 하였다. 이에 따라 직무만족도를 높이기 위한 수단으로서 직무스트레스와 냉소를 최소화하기 위해 노력하는 경찰 수뇌부의 중요성을 강조하고 있다. Miller et al.(2009)은 ‘성격 특성이 직업 만족도에 대한 인식에 크게 기여하는지 여부’를 주요 연구 질문으로 하여 87명의 경찰관을 표본으로 계층적 다중회귀분석을 실시한 결과, 성격 측정치가 유의미한 예측 변수가 아닌 것으로 나타났다고 하였다. 임창호(2013)는 경찰직무 교육훈련 만족도에의 영향요인을 연구한 결과, 교육생의 자존감이 만족도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다고 하였다.

Dantzker & Kubin(1998)은 젠더 관점에서 경찰관들의 직무만족을 연구하였다. 즉, 여성이 비록 미국 인구의 50% 이상을 차지하고 있지만, 경찰관 중 여성의 비율은 약 9%에 불과하며, 그들의 숫자는 더 높아져야 함에도 불구하고 그러한 성장은 정체되고 있어 이러한 난제를 밝혀낼 수 있는 연구의 차원에서 경찰관들의 직무만족도와 성별에 따른 차이가 있는지 살펴보았다. 여성 경찰관의 직무만족도가 낮다면 법 집행에 나서지 않는 여성이 늘어나는 이유를 반영할 수 있다는 판단이었다. 그러나, 남성 2,309명과 여성 309명을 대상으로 한 목표표본에서 분석한 자료에서는 성별에 따른 직무만족도 차이가 거의 없는 것으로 나타났다. White et al.(2010)은 6년 동안 근무한 뉴욕경찰관들을 대상으로 한 연구에서 백인 남성경찰관들의 직무만족도가 가장 낮았고, 이러한 낮은 직무만족도와 충족되지 않은 동기 사이에 연관성이 있고, 불만족스러운 경찰관들은 그들의 원래 동기를 통해 직업에 대한 강한 헌신을 표현했을 가능성이 적어서 낮은 헌신이 나중에 낮은 직무만족도로 이어질 수 있다는 것을 암시한다고 하였다.

정연대·김희숙(2021)은 경찰청 고객만족 모니터센터에서 조사한 ‘2019년 하반기 경찰관 직무만족도 조사’ 결과를 사용하여 직무만족 결정요인을 분석한 결과, 여성경찰관의 직무만족 정도가 남성경찰관보다 높았으며, 근무연수, 연령, 계급과 관련하여 대체로 U자형의 직무만족 패턴이 시사되었고, 근무특징과 관련해서는 내근에 비해 외근 경찰관들의 직무만족이 낮으며, 생활안전, 경비 기능이 경무, 정보 기능보다 만족 수준이 낮았고, 경찰서와 지방경찰청 근무자는 대체로 지구대·파출소 근무자에 비해 직무만족이 낮게 나타났다고 하였다. 한편, 이동영·김현정의 연구(2013)에서 성별로는 인사관리, 후생복지, 조직운영 만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났고, 연령별로는 유의미한 통계적 결과가 없었으며, 근무경력도 조직운영, 교육분야 만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났고, 근무형태는 인사관리만족도 등 모든 하위 변수에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 근무형태는 모든 하위 요인 중 가장 큰 영향을 미치고 있는 것으로 나타났는데, 이것은 내근근무자가 외근근무자에 비하여 직무만족이 높다는 것을 의미하는 것이다. 박종구·박기선의 연구(2011)에서도 근무경력이 직무만족에 유의미하게 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 근무경력이 많을수록 직무만족 수준이 높다는 것을 의미라고 하였다. 이와는 달리, 기광도·박정필의 연구(2005)에서 사회적 지위는 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고 결혼 여부와 교육 수준은 직무만족에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 근무기간은 통계적으로 유의미한 영향이 나타나지 않았다고 하였다.

Ercikti et al.(2011)은 경찰관리자에 대한 직무만족도 조사를 통하여 경찰관리자들이 그들의 계선 수준 상대자들이 나타내는 것보다 더 높은 직무만족도를 가지고 있음을 제시하였다. 이러한 결과는 국내연구에서도 비슷하게 나타나는데, 김재화(2013)는 지역경찰의 직무만족도에 관한 연구에서 경감 이상 높은 계급의 경찰관이 직무만족도가 높았고, 지구대장·파출소장 등 직책을 가진 경찰관이 직무만족도가 높다는 연구결과를 제시하였으며, 이동영·김현정의 연구(2013)에서는 직무만족에 큰 영향을 주는 변수는 계급이었는데, 계급조직인 경찰조직의 특성상 예견된 결과라고도 할 수 있으나 역시 대국민 치안서비스의 향상을 위하여 국민들과 직접 접촉하면서 직무를 수행하는 하위직의

사기진작을 위하여 노력해야 함을 시사한다고 하였다.

임창호(2014)의 ‘경찰관 직무만족도 결정요인에 관한 연구’에서는 성별, 연령, 최종학력, 근무기간, 계급 등 개인적 요인이 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나지 않았다. 이와 같이 개인적 요인이 경찰공무원의 직무만족에 미치는 영향이 연구마다 다소 다르게 나타나는 것은 소속되어 있는 조직의 상황이 다르고 구성원의 특성이 다르기 때문으로 보여진다.

2.4 소결

직무만족의 개념에 대한 국내·외 연구자들의 정의를 살펴본 바, ‘무엇에 대하여 평가하는가?’ 하는 평가의 대상이 있고, ‘이에 대한 평가로 인하여 다른 정서 상태는 어떠한가?’ 하는 평가의 결과로 분석된다. 평가의 대상 측면에서는 직업에 존재하는 조건뿐만이 아니라 보수, 승진 등과 같이 직업을 통하여 얻는 것까지 포함됨을 알 수 있었다. 이러한 분석을 토대로 본 연구는 자치경찰제 도입에 따라 생활안전경찰관의 직업상 존재하는 조건에 어떠한 변화가 왔는지, 그리고 직업을 통하여 얻는 것에 어떠한 변화가 왔는지, 이러한 변화가 생활안전경찰관의 직무만족에 어떠한 영향을 주었는지에 초점을 맞춰 진행하였다.

직무만족이 성과의 원인이 아니라 만족이 성과라는 주장도 있지만(Lawler & Porter, 1967), 국내·외의 많은 연구에서 직무만족이 성과에 영향을 미치고 이외에도 조직몰입, 결근 및 이직률 감소, 고객에 대한 서비스 등에 영향을 미친다는 연구결과를 제시하고 있음을 확인하였다. 이러한 직무만족의 중요성을 고려할 때 최초로 생활안전경찰관만을 연구대상으로 하는 본 연구의 의미는 적지 않다고 할 수 있다. 지구대·파출소에 근무하는 지역경찰이 연구대상인 선행연구는 많았으나 생활안전경찰관만을 따로 연구대상으로 하는 연구가 없었는데, 자치경찰제 도입 전에는 ‘생활안전경찰은 지구대·파출소 운영·관리를 주 임무로 하는 기능이다’라는 인식이 경찰 내·외에 널리 퍼져 있었기 때문이 아닌가 여겨진다. 그러나 자치경찰제 도입에 따라 ‘지구대·파출소 운영·

관리 업무'가 생활안전경찰에서 112치안종합상황실로 이관됨으로써 생활안전경찰과 지구대·파출소의 지휘체계가 분리되었기 때문에 생활안전경찰관만을 따로 연구대상으로 할 필요가 커졌다. 향후의 연구에서도 수사, 정보, 교통, 경비, 외사 등 경찰조직의 다른 전문부서에 대한 연구가 활발히 이루어지고 있는 것과 같이 생활안전경찰도 이제는 전문부서로서 자리매김하고 이에 관한 연구도 활발하게 이루어져 연구가 축적될 필요가 있다.

직무만족 영향요인에 대한 선행연구를 살펴본 바 다양한 요인들이 직무만족에 영향을 미치고 있음을 알 수 있었다. 분석 결과, 직무만족 영향요인은 연구자마다 표현하는 용어는 다소 다르지만, '무엇에 대하여 평가하는가'와 '누가 평가하는가'의 문제로 요약되며, 이를 다른 용어로 각각 '직업환경 요인'과 '개인적 요인'이라고 할 수 있다.

직업환경 요인에는 앞서 기술한 평가의 대상 측면으로서 직업에 존재하는 조건뿐만이 아니라 보수, 승진 등과 같이 직업을 통하여 얻는 것까지 포함된다. 선행연구에서 제시된 조직환경, 직무환경, 근무환경, 직무특성, 사회적 및 기술적 환경, 사회문화, 승진, 급여, 연금, 조직문화, 감독, 조직 전체 요인, 작업환경, 직무 관련 요인, 직업적 매력, 직장 특성, 직무, 직무스트레스, 역할갈등, 역할모호성, 역할과다, 냉소주의, 대중의 경찰관에 대한 인식, 인정, 인적 환경, 보상체계, 경제적 보상, 관서 규모, 상사의 지지, 동료와의 관계, 시민들의 지지, 조직공정성, 공식화·의사전달·참여 등 조직구조 특성, 근무부담, 리더십, 조직커뮤니케이션, 징계, 복지, 주민과의 관계, 시민의 신뢰 등이 여기에 해당된다.

개인적 요인에는 선행연구에서 제시된 성격특성, 성별·연령·최종학력·근무기간·계급 등 개인 요인, 인구사회학적 요인 등이 해당된다.

본 연구는 앞서 살펴본 직무만족 관련 논의를 바탕으로 위와 같이 선행연구에서 검증된 다양한 직무만족 영향요인 중에서 자치경찰제 도입에 따른 생활안전경찰의 변화를 반영하는 직무만족 영향요인을 추출하여 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 어떠한 영향을 미치는지를 조사하였다. 개인적 요인인 인구사회학적 요인은 통제변수로 연구모형에 포함시켰다.

자치경찰제 도입에 따른 생활안전경찰의 변화로 먼저 업무환경의 변화를

살펴보고 이와 연계지어 직무만족 영향요인으로서의 변화를 파악하였다.

업무환경의 변화는 ‘지구대·파출소 운영·관리 업무’ 이관에 따른 변화로 ① 지휘체계의 변화, ② 생활안전경찰 역할의 축소, ③ 생활안전경찰과 지역경찰의 분리, ④ 중점추진업무의 변화를, 그리고 ‘시·도자치경찰위원회와의 관계에 따른 변화’로 ① 신규 업무의 발생, ② 거버넌스의 복잡화를 제시하였다.

생활안전경찰의 변화를 반영하는 직무만족 영향요인으로 ① 과업중요성, ② 업무량, ③ 조직 내 수평적 커뮤니케이션, ④ 인정, ⑤ 금전적 보상, ⑥ 승진 가능성 등 6개 요인을 추출하였다.

Ⅲ. 자치경찰제 도입과 생활안전경찰의 변화

3.1 자치경찰제의 도입

3.1.1 자치경찰제의 의의

자치경찰제란 경찰사무를 지방자치단체의 책임과 결정하에 수행토록 하는 제도를 말한다(이동규 외, 2022).

헌법 제117조제1항은 “지방자치단체는 주민의 복리에 관한 사무를 처리하고 재산을 관리하며, 법령의 범위 안에서 자치에 관한 규정을 제정할 수 있다.”고 함으로써, 지방자치제도가 헌법적 가치에 근거한 것임을 명확히 하고 있다. 자치경찰제도는 헌법적 가치에 근거한 지방자치제도의 주요한 한 분야이며 이 제도의 도입을 위한 지방분권 및 행정체제 개편에 관한 특별법 제12조제3항은 “국가는 지방행정과 치안행정의 연계성을 확보하고 지역특성에 적합한 치안서비스를 제공하기 위하여 자치경찰제도를 도입하여야 한다.”라고 규정하고 있다.

3.1.2. 자치경찰제 도입의 연혁

중앙집권적 국가경찰제로 출발한 한국의 경찰제도는 1990년대 지방의회 설치 등 지방자치제의 시행과 더불어 본격적으로 논의되기 시작하였다(신현기, 2017)

역대 정부의 논의를 살펴보면, 국민의 정부(1998~2003)에서는 광역단위 자치경찰제 도입이 100대 국정과제 중 하나로 선정되었으며, 참여정부(2003~2008)에서는 2004년 지방분권 및 지방행정체제 개편에 관한 특별법 제정을 통해 자치경찰 도입이 국가의 의무로 규정되었고, 2006년 제주특별자치도 설치 및 국제자유도시 조성을 위한 특별법 제정을 통해 제주 지역에 국가경찰과 별도로 자치경찰이 설치되었고, 이명박 정부(2008~2013)에서는 자치경

찰제 도입을 192개 국정과제 중 일반과제로 명시한 바 있으며, 박근혜 정부(1013~2017)에서도 2014년 발표된 ‘지방자치발전 종합계획’에서 ‘자치경찰제 도입’이 핵심과제로 포함된 바 있다(이동규 외, 2022).

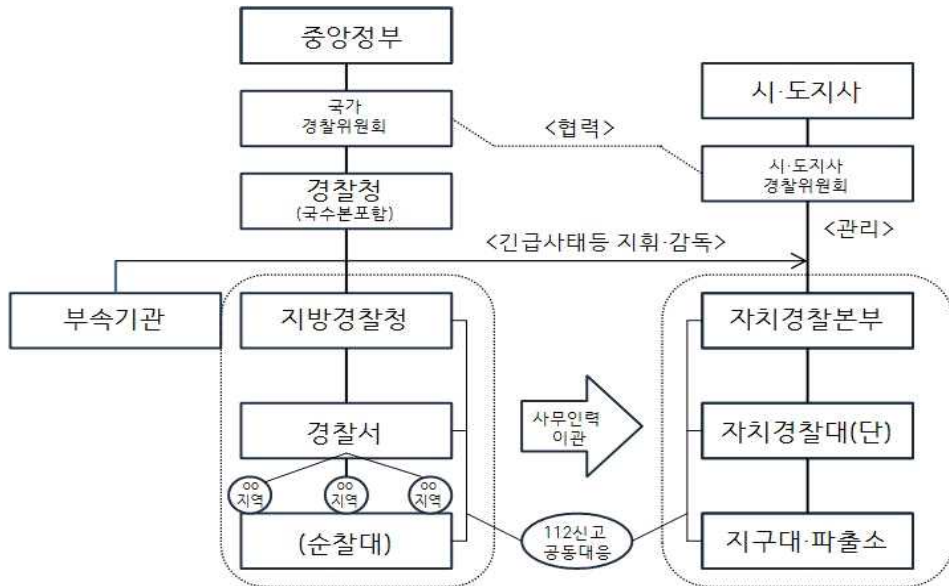
문재인 정부 출범 이후 자치경찰제를 2021년 1월 1일부터 전국적으로 시행하였는데 「2021 경찰백서」에서 밝히고 있는 논의 경과를 보면 다음과 같다.

문재인 정부 출범 이후 국정자문위는 검·경 수사권 조정에 따른 경찰권 비대화 논란 해소 및 경찰 개혁을 위해 기존 제주자치경찰의 사무와 권한을 강화한 모델을 전제로 하는 ‘광역단위 자치경찰 전국 확대’를 정부 100대 국정과제로 확정하였다. 이에 맞춰 경찰개혁위원회 자치경찰분과에서는 경찰청과 함께 그간 자치경찰제 도입논의 과정에서 제시된 여러 모형들과 주요 선진국에서 운영 중인 자치경찰제를 바탕으로 자치경찰제의 방향성을 논의한 결과, 경찰개혁위원회는 2017년 11월 광역자치단체인 시·도에 자치경찰 조직을 설치하는 모형을 경찰청에 권고하였다. 이에 경찰청에서는 2018년부터 경찰개혁위원회 권고안을 바탕으로 대통령 소속 자치분권위원회 및 산하 자치경찰제 특별위원회와의 논의를 계속하였다. 2018년 11월 13일 대통령 소속 자치분권위원회는 국가경찰 체제를 유지하면서 자치경찰을 신설하는 ‘이원화 모형’을 기초로 광역단위 자치경찰제 도입방안을 발표하였다.(그림 [3-1] 참조).

이때, ‘시·도경찰청·경찰서까지 자치경찰로 이관하는 모형’(서울시 건의안)과 함께 외국 사례 등도 검토했으나, 제도 목적에 부합하지 않고 실현 가능성이 높지 않아 배제되었다. 2019년 2월 14일 당·정·청은 협의를 거쳐 대통령 소속 자치분권위원회 발표안을 정부안으로 확정하는 한편 홍익표 더불어민주당 의원이 조속히 경찰법 전부개정안을 대표 발의하고 입법화 진행에 맞춰 경찰청에 설치·운영 중인 자치경찰추진단(단장: 경무관)을 자치경찰추진본부(본부장: 경찰청 차장)로 확대 개편하겠다고 발표하였다. 20대 국회에서 2019년 3월 11일 홍익표 의원은 당·정·청 협의내용과 같이 광역단위 자치경찰제의 모형으로 시·도지사 소속의 시·도자치경찰위원회 관리하에 자치경찰본부를 두고, 자치경찰본부장 소속으로 시군구 자치경찰대를 두고 생활안전, 여성청소년, 교통 업무 등 민생치안활동 및 이와 밀접한 범죄수사까지 담당하는 ‘이원화 모형’을 제시하였다. 하지만 이원화 모형에 대해 상위직 증가, 초기비용 과다,

업무혼선, 경찰관 4만 3천 명 중 지방직 전환 관련 희망자 부족 시 충원의 어려움 등 문제 제기가 있었고, 추가적인 법안 검토를 위해 2019년 11월 11일부터 국회 행정안전위원회 법안심사 소위에 회부되어 계류되던 중 2020년 5월 29일 20대 국회 회기 종료로 자동 폐기되었다.

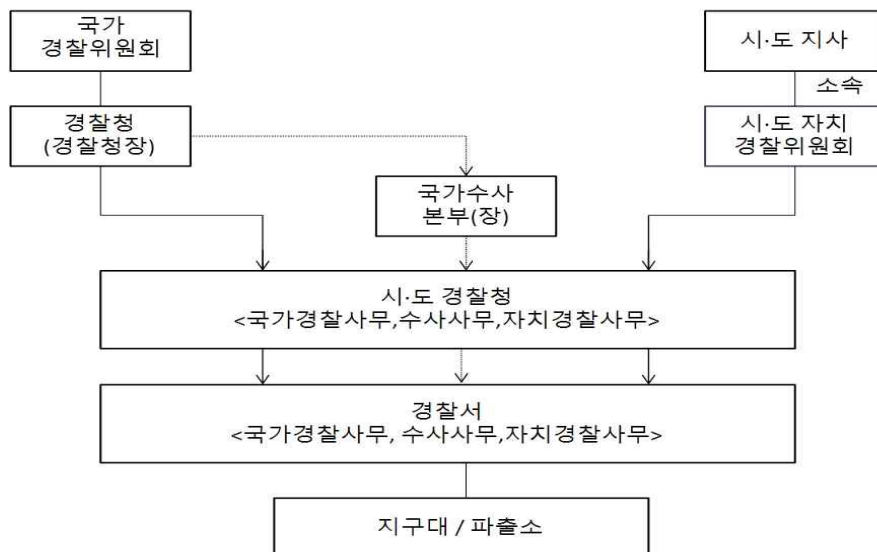
[그림 3-1] 자치분권위원회 ‘국가·자치경찰 이원화 모형’



2020년 7월 대통령 소속 자치분권위원회 주관으로 경찰청, 행정안전부 등 관계기관협의체에서 기존 홍익표 의원안에 대하여 제기되었던 문제점을 해결하는 동시에 코로나19로 인한 대규모 재정투입에 대한 국민적 우려를 감안하여 새로운 자치경찰제 모델을 마련하고자 협의하게 되었다. 법안협의, 관계기관 간 협의, 관계장관회의 등을 거쳐 2020년 7월 30일 당·정·청은 광역단위 조직 신설 없이 현 국가경찰 체계를 유지하며 사무를 국가경찰사무와 자치경찰사무로 구분하고 각각 경찰청장과 시·도자치경찰위원회에서 지휘·감독하여 경찰권을 분산하는 ‘일원화 모형’을 제시하였다([그림3-2] 참조). 21대 국회에서 행정안전위원회 소속 김영배 의원은 2020년 8월 4일 당·정·청 협의내용을 반영하여 자치경찰제 도입을 주요 내용으로 하는 경찰법·경찰공무원법 전부개

정안을 발의하였다. 이후 현장경찰관 간담회, 국회 토론회, 당·정 협의, 공청회 등 논의가 계속되던 중 2020년 11월 20일 행정안전위원회 소속 서범수 의원이 자치경찰제 도입을 주요 내용으로 하는 경찰법·경찰공무원법 전부개정안을 발의하였다. 서범수 의원안은 2020년 11월 23일 국회법 제58조제3항에 따라 행정안전위원회 전체회의를 거치지 않고 행정안전위원회 법안심사소위원회에 직접 회부되었고, 행안안전위원회 법안심사 소위원회에서는 김영배 의원안, 서범수 의원안을 함께 검토·심의하여 2020년 12월 2일 일부가 원안 의결되고, 법안 심의 과정에서 현장경찰관 및 관계기관 의견 등을 종합적으로 검토한 결과 자치경찰사무 명확화 및 국가의 보충적 지원 허용, 위원회 중립성 강화, 시범운영 실시, 제주자치경찰 존치 등 최초 김영배 의원안에서 상당한 수정 및 보완이 이뤄졌다. 2020년 12월 3일 382회 국회 제17차 행정안전위원회 전체회의에서 법안심사 소위원회의 심사결과를 받아들여 위원회 대안을 제안하기로 하였다. 이에 국회 법제사법위원회의 일부 체계·자구 변경을 거쳐 경찰법·경찰공무원법 전부개정안 모두 2020년 12월 9일 국회 본회의를 통과하여 2020년 12월 22일 공포 및 2021년 1월 1일 시행되었다.

[그림 3-2] 국가·자치경찰 일원화 모형 지휘체계도



3.1.3 개정 경찰법·경찰공무원법의 주요 내용

3.1.3.1 경찰사무

경찰법의 정식 명칭은 ‘국가경찰과 자치경찰의 조직 및 운영에 관한 법률’ (약칭: 경찰법)이다.

경찰법 제3조는 경찰의 임무를 “국민의 생명·신체 및 재산의 보호, 범죄의 예방·진압 및 수사, 범죄피해자 보호, 경비·요인경호 및 대간첩·대테러 작전 수행, 공공안녕에 대한 위협의 예방과 대응을 위한 정보의 수집·작성 및 배포, 교통의 단속과 위협의 방지, 외국 정부기관 및 국제기구와의 국제협력, 그 밖에 공공의 안녕과 질서유지”라고 규정하고 있다.³⁾

경찰법 제4조는 제1항제1호에서 국가경찰사무를 “제3조에서 정한 경찰의 임무를 수행하기 위한 사무. 다만, 제2호의 자치경찰사무를 제외한다”고 정하고 있다. 같은 법 제4조는 제1항제2호에서 자치경찰사무를 규정하고, 같은 법 제4조제2항에서 자치경찰사무 중 지역 내 주민의 생활안전 활동에 관한 사무, 지역 내 교통활동에 관한 사무, 지역 내 다중운집 행사 관련 혼잡 교통 및 안전 관리에 관한 구체적인 사항 및 범위 등을 대통령령으로 정하는 기준에 따라 시·도 조례로 정하도록 하고 있으며, 수사사무 중 자치경찰사무에 속하는 학교폭력 등 소년범죄, 가정폭력, 아동학대범죄, 교통사고 및 교통 관련 범죄, 공연음란, 성적 목적을 위한 다중장소 침입행위에 관한 범죄, 경범죄 및 기초질서 관련 범죄, 가출인 및 실종아동 등 관련 수색 및 범죄 수사에 관한 구체적인 사항 및 범위 등은 대통령령으로 정하도록 하고 있다. 이에 따라 자치경찰사무와 시·도자치경찰위원회의 조직 및 운영 등에 관한 규정(대통령령)

3) 경찰법 제3조(경찰의 임무) 경찰의 임무는 다음 각 호와 같다.

1. 국민의 생명·신체 및 재산의 보호
2. 범죄의 예방·진압 및 수사
3. 범죄피해자 보호
4. 경비·요인경호 및 대간첩·대테러 작전 수행
5. 공공안녕에 대한 위협의 예방과 대응을 위한 정보의 수집·작성 및 배포
6. 교통의 단속과 위협의 방지
7. 외국 정부기관 및 국제기구와의 국제협력
8. 그 밖에 공공의 안녕과 질서유지

제3조에서 수사 관련 자치경찰사무의 범위 등에 관하여 구체적으로 정하고 있다. 자치경찰사무를 정리하면 [표 3-1]과 같다.

또한, 국가경찰사무는 경찰청장, 자치경찰사무는 시·도자치경찰위원회가 시·도경찰청장을 각각 지휘·감독하도록 하였으며, 국가·자치경찰사무 중 수사는 국가수사본부장이 지휘·감독하도록 하여 경찰사무의 지휘·감독 권한을 분산하였다.

[표 3-1] 자치경찰사무

분 야	주요 내용
주민 생활안전	순찰 및 시설 운영, 주민참여 방법활동 지원, 안전사고·재해·재난 시 긴급구조지원, 아동·여성 등 취약자 보호 및 범죄예방 등
지역교통	교통법률위반 단속, 교통안전시설 등 심의·설치·관리, 안전교육·홍보, 통행 허가, 어린이 통학버스 신고, 긴급자동차 지정 허가 등
지역경비	지역 내 다중운집 행사 관련 혼잡 교통 및 안전 관리
수사	학교폭력, 가정폭력·아동학대, 교통사고, 공연음란 등 일부 성폭력범죄, 경범죄 및 기초질서 관련 범죄, 가출인·실종인 등 관련 수색 및 범죄

3.1.3.2 경찰조직

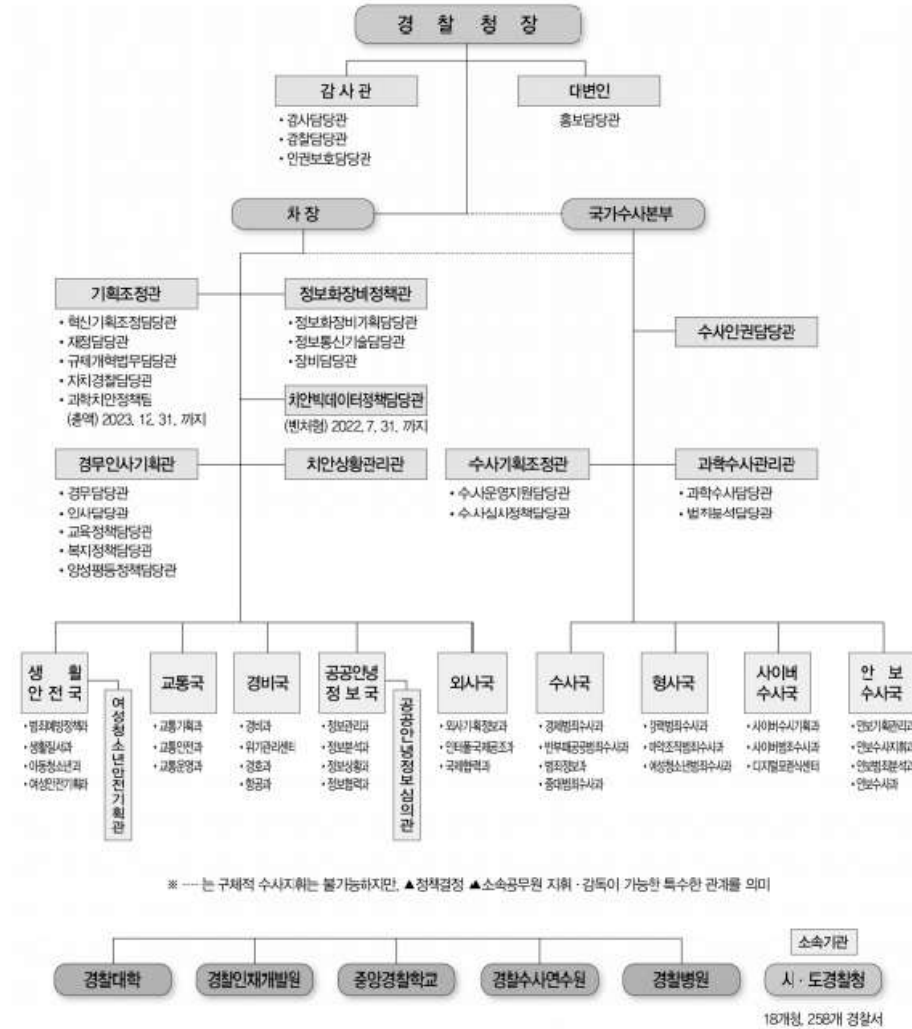
경찰조직에 대하여는 경찰법 제3장에서 규정하고 있다. 국가경찰 조직으로 경찰청을 규정하고, 시·도경찰청, 경찰서 등 경찰기관은 경찰사무의 지역적 분장기관으로 구분하였으며, 경찰수사에 관한 사무를 총괄하기 위해 경찰청장 소속으로 국가수사본부를 설치(본부장: 치안정감, 임기 2년, 중임 불가)하였으며, 시·도지사 소속으로 합의제 행정기관인 시·도자치경찰위원회를 설치하여, 자치경찰사무를 관장하도록 하였다.

경찰청장은 국가경찰사무를 총괄하고 경찰청 업무를 관장하며 소속 공무원 및 각급 경찰기관의 장을 지휘·감독한다. 시·도경찰청장은 소속 직원과 소속 경찰서장을 지휘·감독하며, 경찰서장은 소속 직원을 지휘·감독한다. 현장경찰관은 법적으로 구분된 사무의 성격과 관계없이 소속 경찰관서장의 지휘·감독에 따라 경찰의 임무 범위 내에서 사무를 수행한다.

지휘체계 측면에서 보면, 시·도경찰청장으로 경찰청장의 국가사무에 대한 지휘·감독과 국가수사본부장의 수사사무에 대한 지휘·감독, 그리고 시도·자치경찰위원회의 자치사무에 대한 지휘·감독이 집중되는 구조이다. 즉 시·도경찰청장은 경찰청장, 국가수사본부장, 시·도자치경찰위원회로부터 각각 지휘·감독을 받아 소관 사무를 수행한다. 시·도경찰청장은 소속 직원과 소속 경찰서장을 지휘·감독하며, 경찰서장은 소속 직원을 지휘·감독하므로, 시·도경찰청의 소속 직원과 경찰서장 이하 현장경찰관에게 적용되는 지휘체계는 자치경찰제 도입 전과 동일하다.

경찰법 제3장에서 정하고 있는 경찰의 조직을 자세히 살펴보면, 치안에 관한 사무를 관장하게 하기 위하여 행정안전부장관 소속으로 경찰청을 두고, 경찰의 사무를 지역적으로 분장하여 수행하기 위하여 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도에 시·도경찰청을 둔다. 경찰청에 경찰청장, 경찰청 차장, 국가수사본부장 및 하부조직을 둔다. 경찰청의 하부조직은 본부·국·부 또는 과로 하고, 경찰청장·차장·국가수사본부장·국장 또는 부장 밑에 정책의 기획이나 계획의 입안 및 연구·조사를 통하여 그를 직접 보좌하는 담당관을 둘 수 있다. 경찰청의 하부조직의 명칭 및 분장 사무와 공무원의 정원은 정부조직법 제2조제4항 및 제5항을 준용하여 “대통령령 또는 행정안전부령으로 정한다”고 규정하고 있다. 이에 따라 경찰청과 그 소속기관 직제(대통령령)와 경찰청과 그 소속기관 직제 시행규칙(행정안전부령)은 [그림 3-3]에 나타나는 것과 같이 경찰청 소속기관으로 경찰대학·경찰인재개발원·중앙경찰학교·경찰수사연수원·경찰병원, 그리고 시·도경찰청과 경찰서를 두고 경찰청 하부조직으로는 ‘1차장, 1본부장, 9국, 10관, 32과, 22담당관’을 두도록 정하고 있다.

경찰법 제4장은 시·도자치경찰위원회의 설치와 구성, 위원의 임명 및 결격사유, 위원추천위원회, 위원장의 직무, 위원의 임기 및 보장, 소관 사무, 심의·의



자치경찰사무를 관장하게 하기 위하여 시·도지사 소속으로 시·도자치경찰위원회를 둔다. 시·도자치경찰위원회는 합의제 행정기관으로서 그 권한에 속하는 업무를 독립적으로 수행한다. 시·도자치경찰위원회는 위원장 1명을 포함한 총 7명으로 구성되며, 국가경찰위원회(1명), 시·도의회(2명), 시·도교육감(1명), 위원추천위원회(2명), 시·도지사가 1명 지명한 자를 시·도지사가 임명한다. 위원의 임기는 3년이며, 연임은 불가하다. 시·도자치경찰위원회는 자치경찰사무에 관하여 심의·의결을 통해 시·도경찰청장을 지휘·감독하게 되며, 시·도지사는 의결이 적정하지 않을 경우 재의를 요구할 수 있다. 행정안전부장관 및 경찰청장은 의결이 법령에 위반되거나 공익을 현저히 해칠 경우 시·도지사에게 재의 요구가 가능하다.

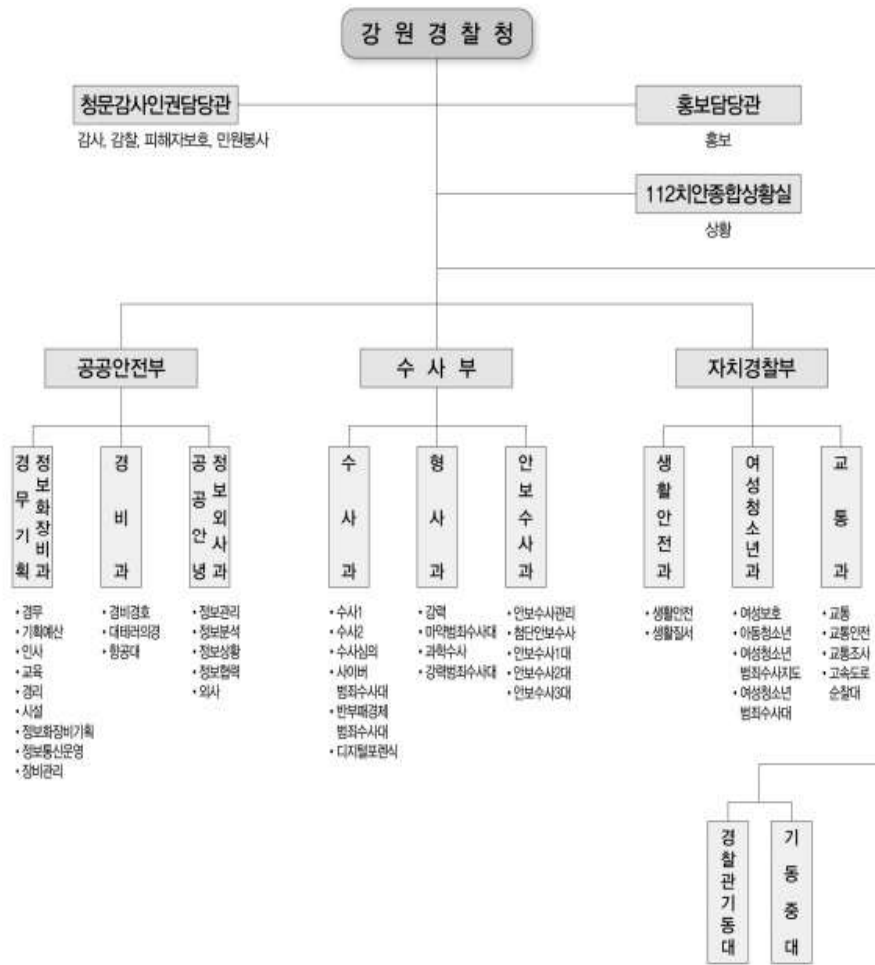
시·도자치경찰위원회의 소관 사무를 처리하기 위하여 사무기구를 설치하며, 사무기구의 조직·운영에 관한 사항은 대통령령으로 정한 기준에 따라 조례에 규정된다.

경찰법 제5장은 시·도경찰청장, 시·도경찰청 차장, 경찰서장에 대하여 정하면서, 직제에 대하여는 “시·도경찰청 및 경찰서의 명칭, 위치, 관할구역, 하부조직, 공무원의 정원, 그 밖에 필요한 사항은 정부조직법 제2조제4항 및 제5항을 준용하여 대통령령 또는 행정안전부령으로 정한다”고 규정하고 있다. 이에 따라 경찰청과 그 소속기관 직제(대통령령)와 경찰청과 그 소속기관 직제 시행규칙(행정안전부령)은 시·도경찰청으로 서울·부산·대구·인천·광주·대전·울산·세종·경기남부·경기북부·강원·충북·충남·전북·전남·경북·경남·제주 등 18개 시·도경찰청을 두도록 하였고, 258개의 경찰서를 두도록 하였다.

시·도경찰청의 하부조직은 경찰청의 하부조직에 연계되도록 설계되어 있고, 각 시·도의 규모와 특성에 따라 다소 다르지만 공통적으로 국가사무인 공공안전사무와 수사사무, 자치경찰사무를 분장하여 수행하도록 설계되어 있다. 그 예로 강원도경찰청은 [그림 3-4]에 나타나는 것과 같이 강원도경찰청장 소속으로 공공안전부, 수사부, 자치경찰부를 두고, 공공안전부에는 경무기획정보화장비과, 경비과, 공공안녕정보외사과를, 수사부에는 수사과, 형사과, 안보수사과를, 자치경찰부에는 생활안전과, 여성청소년과, 교통과를 두고 있다.

[그림 3-4] 강원경찰청 기구도

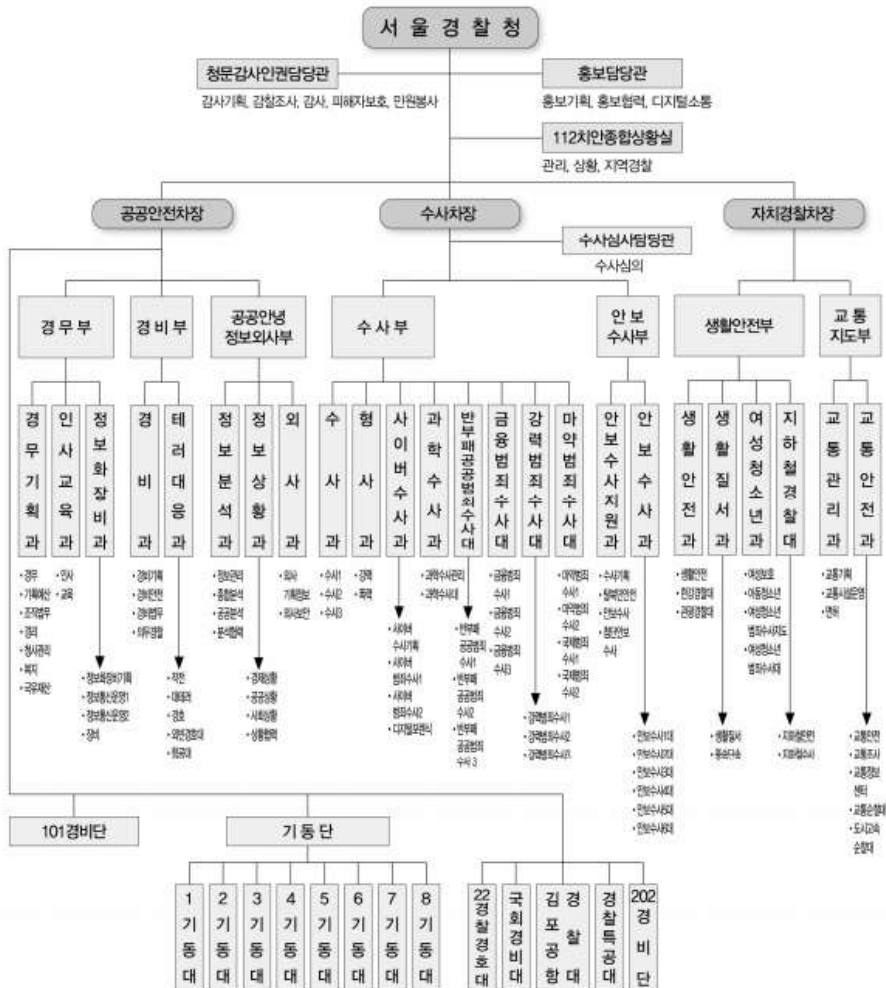
□ 가구 : 3부 1실 9과 2담당관 48계 / 경찰서 17, 지구대 31, 파출소 74



출처: 경찰청(2022)

[그림 3-5] 서울경찰청 기구도

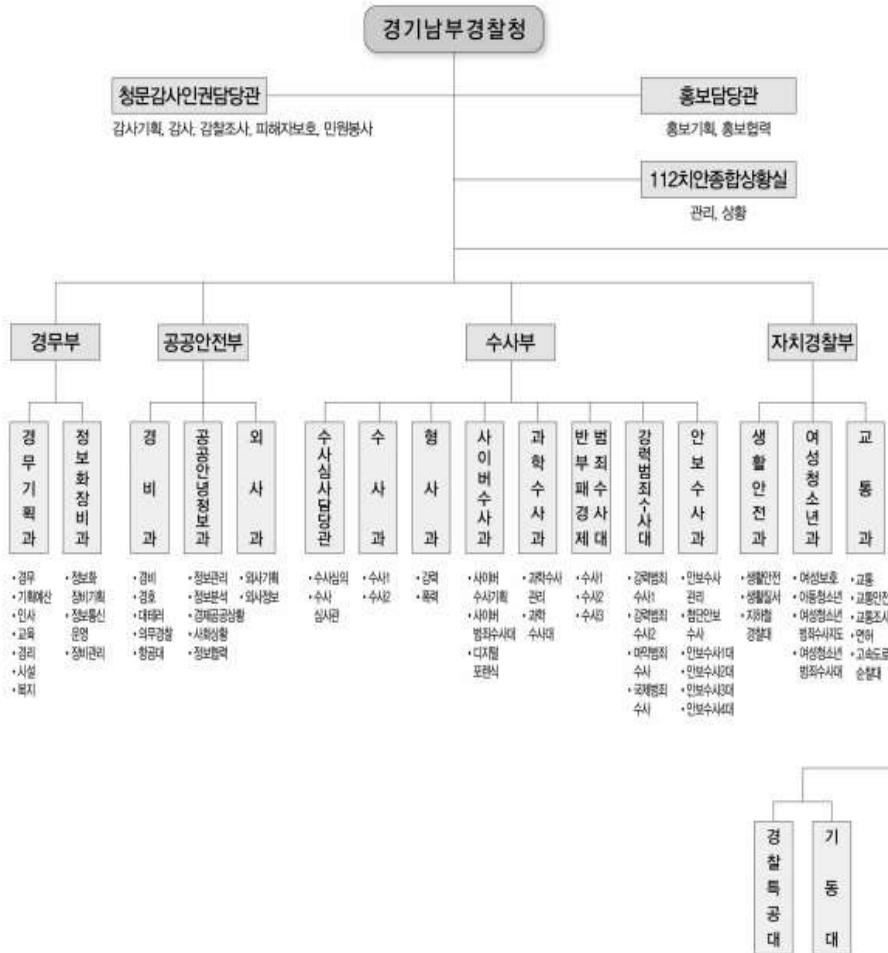
□ 기구 : 3차장, 7부 1실 24과 3담당관 97계 / 경찰서 31, 지구대 98, 파출소 144



출처: 경찰청(2022)

[그림 3-6] 경기남부경찰청 기구도

□ 기구 : 4부 1실 15과 3담당관 67계 / 경찰서 31, 지구대 93, 파출소 158



출처: 경찰청(2022)

경찰서의 하부조직은 시·도경찰청의 하부조직에 연계되도록 설계되어 있고, 각 경찰서의 규모와 특성에 따라 다소 다르지만 기본적으로 [그림 3-7] 강원춘천경찰서 기구도에 나타나는 것과 같이 112치안종합상황실, 경무, 공공안녕 정보외사, 안보, 수사, 형사, 생활안전, 여성청소년, 경비교통 등의 조직을 갖추고 있다.

[그림 3-7] 강원춘천경찰서 기구도



출처: 춘천경찰서(2022)

3.1.3.3 임용권 위임

경찰공무원임용령(대통령령) 제4조는 자치경찰사무를 담당하는 경정 이하 경찰공무원의 인사에 관하여 규정하고 있다.

경정의 전보·파견·휴직·직위해제 및 복직과 경감 이하의 신규채용·면직을 제외한 경찰청장의 임용권을 시·도지사에게 위임하고, 시·도지사는 위임받은 임용권 중 경감·경위 승진임용을 제외하고 시·도자치경찰위원회에 위임하도록 규정하였으며, 시·도자치경찰위원회는 위임받은 임용권을 시·도지사의 의견을 들어 시·도경찰청장에게 위임이 가능하도록 하였다. 만일, 시·도자치경찰위원회가 시·도경찰청장에게 임용권을 위임하지 않고 직접 행사하는 경우에는 시·도경찰청장의 추천을 받아서 행사하도록 하였다.

지구대장·파출소장을 보할 때, 시·도경찰청장 및 경찰서장이 사전에 자치경찰위원회의 의견을 청취하도록 하였으며, 지구대장·파출소장 외 지구대·파출소 팀장 이하는 자치경찰제 인사 위임 대상에서 제외하였다.

또한 경찰공무원 승진임용규정(대통령령)은 제16조에서 “시·도경찰청 및 경찰서 보통승진심사위원회는 위원 5~7인 중 2명을 자치경찰위원회가 현직 경찰공무원 중에서 추천하도록” 하였다.

3.1.3.4 재정지원 및 예산

경찰법은 제34조에서 “국가는 지방자치단체가 이관받은 사무를 원활히 수행할 수 있도록 인력, 장비 등에 소요되는 비용에 대하여 재정적 지원을 하여야 한다”라고 하여 국가의 재정지원 의무를 규정하고 있고, 제35에서 “자치경찰사무 수행에 필요한 예산은 경찰청장의 의견을 들어 시·도자치경찰위원회의 심의·의결을 거쳐 시·도지사가 수립”하도록 하였다.

3.2 생활안전경찰의 변화

3.2.1 생활안전경찰 개관

3.2.1.1 생활안전경찰의 개념

생활안전경찰이란 범죄예방정책의 수립과 집행, 기타 이에 관련된 활동을 통하여 국민의 생명과 재산을 보호하고 공공의 안녕과 질서를 유지하는 경찰의 기능이다(신현기, 2012). 경찰의 종류를 사법경찰과 행정경찰로 분류할 때 행정경찰에 속하며, 행정경찰을 다시 보안경찰과 협의의 행정경찰로 구분했을 때 보안경찰에 속하고, 범죄발생 기준으로 예방경찰과 진압경찰로 분류할 때는 예방경찰에 속한다(최응렬 외, 2021).

3.2.1.2 생활안전경찰의 조직과 생활안전경찰관

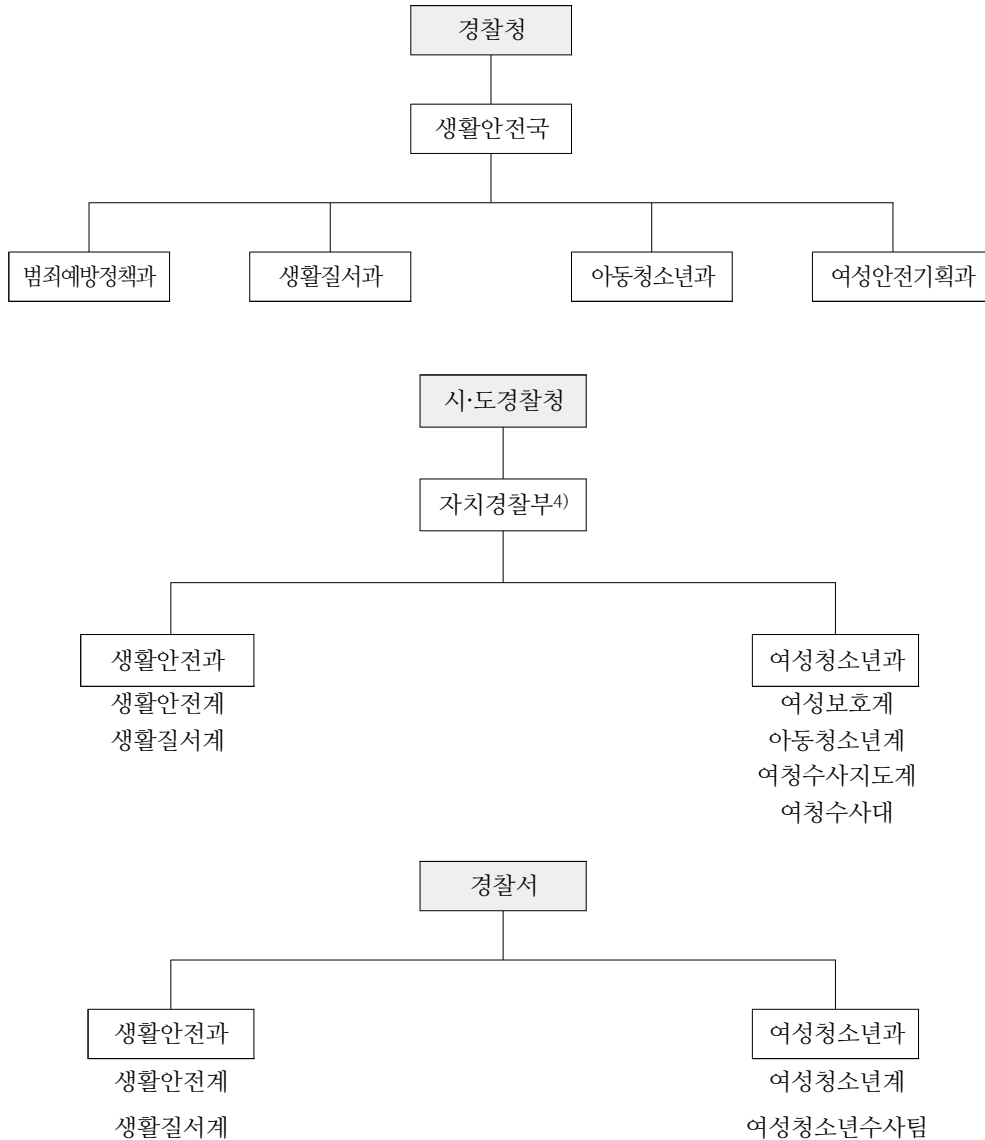
1) 생활안전경찰의 조직

생활안전경찰의 조직으로는 경찰청과 그 소속기관 직제(대통령령)를 근거로, 경찰청 생활안전국에 범죄예방정책과, 생활질서과, 아동청소년과, 여성안전기획과 등 4개 부서가, 각 시·도경찰청 자치경찰부에 생활안전과, 여성청소년과 등 2개 부서가, 전국의 각 경찰서에 생활안전과(생활안전계·생활질서계), 여성청소년과(여성청소년계·여성청소년수사팀) 등 2개 부서가 있다([그림 3-8] 참조).

경찰청의 범죄예방정책과 업무와 생활질서과 업무가 시·도경찰청 단위부터 생활안전과로 통합되고, 아동청소년과 업무와 여성안전기획과 업무가 시·도경찰청 단위부터 여성청소년과로 통합된다. 이에 따라 본 연구에서는 생활안전경찰의 직제상 부서를 분류함에 있어 생활안전과, 생활질서과, 범죄예방정책과는 생활안전부서로, 여성청소년과, 아동청소년과, 여성안전기획과는 여성청소년부서로 분류하였다. 이러한 분류는 [표 3-2]에 나타나는 것과 같이 경찰

청에서 소속된 부서들을 ‘기능’별로 분류할 때 사용하는 기준이기도 하다.

[그림 3-8] 생활안전경찰의 조직도



4) 각 시·도경찰청의 자치경찰부에는 생활안전과, 여성청소년과, 교통과가 편제되어 있다. 다만 서울경찰청에는 생활안전부에 생활안전과, 생활질서과, 여성청소년과, 지하철경찰대가, 교통지도부에 교통관리과와 교통안전과가 편제되어 있고, 세종경찰청과 제주경찰청에는 생활안전부나 교통지도부 없이 생활안전과와 여성청소년과가 편제되어 있다.

2) 생활안전경찰관

본 연구에서 ‘생활안전경찰관’이라 함은 생활안전부서에 소속된 경찰공무원을 말한다.

‘생활안전경찰관’이라는 용어가 법령상의 명칭은 아니다. 직제에 따른 부서에 소속된 경찰공무원을 부를 때 부서명의 명칭 뒤에 경찰이라는 용어를 붙여 통상 ‘○○경찰’이라고 부른다. 수사경찰, 교통경찰, 정보경찰, 경비경찰, 외사경찰, 지역경찰 등으로 호칭하는 식이다. 이렇게 부르는 호칭이 법령에 나타나는 경우도 있는데 그러한 예로 ‘수사경찰’이 있으며, ‘지역경찰’에 대하여는 행정규칙에 용어의 정의가 있다.⁵⁾ 한편, 이렇게 부르는 호칭이 직제에 따른 부서의 기능을 의미하는 경우⁶⁾도 있어 혼용되고 있는 실정이다.

본 연구는 ‘생활안전경찰’과 ‘생활안전경찰관’을 명확히 구분하였다. 생활안전경찰은 범죄예방정책의 수립과 집행을 주로 하는 경찰의 기능을 의미하며, 생활안전경찰관은 생활안전부서에 소속된 경찰공무원을 말한다. 그리고 앞에서 생활안전경찰에 해당하는 경찰의 직제로 생활안전부서와 여성청소년부서를 구분하였다. 따라서, 생활안전경찰관은 여성청소년부서에 소속된 경찰공무원과도 구별되는 개념이다.

2021년 12월말 기준으로 생활안전경찰관 즉, 생활안전부서 소속 경찰공무

5) 경찰청과 그 소속기관 직제(대통령령)

제17조(수사기획조정관)

② 수사기획조정관은 다음 사항에 관하여 국가수사본부장을 보좌한다.

3. 수사경찰의 배치·교육훈련 및 성과평가

지역경찰의 조직 및 운영에 관한 규칙(경찰청 예규)

제2조(정의) 이 규칙에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “지역경찰관서”란 「국가경찰과 자치경찰의 조직 및 운영에 관한 법률」 제30조 제3항 및 「경찰청과 그 소속기관 직제」 제43조에 규정한 지구대 및 파출소를 말한다.

2. “지역경찰”이란 지역경찰관서 소속 경찰공무원을 말한다.

6) 경찰청과 그 소속기관 직제(대통령령)

제15조(외사국)

③ 국장은 다음 사항을 분장한다.

1. 외사경찰업무에 관한 기획·지도 및 조정

제17조(수사기획조정관)

② 수사기획조정관은 다음 사항에 관하여 국가수사본부장을 보좌한다.

1. 수사경찰행정 및 주요 수사정책에 관한 업무의 총괄·지휘

2. 수사경찰 기구·인력의 진단 및 관리

원의 정원은 다음 [표 3-2]에 나타나는 것과 같이 3,535명으로 전체 경찰공무원 정원의 2.7%를 점하고 있다.

생활안전부서와 비슷한 규모를 보이는 기능으로는 여성청소년(3,148명, 2.4%), 경무(2,885명, 2.2%), 정보(2,990명, 2.3%)가 있고, 1만명 이상의 큰 규모를 가진 기능에는 경비(16,655, 12.9%), 수사(10,160, 7.9%), 형사(16,988, 13.2%), 지역경찰(50,668명, 39.3%)이 있다. 이러한 인력은 법령인 직제상의 정원이므로 실제 근무하는 경찰공무원의 현원도 이와 비슷한 수준이다.

앞서 생활안전경찰은 ‘범죄예방정책의 수립과 집행을 담당하는 경찰의 기능’이라고 정의하였는데, 경찰에서 이렇게 비중이 큰 임무⁷⁾를 담당하는 생활안전경찰이 전체 경찰공무원 정원에서 차지하는 비율이 5.1%(생활안전부서 2.7%, 여성청소년부서 2.4%)에 불과한 이유는 범죄예방정책의 수립은 생활안전경찰관이 주로 하지만 그 집행은 전체 경찰공무원 정원의 39.3%를 차지하는 지역경찰이 현장에서 주로 해왔기 때문이다⁸⁾.

[표 3-2] 2021년 경찰청 기능별 경찰공무원 정원

구분	계	대변인	감사	정보화	경무	치안 상황	생활 안전	여성 청소년	교통
정원 (명)	128,985	169	1,928	914	2,885	4,592	3,535	3,148	6,999
비율 (%)	100	0.1	1.5	0.7	2.2	3.6	2.7	2.4	5.4

경비	정보	외사	과학 수사	수사	형사	사이버	안보	지역 경찰	부속 기관
16,655	2,990	1,100	1,362	10,160	16,988	2,091	2,268	50,668	533
12.9	2.3	0.9	1.1	7.9	13.2	1.6	1.8	39.3	0.4

출처: 경찰청(2022)

7) 범죄의 예방과 진압·수사는 경찰업무의 대종이라고 할 수 있을 정도로 범죄의 예방은 경찰의 주요 임무이며, 경찰은 법률에 의하여 정부부처 중 유일하게 ‘범죄예방’이 임무로 규정되어 있는 기관이기도 하다.

경찰법 제3조(경찰의 임무) 경찰의 임무는 다음 각호와 같다.

2. 범죄의 예방·진압 및 수사

8) 이러한 인력의 구조는 확대수사부서를 제외한 수사부서 소속의 경찰공무원 정원만 해도 수사 10,160명(7.9%), 형사 16,988명(13.2%), 사이버 2,091명(1.6%), 과학수사 1,362명(1.1%) 등 총 30,601명으로 전체 경찰공무원 정원의 23.7%를 차지하고 있음에 비견된다.

3.2.1.3 생활안전경찰의 사무⁹⁾

생활안전경찰의 직제상 부서 분류에 따라 시·도경찰청 단위를 기준으로 생활안전부서와 여성청소년부서로 구분하여 사무를 살펴보면 다음과 같다.

1) 생활안전

범죄예방업무로는 범죄예방에 관한 기획, 범죄예방 종합계획 수립, 일반·특별방법 활동에 대한 계획 수립 및 지도, 방법진단, 여름경찰관서 운영 기획 및 지도, 자율방범대·생활안전협의회 운영에 관한 사항, 방범용 CCTV 운영·관리에 관한 사항, 경비업에 관한 사항, 순찰정 운영에 관한 사항, 범죄예방진단 및 환경개선에 관한 사항, 지역공동체치안 협의체 운영, 범죄예방을 위한 순찰제도 운영 등이다.

생활질서업무로는 풍속사범에 대한 지도 및 단속, 사행행위 지도단속, 기초 및 행락 질서 업무지도, 즉결심판 업무지도, 경범·통고처분 업무의 관리지도, 유실물 처리 업무의 지도, 보호조치 업무의 지도, 총포·도검·화공품·분사기·전자충격기·석공제조업 허가 및 수출입허가, 총포·도검·화약류·분사기·전자충격기 판매·사용·소지허가 및 지도단속, 수렵총기 안전 관리, 불법무기류 자진신고 및 색출단속, 폭발물 사고방지 및 경호 안전지도, 사격장 안전 관리, 총포·화약류 안전사고의 예방에 관한 기획지도 등이다.

2) 여성청소년

여성보호업무로 여성대상범죄 주요 정책 수립·조정, 여성대상범죄 유관기관 협력업무, 여성권익증진 등 여성정책 수행에 관한 사항, 성폭력 범죄예방·피해자 보호 대책 수립 및 관리, 성폭력 범죄 재범방지 대책 수립, 아동·청소년

9) 이동규 외(2022)가 「강원도경찰청과 경찰서의 조직 및 사무분장규칙(강원도경찰청 훈령 제288호, 2021.7.70.)」 제4절 자치경찰부에 명시된 사무분장 내용 및 「강원도 자치경찰사무와 자치경찰위원회의 조직 및 운영 등에 관한 조례(강원도조례 제4668호, 2021. 4. 2.)」 [별표]를 비교대조하여 작성한 것을 재정리하였음.

대상 성매매 예방·피해자 보호대책 수립 및 관리, 해바라기센터 수사관 인력 운영, 진술 분석전문가·속기사 제도 운영, 가정폭력·스토킹 범죄예방 및 피해자 보호 대책 수립·관리, 학대예방경찰관 운영 등이다.

아동청소년업무로 청소년 유해환경 단속 등 청소년 비행방지 대책 수립 및 관리, 학교폭력 예방대책 수립 및 관리, 학교전담경찰관 운영, 117 학교폭력 신고센터 운영, 청소년 선도·보호 대책 수립 및 관리, 청소년경찰학교 운영 및 관리, 실종아동 등의 보호 및 지원에 관한 법률에 따른 “실종아동” 등 및 경찰청 예규 실종아동 등·가출인 업무처리규칙에 따른 “가출인”의 조속한 발견과 복귀를 위한 정책 수립 및 관리, 실종 예방·홍보 관련 대책 수립 및 관리, 실종아동 등 프로파일링 시스템 운영, 아동안전 대책 수립 및 관리, 아동 안전지킴이·아동안전지킴이집 운영, 아동·노인·장애인 학대 범죄의 예방, 피해자 보호 대책 수립 및 관리, 아동·청소년 등 단체와 협력·지원 등이다.

여성청소년범죄 수사업무로 성폭력, 가정폭력, 아동학대, 학교폭력, 소년범죄, 아동·청소년 대상 성매매 단속·수사, 신상정보등록대상자 관리·점검, 소재 불명 신상정보 등록대상자 추적 수사 등이다.

3.2.2 업무환경의 변화

3.2.2.1 ‘지구대·파출소 운영·관리 업무’ 이관에 따른 변화

1) 지휘체계의 변화

자치경찰제가 도입되면서 생활안전경찰에게 나타난 중요한 변화는 우선 ‘지구대·파출소 운영·관리 업무’(지구대·파출소 감독사무) 이관에 따른 지휘체계 변화와 연관되어 있는 것이다.

종래에는 경찰청의 생활안전국을 정점으로 지방경찰청 2부 생활안전과¹⁰⁾, 경찰서 생활안전과의 편제를 갖고 지구대·파출소가 경찰서장 직속이기는 하나 그 운영·관리 업무를 경찰서 생활안전과에서 맡고 있었다. 즉, [그림 3-7]에

10) 서울지방경찰청은 생활안전부 생활안전과

나타나는 것과 같이 경찰청 생활안전국 - 지방경찰청 2부 생활안전과 - 경찰서 생활안전과 - 지구대·파출소로 이어지는 지휘체계가 구축되어 있었다가, ‘일원화 모형’의 자치경찰제를 도입하면서 각 지방경찰청 2부에 소속되어 있던 112치안종합상황실을 시·도경찰청장 직속으로 옮기고, 지구대·파출소에 대한 운영·관리 업무를 112치안종합상황실로 이관시킴으로써 경찰청 치안상황관리관 - 시·도경찰청 112치안종합상황실 - 경찰서 112치안종합상황실 - 지구대·파출소로 이루어지는 지휘체계가 새롭게 구축되었다([그림 3-5] 강원원주경찰서 기구도 및 [표 3-3] 서울경찰청과 경찰서의 조직 및 사무분장 규칙(훈령) 참조).

전 경찰관의 40%에 이르는 인원이 소속되어 있는 지구대·파출소에 대한 운영·관리 업무가 생활안전경찰에서 112치안종합상황실로 이관된 것은 경찰조직의 큰 변화이다. 생활안전경찰관을 비롯한 112치안종합상황실 소속 경찰관과 지구대·파출소의 지역경찰 상호 간의 관계 및 의사소통, 업무수행 방식과 행태, 조직 내 위상, 업무수행 중점 등에 다양한 변화를 겪게 되었다.

[그림 3-9] 지휘체계의 변화



2) 생활안전경찰 역할의 축소

지구대·파출소에 대한 운영·관리 업무가 생활안전경찰에서 112치안종합상황실로 이관됨으로써 생활안전경찰에는 감독사무가 사라진 반면, 112치안종합상황실은 지구대·파출소에 대한 감독사무가 새롭게 생기게 된 것으로, 이로 인하여 생활안전경찰과 112치안종합상황실의 경찰조직 내 역할에 변화가 있게 되었다. 감독사무의 범위는 피감독자가 수행하는 모든 업무에 대한 것이다. 따라서 자치경찰제 도입 전 생활안전경찰은 지구대·파출소가 수행하는 모든 업무(112신고¹¹⁾ 초동대응 포함)에 대한 감독책임을 가지고 있었다. 경찰청 자료에 따르면 지구대·파출소에는 2021년 12월 말을 기준으로 전 경찰관의 40%에 이르는 50,668명이 소속되어 있으며, 지구대·파출소는 주민들과의 직접접점에서 종합적인 치안업무를 주야간·356일 쉼 없이 수행하는 최일선 경찰관서이다. 경찰에서 이러한 비중을 가진 지구대·파출소의 감독부서로서 생활안전경찰이 갖는 위상은 상당한 것이었다. 그만큼 하는 일도 많아서 지구대·파출소에 대한 감독권을 바탕으로 새로운 범죄예방정책을 수립하여 효과적으로 집행하고, 112신고 초동 대응을 비롯한 지구대·파출소의 제반 업무에 대하여 점검·지도하면서 매년 전국적으로 1,800만여 건에 이르는 112신고에서 추출되는 현장 상황을 바탕으로 각종 정책을 수립·시행¹²⁾ 함으로써 경찰조직 내에서 큰 비중을 차지함과 아울러 높은 업무성과를 이룰 수 있었고, 이에 따라 인정감을 비롯하여 각종 보상을 받을 수 있었다. 그러다가 자치경찰제 도입 이후의 변화로 인하여 경찰조직 내에서 비중의 축소와 성과의 감소를 맞이하게 된 것이다¹³⁾. 경찰조직 내 역할의 축소는 위상의 저하를 의미하

11) 2021 경찰통계연보에 따르면, 112신고는 2021년 한 해 동안 전국에서 총 18,710,459건이 있었으며, 이 중 대부분에 대하여 지구대·파출소에 근무하는 지역경찰이 출동하여 초동조치하였다. 신고 내용도 다양하여 범죄신고 15.1%, 질서유지 17.6%, 교통 10.9%, 기타 경찰업무 21.5%, 타기관·기타 34.9% 등이다(경찰청, 2022).

12) 112로 신고되는 사건·사고를 포함하여 지구대·파출소에서 수행하는 모든 업무가 생활안전경찰의 감독사무 내에 포함되므로 생활안전경찰의 핵심기능인 범죄예방정책 수립과 시너지 효과를 낼 수 있었다.

13) 치안종합성과평가는 S(탁월), A(우수), B(보통), C(미흡) 등 4개 등급으로 나뉘어지며, 경찰청에서 매년 전국 경찰관서의 전 부서를 대상으로 실시하는데, 서울경찰청 생활안전과의 경우 2018년부터 2020년까지 연속으로 S등급을 받았으나 자치경찰제가 시행된 2021년에는 B등급을 받았다. 이러한 현상은 여러 경찰관서의 생활안전부서에서 유사하게 나타나고 있다.

며 지구대·파출소 운영·관리 업무를 담당하고 있던 경찰관 정원과 그에 따른 장비 이관 등 여러 가지 행정적·재정적으로 영향을 받게 되고, 이러한 역할과 비중의 감소는 각종 보상과 처우에 근본적인 영향을 줄 수 있다.

[표 3-3] 서울경찰청과 경찰서의 조직 및 사무분장규칙(훈령)¹⁴⁾

개정 전	개정 후	
제29조(생활안전과) 생활안전과장은 다음 사무를 분장한다. 1. 지역경찰업무 가. 지역경찰 업무계획, 조정 및 지도·감독 나. 지구대(파출소) 지역경찰관의 배치 및 이동 발령 다. 지구대(파출소) 지역경찰관 동원 라. 지구대(파출소) 지역경찰관 성과평가 및 표창 관리 마. 지역경찰관 교양 및 지도·감독에 관한 사항 바. 112순찰차 및 방법싸이카 운영 사. 범죄예방진단에 관한 사항 아. 지구대(파출소) 시달문서 통제 자 생활안전협의회 운영 차. 경비업 관련 지도 단속 카. 기타 과내 다른 계의 주관에 속하지 아니하는 사항 2. 생활질서업무 〈생 략〉 3. 기동순찰대 업무 〈생 략〉	제50조(생활안전과) 생활안전과장은 다음 사무를 분장한다. 1. 범죄예방업무 가. 범죄예방·진단 및 셉테드(CPTED)에 관한 사항 나. 협력방법 업무에 관한 사항 다. 경비업 관련 지도 점검 라. CCTV통합관제센터에 관한 사항 마. 그 밖에 과 내 다른 계의 주관에 속하지 아니하는 사항 2. 생활질서업무 〈좌 동〉 3. 기동순찰대 업무 〈삭 제〉	제41조(112치안종합상황실장) 112치안종합상황실장은 다음 사항에 관하여 경찰서장을 보좌한다. 1. 112신고 운영·관리에 관한 업무 가. 112신고 접수·지령에 관한 업무 나. 112신고 전파·상황유지 다. 112 시스템 운영 및 장비 관리 라. 치안상황 업무 처리 및 관리 2. 지구대·파출소 운영·관리 업무 가. 지역경찰 업무계획, 조정 및 지도·감독 나. 지구대(파출소) 지역경찰관의 배치 및 이동 발령 다. 지구대(파출소) 지역경찰관 동원 라. 지구대(파출소) 지역경찰관 성과평가 및 표창 관리 마. 지역경찰관 교양 및 지도·감독에 관한 사항 바. 112순찰차 및 방법싸이카 운영 사. 지구대(파출소) 시달문서 통제

14) 자치경찰제 도입에 따른 서울경찰청과 경찰서의 조직 및 사무분장 규칙(훈령) 개정 전·후 경찰서의 조직과 사무분장 중 생활안전과와 112치안종합상황실에 관한 조항이다.

3) 생활안전경찰과 지역경찰¹⁵⁾의 분리

자치경찰제 도입 전 생활안전경찰과 지역경찰은 지구대·파출소 운영·관리 업무를 매개로 ‘한 몸’처럼 움직여 왔다. 이러한 관계는 경찰 창설 이후 2021년 자치경찰제 시행 전까지 유지되어 왔기 때문에 생활안전경찰관과 지역경찰은 ‘한 식구’, 즉 ‘같은 부서에 근무하는 동료’로 서로를 인식하는 깊은 동일체 의식하에 있었다. 따라서 자치경찰제 시행 전까지 경찰청 등 상급부서에 근무하는 생활안전경찰관과 지구대·파출소에 근무하는 지역경찰 간에는 긴밀하고도 활발한 의사소통이 이루어져 왔으며, 업무간소화 차원에서 경찰서 모든 부서의 공문을 생활안전과에서 요약하여 파출소에 하달한 적도 있을 만큼 인적·물적 접촉과 소통이 활발하였다.

그러나 지구대·파출소 운영·관리 업무가 112치안종합상황실로 이관됨에 따라 오랫동안 ‘한 몸’처럼 움직여 왔던 생활안전경찰과 지역경찰의 분리현상이 나타나고 있다. 생활안전경찰관이 정책을 수립하면 이제 112치안종합상황실에 그 집행에 대한 협조를 받아 지구대·파출소에 하달하고, 지구대·파출소에서 제대로 집행하는지에 대한 점검과 지도·감독도 112치안종합상황실에 협조를 요청하여야 한다. 이러한 제도상의 변화를 인식하지 못하고 종래와 같이 경찰서의 생활안전경찰관이 지구대·파출소에 방문하여 정책의 집행 상황을 점검하려다가 거부당하는 사례가 발생하기도 하였다. 생활안전경찰관이 112치안종합상황실에 정책 집행에 대한 점검 및 지도·감독을 협조 요청하기는 하지만, 112치안종합상황실은 주요 소관 업무이면서 ‘국민의 비상벨’인 112신고에 역량을 집중해야 상황이다. 112신고에 대한 부실한 대응은 치명적인 결과를 초래할 수 있기 때문이다. 자치경찰제를 도입하면서 시·도경찰청과 경찰서에 근무하던 생활안전과의 지구대·파출소 운영·관리 업무 담당 정원을 각각 112치안종합상황실로 이관하고 그에 따라 112치안종합상황실에 지구대·파출소 운영·관리 업무 담당 경찰관들을 배치하였으나, 이들 역시 생활안전경찰의 범죄 예방 정책은 112치안종합상황실의 소관 업무가 아니라고 생각하는 관계로 지구대·파출소에서의 집행에 대하여 소극적인 태도를 보이는 사례가 나타나고

15) 경찰청 지역경찰운영지침(경찰청 예규)은 지역경찰을 “지구대와 파출소에 소속된 경찰공무원”으로 정의하고 있다.

있다. 생활안전경찰관과 지구대·파출소에 근무하는 지역경찰, 그리고 112치안 종합상황실에 근무하는 경찰관들 상호 간에 감독사무를 둘러싼 이러한 변화로 인하여 원활하게 이루어져 왔던 의사소통이 부실해지고 부서간 갈등과 알력이 발생할 소지가 있으며, 이로 인하여 경찰관들의 사기가 영향을 받을 수 있다.

4) 중점추진업무의 변화

생활안전경찰은 비중이 컸던 지구대·파출소 운영·관리 업무가 이관된 만큼 나머지 소관 사무에 집중하게 되고, 112치안종합상황실에게는 지구대·파출소 운영·관리업무가 중점 사무가 되었으며, 지구대·파출소에 근무하는 지역경찰은 역점업무가 ‘보다 더’ 112신고에 대한 초동 대응에 집중하도록 바뀌었다. 지도·감독부서인 112치안종합상황실이 112신고 시스템의 소관부서이기도 하기 때문이다¹⁶⁾.

지구대·파출소 운영·관리 업무가 112치안종합상황실로 이관되기 전에도 국민들의 112신고에 대하여 지구대·파출소에 근무하는 지역경찰들은 역점적으로 대응하여 왔다. ‘국민의 비상벨’이라고 할 수 있는 112신고에 대한 대응이 잘못될 경우 치명적인 결과를 초래할 수 있기 때문이다. 지구대·파출소의 역점업무가 ‘순찰’로 상징되던 예방중심 경찰활동에서 ‘112신고에 대한 초동 대응’으로 이행된 지 이미 오래되었다. 그래서 최근 경찰지도자들은 112신고에 잘 대응하면서도 과거에 비해 위축된 예방경찰 활동을 여하히 복원하고 활성화시킬 것인가를 부심해왔다. 지역사회 경찰활동(Community Policing)¹⁷⁾, 공동체치안¹⁸⁾, 탄력순찰¹⁹⁾, 범죄예방진단팀(CPO)²⁰⁾, 범죄예방환경설계

16) 112신고 시스템은 ‘국민의 안정을 위협하는 각종 범죄 및 재난상황 등 위기상황에서 국민들의 긴급신고를 경찰이 접수하고 처리하는 일련의 과정에서 C3 개념을 통합·체계화한 것으로 경찰통신망과 IT기술을 활용해서 경찰출동요소를 신속히 배치하여 필요한 조치를 시행하기 위한 초동 대응 시스템’이다.

17) 지역사회 경찰활동은 경찰관과 시민의 접촉으로 지역사회의 범죄, 무질서, 지역사회문제를 발견하여 해결해나가는 것을 말한다. 지역사회 경찰활동에서 필요한 요소는 기본체계에 의한 전략, 범죄와 삶의 질, 시민과의 공동활동, 신뢰증진, 권한 공유, 문제지향적 경찰활동, 지역사회경찰관(CPO: Community Policing Officer), 전담관할구역 등이다.

18) ‘공동체치안’이란 단순히 지역사회와 함께 해결하는 참여치안의 의미를 넘어, 경찰과 국민, 국민과 국민사이에 ‘신뢰·규범·네트워크’ 등 사회적 자원을 축적하는 치안활동을 의미한다.

(CPTED)²¹⁾, 지역안전순찰(CSO)²²⁾ 등이 이러한 맥락에서 발굴되고 시행된 범죄예방 치안정책들이다. 이러한 치안정책들은 경찰청 생활안전국을 정점으로 하는 각급 경찰관서의 생활안전경찰관이 입안하고, 지구대·파출소에 근무하는 지역경찰이 주로 집행하여 왔다.

생활안전경찰에서는 지구대·파출소에 대한 감독사무가 112치안종합상황실로 이관됨에 따라 지역경찰에게 종래와 같은 범죄예방정책의 집행을 기대하기 어렵게 되자 ‘범죄예방진단팀(CPO)’을 중심으로 정책을 수립하여 자치단체 등과의 협력을 통해 직접 집행의 효과를 거두고자 하는 시도들이 나타나고 있다. ‘범죄예방환경설계(CPTED)’가 그 예이다. 전국의 모든 경찰서 생활안전과에 배치되어 있는 범죄예방진단팀은 자치경찰제 도입 이후 보다 가까워진 자치단체와 협조하여 환경을 개선하는 등 역할이 커지고 있다. 이 외에 주취자·정신질환자 등 보호 업무, 풍속단속 업무 등으로 생활안전경찰의 중심 업무가 바뀌어 가고 있다.

궁극적으로 경찰은 지역사회와 함께 치안의 공동 생산자가 되어야 한다는 것이다. 2017년부터 전국 각 시·도경찰청에서 시행되었다.

- 19) 112신고·범죄발생 통계를 기반으로 순찰선을 지정하여 순찰하던 전통적 순찰방식과 달리 지역주민이 실제 범죄 불안감을 느끼는 요인을 확인하여 지역주민이 원하는 시간·장소를 요청하고 이에 따라 순찰하는 순찰방식이다. 주민밀착형 탄력순찰이라고도 하며 경찰청이 2017년부터 시행하였다. 전통적 순찰방식과 병행하여 이루어지고 있다.
- 20) 모든 정책과 활동의 추진에 있어 가장 기본이 되는 활동은 대상과 문제에 대한 정확한 분석과 이를 통한 해결방안의 도출이라 할 것이다. 따라서 환경설계를 통한 범죄예방과 같은 치안정책 추진에 있어서도 범죄예방 전문가인 경찰의 사전진단과 분석이 선행될 필요가 있다. 경찰은 이를 위해 오래전부터 방법진단이라는 명칭으로 지역의 범죄 취약요소를 진단해왔고, '16년부터는 범죄예방진단팀(CPO: Crime Prevention Officer)을 전국의 모든 경찰서에 배치하여 운용중이다.
- 21) ISO 22341에서 정의하는 범죄예방환경설계(CPTED)는 ‘범죄와 범죄두려움을 줄이고 공공보전, 삶의 질, 지속가능성을 촉진하고 개선하기 위해 개발, 도시 설계, 부지 관리 및 건축환경의 사용을 안내하기 위해 범죄 및 보안리스크를 분석하고 평가하기 위한 프로세스’로서 환경디자인 요소를 강조하는 전통적인 개념 정의에 비하여 ISO 31000 리스크관리(risk management) 표준에서 강조하는 범죄리스크 평가 또는 범죄예방환경진단에 방점을 두고 있다.
- 22) 경찰은 기존 112신고 출동 등 사후대응 중심의 활동으로는 지역 치안 문제를 선제적·근본적으로 해결하기에 한계가 있음을 감안하여 주민에게 다가가 직접 어려움을 확인하고 해결하는 ‘지역안전순찰(CSO: Community Safety Officer)’ 제도를 도입하였다. 2020년 9월부터 전국 30개 경찰서 217개 지구대·파출소에서 시범 운영을 시작하였다. 운영 방법은 표준모델 8종(도시 지역 일반·특화·전담·병행 4종, 농어촌 지역 일반·특화·전담·병행 4종) 중 지역상황에 맞는 모델을 선택하도록 하였다.

3.2.2.2 시·도자치경찰위원회와의 관계에 따른 변화

1) 신규 업무의 발생

‘주민의 생활안전에 관한 사무’가 대표적인 자치경찰사무이다 보니 생활안전경찰이 자치경찰제 도입에 따라 큰 변화를 겪게 되었으며, 이 중의 하나가 자치경찰위원회와의 관계에 따른 것이다.

경찰법 제28조제3항은 “시·도경찰청장은 자치경찰사무에 대해서는 시·도자치경찰위원회의 지휘·감독을 받아 관할구역의 소관 사무를 관장”하도록 규정하고 있고, 제25조제1항은 “시·도자치경찰위원회는 제24조의 사무²³⁾에 대하여 심의·의결한다”라고 규정함으로써, 시·도자치경찰위원회가 자치경찰사무에 대하여 심의·의결로써 지방경찰청장을 지휘·감독하도록 하였다. 이를 뒷받침하기 위해 시·도경찰청 본부에 근무하는 생활안전경찰관은 시·도경찰위원회 사무국²⁴⁾과 협력하며, 시·도자치경찰위원회의 심의·의결을 위한 회의자료를 작

23) 경찰법 제24조(시·도자치경찰위원회의 소관사무) ① 시·도자치경찰위원회의 소관 사무는 다음 각호로 한다.

1. 자치경찰사무에 관한 목표의 수립 및 평가
2. 자치경찰사무에 관한 인사, 예산, 장비, 통신 등에 관한 주요정책 및 그 운영지원
3. 자치경찰 사무 담당 공무원의 임용, 평가 및 인사위원회 운영
4. 자치경찰사무 담당 공무원의 부패 방지와 청렴도 향상에 관한 주요 정책 및 인권침해 또는 권한남용 소지가 있는 규칙, 제도, 정책, 관행 등의 개선
5. 제2조에 따른 시책 수립
6. 제28조제2항에 따른 시·도경찰청장의 임용과 관련한 경찰청장과의 협의, 제30조제4항에 따른 평가 및 결과 통보
7. 자치경찰사무 감사 및 감사의뢰
8. 자치경찰사무 담당 공무원의 주요 비위사건에 대한 감찰요구
9. 자치경찰사무 담당 공무원에 대한 징계요구
10. 자치경찰사무 담당 공무원의 고충심사 및 사기진작
11. 자치경찰사무와 관련된 중요사건·사고 및 현안의 점검
12. 자치경찰사무에 관한 규칙의 제정·개정 또는 폐지
13. 지방행정과 치안행정의 업무조정과 그 밖에 필요한 협의·조정
14. 제32조에 따른 비상사태 등 전국적 치안유지를 위한 경찰청장의 지휘·명령에 관한 사무
15. 국가경찰사무·자치경찰사무의 협력·조정과 관련하여 경찰청장과 협의
16. 그 밖에 시·도지사, 시·도경찰청장이 중요하다고 인정하여 시·도자치경찰위원회의 회의에 부친 사항에 대한 의결
- ② 시·도자치경찰위원회의 업무와 관련하여 시·도지사는 정치적 목적이나 개인적 이익을 위해 관여하여서는 아니된다.

24) 경찰법 제27조에 따라 시·도경찰위원회의 사무를 처리하기 위하여 시·도자치경찰위원회의 필요한 사무기구를 둔다.

성하여 제출하고 동 위원회에서 요청 시 회의에 참석하여 답변을 하고 있으며, 심의·의결된 사항을 시행하고 있다. 또한 주요 현안을 정리하여 시·도자치경찰위원회 사무국에 제출하고, 기타 시·도자치경찰위원회 요구 사항을 이행하며, 시·도경찰청장이 시·도 및 시·도자치경찰위원회에 요청하는 사항에 대한 추진 등 시·도경찰청과 시·도자치경찰위원회 사이에서 가교적 역할을 수행하고 있다. 이에 따라 시·도경찰청 본부에 근무하는 생활안전경찰관의 업무량이 증가하고 있다. 반면, 경찰서에 근무하는 생활안전경찰관은 수행하는 업무도 자치경찰제 도입 전과 비슷하고 자치경찰위원회의 관계공무원과 접촉하는 경우는 거의 없어서 업무량의 변화가 시·도경찰청 본부에 근무하는 생활안전경찰관에 비해 적다고 할 수 있다.

2) 거버넌스²⁵⁾의 복잡화

자치경찰제가 도입되고 시·도자치경찰위원회가 설치되어 활동하게 됨에 따라 경찰과 시·도자치경찰위원회 그리고 시·도 등 자치단체, 자치단체의 산하단체 등과의 거버넌스가 복잡화되고 있다.

자치경찰사무 수행을 위한 예산을 확보하기 위해 시·도자치경찰위원회와 시·도의 예산 소관부서, 시·도의회 등과의 의사소통이 빈번하게 일어나고 있으며 이러한 과정에서 사업에 대한 협의가 이루어지고 있다. 또한 시·도의 소속 기관·단체들과의 업무협조도 자치경찰제 도입 이전보다 많아지고 있다.

위와 같이 협치를 통해 범죄예방 정책 발굴, 범죄예방 시설 설치·운영, 여성·아동·청소년·노인 등 보호가 필요한 사람에 대한 보호 활동 등에서 주목할 만한 치안정책들이 나오고 있다. 서울경찰청의 ‘1인 가구 치안종합대책’과 서울시의 ‘여성 1인 가구 대책’의 연계 활동, 대구의 ‘여성 1인 가구 세이프-홈(Safe-Home) 지원사업, 대전의 ‘정신질환자 응급입원 체계 고도화’, 충남의 ‘주취자 응급의료센터 개설’, 제주의 ‘휴가철 안심 제주 포유(4YOU)’ 등이 그 예이다²⁶⁾.

또한 여러 시·도에서 자치사무를 담당하는 경찰공무원에게 복지수당을 지급

25) 거버넌스(governance)는 국정관리 체계, 공치(共治), 협치(協治) 등의 용어로 번역되거나 그냥 거버넌스로 음역하여 사용된다(이종수, 2013).

26) ‘자치경찰제 시행 8개월 주민밀착 효과 본격화’(충북일보, 2022.2.21)

하고, 포상을 책정하여 지급하는 등 자치경찰제 시행에 따라 자치경찰사무 담당 경찰공무원을 끌어안기 위해 노력을 기울이고 있다²⁷⁾.

3.2.3 직무만족 영향요인으로서의 변화

자치경찰제 도입에 따른 생활안전경찰의 변화가 생활안전경찰관의 직무만족에 어떠한 영향을 미칠 것인가를 탐색하기 위해서는 선행연구 검토를 통해 검증된 직무만족 영향요인을 독립변수로 설정할 필요가 있다. 이를 위해 앞서 살펴본 직무만족 관련 이론적 논의를 바탕으로 선행연구에서 검증된 다양한 직무만족 영향요인 중에서 자치경찰제 도입에 따른 생활안전경찰의 변화를 반영하는 직무만족 영향요인을 추출하였다. 또한, 각각의 직무만족 영향요인에 대해 연구자가 2022년 3월 전국의 각급 경찰관서에서 생활안전업무를 담당하는 계장급에 대한 개별적인 심층면접을 통해 구체적으로 확인할 수 있었다. 그래서 각 요인들에 대한 설명과정에 인터뷰 내용을 부연하여 기술하고자 한다.

3.2.3.1 과업중요성의 저하

과업중요성은 직무만족 영향요인으로서 직무특성의 구성요소로 연구되고 있다. 직무특성에 대하여는 Turner & Lawrence(1965)가 연구하기 시작하였는데, 이들은 직무특성을 “조직구성원의 성과와 만족감에 영향을 주며 조직구성원들의 행동에 영향을 미치는 직무의 속성”이라고 하였다. Hackman & Oldham(1976)은 직무특성의 차원을 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 직무피드백 등 5가지로 분류하고, 직무특성이 구성원의 심리적 상태를 통해 직무만족, 성과, 동기부여, 이직 등에 영향을 준다는 직무특성이론을 제시하였다. 직무특성이론에 의하면, 직무충실도가 높은 구성원은 그 직무 자체

27) 서울특별시 자치경찰사무 및 자치경찰위원회의 조직·운영 등에 관한 조례 제18조제1항에 “시장은 자치경찰사무를 수행하는 공무원에게 법 제45조제2항 및 서울특별시 공무원 후생복지에 관한 조례에 따라 예산의 범위에서 서울특별시 소속 공무원이 적용받는 후생복지, 치우 등의 지원을 할 수 있다”고 규정하였으며, 이에 따라 2022년도에는 50만원의 복지수당을 지급하였다. 이외에 유공이 있는 자치경찰사무담당 경찰공무원에 대한 포상계획을 수립하여 시행하였다.

로부터 흥미롭고 만족감을 얻을 수 있는 작용으로 인해 동기부여가 되어 직무종사자의 생활뿐만 아니라 생산성 향상 및 조직의 높은 성과를 기대할 수 있다(김연옥, 2021).

과업중요성(task significance)은 “직무가 타인의 인생이나 업무 등에 영향을 미치는 정도”이다(진종순 외, 2016). 과업중요성이 경찰공무원의 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구를 살펴보면, Zhao et al.(1999)은 작업환경 인식이 직업 만족도에 미치는 영향에 관한 연구에서 Spokane(WA) 경찰서의 경찰관들을 대상으로 한 우편 설문조사를 실시하여 분석한 결과 직무만족도의 18개 항목 측정에서 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성 및 자율성에 대한 인식 사이의 긍정적인 관계를 설명하였고, Peterson(2013)은 텍사스경찰을 대상으로 한 직무만족도 조사에서 직무중요성이 직무만족도에 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다고 하였다. 김구(2006)는 치안센터 민원담당 경찰관들을 대상으로 한 연구에서 업무중요성이 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다는 연구결과를 제시하였고, 진계숙(2012)은 여성경찰관의 직무만족에 미치는 영향요인을 연구한 결과 업무중요성이 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다고 하였고, 이희석(2022)은 교통경찰의 직무특성이 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과 직무중요성 요인이 통계적으로 유의미한 변수로 나타났다고 하였다. 이정훈(2011)은 직무중요성이 경북지방경찰청 본청 소속 경찰관들에는 직무만족에 유의미한 영향이 나타나지 않았으나 소속 경찰서 경찰관들에게는 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다는 연구결과를 제시하였다. 김희숙(2021)의 과학수사경찰관을 대상으로 한 연구에서는 과업중요성이 직무만족에 영향을 미치는지에 대하여 통계적으로 유의미한 결과가 나타나지 않았다. 과업중요성이 경찰관의 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구가 연구자마다 다르게 나타나는 것은 연구대상과 연구대상이 속한 조직의 상황이 각각 다르기 때문이라고 해석할 수 있다. 이와 같이 과업중요성은 경찰관의 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 연구되어 왔다.

자치경찰제 도입에 따라 ‘지구대·파출소 운영·관리 업무’가 생활안전경찰에서 112치안종합상황실로 이관됨으로써 각급 경찰관서의 생활안전부서에는 범죄예방업무와 생활질서업무만이 남게 되었다. 지구대·파출소의 2대 업무가

‘범죄예방’과 ‘112신고 초동대응’이라고 볼 때, 생활안전경찰의 업무가 대폭 112치안종합상황실로 이관된 것이다. 게다가 생활안전경찰의 사무로 남아있는 범죄예방업무조차도 자치경찰제 도입 이전보다 축소되고 있다. 예를 들어 관내 주요 절도사건이 발생하면 지구대에서는 초동대응을 하고 경찰서의 형사과에서 후속 조치를 한 다음 경찰서 생활안전과에서는 해당 절도사건의 발생 원인 등을 분석하여 예방대책을 수립·시행하는 일련의 과정을 거쳐왔다. 그러나 ‘지구대·파출소 운영·관리 업무’가 생활안전경찰에서 112치안종합상황실로 이관됨에 따라서 112신고 초동대응은 지휘계통을 통해서 112치안종합상황실로 보고되고 처리됨으로써 112신고 초동대응에 대한 보고를 받지 못하게 된 생활안전경찰은 자치경찰제 도입 전과 달리 현장상황을 반영하는 효과성 높은 범죄예방계획을 수립하기 어려운 여건이 되었다. 생활안전업무를 담당하는 계장급에 대한 개별적인 심층면접 중 인터뷰 내용을 보면, “범죄예방에 대한 감독의 사각지대, 업무 공백이 생겨 이 문제를 해결해야 한다.”, “생활안전에서 범죄예방 기획해서 하달 후에 챙기려고 하면 지역경찰 중에는 네가 뭐냐? 하는 직원도 있다.” 등의 답변이 있다. ‘지구대·파출소 운영·관리 업무’가 112치안종합상황실로 이관됨에 따라 생활안전경찰의 사무로 남아있는 범죄예방업무조차도 자치경찰제 도입 전보다 축소되는 상황에 놓여 있음을 시사하는 내용들이다. 따라서, 생활안전경찰의 과업중요성이 자치경찰제 도입 전보다 낮아진 것으로 볼 수 있다.

3.2.3.2 업무량의 증가

업무량은 일하는 사람이 지각하는 업무의 양 정도를 의미한다(윤혜미, 1991). 업무량은 직무환경의 구성요소로 연구되고 있다. 장인자(2019)는 직무환경을 “물리적 환경과 직무요인, 보상체계, 인간관계, 작업조건, 업무량, 근무환경, 승진, 고용안정성, 시설환경 등을 말한다”라고 하였다.

업무량이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구를 살펴보면, Lea et al.(2012)은 개별 커뮤니티 약사에게 기대되는 업무 출력의 유형과 양이 지난 수십 년 동안 변화하고 증가했다는 분명한 인식이 있으며 이러한 변화가 약

사의 직업에 대한 불만과 관련이 있다고 하였고, Burke(2003)는 병원 구조조정에 따른 환자-간호사 비율의 변화와 간호사 만족도의 관계를 조사한 결과, 간호사의 53%는 환자-간호사 비율이 증가했다고 말했고 증가된 비율을 나타내는 간호사는 일반적으로 직업 만족도가 낮았다고 보고했으며, 이경우(2001)는 정신장애인시설 종사자의 직무환경에 따른 직무만족에 관한 연구에서 업무량에 대한 직무만족도가 집단 간, 집단 내에 통계적으로 유의미한 차이가 있다고 하였으나 김도균의 연구(2018)에서는 통계적으로 유의미하게 나타나지 않았다고 하였다. 이와같이 업무량은 직무만족 영향요인으로 연구되고 있다.

경찰공무원을 대상으로 한 연구를 살펴보면, 김희숙(2021)은 업무량을 근무환경에 포함시켜 조사한 결과 근무환경이 직무만족에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다고 하였고, 박비룡·이수영(2013)은 교대 근무자와 비교대 근무자의 직무만족 영향요인에 관한 연구 결과, 비교대 근무자의 경우 업무량이 직무만족에 통계적으로 유의미한 영향을 주고 있는 것으로 나타났다고 하였다. 이상의 연구에서 모두 업무량의 구성요소로 근무시간을 포함하고 있는데 근무시간에 관한 연구만을 따로 살펴보면, 김종현·이건희(2015)는 직무만족도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났는데 이는 근무시간이 짧을수록 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 분석된다고 하였으며, 박진이의 연구(2017)에서도 교사의 근무시간이 짧을수록 직무만족도 수준이 높은 경향을 보였다고 하였다.

생활안전경찰관은 일근근무²⁸⁾를 원칙으로 하고 업무량에 따라 시간외근무, 휴일근무 등 초과근무를 하고 있는데 이러한 근무체계는 자치경찰제 도입 전과 도입 후 차이가 없이 유지되고 있다.

‘지구대·파출소 운영·관리 업무’가 생활안전경찰에서 112치안종합상황실로 이관됨에 따라 각급 경찰관서 생활안전경찰의 지역경찰 담당 경찰공무원 정원이 함께 이관되었으므로 이와 관련해서 생활안전경찰관 개개인의 업무량에

28) 일근근무 원칙은 국가공무원복무규정(대통령령)에 따른 09:00~18:00 근무를 말한다. 경찰에는 일근근무를 하지 않고 교대근무를 하는 부서가 많다. 사건·사고가 매일 주·야 발생하기 때문에 112치안종합상황실, 지구대·파출소, 수사·경비·교통 등 부서에서 교대근무제를 운영하고 있다.

큰 변화는 없다고 볼 수 있다. 이와 달리 자치경찰제 도입에 따라 자치경찰사무 담당 경찰공무원 신분이 된 시·도경찰청의 생활안전경찰관은 시·도자치경찰위원회와의 관계에서 업무량이 증가하게 되었다. 자치경찰사무에 속하는 사항에 대하여 시·도자치경찰위원회가 심의·의결을 통해 시·도경찰청장을 지휘하게 됨에 따라 시·도경찰청의 생활안전경찰관은 회의서류 준비 및 심의·의결된 사항의 집행, 자치경찰사무와 관련한 현안의 보고, 시·도경찰청장의 지시사항 이행 등 자치경찰제 도입 전에 없던 업무가 새롭게 생기게 되었다. 그러나 경찰서에 근무하는 생활안전경찰관은 시·도자치경찰위원회와 업무상 접촉이 빈번하지 않기 때문에 시·도경찰청 소속 생활안전경찰관에 비해 업무량 증가는 적을 것으로 보인다. 또한, 생활안전경찰에서 지구대·파출소 운영·관리 업무가 112종합상황실로 이관됨에 따라 범죄예방진단팀(CPO)이 주도하는 환경설계를 통한 범죄예방(CPTED), 주취자·정신질환자 등 보호 업무, 풍속단속 등 생활질서 업무가 생활안전경찰의 중점추진업무가 바뀌어가고 있는데 이에 따라 담당자들의 업무량이 늘어나고 있고, 자치경찰제가 도입되어 시·도자치경찰위원회, 시·도 등 자치단체, 자치단체의 산하단체 등과의 거버넌스가 복잡화되고 있는 것도 자치경찰사무를 담당하고 있는 생활안전경찰관에게는 업무량 증가 요인이다.

3.2.3.3 조직 내 수평적 커뮤니케이션 약화

조직커뮤니케이션이란 조직의 구조 속에서 송신자와 수신자 간에 이루어지는 것으로 고유한 의미를 얻어내기 위한 메시지 교환이다(Redding, 1985). 조직커뮤니케이션은 조직구성원들이 일체감과 소속감을 가지고, 조직업무를 공유하며, 조직 분위기를 활력 있게 하여 조직응집성을 제고하는 기본적인 요인으로서 조직목표를 달성하기 위해 공식적·비공식적으로 행해지는 의사소통으로 정의될 수 있다(우미옥·박선이, 2017). 조직 내에서의 커뮤니케이션은 조직의 의사결정에 선행하며 조직 활동의 여러 기능들을 유도하는 중추적인 과정이고, 관리기능과 직접적인 관련을 맺고 있다(김서영 외, 2013). 조직커뮤니케이션의 변수는 직무만족 변수와 상관관계가 있고, 조직커뮤니케이션의 만족이

증가할수록 직무만족이 증가한다고 하였으며, 조직커뮤니케이션은 직무만족에 영향을 미친다고 보고하고 있다(박영남 외, 2015; 유은영 외, 2009; Pincus, 1986; 김현지 외, 2018에서 재인용).

수평적 커뮤니케이션은 조직 내 대등한 위치에 있는 구성원 간 발생하는 커뮤니케이션 형태를 의미한다(이오숙, 2019). 수평적 의사소통이 잘 이루어지면 부서 내 문제해결은 물론이고 협동심을 촉진하여 작업시간을 절약하고 조직의 목표를 효과적으로 달성할 수 있으며 개인 간 부서 간 갈등을 관리함으로써 효과적으로 조직의 목표를 달성할 수 있다(김서영 외, 2013). 그러나 수평적 의사소통이 부족하거나 장애를 느낄 때는 각 부서 간의 업무협조가 원만하지 않을 뿐만 아니라, 각 부서 간의 갈등으로 결국 직무만족도를 감소시킬 것이다(이광자, 2006).

조직커뮤니케이션이 경찰공무원의 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구를 살펴보면, 김면중(2019)은 조직커뮤니케이션의 유형을 수평적 커뮤니케이션, 상향적 커뮤니케이션, 하향적 커뮤니케이션, 공식적 커뮤니케이션, 비공식적 커뮤니케이션으로 분류하여 직무만족도에 미치는 영향을 조사한 결과, 통제변수가 제외된 조직커뮤니케이션의 하위 요인인 수평적 커뮤니케이션, 상향적 커뮤니케이션, 하향적 커뮤니케이션은 내재적 직무만족에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 통제변수가 제외된 조직커뮤니케이션의 하위 요인인 비공식적 커뮤니케이션, 상향적 커뮤니케이션, 하향적 커뮤니케이션은 외재적 직무만족에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다고 하였다.²⁹⁾ 이봉행(2002)은 경찰조직 내 커뮤니케이션의 유형에 따라 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 연구한 결과, 수평적 유형, 상향적 유형, 비공식적 유형은 직무만족과 정(+)적인 관계를 보였고, 하향적 유형은 직무만족과 부(-)적인 관계를 보였으며, 이러한 결과로 볼 때 “상위직급의 결정, 상사의 지시에 의한 의사결정, 상사의 지시에 따른 커뮤니케이션이 증가할수록 직무만족 수준이 낮아진다는 것을 의미하며, 부하직원을 존중해주는 상향적 커뮤니케이션, 동등한 관계의 의사소통인 수평적 커뮤니케이션, 경찰 배명 동기화·친목회 등과 같은

29) 내재적 직무만족은 직무경험으로부터 평가되는 호의적 감정 혹은 정서적 반응 혹은 직무에 대한 태도를 의미하며, 외재적 직무만족은 금전과 같은 외재적 보상을 얻거나 또는 외재적 벌을 피하기 위해 행위가 발생하는 경우를 말한다.

비공식적 커뮤니케이션이 활발한 경우 직무만족 수준이 높다는 것을 알 수 있다.”라고 하였다. 송병일(2016)은 일선 경찰서 경제팀의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구 결과, 인간관계 요인 중 의사소통의 만족도는 직무만족에 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이러한 결과로 볼 때 구성원들 간 의사소통이 잘 될수록 직무만족도가 높아짐을 알 수 있다고 하였다.

앞서 기술하였듯이 자치경찰제 도입으로 지구대·파출소 운영·관리 업무가 생활안전경찰에서 112치안종합상황실로 이관됨에 따라 자치경찰제 도입 전 경찰청 생활안전국 - 지방경찰청 2부 생활안전과 - 경찰서 생활안전과 - 지구대·파출소로 이어져 왔던 지휘체계가 경찰청 치안상황관리관 - 시·도경찰청 112치안종합상황실 - 경찰서 112치안종합상황실 - 지구대·파출소로 이루어지는 지휘체제로 새롭게 구축되었다. 이러한 지휘체계의 변화는 생활안전경찰과 지역경찰의 분리 현상을 가져왔다. 즉, 자치경찰제 도입 전 생활안전경찰과 지역경찰은 지구대·파출소 운영·관리 업무를 매개로 ‘한 몸’처럼 움직여 오다가 지휘체계의 변화로 인하여 서로 멀어지는 이격화의 과정을 거치게 되었다. 이제 지구대·파출소의 지역경찰은 112치안종합상황실의 지도·감독을 받게 되었고, 이로 인하여 자치경찰제 도입 전에 생활안전경찰과 그러하였듯 112치안종합상황실과 긴밀하고도 활발한 의사소통을 하게 되었지만, 생활안전경찰과의 의사소통은 자치경찰제 도입 전과는 현격한 차이를 보이게 되었다. 이제 생활안전경찰관은 범죄예방정책을 수립하면 112치안종합상황실의 협조를 받아 지구대·파출소로 하여금 집행토록 하여야 하고, 범죄예방정책이 잘 집행되는지 지도·점검하기 위해서는 112치안종합상황실의 협조를 받아야 한다. 또한 생활안전경찰관이 범죄예방정책을 수립하기 위하여 범죄 발생 현황, 경찰서 관내 범죄 취약지, 무질서한 곳 등 자료를 수집하는데 있어서도 자치경찰제 도입 전과 달리 지구대·파출소의 지역경찰로부터 직접 수집하기 어려운 상황이다. 이에 따라 점차 112치안종합상황실이나 형사과 등으로부터 자료를 수집하거나, 지구대·파출소에 잘 아는 동료경찰관이나 지역안전경찰관(CSO)에게 부탁을 하여 자료를 수집하여 범죄예방정책 수립에 반영하고 있다. 서울 등 대도시에서는 지역안전경찰관(CSO)이 지구대·파출소와 경찰서 생활안전과 간에 가교역할을 수행하고 있으나 지구대·파출소 인원이 적은 지

방은 지역안전경찰관(CSO)제도 운영을 안하는 곳도 있다. 자치경찰제 도입에 따라 112치안종합상황실에 지구대·파출소 운영·관리 업무 담당 경찰관들을 배치하였으나, 이들 역시 생활안전경찰의 범죄예방정책은 112치안종합상황실의 소관 업무가 아니라며 지구대·파출소와의 협조에 대하여 소극적인 태도를 보이는 사례들이 나타나고 있으며, 지역경찰의 일부에서는 112신고 초동대응에 집중하고 범죄예방업무는 생활안전경찰의 업무이므로 소극적 태도를 견지해야 한다는 분위기가 확산되고 있다. 생활안전업무를 담당하는 계장급에 대한 개별적인 심층면접 중 인터뷰 내용 중에는, “범죄예방 기획해서 하달 후에 챙기려고 하면 지역경찰 중에는 네가 뭐냐? 하는 직원도 있다.”, “지역경찰이 112치안종합상황실로 간 이후에 생활안전과와 112치안종합상황실 간에 업무협조가 어려운 문제, 보이지 않는 알력 문제가 있다.” 등의 답변이 있다. 생활안전경찰관과 지구대·파출소의 지역경찰, 그리고 112치안종합상황실에 근무하는 경찰관들 간 원활하게 이루어져 왔던 조직 내 수평적 커뮤니케이션이 악화되고 있는 것이다.

3.2.3.4 인정의 저하

인정(recognition)은 Maslow의 욕구 계층 이론에서 제시된 동기부여요인 중 하나이다. 인정은 명예욕으로 다른 사람으로부터 높은 존경과 평가를 받고자 하는 욕구, 타인으로부터 인정을 받고자 하는 욕구이다(진계숙, 2012). 상관과 동료 등 주위 사람들로부터 인정을 받는 것, 상을 받는 것, 높은 평가를 받는 것 등이 이와 관련될 수 있다. Herzberg는 동기부여 2요인 이론에서 직무만족에는 중요하지만 불만족에는 이르지 않는 직무특성을 만족요인으로 분류하고, 만족요인은 작업 자체의 특성과 해당 작업의 수행에서 직접적으로 발생하는 보상과 관련이 있다고 주장하였는데, 인정(recognition)이 이에 해당한다고 하였다. 또한 직무에 대한 좋은 감정을 불러일으키는 인정이 반드시 상사로부터 오는 것은 아니며 동료, 고객 또는 부하직원이 제공할 수 있고 성취에 기반을 둔 인정은 더 강렬한 만족을 제공한다고 하였다. 많은 조사 연구가 인정 및 기타 본질적인 보상과 같은 비금전적 보상이 직무만족의 필수 조건

임을 보여주고 있다(Darling et al., 1997; Nelson, 2005; Tessema et al., 2013에서 재인용).

인정이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구를 살펴보면, Tessema et al.(2013)은 미국, 말레이시아, 그리고 베트남의 대학생들을 연구대상³⁰⁾으로 하여 인정, 급여, 복리후생이 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과 3가지 요인 모두 직무만족에 상당한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 이러한 결과는 본국의 소득 수준(고, 중, 저소득) 및 문화에 관계가 없이 나타났다고 하였다. Clarke & Mahadi(2017)는 “관리자와 부하직원 간의 상호 인정과 존중이 부하 만족도 및 정서적 헌신과 긍정적인 관련이 있음을 발견했다”라고 하였고, Henryhand(2009)는 사우스캐롤라이나에 있는 중대형 에이전시에서 참가한 900명의 공무원을 대상으로 설문조사를 실시하여 분석한 결과 인정이 전반적인 직무만족도에 상당한 영향을 미친다는 것을 발견했다.

경찰공무원을 대상으로 한 연구를 살펴보면, 신승균(2009)은 사회인정, 직무흥미, 조직응집, 근무환경, 경제적 보상 등 5가지를 선정하고 연구한 결과, 사회인정이 가장 큰 영향을 준다는 연구 결과를 제시하였고, 박비룡·이수영(2013)은 교대근무와 비교대근무라는 근무 형태에 따라 직무만족 영향요인을 연구하였는데, 조직 내 인정이 경찰공무원의 직무만족에 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이승철(2014)은 외부평판의 하위요인 중 지역주민 인정, 지역주민 신뢰, 지역주민 인지 순으로 경찰공무원의 직무만족에 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타났다는 연구결과를 제시하였고, 진계숙(2012)은 여성경찰관의 직무만족에 미치는 영향요인을 연구하였는데, 동기부여요인 중에는 사회성과 인정감이 직무만족에 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타났다고 하였다. 한민경·김세령(2020)의 연구에서는 직무수행 중 불인정 경험이 있는 여성경찰관의 구조적 차별 경험이 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 데 비하여 직무수행 중 불인정 경험이 없는 여성경찰관은 유의미한 통계 결과가 나타나지 않았다.

2021년 12월 말을 기준으로 전 경찰관의 40%에 이르는 50,668명이 전국의 지구대·파출소에 소속되어 지역경찰로서 근무하고 있으며 이들이 주민들과

30) 상당수가 일을 해본 경험을 가지고 있는 대학생이다(미국: 457명 중 429명, 말레이시아: 347명 중 230명, 베트남 391명 중 167명).

의 최점점에서 종합적인 치안업무를 주야간·356일 쉼 없이 수행하고 있다. 경찰에서 이러한 비중을 가진 지구대·파출소의 지도·감독 부서로서 자치경찰제 도입 전 생활안전경찰이 갖는 경찰 내 위상은 상당한 것이었다. 게다가 112 신고에서 추출되는 현장 상황을 바탕으로 범죄예방정책을 비롯하여 각종 정책을 수립·시행함으로써 업무적으로도 큰 비중을 차지하고 있었다. 그러다가 자치경찰제 도입을 맞이하여 지구대·파출소 운영·관리 업무가 112치안종합상황실로 이관됨에 따라 자치경찰제 도입 전과는 전혀 다른 축소된 역할과 비중을 갖게 되었다. 이러한 생활안전경찰의 변화에 따라 경찰조직 내에서 생활안전경찰관을 자치경찰제 도입 전에 비하여 다르게 인정하는 분위기가 형성되고 있다. 생활안전업무를 담당하는 계장급에 대한 개별적인 심층면접 중 인터뷰 내용 중에는, “지역경찰이 생활안전에서 빠져나가니 보는 눈이 달라졌다.”, “사무실 배치에 있어서 자치경찰제 도입 전과 달리 대우가 달라졌다. 다른 부서 위주로 배치를 하고 생활안전 부서는 그다음 순위이다.”, “타부서 직원 중에 ‘생활안전은 아무것도 하지 마라. 어차피 성과 C다’ 하는 사람도 있더라” 등의 답변이 이러한 변화를 뒷받침하고 있다. 자치경찰제 도입에 따른 변화로 생활안전경찰에 대한 인정이 저하된 것으로 볼 수 있다.

3.2.3.5 금전적 보상의 감소

보상이란 근로자가 고용관계에서 받게 되는 모든 종류의 재정적인 보상과 실제적 서비스 및 이득을 의미한다(Milkovich & Newman, 1984). Porter & Lawler(1968)는 Vroom의 기대이론을 발전시켜 만족이론을 주장하였는데, 개인들의 직무만족은 성과에 대한 보상에 의해 결정된다고 하였다. 보상은 소망하는 결과를 의미하는데, 내재적 보상은 개인 스스로에게서 나오며 성취감, 책임감, 인정이 포함되고, 외적 보상은 조직과 다른 사람의 행동에서 비롯되며 급여, 근무조건 및 감독을 포함한다고 하였다. 또한, “조직은 높은 급여로보다 큰 만족을 기대할 수 있다”라고 하며 직무만족 영향요인으로서 급여³¹⁾를 제시한 바 있다. Kerr(1988)는 보상 유형으로 금전적 보상, 특별보상, 직무

31) 경찰공무원이 직무수행의 대가로서 받는 급여로는 국가공무원보수규정(대통령령)에 따른 봉급과 수당, 그리고 성과급, 복지수당 등이 있다.

보상, 결합보상을, Gilnow & Ann(1988)은 금전적 보상, 사회적 지위 보상, 직무내용 보상, 경력 보상, 전문가적 보상을 제시하였다. 초기 경제학자들은 보상을 조직에 고용되어 조직구성원이 제공하는 시간, 노력, 기술 등에 대한 대가로 받게 되는 금전적 반대급부로써 상호교류의 과정으로 파악하였다(신승균, 2009). 이처럼 금전적 보상은 보상으로서 큰 부분을 차지하고 있다.

금전적 보상이 경찰공무원의 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구를 살펴보면, Carlan(2007)은 미국 남부 알라바마주 경찰공무원들을 대상으로 한 직무만족도와 일반적인 직업적 매력과의 연관성 조사에서 직무만족도 분산의 25%가 급여, 사회공헌, 모험·흥미, 자율성, 동료 존중, 고용안정 등 6개 변수로 설명된다는 연구결과를 제시하였다. 신승균(2009)은 경제적 보상이 경찰공무원의 직무만족에 영향을 주는 것으로 나타났다고 하였으며, 박비룡·이수영(2013)은 교대근무자의 직무만족에 보수의 적절성이 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타났다고 하였고, 김재화(2013)는 보수 및 연금을 환경적 특성의 하위요인으로 투입하여 연구한 결과 지역경찰의 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다고 하였다. 임창호(2014)의 경찰관 직무만족도 결정요인에 관한 연구에서는 급여 및 수당제도가 부(-)의 영향을 주는 것으로 나타났다고 하였는데, 이러한 결과는 근무에 따른 적절한 보상이 이루어지도록 개선할 필요성을 시사하는 것이다.

자치경찰제 도입에 따른 변화로 생활안전경찰은 비중이 컸던 지구대·파출소 운영·관리 업무가 112치안종합상황실로 이관됨에 따라 나머지 소관사무에 집중하게 되고, 112치안종합상황실에게는 지구대·파출소 운영·관리 업무가 중점사무가 되었으며, 지구대·파출소에 근무하는 지역경찰은 ‘보다 더’ 112신고에 대한 초동대응에 집중하도록 바뀌었다. 즉, 생활안전경찰은 자치경찰제 도입에 따라 중점추진업무에 큰 변화를 맞이하게 되었다. 생활안전경찰은 지역경찰에게 자치경찰제 도입 전과 같은 수준에서 각종 정책의 집행을 기대하기 어렵게 되었다. 이러한 환경 변화로 생활안전경찰에서는 범죄예방진단팀(CPO)을 중심으로 ‘환경설계를 통한 범죄예방(CPTED)’에 역량을 집중하는 경향을 보이고 있다. 그리고 자치경찰제 도입 전에는 생활안전 업무에 비하여 다소 관심을 받지 못했던 정신질환자 등 보호, 성매매 근절을 위한 풍속업소

단속, 도박 등 사행행위 업소 단속, 총포·도검류 관리 등 생활질서 업무에 역량이 집중되는 경향을 보이고 있다.

위와 같이 생활안전경찰관들이 많은 노력을 기울이고는 있으나 ‘지구대·파출소 운영·관리 업무’ 이관에 따라 생활안전경찰의 역할과 비중이 축소되다 보니 앞서 기술하였듯 생활안전경찰관에 대한 인정도 낮아지고 투입하는 노력에 비하여 적절한 수준의 금전적 보상도 감소 되는 현상이 나타나고 있다. 한 예로, 경찰청에서 시행하는 전국 생활안전기능 소속 경찰공무원 대상 특별승급 현황을 보면 자치경찰제 도입 전인 2020년에는 20명이었던 것이 자치경찰제 시행 첫해인 2021년에는 14명으로, 그리고 2022년에는 13명으로 점차 감소하고 있다.³²⁾

3.2.3.6 승진 가능성의 저하

승진은 하위직급에서 상위직급 또는 상위계급으로 이동하는 것을 말한다(강성철 외, 2005). 선행연구 검토 결과 많은 연구에서 승진은 직무만족 영향요인으로서 중요한 위치를 차지하고 있다. Adams(1963)의 사회적 불평등 이론에 의하면 노력 등 투입에 대한 산출은 주로 급여, 지위, 승진 등의 보상으로 구성되는데, 모든 불만과 낮은 사기는 대부분 불의를 설명 개념으로 사용하여 유용하게 설명할 수 있다고 하였고, Friedlander(1963)는 사회적 및 기술적 환경, 업무의 본질적 측면, 승진을 통한 인정을 직무만족 영향요인으로 제시하였다.

특히, 경찰은 계급³³⁾이 현시되는 계급조직이어서 구성원들의 승진 욕구가

32) 특별승급은 공무원보수규정(대통령령)에 근거하여 경감 이하 경찰공무원을 대상으로 요건을 갖춘 자 중에서 특별승급심사위원회의 심사를 거쳐 1호봉을 특별승급시키는 제도이다. 이 제도는 해당 공무원의 쉰 생애에 걸쳐 경제적 이익을 부여하는 효과가 크기 때문에 승진에 버금갈 정도로 경찰공무원들의 사기진작에 기여하는 제도이다.

공무원보수규정 제16조(특별승급) ① 제13조에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람에 대하여 1호봉을 특별승급시킬 수 있다.

1. 국정과제 등 주요 업무의 추진실적이 우수한 사람
2. 관련 법령의 규정에 따라 인사상 특전 부여가 가능한 사람
3. 그 밖에 업무실적이 탁월하여 행정발전에 크게 기여한 사람

33) 경찰 계급은 순경, 경장, 경사, 경위, 경감, 경정, 총경, 경무관, 치안감, 치안정감, 치안총감 등 11개 계급으로 구성되어 있다. 순경, 경장, 경사, 경위 계급에 해당하는 경찰관이

높기 때문에 승진은 직무만족에 큰 영향을 미치는 요인이다. Buzawa(1984)는 오클랜드(CA)와 디트로이트(MI) 경찰서의 경찰공무원들을 대상으로 한 설문조사에서 인구통계학적 및 직업적 특성을 통제한 다변량 분석 결과 오클랜드 경찰의 승진 기회, 자아실현, 직무만족도는 정(+)적 상관관계를 보였고, 디트로이트 경찰의 사회적 가치와 명성은 직무만족도와 정(+)적 상관관계를 보였다. 이동영·김현정(2013)은 성별, 연령, 계급 등 경찰관의 개인적 특성을 독립변수로 하고, 종속변수로 인사관리에 대한 만족, 후생복리에 대한 만족 등 6개의 다중회귀모형을 설계하여 연구한 결과, 계급은 모든 종속변수에 영향을 미치는 것으로 나타났고, 직무만족에 큰 영향을 주는 변수는 계급이었는데 이는 계급조직인 경찰조직의 특성상 예견된 결과라고 하였다. 김재화의 연구(2013)에서도 계급은 지역경찰의 직무만족에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 송병일(2016)은 일선 경찰서 경제팀 경찰관의 직무만족에 미치는 영향요인에 관한 연구에서 승진³⁴⁾이 정(+)의 영향을 미치는 결과를 제시하였고, 임창호(2016)는 경찰승진에 있어서 분배공정성과 상호작용 공정성이 직무만족에 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났다고 하였으며, 정우열(2018)의 연구에서는 승진의 분배공정성과 절차공정성이 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 특히 분배공정성 요인의 영향이 큰 것으로 나타났다. 이상의 연구결과가 제시하고 있는 것과 같이 경찰의 승진은 구성원들의 직무만족에 큰 영향을 미치는 요인이며, 특히 분배공정성이 큰 영향을 주는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 경찰승진제도를 만들고 운영하는 데에 시사하는 바가 크다고 할 것이다.

자치경찰제 도입 전과 도입 후 전국 경찰관서의 생활안전경찰관 중에서 총경으로 승진한 인원을 비교해보면, 2021년 총경 승진인사에서는 10명, 2022년 총경 승진인사에서는 1명으로 나타났다.³⁵⁾ 총경은 ‘경찰 계급의 꽃’이라고

실무업무, 경감, 경정 계급에 해당하는 경찰관이 과·계·팀장 역할을, 총경 계급에 해당하는 경찰관이 경찰서장 및 경찰청·시도경찰청의 과장 역할을, 경무관 계급에 해당하는 경찰관이 세종시경찰청장과 각 시·도경찰청 부장 역할을, 치안감, 치안정감 계급에 해당하는 경찰관이 시·도경찰청장과 경찰청 국장·차장 역할을, 치안총감은 1명이며 경찰청장의 역할을 수행한다.

34) 경찰승진의 종류는 심사승진, 시험승진, 특별승진, 근속승진 등 4가지 종류가 있다. 총경 이상은 심사승진으로만 승진 가능하며, 특별승진·근속승진으로는 경감까지 승진 가능하고, 심사승진·시험승진으로는 경정까지 승진이 가능하다

불린다. [표 3-4]에 나타나는 것과 같이 2021년 말 기준으로 총경 계급에 해당하는 경찰공무원 정원은 578명으로 12만여 경찰 정원 중 0.5% 이내의 소수 인원이다.

[표 3-4] 2021년 경찰청 계급별 경찰공무원 정원

총계	치안총감	치안정감	치안감	경무관	총경
128,985(명)	1	7	30	77	578
100(%)	0.5				
경정	경감	경위	경사	경장	순경
2,967	10,189	15,553	26,368	32,736	40,479
2.3	7.9	12.1	20.4	25.4	31.4

출처: 경찰청(2022)

총경 계급에 해당하는 경찰공무원은 전국의 258개 경찰서³⁶⁾의 서장으로 보임되어 관내 치안을 책임지고 수행하는 역할뿐만이 아니라 경찰청과 시·도경찰청의 과장으로 보임되어 부서장으로서의 역할을 수행하는 경찰의 중추이다. 그래서 매년 초 경찰 승진인사에서 ‘어느 부서에서 몇 명이 승진하는가’, ‘누가 총경으로 승진하는가’는 초미의 관심사가 되며, 부서에서 몇 명의 총경을 배출하느냐가 곧 그 부서의 경찰조직 내 비중을 나타내는 바로미터이다. 그런

35) 경찰의 총경 승진인사는 통상 매년 1월에 이루어지며, 전년도까지의 근무경력, 근무성적평정 등을 바탕으로 승진심사위원회를 개최하여 결정한다. 따라서 2021년 총경 승진인사는 자치경찰제 도입 전인 2020년까지의 근무경력, 근무성적평정 등을 반영하여 승진인사를 단행한 것이고, 2022년 총경 승진인사는 자치경찰제가 도입된 2021년의 근무경력 및 근무성적평정 등이 반영된 승진인사이다. 생활안전경찰관 중 승진자의 관서별 분포를 보면, 2021년 총경인사에서는 경찰청 1명, 지방청 7명, 경찰서 2명이고, 2022 총경 승진인사에서는 경찰청 1명이었다. 전체 총경 승진 인원 대비 생활안전경찰관의 승진 인원 비율로 보면, 2021 총경 승진인사에서는 107명 중 10명이 승진하여 9.3%를 차지하였고, 2022년 총경 승진인사에서는 87명 중 1명이 승진하여 1.1%를 차지하였다.

36) 경찰청 자료에 따르면, 2020년 12월 말 기준으로 전국의 총 경찰서는 258개이며 이 중 1급지 경찰서는 150개 서, 평균 경찰관 수 526명, 관할 평균 인구 29만 4천 명이고, 2급지 경찰서는 39개 서, 평균 경찰관 수 258명, 관할 평균 인구는 12만 3천 명이며, 3급지 경찰서는 69개 서, 평균 경찰관 수 147명, 관할 평균 인구는 4만 4천 명이다.

데, 2022년 총경으로의 승진 인원이 생활안전경찰에서 1명이라는 결과는 자치경찰제 도입 전에는 유례가 없는 것이다. 자치경찰제 도입 전 생활안전경찰은 매년 승진인사에서 전체 총경 승진 인원 중 10% 가까이 배출하였는데 자치경찰제 도입 후 처음 단행된 총경 승진인사에서 1% 정도로 승진 비율이 하락한 것이다. 이러한 결과는 자치경찰제 도입에 따른 변화로 ‘지구대·파출소 운영·관리 업무’가 112치안종합상황실로 이관되면서 경찰조직 내에서 생활안전경찰의 역할이 축소되고 비중이 감소 된 것이 원인으로 보인다. 2022년 총경 승진인사에서 나타난 비율 정도로 현격히 낮아진 것은 아니지만 다른 계급에서도 생활안전경찰관들의 승진은 약세이다. 생활안전업무를 담당하는 계장급에 대한 개별적인 심층면접 중 인터뷰 내용을 보면, “승진도 어려워지고, 성과평가도 못 받고, 생활안전경찰관들이 의기소침해지고 사기저하되고 있다.”, “생활안전이 분위기가 침체되어 있다. 사기진작 방안을 찾아야 한다.” 등의 답변이 있다. 자치경찰제 도입 후 생활안전경찰관의 승진 가능성이 저하되고 있음을 시사하는 내용들이다.

IV. 연구의 설계

4.1 연구모형 및 가설의 설정

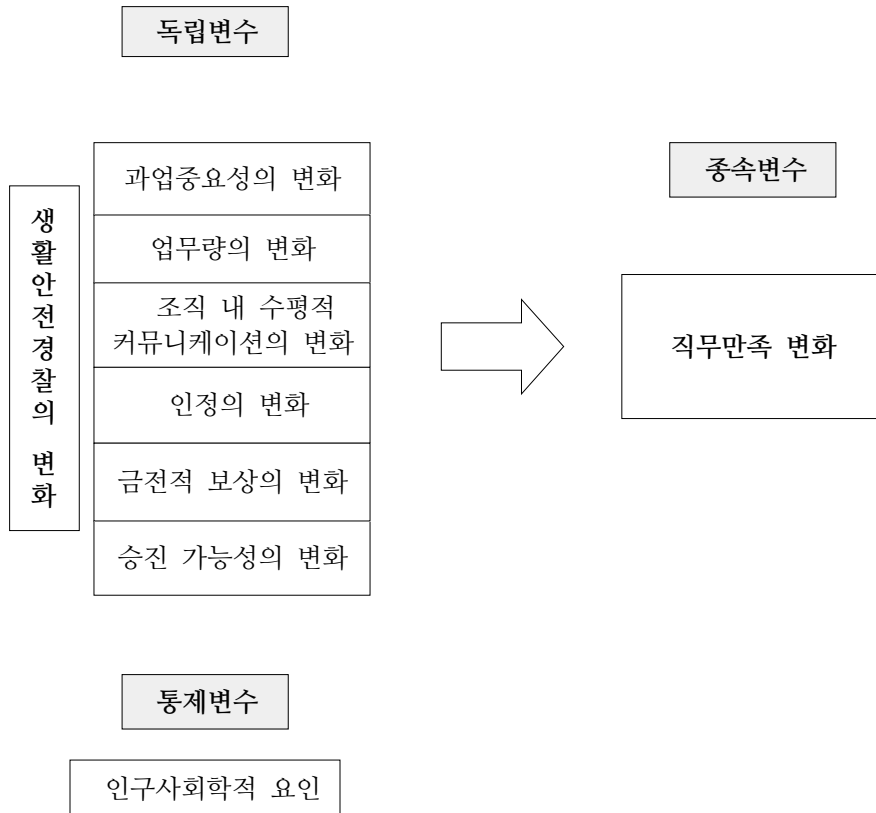
4.1.1 연구모형

본 연구는 자치경찰제 도입에 따른 생활안전경찰의 변화가 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 미치는 영향을 탐색하려는 것이다. 이를 위해 직무만족 관련 이론과 선행연구 검토를 하였고, 자치경찰제 도입에 따른 생활안전경찰의 변화를 탐색하였다. 이를 바탕으로 직무만족 영향요인으로서 생활안전경찰의 변화를 과업중요성의 저하, 업무량의 증가, 조직 내 수평적 커뮤니케이션 악화, 인정의 저하, 적절한 금전적 보상의 감소, 승진 가능성의 저하 등을 제시하였다.

생활안전경찰의 변화가 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 미치는 영향을 탐색하기 위해서는 앞서 제시한 직무만족 영향요인으로서 생활안전경찰의 변화 각각에 대한 생활안전경찰관의 인식을 먼저 조사할 필요가 있다. 즉, 본 연구는 자치경찰제 도입에 따른 생활안전경찰의 변화에 대한 생활안전경찰관의 인식이 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 미치는 영향을 규명하고자 하는 것이다.

위와 같은 연구목적에 따라 독립변수는 생활안전경찰의 변화로 하고, 그 하위 요인으로는 과업중요성의 변화, 업무량의 변화, 조직 내 수평적 커뮤니케이션의 변화, 인정의 변화, 금전적 보상의 변화, 승진 가능성의 변화를 설정하였다. 종속변수는 생활안전경찰관의 직무만족 변화로 하여 연구모형을 구성하였다. 연구모형은 [그림 4-1]과 같다.

[그림 4-1] 연구모형



4.1.2 가설의 설정

4.1.2.1 과업중요성의 변화

Hackman & Oldham(1976)은 직무특성의 차원을 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 직무피드백 등 5가지로 분류하고, 이러한 직무특성이 직원의 심리적 상태를 통해 직무만족에 영향을 준다는 직무특성이론을 제시하였다.

과업중요성이 경찰공무원의 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구를 살펴보면, Zhao et al.(1999)은 Spokane(WA) 경찰서의 경찰공무원들을 대상으로 한 조사에서 직무만족도와 과업중요성 인식 사이의 긍정적인 관계를 설명하였고, Peterson(2013)은 텍사스경찰을 대상으로 한 직무만족도 조사에서 직무중요성이 직무만족도에 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다고 하였으며, 김구(2006), 이정훈(2011), 진계숙(2012), 이희석(2022) 등의 연구에서도 과업중요성이 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다고 하였다.

자치경찰제 도입에 따라 ‘지구대·파출소 운영·관리 업무’가 생활안전경찰에서 112치안종합상황실로 이관됨으로써 각급 경찰관서의 생활안전 부서에는 범죄예방업무와 생활질서 업무만이 남게 되었다. 지구대·파출소의 2대 업무가 ‘범죄예방’과 ‘112신고 초동대응’이라고 볼 때, ‘112신고 초동대응’ 지도·감독 업무가 생활안전 부서에서 빠져나간 것은 생활안전경찰의 역할이 크게 축소된 것이다. 게다가 생활안전경찰의 사무로 남아있는 범죄예방업무조차도 자치경찰제 도입 이전보다 축소되고 있다. 예를 들어 관내 주요 절도사건이 발생하면 지구대·파출소에서는 초동대응을 하고 경찰서의 형사과에서 후속 조치를 한 다음 경찰서 생활안전과에서는 해당 절도사건의 발생 원인 등을 분석하여 예방대책을 수립·시행하는 일련의 과정을 거치는 것이다. 그러나 자치경찰제 도입 후 지구대·파출소에서 경찰서 생활안전과로의 보고경로가 없어져 생활안전경찰의 범죄예방 기능이 축소되고 있다. 따라서, 생활안전경찰의 과업중요성은 자치경찰제 도입 전보다 낮아졌다고 볼 수 있다. 이러한 변화를 생활안전경찰관은 인식할 것이고, 과업중요성의 저하는 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 영향을 미칠 것으로 추론할 수 있다. 이에 다음과 같이 연구가설을 설정하였다.

가설 1-1. 생활안전경찰관은 자치경찰제 도입 전·후를 비교할 때 생활안전 경찰의 과업중요성이 저하된 것으로 인식할 것이다.

가설 1-2. 자치경찰제 도입 전·후를 비교할 때 생활안전경찰의 과업중요성 저하는 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

4.1.2.2 업무량의 변화

업무량은 직무환경의 구성요소로 연구되고 있다. 장인자(2019)는 직무환경을 “물리적 환경과 직무요인, 보상체계, 인간관계, 작업조건, 업무량, 근무환경, 승진, 고용안정성, 시설환경 등을 말한다”라고 하였다.

업무량이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구를 살펴보면, Lea et al.(2012)은 개별 커뮤니티 약사의 업무량 증가가 약사의 직업에 대한 불만과 관련이 있다고 하였고, Burke(2003)는 병원 구조조정에 따라 환자-간호사 비율이 증가했다고 말한 간호사는 일반적으로 직업 만족도가 낮았다고 보고했으며, 이경우(2001)는 정신장애인시설 종사자의 업무량에 대한 직무만족도가 집단 간, 집단 내에 통계적으로 유의미한 차이가 있다고 하였다.

경찰공무원을 대상으로 한 연구를 보면, 박비룡·이수영(2013)은 비교대근무자의 경우 업무량이 직무만족에 통계적으로 유의미한 영향을 주고 있는 것으로 나타났다고 하였고, 김희숙(2021)은 과학수사경찰관을 연구대상으로 하여 업무량을 근무환경에 포함시켜 조사한 결과 근무환경이 직무만족에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다고 하였다. 이상의 연구에서 모두 업무량의 주요 구성요소로 근무시간을 포함하고 있는데 근무시간에 대한 연구만을 따로 살펴보면, 김종현·이건희(2015)는 근무시간이 짧을수록 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 분석된다고 하였으며, 박진이의 연구(2017)에서도 근무시간이 짧을수록 직무만족도 수준이 높은 경향을 보였다고 하였다.

생활안전경찰관은 일근근무³⁷⁾를 원칙으로 하고 업무량에 따라 시간외근무, 휴일근무 등 초과근무를 하고 있는데 이러한 근무체계는 자치경찰제 도입 전과 도입 후 차이가 없이 유지되고 있다.

‘지구대·파출소 운영·관리 업무’가 생활안전경찰에서 112치안종합상황실로 이관됨에 따라 각급 경찰관서 생활안전경찰의 지역경찰 담당 경찰공무원 정원이 함께 이관되었으므로 이와 관련해서 생활안전경찰관 개개인의 업무량에 큰 변화는 없다고 볼 수 있다. 이와 달리 자치경찰제 도입에 따라 자치경찰사무 담당 경찰공무원 신분이 된 시·도경찰청의 생활안전경찰관은 시·도자치경찰위원회와의 관계에서 업무량이 증가하게 되었다. 또한, 생활안전경찰에서 지구대·파출소 운영·관리 업무가 112치안종합상황실로 이관됨에 따라 범죄예방진단팀(CPO)이 주도하는 환경설계를 통한 범죄예방(CPTED), 주취자·정신질환자 등 보호 업무, 풍속단속 등 생활질서 업무가 생활안전경찰의 중점추진 업무로 바뀌어 가고 있는데 이에 따라 담당자들의 업무량이 늘어나고 있고, 자치경찰제가 도입되어 시·도자치경찰위원회, 시·도 등 자치단체, 자치단체의 산하단체 등과의 거버넌스가 복잡화되고 있는 것도 자치경찰사무를 담당하고 있는 생활안전경찰관에게는 업무량 증가 요인이다. 이러한 변화에 대하여 생활안전경찰관은 인식할 것이고, 업무량 증가는 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 영향을 미칠 것으로 추론할 수 있다. 이에 다음과 같이 연구가설을 설정하였다.

가설 2-1. 자치경찰제 도입 전·후를 비교할 때 생활안전경찰의 업무량이 증가된 것으로 인식할 것이다.

가설 2-2. 자치경찰제 도입 전·후를 비교할 때 생활안전경찰의 업무량 증가는 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

37) 일근근무 원칙은 국가공무원복무규정(대통령령)에 따른 09:00~18:00 근무를 말한다. 경찰에는 일근근무를 하지 않고 교대근무를 하는 부서가 많다. 사건·사고가 매일 주·야 발생하기 때문에 112치안종합상황실, 지구대·파출소, 수사·경비·교통 등 부서에서 교대근무제를 운영하고 있다.

4.1.2.3 조직 내 수평적 커뮤니케이션의 변화

조직 내에서의 커뮤니케이션은 조직의 의사결정에 선행하며 조직 활동의 여러 기능을 유도하는 중추적인 과정이고, 관리기능과 직접적인 관련을 맺고 있다(김서영 외, 2013). 여러 선행연구에서 조직커뮤니케이션은 직무만족에 영향을 미친다고 보고하고 있다(박영남 외, 2015; 유은영 외, 2009; Pincus, 1986; 김현지 외, 2018에서 재인용)

조직 내 수평적 커뮤니케이션이 경찰공무원의 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구를 살펴보면, 김면중(2019)은 수평적 커뮤니케이션이 내재적 직무만족에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다고 하였으며, 이봉행의 연구(2002)에서도 수평적 유형은 직무만족과 정(+)적 관계를 보였으며, 송병일(2016)은 일선 경찰서 경제팀의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 대하여 조사한 결과, 인간관계요인 중 의사소통의 만족도가 직무만족에 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났다고 하였다. 이러한 연구 결과는 조직내 수평적 커뮤니케이션이 원활해질수록 소속 경찰공무원들의 직무만족도가 높아짐을 의미한다.

자치경찰제 도입에 따른 지구대·파출소 운영·관리 업무 112치안종합상황실로의 이관은 지휘체계의 변화와 함께 생활안전경찰과 지역경찰의 분리 현상을 가져왔다. 즉, 자치경찰제 도입 전 생활안전경찰과 지역경찰은 지구대·파출소 운영·관리 업무를 매개로 ‘한 몸’처럼 움직여 오다가 지휘체계의 변화로 인하여 서로 멀어지는 이격화의 과정을 거치게 되었다. 이제 지구대·파출소의 지역경찰은 112치안종합상황실장의 지도·감독을 받게 되었고, 이로 인하여 자치경찰제 도입 전에 생활안전경찰과 그러하였듯 112치안종합상황실과는 활발한 의사소통을 하게 되었지만, 생활안전경찰과의 의사소통은 자치경찰제 도입 전과는 큰 차이를 보이게 되었다. 생활안전경찰관이 범죄예방정책을 수립하기 위하여 범죄 발생 현황 등 자료를 수집하는데 있어서도 지구대·파출소의 지역경찰로부터 직접 수집하기 어려운 상황으로 바뀌어 112치안종합상황실이나 형사과 등으로부터 자료를 수집하거나, 지역안전경찰관(CSO)에게 부탁하는 실정이다. 자치경찰제 도입에 따라 112치안종합상황실에 지구대·파출소 운영·관리 업무 담당 경찰관들을 배치하였으나, 이들 역시 생활안전경찰의 범죄예

방정책은 112치안종합상황실의 소관 업무가 아니라며 지구대·파출소와의 협조에 대하여 소극적인 태도를 보이는 사례들이 나타나고 있다. 생활안전경찰관과 지역경찰, 112치안종합상황실에 근무하는 경찰관들 간 원활하게 이루어져 왔던 조직 내 수평적 커뮤니케이션이 악화되고 있는 것이다. 이러한 변화를 생활안전경찰관은 인식할 것이고, 조직 내 수평적 커뮤니케이션 악화는 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 영향을 줄 것으로 추론할 수 있다. 이에 다음과 같이 연구가설을 설정하였다.

가설 3-1. 생활안전경찰관은 자치경찰제 도입 전·후를 비교할 때 조직 내 수평적 커뮤니케이션이 악화된 것으로 인식할 것이다.

가설 3-2. 자치경찰제 도입 전·후를 비교할 때 조직 내 수평적 커뮤니케이션 악화는 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

4.1.2.4 인정의 변화

Herzberg는 동기부여 2요인 이론에서 만족요인은 작업 자체의 특성과 해당 작업의 수행에서 직접적으로 발생하는 보상과 관련이 있다고 주장하였는데, 인정(recognition)이 이에 해당한다고 하였다. 또한 인정이 반드시 상사로부터 오는 것은 아니며 동료, 고객 또는 부하직원이 제공할 수 있고 성취에 기반을 둔 인정은 더 강렬한 만족을 제공한다고 하였다.

인정이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구를 살펴보면, Tessema et al.(2013)은 미국, 말레이시아, 그리고 베트남의 대학생들을 조사하여 인정이 직무만족에 상당한 영향을 미친다는 연구 결과를 제시하였고, Clarke & Mahadi(2017)는 관리자와 부하직원 간의 상호 인정과 존중이 부하 만족도와 긍정적인 관련이 있다고 하였다. Henryhand(2009)는 사우스캐롤라이나에 있는 중대형 에이전시에서 참가한 공무원들을 대상으로 한 조사 결과 인정이

전반적인 직무만족도에 상당한 영향을 미친다는 것을 발견했다.

경찰공무원을 대상으로 한 연구를 살펴보면, 신승균(2009)은 경찰공무원의 직무만족 영향요인으로 사회인정이 가장 큰 영향을 준다는 연구 결과를 제시하였고, 박비룡·이수영(2013)은 비교대근무자의 경우 조직 내 인정이 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다고 하였고, 진계숙(2012)은 여성 경찰관의 직무만족에 인정감이 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다고 하였으며, 한민경·김세령(2020)은 직무수행 중 불인정 경험이 있는 여성경찰관의 구조적 차별 경험이 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다고 하였다. 이승철(2014)은 외부평판의 하위요인 중 지역주민 인정, 지역주민 신뢰, 지역주민 인지 순으로 경찰공무원의 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다는 연구결과를 제시하였다.

2021년 12월 말을 기준으로 전 경찰관의 40%에 이르는 50,668명이 전국의 지구대·파출소에 소속되어 지역경찰로서 근무하고 있으며 이들이 주민들과의 최접점에서 종합적인 치안업무를 주야간·356일 쉼 없이 수행하고 있다. 자치경찰제 도입에 따라 이러한 비중을 가진 ‘지구대·파출소 운영·관리 업무’가 생활안전경찰에서 112치안종합상황실로 이관됨에 따라 생활안전경찰은 자치경찰제 도입 전과는 전혀 다른 축소된 역할과 비중을 갖게 되었다. 이러한 변화에 따라 경찰조직 내에서 생활안전경찰관을 종전과는 다르게 인정하는 분위기가 형성되고 있다. 이러한 변화를 생활안전경찰관은 인식할 것이고, 인정의 저하는 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 영향을 줄 것으로 추론할 수 있다. 이에 다음과 같이 연구가설을 설정하였다.

가설 4-1. 생활안전경찰관은 자치경찰제 도입 전·후를 비교할 때 생활안전 경찰에 대한 인정이 저하된 것으로 인식할 것이다.

가설 4-2. 자치경찰제 도입 전·후를 비교할 때 생활안전경찰에 대한 인정의 저하는 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

4.1.2.5 금전적 보상의 변화

Porter & Lawler(1968)는 Vroom의 기대이론을 발전시켜 만족이론을 주장하였는데, 개인들의 직무만족은 성과에 대한 보상에 의해 결정된다고 하였다. 보상의 유형으로 Kerr(1988)는 금전적 보상, 특별보상, 직무보상, 결합보상을, Gilnow & Ann(1988)은 금전적 보상, 사회적 지위 보상, 직무내용 보상, 경력 보상, 전문가적 보상을 제시하였다. 초기 경제학자들은 보상을 조직에 고용되어 조직구성원이 제공하는 시간, 노력, 기술 등에 대한 대가로 받게 되는 금전적 반대급부로써 상호교류의 과정으로 파악하였다(신승균, 2009).

금전적 보상이 경찰공무원의 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구를 살펴보면, Carlan(2007)은 미국 남부 알라바마주 경찰공무원들을 대상으로 한 연구에서 직무만족도 분산의 25%가 급여, 사회공헌, 모험·흥미, 자율성, 동료존중, 고용안정 등 6개 변수로 설명된다는 연구결과를 제시하였다. 신승균(2009), 박비룡·이수영(2013), 김재화(2013)의 연구에서는 금전적 보상이 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다는 결과를 제시하였으나, 임창호(2014)는 급여 및 수당제도가 부(-)의 영향을 주는 것으로 나타났다고 하였다.

자치경찰제 도입에 따른 변화로 생활안전경찰은 비중이 컸던 지구대·파출소 운영·관리 업무가 112치안종합상황실로 이관됨에 따라 나머지 소관 사무에 집중하게 되고, 112치안종합상황실에게는 지구대·파출소 운영·관리 업무가 중점 사무가 되었으며, 지구대·파출소에 근무하는 지역경찰은 ‘보다 더’ 112신고에 대한 초동 대응에 집중하도록 바뀌었다. 즉, 생활안전경찰은 자치경찰제 도입에 따라 중점추진업무에 큰 변화를 맞이하게 되었다. 생활안전경찰은 지역경찰에게 자치경찰제 도입 전과 같은 수준에서 각종 정책의 집행을 기대하기 어렵게 되었다. 이러한 변화로 생활안전경찰에서는 환경설계를 통한 범죄예방(CPTED)이나 정신질환자 등 보호, 성매매 근절을 위한 풍속업소 단속, 도박 등 사행행위 업소 단속, 총포·도검류 관리 등 생활질서 업무에 역량이 집중되는 경향을 보이고 있다. 이와 같이 생활안전경찰관들이 많은 노력을 기울이고는 있으나 지구대·파출소 운영·관리 업무 이관에 따라 생활안전경찰의 역할과 비중이 축소되다 보니 생활안전경찰관이 투입하는 노력에 비하여 금

전적 보상도 감소되는 현상이 나타나고 있다. 이러한 변화를 생활안전경찰관은 인식할 것이고, 금전적 보상의 감소는 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 영향을 줄 것으로 추론할 수 있다. 이에 다음과 같이 연구가설을 설정하였다.

가설 5-1. 자치경찰제 도입 전·후를 비교할 때 생활안전경찰관에 대한 적절한 수준의 금전적 보상이 감소된 것으로 인식할 것이다.

가설 5-2. 자치경찰제 도입 전·후를 비교할 때 생활안전경찰관에 대한 적절한 수준의 금전적 보상 감소는 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

4.1.2.6 승진 가능성의 변화

선행연구 검토 결과 많은 연구에서 승진은 직무만족 영향요인으로서 중요한 위치를 차지하고 있다. Adams(1963)의 사회적 불평등 이론에 의하면 노력 등 투입에 대한 산출은 주로 급여, 지위, 승진 등의 보상으로 구성되는데, 모든 불만과 낮은 사기는 대부분 불의를 설명 개념으로 사용하여 유용하게 설명할 수 있다고 하였고, Friedlander(1963)는 사회적 및 기술적 환경, 업무의 본질적 측면, 승진을 통한 인정을 직무만족 영향요인으로 제시하였다.

특히, 경찰은 계급이 현시되는 계급조직이어서 구성원들의 승진 욕구가 높기 때문에 승진은 직무만족에 큰 영향을 미치는 요인이다. Buzawa(1984)는 오클랜드와 디트로이트 경찰서의 경찰공무원들을 대상으로 한 설문조사에서 오클랜드 경찰의 승진 기회와 직무만족도는 정(+)적 상관관계를 보였고, 디트로이트 경찰의 사회적 가치와 명성은 직무만족도와 정(+)적 상관관계를 보였다고 분석하였다. 이동영·김현정(2013)은 “계급은 모든 종속변수에 영향을 미치는 것으로 나타났고, 직무만족에 큰 영향을 주는 변수는 계급이었는데 이는 계급조직인 경찰조직의 특성상 예견된 결과”라고 하였고, 김재화(2013)의 연구에서도 계급은 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

송병일(2016)은 승진이 정(+)의 영향을 미친다는 연구결과를 제시하였고, 임창호(2016)는 경찰공무원의 승진에 있어서 분배공정성과 상호작용공정성이, 정우열(2018)은 분배공정성과 절차공정성이 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다고 하였다.

자치경찰제 도입 전과 도입 후 전국 경찰관서의 생활안전경찰관 중에서 총경으로 승진한 인원을 비교해보면, 2021년 총경 승진인사에서는 10명, 2022년 총경 승진인사에서는 1명으로 나타났다. 이러한 결과는 자치경찰제 도입 전에는 유례가 없는 것이다. 자치경찰제 도입 전 생활안전경찰은 매년 승진인사에서 전체 총경 승진 인원 중 10% 가까이 배출해왔는데, 갑자기 1% 정도로 감소된 것이다. 이러한 결과는 자치경찰제 도입에 따른 변화로 ‘지구대·파출소 운영·관리 업무’가 112치안종합상황실로 이관되면서 경찰조직 내에서 생활안전경찰의 역할이 축소되고 비중이 감소된 것이 원인으로 보인다. 총경 승진인사에서 나타난 비율 정도로 현격히 낮아진 것은 아니지만, 다른 계급에서도 생활안전경찰관의 승진은 약세이다. 이러한 변화를 생활안전경찰관은 인식할 것이고, 승진 가능성의 저하는 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 영향을 줄 것으로 추론할 수 있다. 이에 다음과 같이 연구가설을 설정하였다.

가설 6-1. 자치경찰제 도입 전·후를 비교할 때 생활안전경찰관의 승진 가능성이 낮아진 것으로 인식할 것이다.

가설 6-2. 자치경찰제 도입 전·후를 비교할 때 생활안전경찰관의 승진 가능성 저하는 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

4.2 변수의 조작적 정의 및 측정도구

4.2.1 종속변수

본 연구에서 종속변수는 직무만족 변화이다.

2.1.1에서 직무만족의 개념에 대한 선행연구 분석을 통하여 직무만족을, “직무에 존재하는 조건들과 직무를 통하여 얻게 되는 것들에 대한 평가에서 비롯되는 유쾌하거나 긍정적 감정 상태”라고 정의하였다. 이러한 정의에 따라서 직무만족 측정을 위해 Kalleberg(1977)와 이성운(2002)의 연구를 참조하여 김원기(2011)가 사용한 측정도구를 본 연구의 목적에 맞게 수정·보완하였다.

직무만족의 변화는 자치경찰제 도입 전의 직무만족도 측정값에서 자치경찰제 도입 후의 직무만족도 측정값을 감(減)하여 측정하였다.

자치경찰제 도입 전의 직무만족 측정을 위하여 [표 4-1]과 같이 7개의 설문문항으로 구성하였고, 리커트 유형의 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)를 사용하였다. 내적 일관성 분석을 실시한 바 Cronbach's α 계수가 0.965로 높게 나타나 신뢰도를 확보하였다.

[표 4-1] 자치경찰제 도입 전 ‘직무만족도’ 측정항목

번호	설문문항	신뢰도 (Cronbach's α)
1	나는 내 업무에 만족하였다	0.965
2	나는 내 업무를 자랑스럽게 여겼다	
3	나는 내 업무에 보람을 느꼈다	
4	나는 내 업무에 흥미를 느꼈다	
5	나는 내 업무가 자신의 발전에 도움이 된다고 생각했다	
6	내가 하고 있던 생활안전업무는 내가 원했던 일이다	
7	나는 내 업무를 친구에게 추천하고 싶었다	

자치경찰제 도입 후의 직무만족 측정을 위하여 [표 4-2]와 같이 7개의 설문문항으로 구성하였고, 리커트 유형의 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)를 사용하였다. 7개의 설문문항은 자치경찰제 도입 전 설문문의 각 문항을 현재형 문장으로 바꿔 대칭되게 구성하였는데, 이는 자치경찰제 도입 전과 후 생활안전경찰관의 직무만족을 비교하여 측정하기 위한 것이다. 내적 일관성 분석을 실시한 바 Cronbach's α 계수가 0.974로 나타나 신뢰도를 확보하였다.

[표 4-2] 자치경찰제 도입 후 '직무만족도' 측정항목

번호	설문문항	신뢰도 (Cronbach's α)
1	나는 내 업무에 만족한다	0.974
2	나는 내 업무를 자랑스럽게 여긴다	
3	나는 내 업무에 보람을 느낀다	
4	나는 내 업무에 흥미를 느낀다	
5	나는 내 업무가 자신의 발전에 도움이 된다고 생각한다	
6	내가 하고 있던 생활안전업무는 내가 원했던 일이다	
7	나는 내 업무를 친구에게 추천하고 싶다	

4.2.2 독립변수

4.2.2.1 과업중요성의 변화

과업중요성(task significance)은 “직무가 타인의 인생이나 업무 등에 영향을 미치는 정도”를 의미한다(진중순 외, 2016). 이러한 정의에 따라 생활안전경찰관의 과업중요성에 대한 인식을 측정하기 위해 Hackman & Oldham(1975, 1980)이 개발한 직무진단조사(JDS)를 수정·보완하여 연구에

활용한 배순정(2020), 김희숙(2021) 등의 척도를 본 연구의 목적에 맞게 수정하여 사용하였다.

과업중요성의 변화는 자치경찰제 도입 전의 과업중요성에 대한 인식 측정값에서 자치경찰제 도입 후의 과업중요성에 대한 인식 측정값을 감(減)하여 측정하였다.

자치경찰제 도입 전의 과업중요성에 대한 인식 측정을 위해 [표 4-3]과 같이 4개의 설문문항으로 구성하였고, 리커트 유형의 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)를 사용하였다. 내적 일관성 분석을 실시한 결과 Cronbach's α 계수가 0.931로 나타나 신뢰도를 확보하였다.

[표 4-3] 자치경찰제 도입 전 '과업중요성' 측정항목

번호	설문문항	신뢰도 (Cronbach's α)
1	나의 직무는 우리 조직에서 중요한 부분을 차지하고 있었다	0.931
2	나의 직무처리 결과는 다른 동료들에게 많은 영향을 주었다	
3	나의 직무처리 결과는 조직에 많은 영향을 주었다	
4	나의 직무처리 결과는 많은 사람들에게 많은 영향을 주었다	

자치경찰제 도입 후의 과업중요성에 대한 인식 측정을 위하여 [표 4-4]와 같이 4개의 설문문항으로 구성하였고, 리커트 유형의 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)를 사용하였다. 4개의 설문문항은 자치경찰제 도입 전 설문의 각 문항을 현재형 문장으로 바꿔 대칭되게 구성하였는데, 이는 자치경찰제 도입 전과 후의 과업중요성에 대하여 생활안전경찰관이 어떻게 인식하는지 비교할 수 있도록 한 것이다. 내적 일관성 분석을 실시한 결과 Cronbach's α 계수가 0.952로 나타나 신뢰도를 확보하였다.

[표 4-4] 자치경찰제 도입 후 ‘과업중요성’ 측정항목

번호	설문문항	신뢰도 (Cronbach's α)
1	나의 직무는 우리 조직에서 중요한 부분을 차지하고 있다	0.952
2	나의 직무처리 결과는 다른 동료들에게 많은 영향을 준다	
3	나의 직무처리 결과는 조직에 많은 영향을 준다	
4	나의 직무처리 결과는 많은 사람들에게 많은 영향을 준다	

4.2.2.2 업무량의 변화

업무량은 “일하는 사람이 지각하는 업무의 양 정도”를 의미한다(윤혜미, 1991). 이러한 정의에 따라 업무량 측정을 위하여 Porter & Steers(1973)가 개발한 척도와 윤혜미(1991), 남선이 외(2006), 장인자(2019)가 사용한 척도를 본 연구의 목적에 맞게 수정·보완하여 구성하였다.

업무량의 변화는 자치경찰제 도입 전의 업무량에 대한 인식 측정값에서 자치경찰제 도입 후의 업무량에 대한 인식 측정값을 감(減)하여 측정하였다.

자치경찰제 도입 전의 업무량에 대한 생활안전경찰관의 인식 측정을 위해 [표 4-5]와 같이 4개의 설문문항으로 구성하였고, 리커트 유형의 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)를 사용하였다. 내적 일관성 분석을 실시한 결과 Cronbach's α 계수가 0.919로 나타나 신뢰도를 확보하였다.

[표 4-5] 자치경찰제 도입 전 ‘업무량’ 측정항목

번호	설문문항	신뢰도 (Cronbach's α)
1	나의 업무완성을 위한 시간이 너무 모자랐다	0.919
2	내가 속한 생활안전 부서는 업무량에 비해 직원이 부족했다	
3	나는 근무시간 외로 근무하는 일이 많아 개인적인 일에 지장을 주었다	
4	나의 평균 근무시간은 다른 부서에 비해 너무 많았다	

자치경찰제 도입 후의 업무량에 대한 생활안전경찰관의 인식 측정을 위하여 [표 4-6]과 같이 4개의 설문문항으로 구성하였고, 리커트 유형의 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)를 사용하였다. 4개의 설문문항은 자치경찰제 도입 전 설문의 각 문항을 현재형 문장으로 바꿔 대칭되게 구성하였는데, 이는 자치경찰제 도입 전과 후의 업무량에 대하여 생활안전경찰관이 어떻게 인식하는지를 비교할 수 있도록 측정하기 위한 것이다. 측정도구에 대하여 내적 일관성 분석을 실시한 바 Cronbach's α 계수가 0.943으로 나타나 신뢰도를 확보하였다.

[표 4-6] 자치경찰제 도입 후 ‘업무량’ 측정항목

번호	설문문항	신뢰도 (Cronbach's α)
1	나의 업무완성을 위한 시간이 너무 모자란다	0.943
2	내가 속한 생활안전 부서는 업무량에 비해 직원이 부족하다	
3	나는 근무시간 외로 근무하는 일이 많아 개인적인 일에 지장을 준다	
4	나의 평균 근무시간은 다른 부서에 비해 너무 많다	

4.2.2.3 조직 내 수평적 커뮤니케이션의 변화

조직커뮤니케이션은 “조직구성원들이 일체감과 소속감을 가지고, 조직업무를 공유하며, 조직 분위기를 활력 있게 하여 조직 응집성을 제고하는 기본적인 요인으로서 조직목표를 달성하기 위해 공식적·비공식적으로 행해지는 의사소통”으로 정의될 수 있다(우미옥·박선이, 2017). 공식적 커뮤니케이션에는 상향적, 하향적, 수평적 커뮤니케이션으로 그 유형을 분류할 수가 있으며, 상향적 커뮤니케이션은 조직 내 하급자에서 상사에게로 커뮤니케이션이 진행되는 형태를 말하며, 하향적 커뮤니케이션은 상향적 커뮤니케이션과 반대 방향이고, 수평적 커뮤니케이션은 조직 내 대등한 위치에 있는 구성원 간 발생하는 커뮤니케이션 형태를 의미한다(이오숙, 2019).

조직내 수평적 커뮤니케이션 측정을 위하여 Allen & Mayer(1991)가 개발

하고 모종화(2010), 김면중(2019) 등이 수정·보완하여 사용한 척도를 본 연구의 목적에 맞게 수정하여 재구성하였다.

조직내 수평적 커뮤니케이션의 변화는 자치경찰제 도입 전의 조직 내 커뮤니케이션에 대한 인식 측정값에서 자치경찰제 도입 후의 조직 내 커뮤니케이션에 대한 인식 측정값을 감(減)하여 측정하였다.

자치경찰제 도입 전의 수평적 커뮤니케이션에 대한 생활안전경찰관의 인식을 측정하기 위해 [표 4-7]과 같이 4개의 설문문항으로 구성하였고, 리커트 유형의 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)를 사용하였다. 내적 일관성 분석을 실시한 바 Cronbach's α 계수가 0.905로 나타나 신뢰도를 확보하였다.

[표 4-7] 자치경찰제 도입 전 '수평적 커뮤니케이션' 측정항목

번호	설문문항	신뢰도 (Cronbach's α)
1	나는 같은 직급의 동료들과 업무협의 시 나의 개인적인 감정이나 의견 등을 자유롭게 표현하였다	0.905
2	긴급 상황이나 위기상황 발생에 대처할 수 있는 커뮤니케이션 체계가 잘 갖추어져 있었다	
3	나는 직무상 필요한 정보를 제때에 제공받았다	
4	부서 간 또는 개인 간 갈등이나 마찰이 생기면 커뮤니케이션을 통해 적절히 잘 해결되었다	

자치경찰제 도입 후의 수평적 커뮤니케이션에 대한 생활안전경찰관의 인식 측정을 위하여 [표 4-8]과 같이 4개의 설문문항으로 구성하였고, 리커트 유형의 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)를 사용하였다. 4개의 설문문항은 자치경찰제 도입 전 설문의 각 문항을 현재형 문장으로 바꿔 대칭되게 구성하였는데, 이는 자치경찰제 도입 전과 후의 수평적 커뮤니케이션에 대하여 생활안전경찰관이 어떻게 인식하는지를 비교할 수 있도록 측정하기 위한 것이다. 측정도구에 대하여 내적 일관성 분석을 실시한 바 Cronbach's α 계수가 0.922로 나타나 신뢰도를 확보하였다.

[표 4-8] 자치경찰제 도입 후 ‘수평적 커뮤니케이션’ 측정항목

번호	설문문항	신뢰도 (Cronbach's α)
1	나는 같은 직급의 동료들과 업무협의 시 나의 개인적인 감정이나 의견 등을 자유롭게 표현하고 있다	0.922
2	긴급 상황이나 위기상황 발생에 대처할 수 있는 커뮤니케이션 체계가 잘 갖추어져 있다	
3	나는 직무상 필요한 정보를 제때에 제공받고 있다	
4	부서 간 또는 개인 간 갈등이나 마찰이 생기면 커뮤니케이션을 통해 적절히 잘 해결된다	

4.2.2.4 인정의 변화

인정은 “명예욕으로 다른 사람으로부터 높은 존경과 평가를 받고자 하는 욕구, 타인으로부터 인정을 받고자 하는 욕구”이다(진계숙, 2012). 이러한 정의를 바탕으로 생활안전경찰관이 느끼는 인정을 측정하기 위하여 Spector(1985)의 직무만족조사(JSS)와 김진성(2013)에 의하여 개발된 도구를 본 연구의 목적에 맞게 수정·보완하였다.

인정의 변화는 자치경찰제 도입 전의 인정에 대한 인식 측정값에서 자치경찰제 도입 후의 인정에 대한 인식 측정값을 감(減)하여 측정하였다.

자치경찰제 도입 전의 인정에 대한 생활안전경찰관의 인식을 측정하기 위해 [표 4-9]와 같이 5개의 설문문항으로 구성하였고, 리커트 유형의 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)를 사용하였다. 내적 일관성 분석을 실시한 바 Cronbach's α 계수가 0.941로 나타나 신뢰도를 확보하였다.

[표 4-9] 자치경찰제 도입 전 ‘인정’ 측정항목

번호	설문문항	신뢰도 (Cronbach's α)
1	내가 근무하는 생활안전부서는 남들로부터 인정을 받았다	0.941
2	내가 일을 잘했을 때 그에 상응한 인정을 받았다	
3	나는 내가 하는 일에 대해 충분히 인정받았다	
4	나는 나의 상사로부터 인정을 받았다	
5	나는 나의 동료로부터 인정을 받았다	

자치경찰제 도입 후의 인정에 대한 생활안전경찰관의 인식을 측정하기 위하여 [표 4-10]과 같이 5개의 설문문항으로 구성하였고, 리커트 유형의 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)를 사용하였다. 5개의 설문문항은 자치경찰제 도입 전 설문의 각 문항을 현재형 문장으로 바꿔 대칭되게 구성하였는데, 이는 자치경찰제 도입 전과 후의 인정에 대하여 생활안전경찰관이 어떻게 인식하는지를 비교할 수 있도록 측정하기 위한 것이다. 측정도구에 대하여 내적 일관성 분석을 실시한 바 Cronbach's α 계수가 0.922로 나타나 신뢰도를 확보하였다.

[표 4-10] 자치경찰제 도입 후 ‘인정’ 측정항목

번호	설문문항	신뢰도 (Cronbach's α)
1	내가 근무하는 생활안전부서는 남들로부터 인정을 받고 있다	0.935
2	내가 일을 잘했을 때 그에 상응한 인정을 받고 있다	
3	나는 내가 하는 일에 대해 충분히 인정받고 있다	
4	나는 나의 상사로부터 인정을 받고 있다	
5	나는 나의 동료로부터 인정을 받고 있다	

4.2.2.5 금전적 보상의 변화

보상이란 “근로자가 고용관계에서 받게 되는 모든 종류의 재정적인 보상과 실제적 서비스 및 이득”을 의미한다(Milkovich & Newman, 1984). 이러한 정의를 바탕으로 하여 금전적 보상을 보수, 성과급, 수당 등으로 특정하였다. 보상요인 측정을 위하여 Smith et al.(1969)의 JDI, Porter & Steers(1973), 윤희미(1991)에 의해 개발된 척도를 바탕으로 남선이(2006), 김희숙(2021)이 연구에 활용한 척도 3개 문항을 본 연구의 목적에 맞게 수정·보완하여 재구성하고, 여기에 Spector(1985)의 직무만족조사(JSS)내 급여만족 측정문항 중 1개 문항을 본 연구의 목적에 맞게 수정·보완하여 추가하였다.

금전적 보상의 변화는 자치경찰제 도입 전의 금전적 보상에 대한 인식 측정값에서 자치경찰제 도입 후의 금전적 보상에 대한 인식 측정값을 감(減)하여 측정하였다.

자치경찰제 도입 전의 금전적 보상에 대한 생활안전경찰관의 인식을 측정하기 위해 [표 4-11]과 같이 4개의 설문문항으로 구성하였고, 리커트 유형의 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)를 사용하였다. 내적 일관성 분석을 실시한 바 Cronbach's α 계수가 0.944로 나타나 신뢰도를 확보하였다.

[표 4-11] 자치경찰제 도입 전 ‘금전적 보상’ 측정항목

번호	설문문항	신뢰도 (Cronbach's α)
1	합당한 성과급이 주어졌다	0.944
2	근무수당(휴일, 야간, 시간외 등) 수준은 적절했다	
3	나의 능력과 경력에 비추어 보수 수준은 적절했다	
4	나는 내 노력에 대해 마땅히 받아야 할 보상을 받는다고 느꼈다	

자치경찰제 도입 후의 금전적 보상에 대한 생활안전경찰관의 인식을 측정하기 위하여 [표 4-12]와 같이 4개의 설문문항으로 구성하였고, 리커트 유형

의 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)를 사용하였다. 4개의 설문 문항은 자치경찰제 도입 전 설문의 각 문항을 현재형 문장으로 바꿔 대칭되게 구성하였는데, 이는 자치경찰제 도입 전과 후의 금전적 보상에 대하여 생활안전경찰관이 어떻게 인식하는지를 비교할 수 있도록 측정하기 위한 것이다. 측정도구에 대하여 내적 일관성 분석을 실시한 바 Cronbach's α 계수가 0.951로 나타나 신뢰도를 확보하였다.

[표 4-12] 자치경찰제 도입 후 ‘금전적 보상’ 측정항목

번호	설문항목	신뢰도 (Cronbach's α)
1	합당한 성과급이 주어진다	0.951
2	근무수당(휴일, 야간, 시간외 등) 수준은 적절하다	
3	나의 능력과 경력에 비추어 보수 수준은 적절하다	
4	나는 내 노력에 대해 마땅히 받아야 할 보상을 받는다고 느낀다	

4.2.2.6 승진 가능성의 변화

승진은 “하위직급에서 상위직급 또는 상위계급으로 이동하는 것”을 말한다(강성철 외, 2005). 이러한 정의에 따라서 승진 가능성 측정을 위하여 Warr & Routledge(1969)가 개발한 관리자의견척도(OSM) 중 3개 문항을 본 연구의 목적에 맞게 수정·보완하여 재구성하고, Spector(1985)가 개발한 직무만족 조사(JSS) 중 1문항을 추가하였다.

승진 가능성의 변화는 자치경찰제 도입 전의 승진 가능성에 대한 인식 측정값에서 자치경찰제 도입 후의 승진 가능성에 대한 인식 측정값을 감(減)하여 측정하였다.

자치경찰제 도입 전의 승진 가능성에 대한 생활안전경찰관의 인식을 측정하기 위해 [표 4-13]과 같이 4개의 설문문항으로 구성하였고, 리커트 유형의

5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)를 사용하였다. 내적 일관성 분석을 실시한 바 Cronbach's α 계수가 0.93으로 나타나 신뢰도를 확보하였다.

[표 4-13] 자치경찰제 도입 전 '승진 가능성' 측정항목

번호	설문문항	신뢰도 (Cronbach's α)
1	승진 기회가 충분히 있었다	0.93
2	우리 생활안전부서의 승진 가능성은 다른 부서와 비슷했다	
3	나는 내가 승진할 가능성에 대해 만족했다	
4	나는 상당히 높은 계급으로 승진할 수 있다고 기대했다	

자치경찰제 도입 후의 승진 가능성에 대한 생활안전경찰관의 인식을 측정하기 위하여 [표 4-14]와 같이 4개의 설문문항으로 구성하였고, 리커트 유형의 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)를 사용하였다. 4개의 설문문항은 자치경찰제 도입 전 설문의 각 문항을 현재형 문장으로 바꿔 대칭되게 구성하였는데, 이는 자치경찰제 도입 전과 후의 승진 가능성에 대하여 생활안전경찰관이 어떻게 인식하는지를 비교할 수 있도록 측정하기 위한 것이다. 측정도구에 대하여 내적 일관성 분석을 실시한 바 Cronbach's α 계수가 0.949로 나타나 신뢰도를 확보하였다.

[표 4-14] 자치경찰제 도입 후 '승진 가능성' 측정항목

번호	설문문항	신뢰도 (Cronbach's α)
1	승진 기회는 충분히 있다	0.949
2	우리 생활안전부서의 승진 가능성은 다른 부서와 비슷하다	
3	나는 내가 승진할 가능성에 대해 만족한다	
4	나는 상당히 높은 계급으로 승진할 수 있다고 기대한다	

4.2.3 통제변수

인구사회학적 요인

선행연구 검토를 통하여 대표적 요인인 성별, 나이, 결혼, 재직기간, 계급, 직책, 입직경로, 최종학력, 근무지역, 소속기관, 소속기능 등 11가지를 설정하여 측정하였다.

나이에 대하여는 “귀하의 연령은 몇 세입니까?”라는 질문에 ① 30세 미만 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 등 4개 항목의 응답으로 구성하였다. 결혼에 대하여는 “귀하는 결혼하셨나요?”라는 질문에 ① 미혼 ② 기혼 ③ 기타 등 3개 항목의 응답으로 구성하였다. 재직기간은 “귀하의 경찰공무원 총 재직기간은 어떻게 되십니까?”라는 질문에 ① 5년 이하 ② 6~10년 ③ 11~15년 ④ 16~20년 ⑤ 21년 이상 등 5개 항목의 응답으로 구성하였다. 계급에 대하여는 “귀하의 계급은 어떻게 되십니까?”라는 질문에 ① 순경 ② 경장 ③ 경사 ④ 경위 ⑤ 경감 ⑥ 경정 등 6개 항목의 응답으로 구성하였다. 직책에 대하여는 “귀하의 직책은 어떻게 되십니까?”라는 질문에 ① 과장 ② 계·팀장 ③ 계(팀)원 등 3개 항목의 응답으로 구성하였다. 입직경로에 대하여는 “귀하의 입직경로는 어떻게 되십니까?”라는 질문에 ① 순경 공채 ② 경찰대 ③ 간부후보 ④ 경채 ⑤ 기타 등 5개 항목의 응답으로 구성하였다. 최종학력에 대하여는 “귀하의 최종학력은 어떻게 되십니까?”라는 질문에 ① 고졸 이하 ② 전문대졸 ③ 4년제 대졸 ④ 대학원 졸업 이상 등 4개 항목의 응답으로 구성하였다. 근무지역에 대하여는 “귀하의 근무지역은?”이라는 질문에 ① 1급지(대도시) ② 2급지(중소도시) ③ 3급지(농어촌) 등 3개 항목의 응답으로 구성하였다. 소속기관에 대하여는 “귀하의 소속기관은 어떻게 되십니까?”라는 질문에 ① 경찰청 ② 시·도경찰청 ③ 경찰서 등 3개 항목의 응답으로 구성하였다. 소속기능³⁸⁾에 대하여는 “귀하의 소속기능 어떻게 되십니까?”라는 질문에 ① 생활안

38) 본 연구에서는 생활안전경찰의 직제상 부서를 분류함에 있어 생활안전과, 생활질서과, 범죄예방정책과는 생활안전부서로, 여성청소년과, 아동청소년과, 여성안전기획과는 여성청소년부서로 분류하였다(41쪽 및 [그림 3-6] 참조). 경찰청을 포함하여 전국 각급 경찰관서의 생활안전경찰관에 대한 설문조사를 진행하기 위해서 생활안전부서의 기능을 생활안전기능 생활질서기능으로 분류하였다. 이러한 분류는 경찰청, 시·도경찰청, 경찰서의 생활안전부서

전 ② 생활질서 등 2개 항목의 응답으로 구성하였다.

4.3 표본설계 및 자료수집 방법

본 연구는 실증적 분석을 위하여 설문지를 이용한 설문조사를 실시하였으며, 설문조사는 사전조사와 본조사로 나누어 실시하였다.

본조사를 위하여 사전조사 설문지를 구성, 2022년 7월 11일부터 7월 13일까지 3일간 서울경찰청의 생활안전과 및 소속 경찰서에 근무하는 생활안전과 소속 경정 이하 경찰공무원 35명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 사전조사 결과 문제가 있는 문항들을 수정하여 확정된 설문지를 가지고, 집락표본추출법³⁹⁾으로 경찰청과 8개 시·도경찰청 및 소속 경찰서에서 생활안전경찰관 304명의 표본을 추출, 2022년 7월 14일부터 7월 22일까지 Google 설문지를 작성·이용하여 메일로 본조사를 진행하였다. 304명의 설문지 중 불성실한 응답을 한 7명의 설문지를 제외하고 297명의 설문지를 실증분석에 활용하였다.

4.4 분석방법

자료 분석은 통계프로그램 R을 이용하여 전산 통계 처리하였으며, 구체적인 분석 방법은 다음과 같다.

를 사무 기준으로 분류한 것이다. 즉, 생활안전기능에는 경찰청 범죄예방정책과, 시·도경찰청 생활안전과(또는 생활안전계), 경찰서 생활안전계가 속하고, 생활질서기능에는 경찰청 생활질서과, 시·도경찰청 생활질서과(또는 생활질서계), 경찰서 생활질서계가 속한다. 생활안전기능은 범죄예방업무를 담당하고, 생활질서기능은 생활질서업무를 담당한다(48쪽 참조).

39) 집락표본추출(cluster sampling)은 모집단을 여러 가지 이질적인 구성요소를 포함하는 여러 개의 집락 또는 집단으로 구분한 다음, 구분된 집락(또는 집단)을 표본추출단위로 하여 이들 집락들 중에서 무작위적으로 몇 개의 집락을 표본추출단위로 하여 전수조사하는 방법이다(남궁근, 2021). 본 연구에서는 18개 시·도경찰청을 표본추출단위로 하여 이들 중에서 서울, 대구, 대전, 경기남부, 경기북부, 충남, 전남, 경남 등 8개 시·도경찰청을 무작위로 선택하였고, 선택된 시·도경찰청에서는 소속 경찰서 중 몇 개의 경찰서를 무작위로 선택하여 소속된 생활안전경찰관들에 대하여 설문조사를 실시하였다.

첫째, 내적 일관성 분석으로 측정도구의 신뢰도를 검증하였다.

둘째, 인구사회학적 특성은 빈도와 백분율을 이용하여 구하였다.

셋째, 직무만족의 정도는 평균을 산출하였다.

넷째, 직무만족 차이는 t-검증, 일원배치 분산분석(One-Way ANOVA)을 실시하였다.

다섯째, 과업중요성, 업무량, 조직 내 수평적 커뮤니케이션, 인정, 금전적 보상, 승진 가능성과 직무만족과의 상관관계를 살펴보고자 상관분석을 실시하였다.

여섯째, 생활안전경찰의 변화가 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 미치는 영향을 살펴보고자 다중회귀분석을 실시하였다.

일곱째, 각 통계의 분석 결과를 해석하는 과정에서 설문조사 시 개방형 설문 문항⁴⁰⁾을 통해 수집한 생활안전경찰관들의 의견을 소개하면서 구체적으로 해석하였다.

40) 본 연구에서 설문조사는 리커트 5점 척도의 폐쇄형 질문을 위주로 구성하여 진행하였으나, 폐쇄형 질문으로는 획득할 수 없는 자료를 확보하기 위하여 “IX. 생활안전경찰관의 직무만족 관련하여 정책적 제언이 있다면 자유롭게 서술해 주십시오(생략가능).”라는 개방형 설문문항을 포함시켜 설문조사 응답 시 조사대상자가 자유롭게 답변을 쓰도록 하였다.

V. 실증분석의 결과

5.1 조사대상자의 인구사회학적 특성

본 연구의 조사대상자의 인구사회학적 특성을 살펴본 바 [표 5-1]과 같다.

성별로 보면 남성 239명(80.5%), 여성 58명(19.5%)으로 남성이 대다수를 차지하고 있는데, 이는 남성경찰관이 높은 비율을 차지하고 있는 경찰의 조직 특성이 반영된 결과이다.

연령은 50세 이상이 107명(36.0%)으로 가장 많았고, 40대 88명(29.6%), 30대 84명(28.3%), 30세 미만 18명(6.1%) 순으로 나타났고, 결혼 여부에 따라서는 기혼 248명(83.5%), 미혼 49명(16.5%)으로 기혼이 많았다.

재직기간은 21년 이상이 129명(43.4%)으로 가장 많았으며, 6~10년 65명(21.9%), 11~15년 37명(12.5%), 16~20년 35명(11.8%), 5년 이하 31명(10.4%) 순으로 나타났다.

제급별로는 경위 77명(25.9%), 경감 76명(25.6%), 경사 58명(19.5%), 경장 45명(15.2%), 경정 35명(11.8%), 순경 6명(2.0%) 순으로 나타났고, 직책 여부에 따라서는 과장 26명(8.8%), 계(팀)장 73명(24.6%), 계(팀)원 198명(66.7%)으로 나타났다.

입직경로별로 보면 순경 공채가 259명(87.2%)으로 대다수를 차지하고 있었으며, 경찰대 14명(4.7%), 간부후보생 10명(3.4%), 경채 9명(3.0%), 기타 5명(1.7%) 순으로 나타났다.

최종학력은 4년제 대졸이 179명(60.3%)으로 가장 많았으며, 고졸 이하 65명(21.9%), 전문대졸 35명(11.8%), 대학원 졸업 이상 18명(6.1%) 순으로 나타났다.

근무지역은 1급지(대도시)가 220명(74.1%)으로 가장 많았고, 3급지(농어촌) 40명(13.5%), 2급지(중소도시) 37명(12.5%) 순이었고, 소속기관은 경찰서 220명(74.1%), 시·도경찰청 72명(24.2%), 경찰청 5명(1.7%) 순으로 나타났다.

소속기능은 생활안전이 209명(70.4%), 생활질서가 88명(29.6%)으로 나타났다.

[표 5-1] 조사대상자의 인구사회학적 특성

구 분		빈도(명)	비율(%)
합계		297	100
성별	남	239	80.5
	여	58	19.5
연령	30세 미만	18	6.1
	30대	84	28.3
	40대	88	29.6
	50세 이상	107	36.0
결혼	기혼	248	83.5
	미혼	49	16.5
재직기간	5년 이하	31	10.4
	6~10년	65	21.9
	11~15년	37	12.5
	16~20년	35	11.8
	21년 이상	129	43.4
계급	순경	6	2.0
	경장	45	15.2
	경사	58	19.5
	경위	77	25.9
	경감	76	25.6
	경정	35	11.8
직책	계(팀)원	198	66.7
	계(팀)장	73	24.6
	과장	26	8.8
입직경로	순경 공채	259	87.2
	경채	9	3.0
	경찰대	14	4.7
	간부후보생	10	3.4
	기타	5	1.7
최종학력	고졸 이하	65	21.9
	전문대졸	35	11.8
	4년제 대졸	179	60.3
	대학원 졸업 이상	18	6.1
근무지역	1급지(대도시)	220	74.1
	2급지(중소도시)	37	12.5
	3급지(농어촌)	40	13.5
소속기관	경찰서	220	74.1
	시·도경찰청	72	24.2
	경찰청	5	1.7
소속기능	생활안전	209	70.4
	생활질서	88	29.6

5.2 생활안전경찰의 변화에 대한 인식

5.2.1 변화에 대한 생활안전경찰관의 인식

2021년 자치경찰제를 도입하여 전국적으로 시행한 지 2년이 가까워지고 있다. 자치경찰제 실시에 따라 생활안전경찰은 많은 변화를 겪었는데, 자치경찰제 도입 전·후를 비교할 때 이러한 변화에 대하여 생활안전경찰관은 어떻게 인식하고 있는지 분석하였다. 분석 결과는 [표 5-2]와 같다.

[표 5-2] 생활안전경찰의 변화에 대한 생활안전경찰관의 인식 분석

변수	자치경찰제 도입 전·후	N	평균	t-value	p-value
과업중요성	도입 전	297	3.72	-4.8916***	.000
	도입 후	297	3.54		
업무량	도입 전	297	3.21	1.672	.096
	도입 후	297	3.27		
수평적 커뮤니케이션	도입 전	297	3.53	-4.2428***	.000
	도입 후	297	3.40		
인정	도입 전	297	3.49	-8.1879***	.000
	도입 후	297	3.15		
금전적 보상	도입 전	297	2.97	-6.3359***	.000
	도입 후	297	2.77		
승진가능성	도입 전	297	2.96	-7.3366***	.000
	도입 후	297	2.59		

*p<.05, **p<0.01, ***p<0.001

생활안전경찰의 변화 수준을 과업중요성, 업무량, 조직내 수평적 커뮤니케이션, 인정, 금전적 보상, 승진 가능성 등 6개의 요인으로 나누어 분석한 결과, ‘업무량’을 제외한 모든 요인에서 자치경찰제 실시 전과 후에 있어서 큰 차이를 보이고 있다.

구체적으로 살펴보면 ‘과업중요성’은 자치경찰제 도입 전 리커트 점수 평균

3.72이던 것이 도입 이후 3.54로 낮아져 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며($t=-4.8916$, $p<.001$), 이러한 결과는 생활안전경찰관이 자치경찰제 도입 전과 비교할 때 도입 이후 생활안전경찰의 과업중요성이 저하된 것으로 인식하는 것을 나타낸다. 그러므로 연구가설 1-1은 채택되었다. 생활안전경찰관들의 과업중요성에 대한 인식이 크게 낮아진 것은 지구대·파출소에 대한 운영·관리 업무가 생활안전 부서에서 112치안종합상황실로 이관된 데 따른 업무 비중의 저하를 피부로 느끼기 때문으로 분석된다. 또한 사무분장상 남아있는 ‘범죄예방업무’가 중요한 업무임에도 지구대·파출소에 대한 감독사무가 이관됨으로써 범죄예방활동이 축소됨에 따라 그 중요성이 낮아진 것으로 인식하는 것으로 해석할 수 있다. 생활안전경찰관들이 범죄예방활동의 위축을 경험하는 것은 지구대·파출소에 운영·관리업무가 112치안종합상황실로 이관되면서 ‘지역경찰 업무계획, 조정 및 지도·감독’ 업무가 이관되었기 때문이다. 자치경찰제 도입 전 지구대·파출소에서 근무하는 지역경찰의 주요 업무는 순찰로 대표되는 ‘범죄예방’과 112로 대표되는 ‘신고출동’이었다. 112치안종합상황실로 ‘지역경찰 업무계획, 조정 및 지도·감독’ 업무가 이관된 지금 ‘지역경찰 업무계획’에 ‘범죄예방’이 포함되는지 모호한 측면이 있으므로 심도 깊은 검토와 아울러 실효성 있는 지도·감독을 위한 확실한 정책적 결정이 필요하다. 범죄예방업무가 생활안전경찰뿐만 아니라 지구대·파출소의 지역경찰도 수행해야 하는 업무로 결정이 된다면 생활안전경찰이 확실한 조정 및 지도·감독권을 갖고 범죄예방 정책을 만들고 추진할 수 있도록 제도를 개선해야 한다. 본 연구에서는 ‘순찰’ 등 지역사회의 범죄예방업무는 지구대·파출소에 근무하는 지역경찰의 가장 중요하면서도 다른 경찰관들로 대체할 수 없는 본연의 업무이므로 지역경찰이 범죄예방업무를 충실하고도 효과적으로 수행할 수 있도록 제도 개선 등 제반 여건 조성을 우선적으로 고려해야 한다고 본다. 개방형 설문 문항에서는 “지역경찰 소속이 112로 변경되면서 생활안전 기능과의 업무 경계가 모호하고, 특히 본서 생활안전계에 대한 평가절하로 사기 저하 요인이 되고 있어 대책이 요구됨”, “지역관서에서 해야 할 업무는 112관리팀에서 담당해야(탄력순찰, 지역안전순찰)”, “지역경찰 업무가 112로 넘어갔음에도 지역경찰이 하는 업무를 생안 기능에서 처리하고 있어 경찰청 단위의 조정 필

요(탄력순찰 등)”, “생활안전 업무는 지역경찰과 분리될 수 없는 바 112지령실과 하나의 부서에 속해야 할 것입니다. 형사·수사부서가 1·2과로 분화하면 서도 업무 연관성으로 한 분 부장님 밑에 있듯이 112를 생안국에서 흡수해서 1과 2과 형태로 관리하는 게 타당할 것으로 생각됩니다.”, “범죄예방과 지역경찰활동이라는 생활안전 본연의 업무를 되찾길 희망합니다.” 등의 답변이 제시되었다.

‘업무량’은 자치경찰제 도입 전 리커트 점수 평균 3.21이던 것이 도입 이후 3.27로 증가한 것으로 나타났으나 통계적으로 유의미하지 않았다($t=1.672$, $p>.05$). 그러므로 연구가설 2-1은 기각되었다.

‘수평적 커뮤니케이션’은 자치경찰제 도입 전 리커트 점수 평균 3.53이던 것이 도입 이후 3.40으로 낮아져 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며 ($t=-4.2428$, $p<.001$), 이러한 결과는 생활안전경찰관이 자치경찰제 도입 전과 비교할 때 도입 이후 조직 내 커뮤니케이션이 악화된 것으로 인식하는 것을 나타낸다. 그러므로 연구가설 3-1은 채택되었다. 생활안전경찰관이 업무를 수행함에 지구대·파출소와 원활하게 업무협조가 될 수 있도록 개선이 요구된다. 업무협조를 원활하게 하는 데에는 다양한 방법이 있을 수 있겠으나 가장 효과적인 방법 중 하나는 자치경찰제 도입 전과 같이 ‘지구대·파출소 운영·관리 업무’를 생활안전경찰로 환원하는 것이다. 그래야 기획부서와 집행부서가 분리되어있는 현재의 불합리한 점이 개선되어 범죄예방업무를 제대로 수행할 수 있을 것이다. 다른 방법으로는 ‘지구대·파출소 운영·관리 업무’는 현재와 같이 112치안종합상황실에 두되, 시·도경찰청장 직속으로 되어 있는 편제를 개선하여 시·도경찰청에서 생활안전경찰을 총괄하는 부서장⁴¹⁾ 소속으로 한다면 부서 간 커뮤니케이션이 개선되는 효과가 있을 것이다. 개방형 설문 문항에서도 “자치경찰 시행하며 지역경찰과 분리되다 보니 소속이 다르고, 국가경찰과 자치경찰이라는 구분⁴²⁾ 때문에 모든 부분에서 업무협조가 안된다. 가령,

41) 서울경찰청은 생활안전부장, 이외의 시·도경찰청은 자치경찰부장이 시·도경찰청 생활안전경찰을 총괄하는 부서장이다. 경찰서 단위에서는 생활안전경찰의 부서장이 생활안전과장이므로 지구대·파출소 관리·운영 업무를 관장하고 있는 112치안종합상황실장과 같은 부서장이어서 지역경찰에 대한 지도·감독권이 없다. 그러나 112종합상황실이 시·도경찰청의 생활안전 부서장 소속으로 편제된다면 시·도경찰청의 생활안전부장 또는 자치경찰부장을 통하여 생활안전과와 112치안종합상황실을 효과적으로 조정하고 지도·감독할 수 있다.

42) 자치경찰제 도입에 따라 생활안전경찰의 사무는 대부분 자치경찰사무로 분류되었고, 지역

생안은 기획부서로 지역경찰의 전적인 협조가 이루어져야 실행이 가능한데 전혀 협조가 안되어 기획업무에 차질이 많다.”는 응답이 있었다.

‘인정’은 자치경찰제 도입 전 리커트 점수 평균 3.49이던 것이 도입 이후 3.15로 낮아져 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며($t=-8.1879$, $p<.001$), 이러한 결과는 생활안전경찰관이 자치경찰제 도입 전과 비교할 때 도입 이후 관련부서, 동료나 상관 등으로부터 덜 인정받게 되었다고 느끼는 것을 나타낸다. 그러므로 연구가설 4-1은 채택되었다. 생활안전경찰관들이 주변으로부터 인정을 덜 받게 된 것도 지구대·파출소 운영·관리 업무 이관에 따른 조직 내 역할의 축소가 원인으로 보이며 이와 관련된 정책적 검토가 요구된다. 개방형 설문문항에서도 “자치경찰제 시행 이후 지역관서가 생안에서 분리된 후 업무량은 그대로이지만 생안 기능에 대해 일이 없다, 많이 줄었다라는 인식이 많아 직원들의 사기 저하 및 직무만족도가 크게 줄고 있습니다”, “지역경찰업무가 빠졌다는 이유로 저평가 당함”, “일원화 자치경찰제하에서 자경위·시도경간 소통과 중재의 역할을 수행하면서, 보이지 않는 어려움도 있으나, 원활한 정책수행을 위해 노력하는 정도의 인정은 받지 못하고 있는 것 같다.”, “업무에 대한 중요도 인정”, “범죄예방과 질서유지 등 생안업무는 효과를 객관적 지표로 측정할 수 있는 톨이 마련되지 않았고 그 중요성 역시 막연하게 방만히 평가되어왔음” 등의 답변이었다.

‘금전적 보상’은 자치경찰제 도입 전 리커트 점수 평균 2.97이던 것이 도입 이후 2.77로 낮아져 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며($t=-6.3359$, $p<.001$), 이러한 결과는 생활안전경찰관이 자치경찰제 도입 전과 비교할 때 도입 이후 업무성과, 노력 등에 대하여 금전적 보상이 감소하는 것으로 인식한다는 것을 나타낸다. 그러므로 연구가설 5-1은 채택되었다. 생활안전경찰관들은 금전적 보상이 자치경찰제 도입 후 감소하였다고 인식할 뿐만이 아니라, 금전적 보상의 수준이 낮은 것으로(리커트점수 평균 2.77로 낮다) 인식하고 있어서 처우개선의 필요를 시사하고 있다. 개방형 설문 문항에서도 “업무에 자존심을 갖고 근무할 수 있도록 인센티브를 주세요”, “적절한 보상”, “각 자

경찰사무는 국가경찰사무로 분류되었다. 이에 따라 국가경찰사무를 담당하는 경찰관은 국가경찰사무 담당 경찰공무원으로 자치경찰사무를 담당하는 경찰관은 자치경찰사무 담당 경찰공무원으로 분류되었다.

치체별로 각종 수당이 달라 상대적 박탈감” 등의 답변이 있었다.

‘승진 가능성’은 자치경찰제 도입 전 리커트점수 평균 2.97이던 것이 도입 이후 2.77로 낮아져 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며($t = -7.3366$, $p < .001$), 생활안전경찰관들은 자치경찰제 도입 전과 비교할 때 도입 이후 승진 가능성이 낮아진 것으로 인식한다는 것을 나타낸다. 그러므로 연구가설 6-1은 채택되었다. 승진 가능성은 생활안전경찰관들이 가장 예민하게 반응한 직무만족 영향요인 중 하나였다. 그만큼 승진은 생활안전경찰관들의 사기에 큰 영향을 미치는 요인이다. 그런데, 생활안전경찰관의 승진 가능성은 리커트 점수 평균이 2.59로 조사한 요인 중 가장 낮은 것으로 나타났다. 생활안전경찰로 유능한 인재가 유입되어 지속 발전이 가능한 범죄예방 조직이 될 수 있도록 하기 위해서는 반드시 개선되어야 할 사항이다. 개방형 설문 문항에 “자치경찰 시행 후 생활안전 기능에서의 승진, 승급의 기회를 많이 주어야 직원들의 사기진작이 될 것입니다. 중간관리자들도 마찬가지입니다. 자치경찰 시행 후 생활안전부서가 소외되어가고 있다고 직원들의 사기가 많이 떨어졌습니다.”, “인원 보충과 성과에 대한 승진 기회 및 인센티브가 확대된다면 사기진작에 도움이 될 것 같습니다”, “무엇보다 승진의 기회를 확장시켜 주신다면 더욱더 발전하는 생활안전 기능이 될 것입니다. 일반 경찰관들은 승진의 기회가 넓은 부서에서 근무하고 싶어 하는 건 본능입니다. 그렇지 않다면 어떠한 당근책도 소용이 없지 않을까 하는 사견입니다.” 등의 답변이 제시되었다.

인구사회학적 특성에 따라 과업중요성, 업무량, 수평적 커뮤니케이션, 인정, 금전적 보상, 승진 가능성 등 각 요인에 대한 자치경찰제 도입 전·후 인식 차이에 차이가 있는지 다음과 같이 세항을 달리하여 분석·기술하였다.

5.2.2 과업중요성의 변화에 대한 인식 차이

자치경찰제 도입 전·후 생활안전경찰관의 과업중요성에 대한 인식을 분석한 결과는 [표 5-3]과 같다.

‘과업중요성’은 자치경찰제 도입 전 리커트점수 평균 3.72이던 것이 도입 이후 3.54로 낮아져 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타나

($p < .001$), 생활안전경찰관들은 본인들이 수행하는 업무의 중요성이 저하된 것으로 인식하는 것으로 분석된다.

나아가 인구사회학적 특성에 따라 자치경찰제 도입 전에 비하여 도입 후 과업중요성이 저하되었다는 인식에 차이가 있는지 t-test 및 일원분산분석을 실시한 결과 결혼여부($t = -2.1885$, $p < .05$), 계급($F = 3.005$, $P < .05$), 직책별($F = 5.505$, $p < .01$)로 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 다른 하위 요인들은 통계적으로 유의미한 차이가 없었다.

계급별로 보면 경정급 경찰관들의 리커트점수 평균이 0.457 낮아져 가장 많이 낮아졌고, 경감, 경사, 경위, 경장, 순경 순이었다. 직책별로 보면 과장급 경찰관들의 리커트점수 평균이 0.5 낮아져 가장 많이 낮아졌고, 계(팀)장, 계(팀)원 순으로 나타났다.

특히, 경정급 경찰관들의 과업중요성에 대한 인식이 크게 낮아진 것으로 나타났다는데, 이러한 결과는 경정급 경찰관들이 지구대·파출소에 대한 운영·관리 업무가 생활안전과에서 112종합상황실로 이관된 데 따른 업무 비중의 저하를 가장 피부로 느끼기 때문으로 분석된다. 경정급 경찰관들은 주로 경찰서의 과장을 보직으로 맡고 있어 개별사무를 분장하고 있는 계(팀)원들과 달리 자치경찰제 도입 전 지구대·파출소에 대한 전반적인 감독책임을 갖고 있었고, 계(팀)원 중 지구대·파출소에 대한 운영·관리 업무를 하던 경찰관 인원은 자치경찰제 도입에 따라 112치안종합상황실로 이관되었으므로 남아있는 계(팀)원과는 차이가 있는 것이다. 같은 맥락으로 경감급 경찰관들도 경찰서에서 과장 또는 계(팀)장의 보직을 주로 맡고 있어서 경정급 경찰관들 다음으로 과업중요성이 낮아진 것으로 인식하는 것으로 볼 수 있다.

기혼자가 미혼자에 비해 큰 폭으로 낮아졌는데, 이러한 결과는 결혼여부가 과업중요성에 영향을 미치는 것이라기보다는 미혼자 중 순경, 경장 등 재직기간이 짧은 경찰관이 많은 데에 원인이 있는 것으로 분석된다.

[표 5-3] 자치경찰제 도입 전·후 과업중요성에 대한 인식 차이 분석

구분		도입 전 평균	도입 후 평균	전·후 차이	t/F	p-value
생활안전경찰관		3.72	3.54	-0.17	-4.8916	0.000
성별	남	3.75	3.58	-0.174	0.0333	0.974
	여	3.58	3.40	-0.177		
연령	30세 미만	3.40	3.33	-0.069	1.411	0.24
	30대	3.60	3.53	-0.074		
	40대	3.70	3.47	-0.236		
	50세 이상	3.87	3.65	-0.220		
결혼	기혼	3.76	3.55	-0.203	-2.1885	0.031
	미혼	3.51	3.48	-0.031		
재직기간	5년 이하	3.54	3.51	-0.032	1.305	0.268
	6~10년	3.54	3.46	-0.085		
	11~15년	3.80	3.63	-0.176		
	16~20년	3.69	3.39	-0.3		
	21년 이상	3.83	3.61	-0.219		
계급	순경	3.83	3.83	0.0	3.005	0.012
	경장	3.51	3.56	0.044		
	경사	3.59	3.42	-0.177		
	경위	3.69	3.56	-0.133		
	경감	3.94	3.71	-0.227		
직책	경정	3.73	3.27	-0.457	5.505	0.005
	계(팀)원	3.65	3.55	-0.106		
	계(팀)장	3.82	3.57	-0.243		
	과장	3.92	3.42	-0.5		
	순경 공채	3.73	3.58	-0.153		
입직경로	경채	3.19	3.14	-0.056	3.245	0.0126
	경찰대	3.89	3.29	-0.607		
	간부후보	3.5	3.05	-0.45		
	기타	3.8	4.1	0.3		
	고졸 이하	3.84	3.72	-0.115		
최종학력	전문대졸	3.8	3.59	-0.207	2.496	0.06
	4년제 대졸	3.62	3.47	-0.152		
	대학원 졸업 이상	4.06	3.51	-0.542		
	1급지(대도시)	3.74	3.55	-0.186		
근무지역	2급지(중소도시)	3.53	3.37	-0.162	0.212	0.809
	3급지(농어촌)	3.77	3.65	-0.119		
	경찰서	3.70	3.57	-0.139		
소속기관	시·도경찰청	3.76	3.45	-0.306	2.747	0.069
	경찰청	3.65	3.8	0.15		
	생활안전	3.75	3.55	-0.201		
소속기능	생활질서	3.64	3.53	-0.111	-1.2682	0.206

5.2.3 ‘업무량’의 변화에 대한 인식 차이

자치경찰제 도입 전·후 생활안전경찰관의 업무량에 대한 인식을 분석한 결과는 [표 5-4]와 같다. 자치경찰제 도입 전 업무량에 대한 리커트점수 평균이 3.21에서 도입 후 3.27로 증가한 것으로 나타났으나, 통계적으로 유의미하지는 않았다.

[표 5-4] 자치경찰제 도입 전·후 업무량에 대한 인식 차이 분석

구분		도입 전 평균	도입 후 평균	전·후 차이	t/F	p-value
생활안전경찰관		3.21	3.27	0.054	1.672	0.096
성별	남	3.23	3.27	0.041	-0.9382	0.350
	여	3.14	3.25	0.108		
연령	30세 미만	3.61	3.64	0.028	1.259	0.289
	30대	3.15	3.26	0.110		
	40대	3.26	3.37	0.102		
	50세 이상	3.15	3.13	-0.026		
결혼	기혼	3.22	3.27	0.052	-0.117	0.907
	미혼	3.21	3.27	0.061		
재직기간	5년 이하	3.31	3.31	0.0	1.342	0.255
	6~10년	3.13	3.30	0.162		
	11~15년	3.41	3.51	0.101		
	16~20년	3.31	3.42	0.107		
	21년 이상	3.15	3.13	-0.016		
계급	순경	3.17	3.12	-0.042	0.887	0.49
	경장	3.31	3.41	0.094		
	경사	3.16	3.28	0.116		
	경위	3.38	3.45	0.071		
	경감	3.00	3.05	0.049		
직책	계(팀)원	3.27	3.37	0.097	2.678	0.070
	계(팀)장	3.08	3.09	0.010		
	과장	3.16	3.01	-0.154		
입직경로	순경 공채	3.22	3.30	0.073	0.807	0.522
	경채	3.11	3.14	0.028		
	경찰대	3.11	3.05	-0.054		
	간부후보	3.2	3.02	-0.175		
최종학력	기타	3.3	3.15	-0.15	0.454	0.715
	고졸 이하	3.18	3.23	0.058		
	전문대졸	3.02	3.04	0.014		
	4년제 대졸	3.28	3.32	0.046		
근무지역	대학원 졸업 이상	3.11	3.31	0.194	2.539	0.081
	1급지(대도시)	3.13	3.14	0.013		
	2급지(중소도시)	3.30	3.44	0.135		
	3급지(농어촌)	3.59	3.8	0.206		
소속기관	경찰서	3.21	3.26	0.055	0.19	0.827
	사·도경찰청	3.24	3.28	0.042		
	경찰청	3.2	3.4	0.2		
소속기능	생활안전	3.24	3.31	0.069	0.9180	0.359
	생활질서	3.16	3.17	0.017		

5.2.4 ‘조직 내 수평적 커뮤니케이션’의 변화에 대한 인식 차이

자치경찰제 도입 전·후 비교 시 조직 내 수평적 커뮤니케이션에 대한 생활안전경찰관의 인식을 분석한 결과는 [표 5-5]와 같다.

자치경찰제 도입 전 수평적 커뮤니케이션에 대한 리커트점수 평균이 5.53에서 도입 후 3.40으로 낮아져 그 차이가 통계적으로 유의미하여($p < .001$), 생활안전경찰관들은 자치경찰제 도입 전에 비하여 도입 후에 관련부서, 동료 간 의사소통이 악화된 것으로 인식하고 있음이 나타났다.

나아가 인구사회학적 특성에 따라 자치경찰제 도입 전에 비하여 도입 후 수평적 커뮤니케이션이 악화되었다는 인식에 차이가 있는지 t-test 및 일원분산분석을 실시한 결과 직책($F=5.74$, $p < .01$), 소속기능($F=-2.3465$, $p < .05$)에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 다른 하위 요인들은 통계적으로 유의미한 차이가 없었다.

직책에 따라 큰 차이가 있는 것으로 나타났는데, 과장의 보직을 맡고 있는 경찰관들의 리커트점수 평균이 가장 큰 폭으로 낮아져 자치경찰제 도입 이후 수평적 커뮤니케이션의 악화를 가장 크게 느끼는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 자치경찰제를 도입하면서 ‘지구대·파출소 운영·관리 업무’를 생활안전경찰에서 112치안종합상황실로 이관하면서도 ‘범죄예방업무’는 종래대로 생활안전경찰이 수행하도록 존치한 데에 원인이 있는 것으로 분석된다. 경찰의 개념을 강학상 ‘예방경찰과 진압경찰’로 분류할 만큼 ‘범죄예방업무’는 업무 범위가 광범위한 것이고, 종래 그 역할을 수행함에 있어서 경찰서의 경우 기획은 주로 생활안전과에서 집행은 지구대·파출소에서 수행해왔으나 지구대·파출소에 대한 지도·감독권이 112치안종합상황실로 이관됨에 따라 생활안전과와 지구대·파출소가 분리·이격화되었다. 그러함에도 지구대·파출소에 대한 지도·감독권이 없는 경찰서 생활안전과장들은 여전히 범죄예방업무를 기획하고 그 집행이 잘 이루어지도록 관리하는데 전반적인 책임을 갖고 있으므로 이러한 역할을 수행하는 데 있어서 112치안종합상황실, 각 지구대·파출소 등 유관부서와의 업무협조에 어려움을 겪고 있는 것으로 분석된다. 소속기능에 따라 차이를 나타내는 것도 ‘범죄예방업무’가 자치경찰제 도입 전과 같이 생활안전기능에 존치된 데에 원인이 있는 것으로 분석된다.

[표 5-5] 자치경찰제 도입 전·후 수평적 커뮤니케이션에 대한 인식 차이 분석

구분		도입 전 평균	도입 후 평균	전·후 차이	t/F	p-value
생활안전경찰관		3.53	3.40	-0.130	-4.2428	0.000
성별	남	3.54	3.41	-0.128	0.192	0.848
	여	3.49	3.35	-0.142		
연령	30세 미만	3.42	3.24	-0.181	2.105	0.10
	30대	3.38	3.37	-0.009		
	40대	3.54	3.35	-0.190		
	50세 이상	3.65	3.48	-0.168		
결혼	기혼	3.54	3.40	-0.143	-1.0953	0.277
	미혼	3.46	3.40	-0.066		
재직기간	5년 이하	3.45	3.44	-0.016	1.562	0.185
	6~10년	3.33	3.27	-0.066		
	11~15년	3.61	3.53	-0.081		
	16~20년	3.59	3.31	-0.279		
	21년 이상	3.61	3.44	-0.167		
계급	순경	3.83	3.75	-0.083	1.931	0.089
	경장	3.32	3.26	-0.056		
	경사	3.40	3.40	-0.004		
	경위	3.47	3.29	-0.182		
	경감	3.72	3.59	-0.135		
	경정	3.65	3.33	-0.321		
직책	계(팀)원	3.46	3.36	-0.1	5.74	0.004
	계(팀)장	3.60	3.5	-0.096		
	과장	3.84	3.38	-0.462		
입직경로	순경 공채	3.54	3.43	-0.114	1.842	0.121
	경채	2.78	2.69	-0.083		
	경찰대	3.68	3.29	-0.393		
	간부후보	3.52	3.15	-0.375		
	기타	3.55	3.7	0.15		
최종학력	고졸 이하	3.47	3.36	-0.108	1.359	0.256
	전문대졸	3.52	3.54	0.021		
	4년제 대졸	3.54	3.39	-0.159		
	대학원 졸업 이상	3.57	3.35	-0.222		
근무지역	1급지(대도시)	3.53	3.41	-0.116	0.734	0.481
	2급지(중소도시)	3.57	3.46	-0.115		
	3급지(농어촌)	3.48	3.25	-0.225		
소속기관	경찰서	3.51	3.38	-0.126	0.046	0.955
	사·도경찰청	3.60	3.45	-0.146		
	경찰청	3.25	3.15	-0.1		
소속기능	생활안전	3.58	3.41	-0.169	-2.3465	0.02
	생활질서	3.41	3.37	-0.04		

5.2.5 ‘인정’의 변화에 대한 인식 차이

자치경찰제 도입 전·후 비교 시 생활안전경찰관의 인정에 대한 차이를 분석한 결과는 [표 5-6]과 같다.

자치경찰제 도입 전 인정에 대한 리커트점수 평균이 3.49에서 도입 후 3.15로 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타나($p < 0.01$), 생활안전경찰관들은 자치경찰제 도입 전에 비하여 도입 후에 다른 부서나 상관, 동료 등으로부터 인정을 덜 받는 것으로 인식하고 있는 것으로 분석된다.

나아가 인구사회학적 특성에 따라 자치경찰제 도입 전에 비하여 도입 후 생활안전경찰관들이 주변으로부터 덜 인정받고 있다는 인식에 차이가 있는지 t-test 및 일원분산분석을 실시한 결과, 결혼 여부($t = -2.2172$, $p < .05$), 계급($t = 4.936$, $p < .001$), 직책($t = 6.908$, $p < .01$), 입직경로($t = 4.557$, $p < .01$), 소속기능별($t = -2.115$, $p < .05$)로 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 다른 요인들은 통계적으로 유의미한 차이가 없었다.

특히 직책별로 차이가 가장 크게 나는 것으로 나타났는데, 경찰서 과장의 보직을 맡고 있는 경찰관들의 리커트점수 평균이 3.73에서 2.93으로 큰 폭으로 낮아져 자치경찰제 도입 전에 비하여 도입 후에 다른 부서나 상관, 동료 등으로부터 받는 인정이 가장 크게 낮아진 것으로 나타났다. 이러한 결과는 자치경찰제를 도입하면서 ‘지구대·파출소에 대한 운영·관리 업무’가 생활안전과에서 112치안종합상황실로 이관된 데에 원인이 있는 것으로 분석된다. ‘지구대·파출소에 대한 운영·관리 업무’가 생활안전과에서 없어짐으로써 그만큼 생활안전과의 역할이 줄어들었고 동시에 지구대·파출소에 근무하는 지역경찰에 대한 지도·감독권이 사라짐으로써 생활안전과장의 보직을 맡고 있는 경찰관들의 위상이 저하된 것으로 볼 수 있다. 계급별로 살펴보더라도 상위계급일수록 자치경찰제 도입 전에 비하여 도입 후에 다른 부서, 상관, 동료들로부터 받는 인정이 낮아진 것으로 나타나는 것도 그 원인이 같은 데에 있으며, 입직경로별로 볼 때 경찰대와 간부후보생 과정을 통하여 입직하여 생활안전경찰에 근무하는 경찰관들과 기혼자들의 인정이 낮아진 것으로 나타난 것도 이들의 계급이 상대적으로 높기 때문으로 분석된다. 소속기능에 따라 인정받고 있다는 인식에 차이를 나타내는 것도 ‘지구대·파출소에 대한 운영·관리 업무’가

자치경찰제 도입 전에는 생활안전기능의 사무이었던 데에 원인이 있는 것으로 분석된다.

[표 5-6] 자치경찰제 도입 전·후 인정에 대한 인식 차이 분석

구분		도입 전 평균	도입 후 평균	전·후 차이	t/F	p-value
생활안전경찰관		3.49	3.15	-0.344	-8.1879	0.000
성별	남	3.49	3.16	-0.326	0.7826	0.437
	여	3.49	3.08	-0.417		
연령	30세 미만	3.13	2.99	-0.144	1.368	0.253
	30대	3.46	3.21	-0.25		
	40대	3.49	3.10	-0.398		
	50세 이상	3.58	3.17	-0.407		
결혼	기혼	3.52	3.14	-0.376	-2.2172	0.029
	미혼	3.36	3.18	-0.184		
재직기간	5년 이하	3.41	3.18	-0.226	1.006	0.405
	6~10년	3.4	3.16	-0.243		
	11~15년	3.65	3.26	-0.389		
	16~20년	3.45	3.16	-0.291		
	21년 이상	3.52	3.10	-0.425		
계급	순경	3.37	3.07	-0.3	4.936	0.000
	경장	3.46	3.20	-0.258		
	경사	3.41	3.23	-0.179		
	경위	3.35	3.04	-0.312		
	경감	3.68	3.37	-0.311		
	경정	3.6	2.72	-0.88		
직책	계(팀)원	3.45	3.19	-0.263	6.908	0.001
	계(팀)장	3.51	3.11	-0.403		
	과장	3.73	2.93	-0.8		
입직경로	순경 공채	3.51	3.20	-0.309	4.557	0.001
	경채	2.84	2.76	-0.089		
	경찰대	3.59	2.64	-0.943		
	간부후보	3.42	2.58	-0.84		
	기타	3.76	3.8	0.040		
최종학력	고졸 이하	3.52	3.31	-0.206	1.688	0.17
	전문대졸	3.57	3.29	-0.28		
	4년제 대졸	3.46	3.08	-0.383		
	대학원 졸업 이상	3.51	2.93	-0.578		
근무지역	1급지(대도시)	3.51	3.17	-0.345	1.011	0.365
	2급지(중소도시)	3.52	3.05	-0.465		
	3급지(농어촌)	3.36	3.12	-0.23		
소속기관	경찰서	3.49	3.16	-0.328	1.534	0.217
	사·도경찰청	3.52	3.09	-0.425		
	경찰청	3.32	3.44	0.12		
소속기능	생활안전	3.55	3.15	-0.396	-2.115	0.036
	생활질서	3.35	3.13	-0.220		

5.2.6 ‘금전적 보상’의 변화에 대한 인식 차이

자치경찰제 도입 전·후 생활안전경찰관에 대한 금전적 보상에 대한 인식을 분석한 결과는 [표 5-7]과 같다.

자치경찰제 도입 전 금전적 보상에 대한 리커트점수 평균이 2.97에서 도입 후 2.77로 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타나($p < 0.01$), 생활안전경찰관들은 본인들이 수행하는 업적, 성과 등에 대한 수당, 성과급 등 금전적 보상이 자치경찰제 도입 후 감소하였다고 생각하는 것으로 나타났다.

나아가 인구사회학적 특성에 따라 자치경찰제 도입 전에 비하여 도입 후 금전적 보상이 감소하였다는 인식에 차이가 있는지 t-test 및 일원분산분석을 실시한 결과, 결혼여부($t = -2.0799$, $p < .05$), 계급($F = 3.876$, $p < .01$), 직책($F = 4.698$, $p < .01$), 입직경로($F = 2.756$, $p < .05$), 소속기능별($t = -3.2389$, $p < .01$)로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 다른 하위 요인들은 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

구체적으로 살펴볼 때, 결혼한 경찰관들이 미혼에 비하여 자치경찰제 도입 이후 금전적 보상이 낮아지는 것을 크게 느끼는 것으로 나타났는데, 결혼 유지에 드는 생활비의 소요 등에 따른 것으로 보인다.

계급이 높아질수록, 그리고 직책이 높아질수록 자치경찰제 도입 전·후 금전적 보상의 차이를 크게 느끼는 것으로 나타났는데, 이러한 결과는 실제로 성과급, 수당 등 금전적 보상에 있어서 같은 생활안전경찰에 소속되어 있더라도 계급이 높아질수록, 직책이 높아질수록 상대적으로 낮은 처우를 받게 된 것이 원인으로 분석된다.⁴³⁾

소속기능별로 볼 때, 생활안전기능에 소속된 경찰관들이 생활질서기능에 소속된 경찰관들보다 자치경찰제 도입 전·후 금전적 보상의 차이를 크게 느끼는 것으로 나타났는데, ‘지구대·파출소에 대한 운영·관리 업무’ 이관으로 인하여 금전적 감소가 반영된 것으로 분석된다.

43) 경찰의 성과급제도는 기관별, 부서별, 개인별 등급 차이를 산정하여 지급하게 되어 있어 경찰서 생활안전과장 등 직책을 가진 부서장은 자치경찰제 도입 이후 낮은 부서별 등급, 낮은 개인별 등급을 받게 되어 이중으로 성과급이 낮아지는 경우가 많아지고 있다.

[표 5-7] 자치경찰제 도입 전·후 금전적 보상에 대한 인식 차이 분석

구분		도입 전 평균	도입 후 평균	전·후 차이	t/F	p-value
생활안전경찰관		2.97	2.77	-0.198	-6.3359	0.000
성별	남	2.95	2.78	-0.175	1.3109	0.194
	여	3.06	2.77	-0.293		
연령	30세 미만	2.64	2.56	-0.083	2.268	0.081
	30대	2.89	2.80	-0.089		
	40대	2.85	2.62	-0.233		
	50세 이상	3.19	2.92	-0.273		
결혼	기혼	2.99	2.77	-0.219	-2.0799	0.04
	미혼	2.88	2.79	-0.092		
재직기간	5년 이하	2.89	2.81	-0.073	1.982	0.097
	6~10년	2.88	2.78	-0.096		
	11~15년	2.95	2.80	-0.142		
	16~20년	2.79	2.49	-0.3		
	21년 이상	3.10	2.83	-0.267		
계급	순경	3.12	3.08	-0.042	3.876	0.002
	경장	2.86	2.82	-0.044		
	경사	2.82	2.69	-0.134		
	경위	2.82	2.64	-0.175		
	경감	3.15	2.93	-0.220		
	경정	3.29	2.76	-0.529		
직책	계(팀)원	2.89	2.75	-0.140	4.698	0.009
	계(팀)장	3.09	2.82	-0.264		
	과장	3.28	2.83	-0.452		
입직경로	순경 공채	2.96	2.78	-0.174	2.756	0.028
	경채	2.67	2.56	-0.111		
	경찰대	3.07	2.64	-0.429		
	간부후보	3.22	2.58	-0.65		
	기타	3.5	3.45	-0.05		
최종학력	고졸 이하	3.01	2.88	-0.123	2.584	0.054
	전문대졸	2.98	2.71	-0.264		
	4년제 대졸	2.92	2.74	-0.182		
	대학원 졸업 이상	3.38	2.88	-0.5		
근무지역	1급지(대도시)	3.05	2.84	-0.214	0.674	0.51
	2급지(중소도시)	2.99	2.78	-0.203		
	3급지(농어촌)	2.51	2.41	-0.106		
소속기관	경찰서	2.98	2.79	-0.192	0.961	0.384
	사·도경찰청	2.93	2.69	-0.236		
	경찰청	3.1	3.2	0.1		
소속기능	생활안전	3.02	2.77	-0.251	-3.2389	0.001
	생활질서	2.87	2.80	-0.071		

5.2.7 ‘승진 가능성’의 변화에 대한 인식 차이

자치경찰제 도입 전·후 생활안전경찰관의 승진 가능성에 대한 인식을 분석한 결과는 [표 5-8]과 같다.

자치경찰제 도입 전 승진 가능성에 대한 리커트점수 평균이 2.96에서 도입 후 2.59로 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타나($p < 0.001$), 생활안전경찰관들은 승진 가능성이 크게 낮아진 것으로 인식하는 것으로 나타났다. 승진 가능성의 저하는 자치경찰제 도입에 따른 생활안전경찰의 여러 변화 중 생활안전경찰관들이 가장 민감하게 반응하는 변화이다. 자치경찰제 도입 후의 리커트점수 평균이 2.59로 매우 낮은 수준을 나타내고 있는데, 생활안전경찰관들의 낮은 승진 가능성에 대한 개선 노력이 요구된다.

나아가 인구사회학적 특성에 따라 자치경찰제 도입 전에 비하여 도입 후 승진 가능성이 감소하였다는 인식에 차이가 있는지 t-test 및 일원분산분석을 실시한 결과, 연령($F=3.265$, $p < .05$), 결혼($t=-2.0575$, $p < .05$), 재직기간($F=3.433$, $p < .01$), 계급($F=5.328$, $p < .001$), 직책($F=10.49$, $p < .001$), 소속기능별($t=-2.9293$, $p < .01$)로 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

계급별로는 경정급 경찰관이 리커트점수 평균 3.21에서 2.24로 0.971 낮아져 가장 큰 폭으로 낮아졌으며, 경감(-0.444), 경위(-0.295), 경장(-0.267), 경사(-0.116), 순경(0.0) 순으로 나타났다. 직책별로 보면 과장의 보직을 갖고 있는 경찰관의 리커트점수 평균이 3.19에서 2.27로 0.923 낮아져 가장 큰 폭으로 낮아졌으며, 계·팀장(-0.558), 계·팀원(-0.225) 순으로 나타났다. 이러한 결과는 자치경찰제의 도입 이후 생활안전경찰관의 승진 가능성이 급격히 낮아진 것을 나타내고 있으며, 특히 경찰서에서 과장의 보직을 가진 경정급 경찰관과 시·도경찰청에 근무하는 경정급 경찰관들이 가장 큰 영향을 받았고, 이어서 경감급 경찰관들이 영향을 받아 각 부서에서 보직을 갖고 생활안전경찰의 중추적 역할을 수행하고 있는 경찰관들이 큰 영향을 받았음을 나타내고 있다. 특히 자치경찰제를 도입하면서 ‘지구대·파출소 운영·관리 업무’를 생활안전경찰에서 112치안종합상황실로 이관함에 따른 영향으로 분석되는데, 조직관리 및 인사정책 차원에서 각별한 관심이 요구된다. 소속기능별로 차이를 보이는 것도 ‘지구대·파출소 운영·관리 업무’의 이관이 원인으로 분석된다.

[표 5-8] 자치경찰제 도입 전·후 승진 가능성에 대한 인식 차이 분석

구분		도입 전 평균	도입 후 평균	전·후 차이	t/F	p-value
생활안전경찰관		2.96	2.59	-0.368	-7.3366	0.000
성별	남	2.92	2.56	-0.359	0.3571	0.722
	여	3.09	2.69	-0.405		
연령	30세 미만	3.0	2.88	-0.125	3.265	0.022
	30대	2.87	2.68	-0.182		
	40대	2.95	2.40	-0.554		
	50세 이상	3.02	2.62	-0.402		
결혼	기혼	2.95	2.55	-0.401	-2.0575	0.042
	미혼	3.01	2.81	-0.199		
재직기간	5년 이하	3.12	2.86	-0.258	3.433	0.009
	6~10년	2.84	2.66	-0.177		
	11~15년	2.87	2.70	-0.176		
	16~20년	3.08	2.33	-0.75		
	21년 이상	2.97	2.53	-0.442		
계급	순경	3.17	3.17	0.0	5.328	0.000
	경장	3.01	2.74	-0.267		
	경사	2.74	2.62	-0.116		
	경위	2.75	2.45	-0.295		
	경감	3.17	2.72	-0.444		
	경정	3.21	2.24	-0.971		
직책	계(팀)원	2.89	2.67	-0.225	10.49	0.000
	계(팀)장	3.04	2.49	-0.558		
	과장	3.19	2.27	-0.923		
입직경로	순경 공채	2.95	2.60	-0.347	2.105	0.080
	경채	2.86	2.83	-0.028		
	경찰대	3.05	2.45	-0.607		
	간부후보	3.08	2.08	-1.0		
	기타	3.15	3.0	-0.15		
최종학력	고졸 이하	3.13	2.85	-0.281	1.337	0.263
	전문대졸	2.74	2.49	-0.25		
	4년제 대졸	2.92	2.53	-0.390		
	대학원 졸업 이상	3.10	2.40	-0.694		
근무지역	1급지(대도시)	3.04	2.63	-0.407	1.5	0.225
	2급지(중소도시)	2.97	2.60	-0.372		
	3급지(농어촌)	2.49	2.34	-0.15		
소속기관	경찰서	2.94	2.60	-0.340	0.881	0.415
	사·도경찰청	2.99	2.51	-0.472		
	경찰청	3.1	3.0	-0.1		
소속기능	생활안전	3.04	2.59	-0.450	-2.9293	0.0038
	생활질서	2.75	2.58	-0.173		

5.3 생활안전경찰관의 직무만족도 변화

자치경찰제 도입 전과 도입 후 생활안전경찰관의 직무만족도 변화를 분석한 결과는 [표 5-9]와 같다.

생활안전경찰관들의 직무만족도는 자치경찰제 도입 전 리커트점수 평균이 3.37에서 도입 후 3.13으로 낮아진 것으로 나타났고 이러한 차이는 통계적으로 유의미하였다($p < .001$).

나아가 자치경찰제 도입 전과 도입 후의 직무만족도 차이가 인구사회학적 특성에 따라 차이가 있는지 t-test 및 일원배치 분산분석을 실시한 결과 결혼 여부에 따라($t = -2.5052$, $p < .05$), 계급별로($F = 2.824$, $p < .05$) 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

결혼여부별로 살펴보면, 기혼경찰관들이 자치경찰제 도입 전 리커트점수 평균 3.42에서 도입 후 3.14로 미혼경찰관들에 비해 큰 폭으로 낮아졌는데, 이러한 결과는 자치경찰제 도입 후 금전적 보상의 감소, 승진 가능성의 저하, 인정의 저하 등 생활안전경찰의 변화에 대하여 기혼경찰관들이 크게 느끼는 것이 원인으로 보인다.

계급별로 볼 때, 경정급 경찰관의 직무만족도가 자치경찰제 도입 전 리커트점수 평균 3.36에서 도입 후 2.91로 가장 큰 폭(-0.457)으로 낮아졌고, 경위(-0.377), 경감(-0.222), 경장(-0.127), 경사(-0.077), 순경(0.029) 순으로 나타났다. 이러한 결과는 승진 가능성의 저하, 생활안전경찰관에 대한 인정의 저하, 금전적 보상의 감소, 과업중요성의 저하 등이 영향을 미친 것으로 분석된다.

경찰관의 직무만족도는 개인의 성취감과 근무 의욕뿐만이 아니라 경찰조직의 성과, 목표 달성, 국민의 만족에도 영향을 주는 중요한 요소이다. 본 연구에서 분석 결과 자치경찰제 도입 전과 도입 후를 비교할 때 생활안전경찰관의 직무만족도가 낮아진 것으로 나타났다. 특히, 생활안전경찰관은 국민의 가까이에서 범죄예방을 책임지고 있는 공무원들이다. 조속한 시일 내에 제도 개선 등 생활안전경찰관의 직무만족도 향상을 위해 방안을 마련하고 다각적인 노력을 기울여야 할 것이다.

[표 5-9] 자치경찰제 도입 전·후 직무만족도 차이 분석

요인		도입 전 평균	도입 후 평균	전·후 차이	t/F	p-value
생활안전경찰관		3.37	3.13	-0.242	-6.4886	0.000
성별	남	3.38	3.13	-0.244	-0.1049	0.917
	여	3.34	3.10	-0.234		
연령	30세 미만	3.0	2.84	-0.159	1.798	0.148
	30대	3.28	3.15	-0.128		
	40대	3.33	2.98	-0.346		
	50세 이상	3.53	3.27	-0.260		
결혼	기혼	3.42	3.14	-0.276	-2.5052	0.014
	미혼	3.12	3.05	-0.070		
재직기간	5년 이하	3.27	3.16	-0.111	1.513	0.198
	6~10년	3.22	3.09	-0.134		
	11~15년	3.40	3.16	-0.239		
	16~20년	3.27	2.86	-0.408		
	21년 이상	3.48	3.20	-0.283		
계급	순경	3.02	3.05	0.029	2.824	0.017
	경장	3.33	3.20	-0.127		
	경사	3.23	3.15	-0.077		
	경위	3.29	2.92	-0.377		
	경감	3.61	3.38	-0.222		
	경정	3.36	2.91	-0.457		
직책	계(팀)원	3.31	3.10	-0.213	2.533	0.081
	계(팀)장	3.47	3.24	-0.225		
	과장	3.57	3.05	-0.511		
입직경로	순경 공채	3.38	3.16	-0.221	2.211	0.068
	경채	2.97	2.86	-0.111		
	경찰대	3.53	2.85	-0.684		
	간부후보	3.1	2.69	-0.414		
	기타	3.71	3.71	0.0		
최종학력	고졸 이하	3.46	3.22	-0.237	1.18	0.318
	전문대졸	3.39	3.18	-0.208		
	4년제 대졸	3.32	3.10	-0.223		
	대학원 졸업 이상	3.44	2.93	-0.516		
근무지역	1급지(대도시)	3.45	3.21	-0.241	0.118	0.889
	2급지(중소도시)	3.20	2.92	-0.282		
	3급지(농어촌)	3.1	2.89	-0.211		
소속기관	경찰서	3.34	3.14	-0.208	2.236	0.109
	사·도경찰청	3.46	3.10	-0.367		
	경찰청	3.17	3.23	0.057		
소속기능	생활안전	3.40	3.13	-0.271	-1.4341	0.153
	생활질서	3.30	3.12	-0.172		

5.4. 변수 간 상관관계 분석

5.4.1 자치경찰제 도입 전 변수 간 상관관계 분석

주요 변수 간 자치경찰제 도입 전의 상관관계를 살펴보고자 피어슨의 상관관계분석을 실시한 결과는 [표 5-10]과 같다.

독립변수와 종속변수(직무만족)의 상관관계를 보면 업무량 이외에는 모두 높은 정(+)적 상관관계를 보이는 것으로 나타났다.

구체적으로 독립변수별로 종속변수인 직무만족과의 상관관계를 보면, 과업중요성($r=.55$, $p<.001$), 수평적 커뮤니케이션($r=.57$, $p<.001$), 인정($r=.61$, $p<.001$), 금전적 보상($r=.52$, $p<.001$), 승진 가능성($r=.55$, $p<.001$) 등으로 직무만족과 정(+)적 상관관계를 보였다. 즉, 생활안전경찰관은 과업중요성이 높다고 인식할수록, 수평적 커뮤니케이션이 원활하다고 인식할수록, 다른 부서·상관·동료 등으로부터 인정을 받는다고 느낄수록, 금전적 보상이 적절하다고 인식할수록, 승진 가능성이 높다고 인식할수록 직무만족도가 높아지는 것으로 나타났다.

업무량은 직무만족과 부(-)적 상관관계를 보여($r=-.12$, $p<.05$), 업무량이 많아질수록 생활안전경찰관의 직무만족도가 낮아지는 것으로 나타났다.

[표 5-10] 자치경찰제 도입 전 변수 간 상관관계 분석

구 분	과업중요성	업무량	수평적 커뮤니케이션	인정	금전적 보상	승진 가능성	직무만족
과업중요성	1						
업무량	.17**	1					
수평적 커뮤니케이션	.47***	.01	1				
인정	.56***	.05	.63***	1			
금전적 보상	.23***	-.26***	.31***	.44***	1		
승진 가능성	.31***	-.10	.36***	.52***	.61***	1	
직무만족	.55***	-.12*	.57***	.61***	.52***	.57***	1

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

5.4.2 자치경찰제 도입 후 변수 간 상관관계 분석

주요 변수 간 자치경찰제 도입 후의 상관관계를 살펴보고자 피어슨의 상관관계분석을 실시한 결과는 [표 5-11]과 같다.

독립변수와 종속변수(직무만족)의 상관관계를 보면 업무량 이외에는 모두 높은 정(+)적 상관관계를 보이는 것으로 나타났다.

구체적으로 독립변수별로 종속변수인 직무만족과의 상관관계를 보면, 과업중요성($r=.54$, $p<.001$), 수평적 커뮤니케이션($r=.59$, $p<.001$), 인정($r=.65$, $p<.001$), 금전적 보상($r=.60$, $p<.001$), 승진 가능성($r=.57$, $p<.001$) 등으로 직무만족과 정(+)적 상관관계를 보였다. 즉, 생활안전경찰관은 과업중요성이 높다고 인식할수록, 수평적 커뮤니케이션이 원활하다고 인식할수록, 다른 부서나 상관·동료 등으로부터 인정을 받는다고 느낄수록, 금전적 보상이 적절하다고 인식할수록, 승진 가능성이 높다고 인식할수록 직무만족도가 높아지는 것으로 나타났다.

업무량은 직무만족과 부(-)적 상관관계를 보여($r=-.23$, $p<.001$), 업무량이 많아질수록 생활안전경찰관의 직무만족도가 낮아지는 것으로 나타났다.

[표 5-11] 자치경찰제 도입 후 변수 간 상관관계 분석

구 분	과업중요성	업무량	수평적 커뮤니케이션	인정	금전적 보상	승진 가능성	직무만족
과업중요성	1						
업무량	.15**	1					
수평적 커뮤니케이션	.47***	-.14*	1				
인정	.54***	-.09	.61***	1			
금전적 보상	.27***	-.29***	.38***	.48***	1		
승진 가능성	.27***	-.29***	.36***	.52***	.68***	1	
직무만족	.54***	-.23***	.59***	.65***	.60***	.57***	1

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

5.4.3 자치경찰제 도입 전·후 차이에 따른 변수 간 상관관계 분석

본 연구는 자치경찰제 도입 전과 비교할 때 자치경찰제 도입 후 생활안전 경찰의 변화를 생활안전경찰관들이 인식하는지 밝혀내고, 자치경찰제 도입 전과 후에 차이가 있는 것으로 생활안전경찰관들이 인식한다면 이러한 차이 인식이 직무만족 변화에 어떠한 영향을 미치는지를 규명하고자 하는 것이다. 이에 따라 자치경찰제 전·후 주요 변수들의 차이로 인하여 변수들 간에 어떠한 관계가 있는지 피어슨의 상관관계 분석을 실시한 결과는 [표 5-12]와 같다.

독립변수와 종속변수(직무만족)의 상관관계를 보면 업무량 이외에는 모두 높은 정(+)적 상관관계를 보이는 것으로 나타났다.

구체적으로 독립변수별로 종속변수인 직무만족과의 상관관계를 보면, 과업중요성($r=.50, p<.001$), 수평적 커뮤니케이션($r=.45, p<.001$), 인정($r=.58, p<.001$), 금전적 보상($r=.53, p<.001$), 승진 가능성($r=.60, p<.001$) 등으로 직무만족과 정(+)적 상관관계를 보였다. 즉, 생활안전경찰관은 자치경찰제 도입 전과 비교할 때 도입 후에 과업중요성이 높아졌다고, 수평적 커뮤니케이션이 원활해졌다고, 상관, 동료, 관련부서 등으로부터 보다 더 인정을 받게 되었다고, 금전적 보상이 적절해졌다고, 승진 가능성이 높아졌다고 인식할수록 직무만족도가 높아지는 것으로 나타났다. 업무량은 직무만족과 부(-)적 상관관계를 보였으나($r=-.04, p>.05$), 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

[표 5-12] 자치경찰제 도입 전·후 차이에 따른 변수 간 상관관계 분석

구 분	과업중요성	업무량	수평적 커뮤니케이션	인정	금전적 보상	승진 가능성	직무만족
과업중요성	1						
업무량	.16**	1					
수평적 커뮤니케이션	.32***	.09	1				
인정	.50***	-.07	.42***	1			
금전적 보상	.45***	-.11	.25***	.57***	1		
승진 가능성	.47***	-.05	.34***	.62***	.57***	1	
직무만족	.50***	-.04	.45***	.58***	.53***	.60***	1

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

5.5 직무만족도에 대한 다중회귀분석

5.5.1 자치경찰제 도입 전 직무만족도에 대한 다중회귀분석

자치경찰제 도입 전 과업중요성, 업무량, 수평적 커뮤니케이션, 인정, 금전적 보상, 승진 가능성이 생활안전경찰관의 직무만족에 미치는 영향을 알아보기 위해 결혼, 재직기간, 계급 등 인구사회학적 요인을 통제변수로 투입하고 다중회귀분석을 실시하였다. 인구사회학적 요인들은 명목척도로 측정하였으므로 더미변수화하여 투입하였다. 그 결과는 [표 5-13]과 같다.

전체 연구모형의 설명력은 64.2%($R^2=0.642$)로 나타났고, 회귀모형도 통계적으로 적합한 것으로 나타났다($F=13.849$, $P<.001$). 변수 간의 상관관계는 모두 0.8 미만으로 나타나 다중공선성 문제도 없는 것으로 파악되었다.

과업중요성, 수평적 커뮤니케이션, 금전적 보상, 승진 가능성은 생활안전경찰관의 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 업무량은 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 인정($\beta=0.101$, $t=1.747$, $P>.05$)은 유의미한 영향이 없는 것으로 나타났다.

구체적으로 살펴보면, 과업중요성은 생활안전경찰관의 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 통계적으로 유의미하게 나타났다($\beta=0.254$, $t=5.151$, $P<.001$). 즉, 생활안전경찰관은 본인들이 수행하는 과업의 중요성이 중요하다고 인식할수록 직무만족도가 높아지는 것으로 나타났다.

업무량은 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났고 통계적으로 유의미하였다($\beta=-0.090$, $t=-2.129$, $P<.05$). 즉, 생활안전경찰관은 수행하는 업무량이 증가할수록 직무만족도가 낮아지는 것으로 나타났다.

수평적 커뮤니케이션은 생활안전경찰관의 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=0.261$, $t=5.101$, $P<.001$). 즉, 생활안전경찰관은 관련 부서, 동료 등과의 수평적 커뮤니케이션이 원활하다고 인식할수록 직무만족도가 높아진다는 결과이다.

금전적 보상은 생활안전경찰관의 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=0.176$, $t=3.361$, $P<.001$). 즉, 생활안전경찰관은 금전적 보상

이 적절하다고 인식할수록 직무만족도가 높아지는 것으로 나타났다.

승진 가능성은 생활안전경찰관의 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=0.251$, $t=4.717$, $P<.001$). 즉, 생활안전경찰관들은 승진 가능성이 높아질수록 직무만족도가 높아지는 것으로 나타났다.

더미변수화하여 투입한 인구사회학적 요인들 중에는 결혼여부와 계급 일부, 근무지역 일부가 통계적으로 유의미하게 나타났다. 즉, 미혼의 생활안전경찰관이 기혼의 생활안전경찰관에 비해 직무만족도가 낮은 것으로 나타났다($\beta=-0.141$, $t=-2.627$, $P<.01$). 계급별로는 경장급 생활안전경찰관이 순경급 생활안전경찰관에 비해 직무만족도가 높은 것으로 나타났으며($\beta=0.212$, $t=1.988$, $P<.05$), 근무지역별로는 2급지(중소도시)에 근무하는 생활안전경찰관이 1급지(대도시)에 근무하는 생활안전경찰관에 비해 직무만족도가 낮은 것으로 나타났다($\beta=-0.100$, $t=-2.469$, $P<.05$).

종속변수에게 미치는 상대적 영향력을 보여주는 beta값을 살펴보면, 수평적 커뮤니케이션($\beta=0.261$), 과업중요성($\beta=0.254$), 승진가능성($\beta=0.251$), 금전적 보상($\beta=0.176$), 업무량($\beta=-0.090$) 순으로 나타나, 자치경찰제 도입 전 생활안전경찰관의 직무만족도에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 수평적 커뮤니케이션이었다. 업무량은 수평적 커뮤니케이션, 과업중요성, 승진 가능성, 금전적 보상 등에 비해 제일 후순위로 나타났는데, 이러한 결과는 자치경찰제 도입 전 생활안전경찰의 업무량이 많기는 하였으나 생활안전경찰관들이 받아들이기에는 크게 과중하지는 않았던 것으로 해석할 수 있다.

[표 5-13] 자치경찰제 도입 전 직무만족도에 대한 다중회귀분석 결과

구분		비표준화 계수		표준화 계수	t-value	p-value
		B	표준오차	β		
변수	(상수)	0.003	0.35		0.009	0.993
	과업중요성	0.262	0.051	0.254	5.151***	0.000
	업무량	-0.085	0.040	-0.090	-2.129*	0.034
	수평적 커뮤니케이션	0.289	0.057	0.261	5.101***	0.000
	인정	0.096	0.055	0.101	1.747	0.081
	금전적 보상	0.164	0.049	0.176	3.361***	0.000
	승진 가능성	0.223	0.047	0.251	4.717***	0.000
인구 사회 학적 요인	여성	-0.001	0.084	-0.001	-0.010	0.992
	연령	30대	0.126	0.177	0.071	0.709
		40대	0.114	0.229	0.066	0.499
		50대	0.100	0.265	0.061	0.377
	미혼	-0.300	0.114	-0.141	-2.627**	0.009
	재직기간	6~10년	-0.167	0.156	-0.087	-1.073
		11~15년	-0.058	0.234	-0.024	-0.248
		16~20년	-0.126	0.276	-0.051	-0.457
		21년 이상	0.085	0.293	0.053	0.291
	계급	경장	0.468	0.236	0.212	1.988*
		경사	0.293	0.254	0.147	1.152
		경위	0.192	0.293	0.107	0.657
		경감	-0.030	0.315	-0.016	-0.094
		경정	-0.377	0.360	-0.154	-1.048
	직책	계(팀)장	0.154	0.120	0.084	1.283
		과장	0.226	0.179	0.081	1.261
	입직경로	경채	0.101	0.180	0.021	0.565
		경찰대	0.259	0.188	0.069	1.377
		간부후보생	0.045	0.215	0.010	0.211
		기타	0.076	0.244	0.012	0.313
	최종학력	전문대	-0.040	0.115	-0.016	-0.350
		대졸	-0.037	0.082	-0.022	-0.448
		대학원이상	-0.203	0.162	-0.061	-1.253
	근무지역	2급지(중소도시)	-0.241	0.098	-0.100	-2.469*
		3급지(농어촌)	-0.121	0.099	-0.052	-1.224
	소속기관	사·도경찰청	0.080	0.081	-0.044	0.989
		경찰청	-0.068	0.255	-0.011	-0.268
	생활질서	-0.016	0.073	-0.009	-0.123	0.832

N=297, R²=0.642, F=13.849, p=0.000

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

5.5.2 자치경찰제 도입 후 직무만족도에 대한 다중회귀분석

자치경찰제 도입 후 과업중요성, 업무량, 수평적 커뮤니케이션, 인정, 금전적 보상, 승진 가능성이 직무만족에 미치는 영향을 알아보기 위해 결혼, 계급 등 인구사회학적 요인을 통제변수로 투입하고 다중회귀분석을 실시하였다. 인구사회학적 요인들은 명목척도로 측정하였으므로 더미변수화하여 투입하였다. 그 결과는 [표 5-14]와 같다.

전체 연구모형의 설명력은 66.3%($R^2=0.663$)로 나타났고, 회귀모형도 통계적으로 적합한 것으로 나타났다($F=15.135$, $P=.000$). 변수들 간의 상관관계는 모두 0.8 미만으로 나타나 다중공선성 문제도 없는 것으로 파악되었다.

과업중요성($\beta=0.255$, $t=5.384$, $P<.001$), 수평적 커뮤니케이션($\beta=0.179$, $t=3.577$, $P<.001$), 인정($\beta=0.199$, $t=3.551$, $P<.001$), 금전적 보상($\beta=0.227$, $t=4.241$, $P<.001$), 승진 가능성($\beta=0.154$, $t=2.712$, $P<.001$)은 생활안전경찰관의 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 업무량($\beta=-0.089$, $t=-2.041$, $P<.05$)은 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 유독 다른 요인들과 달리 인정은 자치경찰제 도입 전에는 통계적으로 직무만족에 유의미한 영향이 나타나지 않았으나, 도입 후에는 유의미하게 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 인정의 자치경찰제 도입 전 리커트점수 평균이 3.49이던 것이 도입 후 3.15로 현저히 낮아진 만큼($t=-8.1879$, 유의도 $p<.001$) 상관, 동료, 관련부서 등으로부터 인정을 덜 받게 되는 조직 분위기의 변화가 있음에도 인정을 받게 되면 상대적으로 직무만족도가 크게 높아지는 것으로 해석할 수 있다.

더미변수화하여 투입한 인구사회학적 요인 중에는 근무지역 일부가 통계적으로 유의미하게 나타났다. 즉, 2급지(중소도시)에 근무하는 생활안전경찰관이 1급지(대도시)에 근무하는 생활안전경찰관에 비해 직무만족도가 낮은 것으로 나타났다($\beta=-0.083$, $t=-2.083$, $P<.05$).

종속변수에 미치는 상대적 영향력을 보여주는 beta값을 살펴보면, 과업중요성($\beta=0.255$), 금전적 보상($\beta=0.227$), 인정($\beta=0.199$), 수평적 커뮤니케이션($\beta=0.179$), 승진 가능성($\beta=0.154$), 업무량($\beta=-0.089$) 순으로, 과업중요성이 가장 큰 영향을 미치는 요인이었고, 인정이 큰 영향을 미치는 요인으로 나타났다.

[표 5-14] 자치경찰제 도입 후 직무만족도에 대한 다중회귀분석 결과

구분		비표준화 계수		표준화 계수	t-value	p-value	
		B	표준오차	β			
변수	(상수)	-0.030	0.376		-0.081	0.936	
과업중요성		0.261	0.048	0.255	5.384***	0.000	
업무량		-0.090	0.044	-0.089	-2.041*	0.042	
수평적 커뮤니케이션		0.211	0.059	0.179	3.577***	0.000	
인정		0.207	0.058	0.199	3.551***	0.000	
금전적 보상		0.226	0.053	0.227	4.241***	0.000	
승진 가능성		0.156	0.058	0.154	2.712**	0.007	
인구 사회 학적 요인	여성		0.039	0.091	0.017	0.430	0.668
	연령	30대	0.110	0.194	0.055	0.568	0.571
		40대	0.116	0.249	0.059	0.465	0.642
		50대	0.169	0.287	0.091	0.588	0.557
		미혼		-0.218	0.125	-0.090	-1.742
	재직기간	6~10년	-0.161	0.171	-0.075	-0.946	0.345
		11~15년	0.044	0.255	0.016	0.175	0.862
		16~20년	0.038	0.303	0.014	0.125	0.901
		21년 이상	0.164	0.319	0.091	0.515	0.607
	계급	경장	0.309	0.259	0.124	1.194	0.236
		경사	0.199	0.281	0.088	0.707	0.480
		경위	-0.199	0.323	-0.098	-0.616	0.538
		경감	-0.250	0.346	-0.122	-0.722	0.471
		경정	-0.404	0.394	-0.146	-1.023	0.307
	직책	계(팀)장	0.216	0.134	0.104	1.609	0.108
		과장	0.190	0.199	0.060	0.954	0.341
	입직경로	경채	0.045	0.198	0.009	0.227	0.820
		경찰대	0.023	0.209	0.005	0.109	0.913
		간부후보생	0.032	0.237	0.006	0.135	0.893
		기타	-0.102	0.268	-0.015	-0.379	0.705
	최종학력	전문대	0.011	0.125	0.004	0.087	0.931
		대졸	0.087	0.089	0.048	0.973	0.332
		대학원이상	-0.121	0.177	-0.032	-0.685	0.494
	근무지역	2급지(중소도시)	-0.223	0.107	-0.083	-2.083*	0.038
		3급지(농어촌)	-0.160	0.109	-0.061	-1.463	0.145
	소속기관	시·도경찰청	0.047	0.089	0.023	0.531	0.596
		경찰청	-0.052	0.279	-0.008	-0.186	0.852
	생활질서	-0.060	0.080	-0.031	-0.753	0.452	

N=297, R²=0.663, F=15.135, p=0.000

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

5.5.3 자치경찰제 도입에 따른 변화가 직무만족 변화에 미치는 영향

본 연구는 자치경찰제 도입에 따른 생활안전경찰의 변화가 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 미치는 영향을 탐색하려는 것이다. 이를 위해 직무만족 관련 이론과 선행연구 검토를 하였고, 자치경찰제 도입에 따른 생활안전경찰의 여러 변화를 탐색하여 이 중 생활안전경찰관의 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 과업중요성의 저하, 업무량 증가, 조직 내 수평적 커뮤니케이션 악화, 인정의 저하, 금전적 보상의 감소, 승진 가능성 저하 등을 설정하였다.

위와 같이 설정한 생활안전경찰의 변화에 대하여 생활안전경찰관들은 어떻게 인식하고 있는지 분석한 결과, ‘업무량’을 제외한 모든 변수에서 자치경찰제 전과 후에 차이를 보여 연구가설이 채택되었음은 앞서 본 연구 5.2.1에서 상세하게 기술한 바와 같다. 즉, 생활안전경찰관은 자치경찰제 도입 전과 비교할 때 도입 후 생활안전경찰의 과업중요성이 저하된 것으로, 조직 내 수평적 커뮤니케이션이 악화된 것으로, 생활안전경찰관에 대한 인정이 저하된 것으로, 적절한 금전적 보상이 감소된 것으로, 승진 가능성이 저하된 것으로 인식한다는 것을 확인하였다.

또한, 자치경찰제 도입 전과 비교할 때 도입 후 생활안전경찰관의 직무만족도가 [표 5-15]에 나타나는 것과 같이 통계적으로 유의미하게 낮아졌음을 확인하였으며, 분석한 결과는 본 연구 5.3에서 상세하게 살펴보았다.

[표 5-15] 자치경찰제 도입 전·후 직무만족도 차이 분석 결과

변수	자치경찰제 여부	N	평균	t-value	p-value
직무만족	도입 전	297	3.37	-6.4886***	.000
	도입 후	297	3.13		

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

요약하면, 자치경찰제 도입에 따른 생활안전경찰의 변화를 생활안전경찰관은 인식하고 있음을 확인하였고, 자치경찰제 도입 전과 비교할 때 도입 후 생활안전경찰관들의 직무만족도가 유의미하게 낮아졌음을 확인하였다. 이러한 분석 결과를 바탕으로 자치경찰제 도입에 따른 생활안전경찰의 변화가 생활

안전경찰관의 직무만족 변화에 미치는 영향을 알아보기 위해 인구사회학적 요인을 통제변수로 설정하고 다중회귀분석을 실시하였다. 인구사회학적 요인은 명목척도로 측정하였으므로 더미변수화하여 투입하였다. 그 결과는 [표 5-16]과 같다.

전체 연구모형의 설명력은 56.1%($R^2=0.561$)로 나타났고, 회귀모형도 통계적으로 적합한 것으로 나타났다($F=9.828$, $P<.001$). 변수 간의 상관관계는 모두 0.8 미만으로 나타나 다중공선성 문제도 없는 것으로 파악되었다.

구체적으로 살펴보면, 과업중요성의 변화는 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=0.145$, $t=2.714$, $P<.01$). 즉, 자치경찰제 도입 전과 비교할 때 도입 후 생활안전경찰관은 과업의 중요성이 높아졌다고 인식할수록 직무만족도가 높아지고 반대로 낮아졌다고 인식할수록 직무만족도가 낮아지는 것으로 나타났다. 앞선 분석에서 생활안전경찰관은 자치경찰제 도입 전과 비교할 때 도입 후 과업중요성이 낮아진 것으로 인식하는 것으로 유의미하게 나타남에 따라 연구가설 1-1이 채택되었음을 확인하였다. 이에 “자치경찰제 도입 전·후를 비교할 때 생활안전경찰의 과업중요성의 저하는 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.”라는 본 연구의 가설 1-2는 채택되었다.

업무량의 변화는 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 통계적으로 유의미한 영향이 없었다($\beta=-0.014$, $t=-0.314$, $P>.05$). 따라서, “자치경찰제 도입 전·후를 비교할 때 생활안전경찰의 업무량 증가는 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.”라는 본 연구의 가설 2-2는 기각되었다.

수평적 커뮤니케이션의 변화는 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=0.180$, $t=3.716$, $P<.001$). 즉, 자치경찰제 도입 전과 비교할 때 도입 후 생활안전경찰관은 관련부서, 동료 등과의 수평적 커뮤니케이션이 원활하게 되었다고 인식할수록 직무만족도가 높아지고 반대로 악화되었다고 인식할수록 직무만족도가 낮아지는 것으로 나타났다. 앞선 분석에서 생활안전경찰관은 자치경찰제 도입 전과 비교할 때 도입 후 수평적 커뮤니케이션이 악화된 것으로 인식하는 것으로 유의미하게 나타남에 따라 연구가설 3-1이 채택되었음을 확인하였다. 이에 “자치경찰제 도입 전·후를 비교할 때 조직 내 수평적 커뮤니케이션 악화는 생활안전경찰관의 직무만족 변

화에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.”라는 본 연구의 가설 3-2는 채택되었다.

인정의 변화는 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=0.149$, $t=2.357$, $p<.05$). 즉, 자치경찰제 도입 전과 비교할 때 도입 후 생활안전경찰관은 상관, 동료, 관련부서 등 주변으로부터 인정을 받게 되었을수록 직무만족도가 높아지고 그 반대의 경우 직무만족도가 낮아지는 것으로 나타났다. 앞선 분석에서 생활안전경찰관들은 자치경찰제 도입 전과 비교할 때 도입 후 인정이 저하된 것으로 유의미하게 나타남에 따라 연구가설 4-1이 채택되었음을 확인하였다. 이에 “자치경찰제 도입 전·후를 비교할 때 생활안전경찰에 대한 인정의 저하는 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.”라는 본 연구의 가설 4-2는 채택되었다.

금전적 보상의 변화는 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=0.189$, $t=3.347$, $P<.001$). 즉, 자치경찰제 도입 전과 비교할 때 도입 후 생활안전경찰관은 직무수행, 성과 등에 대한 금전적 보상이 적절해졌다고 인식할수록 직무만족도가 높아지고 그 반대의 경우 직무만족도가 낮아지는 것으로 나타났다. 앞선 분석에서 생활안전경찰관은 자치경찰제 도입 전과 비교할 때 도입 후 적절한 금전적 보상을 받지 못한다고 인식하는 것으로 나타남에 따라 연구가설 5-1이 채택되었음을 확인하였다. 이에 “자치경찰제 도입 전·후를 비교할 때 생활안전경찰관에 대한 적절한 금전적 보상의 감소는 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.”라는 본 연구의 가설 5-2는 채택되었다.

승진 가능성의 변화는 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=0.308$, $t=5.066$, $P<.001$). 즉, 자치경찰제 도입 전과 비교할 때 도입 후 승진 가능성이 높아졌다고 인식할수록 직무만족도가 높아지고 승진 가능성이 낮아졌다고 인식할수록 직무만족도가 낮아지는 것으로 나타났다. 앞선 분석에서 생활안전경찰관이 자치경찰제 도입 전과 비교할 때 도입 후 승진 가능성이 낮아졌다고 인식하는 것으로 나타남에 따라 연구가설 6-1이 채택되었음을 확인하였다. 이에 “자치경찰제 도입 전·후를 비교할 때 생활안전경찰관의 승진 가능성 저하는 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.”라는 본 연구의 가설 6-2는 채택되었다.

더미변수화하여 투입한 인구사회학적 요인은 통계적으로 유의미하게 나타

나지 않았다.

종속변수에게 미치는 상대적 영향력을 보여주는 β 값을 살펴보면, 승진 가능성의 변화($\beta=0.308$), 금전적 보상의 변화($\beta=0.189$), 수평적 커뮤니케이션의 변화($\beta=0.180$), 인정의 변화($\beta=0.149$), 과업중요성의 변화($\beta=0.145$) 순으로 나타나, 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 승진 가능성의 변화로 나타났다.

β 값을 토대로 자치경찰제 도입 전과 도입 후, 그리고 자치경찰제 도입 전·후 종속변수에 대한 독립변수의 영향력 순을 정리하면 [표 5-16]과 같다. 영향력의 순위에 변화가 있는 가운데, 자치경찰제 도입 후에는 인정이 생활안전경찰관의 직무만족에 큰 영향을 미치는 요인으로 새롭게 나타났으며, 자치경찰제 도입 전·후의 직무만족 변화에는 승진 가능성의 변화가 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 나타나 직무만족도 향상을 위한 정책 방향에 시사점을 주고 있다.

[표 5-16] 독립변수의 종속변수에 대한 영향력

구 분	종속변수	독립변수의 종속변수에 대한 영향력
자치경찰제 도입 전	직무만족	수평적 커뮤니케이션($\beta=0.261$) 과업중요성($\beta=0.254$) 승진가능성($\beta=0.251$) 금전적 보상($\beta=0.176$) 업무량($\beta=-0.090$)
자치경찰제 도입 후	직무만족	과업중요성($\beta=0.255$) 금전적 보상($\beta=0.227$) 인정($\beta=0.199$) 수평적 커뮤니케이션($\beta=0.179$) 승진가능성($\beta=0.154$) 업무량($\beta=-0.089$)
자치경찰제 도입 전·후	직무만족 변화	승진가능성의 변화($\beta=0.308$) 금전적 보상의 변화($\beta=0.189$) 수평적 커뮤니케이션의 변화($\beta=0.180$) 인정의 변화($\beta=0.149$) 과업중요성의 변화($\beta=0.145$)

[표 5-17] 자치경찰제 도입 전·후 직무만족도 차이에 대한 다중회귀분석 결과

구분		비표준화 계수		표준화 계수	t-value	p-value	
		B	표준오차	β			
변수	(상수)	-0.005	0.230		-0.024	0.981	
생활 안전 경찰 의 변화	과업중요성의 변화	0.151	0.056	0.145	2.714**	0.007	
	업무량의 변화	-0.016	0.052	-0.014	-0.314	0.753	
	수평적 커뮤니케이션의 변화	0.219	0.059	0.180	3.716***	0.000	
	인정의 변화	0.133	0.056	0.149	2.357*	0.019	
	금전적 보상의 변화	0.226	0.068	0.189	3.347***	0.000	
	승진 가능성의 변화	0.229	0.045	0.308	5.066***	0.000	
인구 사회 학적 요인	여성		0.025	0.076	0.015	0.033	0.740
	연령	30대	0.062	0.157	0.044	0.396	0.693
		40대	0.069	0.203	0.049	0.340	0.734
		50대	0.137	0.232	0.102	0.589	0.556
	미혼		0.080	0.103	0.046	0.782	0.435
	재직기간	6~10년	-0.001	0.141	-0.001	-0.010	0.992
		11~15년	0.133	0.209	0.069	0.636	0.525
		16~20년	0.196	0.249	0.099	0.784	0.434
		21년 이상	0.119	0.262	0.092	0.455	0.649
	계급	경장	-0.129	0.210	-0.072	-0.616	0.538
		경사	-0.113	0.228	-0.069	-0.495	0.621
		경위	-0.442	0.263	-0.302	-1.680	0.094
		경감	-0.265	0.284	-0.179	-0.933	0.352
		경정	-0.053	0.321	-0.027	-0.165	0.869
	직책	계(팀)장	0.066	0.109	0.044	0.610	0.543
		과장	-0.053	0.162	-0.023	-0.326	0.745
	입직경로	경채	-0.069	0.159	-0.019	-0.438	0.662
		경찰대	-0.295	0.173	-0.098	-1.709	0.089
		간부후보생	-0.017	0.195	-0.005	-0.089	0.929
		기타	-0.066	0.221	-0.013	-0.300	0.765
	최종학력	전문대	-0.055	0.103	0.027	0.529	0.597
		대졸	0.103	0.072	0.079	1.434	0.153
		대학원이상	0.056	0.146	0.021	0.380	0.704
	근무지역	2급지(중소도시)	-0.008	0.086	-0.004	-0.091	0.928
		3급지(농어촌)	-0.076	0.088	-0.041	-0.870	0.385
	소속기관	시·도경찰청	-0.064	0.073	-0.043	-0.877	0.381
		경찰청	0.020	0.230	0.004	0.087	0.930
	생활질서	-0.040	0.066	-0.009	-0.609	0.543	

N=297, R²=0.561, F=9.828, p=0.000

N=297, R²=0.561, F=9.828, p=0.000

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

5.6 가설검증의 결과

본 연구의 가설검증 결과를 종합하여 정리하면 다음 [표 5-18]과 같다.

[표 5-18] 연구가설 검증의 결과

가 설		채택여부
가설 1-1	생활안전경찰관은 자치경찰제 도입 전·후를 비교할 때 생활안전경찰의 과업중요성이 저하된 것으로 인식할 것이다.	채택
1-2	자치경찰제 도입 전·후를 비교할 때 생활안전경찰의 과업중요성 저하는 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 부(-)의 영향을 미칠 것이다	채택
가설 2-1	자치경찰제 도입 전·후를 비교할 때 생활안전경찰의 업무량이 증가된 것으로 인식할 것이다.	기각
2-2	자치경찰제 도입 전·후를 비교할 때 생활안전경찰의 업무량 증가는 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.	기각
가설 3-1	생활안전경찰관은 자치경찰제 도입 전·후를 비교할 때 조직 내 수평적 커뮤니케이션이 악화된 것으로 인식할 것이다.	채택
3-2	자치경찰제 도입 전·후를 비교할 때 조직 내 수평적 커뮤니케이션 악화는 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 4-1	생활안전경찰관은 자치경찰제 도입 전·후를 비교할 때 생활안전경찰에 대한 인정이 저하된 것으로 인식할 것이다.	채택
4-2	자치경찰제 도입 전·후를 비교할 때 생활안전경찰에 대한 인정의 저하는 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 5-1	자치경찰제 도입 전·후를 비교할 때 생활안전경찰관에 대한 적절한 수준의 금전적 보상이 감소된 것으로 인식할 것이다.	채택
5-2	자치경찰제 도입 전·후를 비교할 때 생활안전경찰관에 대한 적절한 수준의 금전적 보상 감소는 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 6-1	자치경찰제 도입 전·후를 비교할 때 생활안전경찰관의 승진 가능성이 낮아진 것으로 인식할 것이다.	채택
6-2	자치경찰제 도입 전·후를 비교할 때 생활안전경찰관의 승진 가능성 저하는 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.	채택

Ⅵ. 결론 및 제언

6.1 연구결과의 요약

본 연구는 2021년 1월 1일 전국적으로 시행된 자치경찰제가 경찰조직 특히 생활안전경찰에 어떠한 변화를 가져왔으며, 이러한 변화가 생활안전경찰관의 직무만족에 어떠한 영향을 주었는지를 연구하여 생활안전경찰관의 직무만족도 향상과 경찰 발전을 위한 정책적 제언을 하고자 진행하였다.

국내외 문헌 연구와 선행연구 검토, 경찰 내부망 및 인터넷 언론 기사 등을 통해 자치경찰제 도입에 따른 변화를 파악하여 이를 토대로 연구모형과 가설을 설정하였다. 실증분석을 위하여 설문지를 작성하여 온라인 설문조사 방식으로 배포, 304명의 설문 응답을 회수하여 이 중 일부 문항에 대하여 답변이 빠지는 등 부실한 7명의 설문 응답을 제외하고 297명의 설문 응답을 분석에 사용하였다. 자료분석은 통계프로그램 R을 활용하였다.

가설검증 결과는 다음과 같다.

첫째, 생활안전경찰의 변화에 대한 인식을 과업중요성, 업무량, 조직내 수평적 커뮤니케이션, 인정, 금전적 보상, 승진 가능성 등 6개의 요인으로 나누어 분석한 결과, 업무량을 제외한 모든 요인에서 자치경찰제 실시 전과 후에 있어서 큰 차이를 보이는 것을 확인하였다. 즉, 생활안전경찰관은 자치경찰제 도입 전과 비교할 때 도입 후 생활안전경찰의 과업중요성이 저하된 것으로, 조직 내 수평적 커뮤니케이션이 악화된 것으로, 동료, 상관, 관련부서 등으로 부터 덜 인정받게 된 것으로, 적절한 금전적 보상이 감소한 것으로, 승진 가능성이 저하된 것으로 인식하는 것으로 나타났다. 그러나 생활안전경찰관이 ‘자치경찰제 도입 전과 비교할 때 도입 후 생활안전경찰의 업무량이 증가한 것으로 인식하였는지’에 대하여는 통계적으로 유의미한 결과가 나타나지 않았다.

둘째, 자치경찰제 도입에 따른 생활안전경찰의 변화가 생활안전경찰관의 직무만족의 변화에 미치는 영향을 6개 요인으로 나누어 분석한 결과 ‘업무량’을

제외한 모든 요인에서 유의미하게 영향을 미치는 것을 확인하였다. 즉, 자치경찰제 도입 전·후를 비교할 때 ① 생활안전경찰의 과업중요성 저하는 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 부(-)의 영향을 미치는 것으로, ② 조직 내 수평적 커뮤니케이션 악화는 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 부(-)의 영향을 미치는 것으로, ③ 생활안전경찰에 대한 인정의 저하는 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 부(-)의 영향을 미치는 것으로, ④ 생활안전경찰관에 대한 적절한 금전적 보상의 감소는 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 부(-)의 영향을 미치는 것으로, ⑤ 생활안전경찰의 승진 가능성 저하는 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 ‘자치경찰제 도입 전·후를 비교할 때 생활안전경찰의 업무량 증가는 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 부(-)의 영향을 미치는지’에 대하여는 통계적으로 유의미한 결과가 나타나지 않았다.

생활안전경찰관의 직무만족도가 낮아진 것으로 나타났다.

자치경찰제 도입 전에도 생활안전경찰관의 직무만족도는 리커트점수 평균이 3.37로 높지 않은 수준이었는데, 자치경찰제 도입 후 3.13로 더 낮아진 것이다.

앞서 언급한 바와 같이 경찰관의 직무만족도는 개인의 성취감과 근무 의욕뿐만 아니라 경찰조직의 성과, 목표 달성, 국민의 만족에도 영향을 주는 중요한 요소이다. 특히, 생활안전경찰관은 국민들의 가까이에서 범죄예방을 책임지고 있는 공무원들이다. 과연 범죄피해를 당하고 범인을 검거한다 하여도 이미 당한 범죄피해를 회복할 수는 없는 것 아닌가. 이에 생활안전경찰의 중요성이 있다. 세월이 경과함에 따라 생활안전경찰관의 직무만족도가 더욱 낮아질 것으로 우려된다. 우수한 인재가 생활안전경찰에서 떠나지 않도록, 우수한 인재들이 생활안전경찰로 유입되어 국민의 생활안전을 뒷받침할 수 있도록 늦기 전에 생활안전경찰관의 직무만족을 향상시키기 위한 각별한 노력이 요구된다.

본 연구에서는 자치경찰제 도입에 따른 변화로 생활안전경찰관의 직무만족에 영향을 미칠 6개의 요인을 설정하여 분석한 결과 업무량을 제외하고 나머지 요인들은 모두 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것을 확인하였다. 이러한 분석 결과가 정책적 차원의 노력을 기울이는 데에 도움이 될 것이다.

6.2 이론적 시사점

본 연구의 이론적 시사점은 다음과 같다.

첫째, 자치경찰제 도입에 따른 변화가 경찰관의 직무만족에 미치는 영향을 최초로 실증적으로 연구했다는 점에서 이론적 의미가 있다. 선행연구를 살펴본 바, 새로운 행정제도 도입에 따른 변화가 관계공무원의 직무만족에 미치는 영향을 실증적으로 연구한 논문은 드물었는데, 새로운 행정제도 도입에 따른 다양한 변화를 포착해내야 할 뿐만 아니라 그러한 변화 중에서 관계공무원에 대한 직무만족 영향요인을 찾아내어 관계공무원의 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지를 조사하여 결과를 분석해내는 지난한 과정을 거쳐야 하기 때문으로 보인다. 본 연구에서는 자치경찰제라는 국민에게 큰 영향을 주는 행정제도의 새로운 도입에 따른 변화 중 생활안전경찰관의 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 과업중요성의 감소, 업무량의 증가, 조직 내 수평적 커뮤니케이션 악화, 생활안전경찰관에 대한 인정의 저하, 적절한 금전적 보상의 감소, 승진가능성의 감소 등 6개의 요인을 설정하여 실증분석함으로써 이론적 토대를 마련하였다.

둘째, 생활안전경찰관에 한정하여 직무만족 영향요인을 조사한 최초의 연구라는 점에서 이론적으로 의미가 있다. 선행연구 검토를 통해서 살펴본 바, 수사경찰, 교통경찰, 경비경찰, 기동대 경찰, 정보경찰, 외사경찰, 관광경찰, 지구대·파출소에 근무하는 지역경찰 등 경찰조직의 다양한 기능에 근무하는 경찰관에 대하여 직무만족 영향요인을 연구하였음을 확인하였다. 유독 생활안전경찰관에 대한 직무만족 영향요인을 조사한 연구는 찾아보기 어려웠는데, 이는 생활안전경찰이 종래 지구대·파출소를 운영·관리하는 기능이어서 지역경찰과 동일시되어 따로 연구할 필요를 못 느낀 것이 아닌가 여겨진다. 그러나 자치경찰제 도입 전에도 엄연히 생활안전경찰은 직제상 지구대·파출소와는 다른 조직이었으며, 특히 자치경찰제가 도입되어 지구대·파출소와 완전히 분리된 현시점에서 생활안전경찰관만을 대상으로 직무만족 영향요인을 확인하였다는 점에서 이론적 의미가 있다. 본 연구를 토대로 생활안전경찰관의 직무만족에 대한 연구모델이 발전될 것으로 기대한다.

셋째, 자치경찰제 도입 전·후를 비교할 때 도입 후 생활안전경찰관의 직무만족도가 낮아진 것을 실증적으로 분석하여 확인했다는 점에서 의미가 있다. 자치경찰제 도입에 따른 변화가 생활안전경찰관의 직무만족에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타난 것이다. 본 연구에서 조사된 결과는 향후 생활안전경찰관의 직무만족도 향상을 위한 관리적 방안의 근거로 활용될 수 있다는 점에서 의미가 있다.

넷째, 자치경찰제 도입 전과 비교할 때 도입 후 생활안전경찰의 변화에 대한 생활안전경찰관의 인식을 실증적으로 분석했다는 점에서 의미가 있다. 즉, 생활안전경찰의 변화에 대한 인식을 과업중요성, 업무량, 조직 내 수평적 커뮤니케이션, 인정, 금전적 보상, 승진 가능성 등 6개의 요인으로 나누어 분석한 결과, 업무량을 제외한 모든 요인에서 자치경찰제 실시 전·후 차이가 있음을 확인하였다.

다섯째, 생활안전경찰의 변화는 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 영향을 미치는 선행변수임을 확인하였다. 즉, 생활안전경찰의 과업중요성 저하, 조직 내 수평적 커뮤니케이션 악화, 생활안전경찰에 대한 인정의 저하, 생활안전경찰관에 대한 적절한 금전적 보상의 감소, 그리고 생활안전경찰관의 승진 가능성 저하는 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 과업중요성, 조직 내 수평적 커뮤니케이션, 인정, 금전적 보상, 승진 등은 선행연구에서 직무만족에 영향을 미치는 요인으로서 다수의 연구 결과가 있는데, 본 연구에서도 생활안전경찰관의 직무만족에 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 하지만, 업무량 증가는 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 유의미하게 영향이 나타나지 않았는데, 자치경찰제 도입 전과 비교할 때 도입 후 생활안전경찰의 업무량 증가 폭이 크지 않은 것으로 해석할 수 있다. 이상의 연구 결과는 생활안전경찰관의 직무만족도 향상과 경찰조직 발전을 위한 정책 추진의 근거로서 적지 않은 의미가 있다.

6.3 정책적 제언

본 연구에서 자치경찰제 도입에 따른 생활안전경찰의 변화가 생활안전경찰관의 직무만족 변화에 미치는 영향을 조사한 결과, 자치경찰제 도입 전에 비해 도입 후 생활안전경찰관의 직무만족도는 낮아졌으며, 유의미하게 영향을 미치는 요인은 과업중요성, 조직 내 수평적 커뮤니케이션, 인정, 금전적 보상, 승진 가능성으로 나타났다. 생활안전경찰관은 과업중요성이 낮아진 것으로, 수평적 커뮤니케이션이 원활하지 않게 된 것으로, 인정을 덜 받게 된 것으로, 적절한 금전적 보상이 감소된 것으로, 승진 가능성이 줄어든 것으로 인식하는 것으로 나타났고, 이러한 인식이 직무만족도가 낮아지는 데에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이러한 연구 결과를 토대로 다음과 같이 정책적 제언을 하고자 한다.

6.3.1 경찰의 지역사회 범죄예방 기능 정립

본 연구는 ‘5.2 생활안전경찰의 변화에 대한 인식’에서 위와 같은 결과가 나타난 것은 ‘지구대·파출소 운영·관리 업무’를 생활안전경찰에서 112치안종합상황실로 이관함에 따른 영향이라고 분석하였다. 즉, ‘지구대·파출소 운영·관리 업무’ 이관은 생활안전경찰관이 과업중요성이 낮아진 것으로, 조직 내 수평적 커뮤니케이션이 원활하지 않게 된 것으로, 인정을 덜 받게 된 것으로, 적절한 금전적 보상이 감소된 것으로, 승진 가능성이 줄어든 것으로 인식하는 것으로 나타나는 데에 원인인 것으로 분석하였다. 또한 이러한 직무만족 영향요인으로서 생활안전경찰의 변화가 생활안전경찰관의 직무만족도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

2021년 1월 1일 전국적으로 시행된 자치경찰제는 커다란 제도 변화이다. 새로운 행정제도는 그 안에 국민과 관계자들에게 많은 영향을 미치는 정책들을 담고 있다. 새로운 행정제도가 성공적으로 정착하기 위해서는 시행하면서 부작용이 커진다면 제도 안에 포함되어있는 정책 자체를 융통성 있게 수정하고 보완하는 것이 옳다. 이러한 견지에서 본 연구는 자치경찰제를 도입하면서

시행한 ‘지구대·파출소 운영·관리 업무 이관’ 정책을 살펴보았다.

자치경찰제 도입으로 지구대·파출소 운영·관리 업무가 생활안전경찰에서 112치안종합상황실로 이관됨에 따라 지구대·파출소의 2대 업무라고 할 수 있는 ‘지역사회 범죄예방’과 ‘112신고 초동대응’에 대한 지도·감독 업무 중 ‘112신고 초동대응’은 112치안종합상황실로 확실하게 이관되었다. 112치안종합상황실로 지구대·파출소의 112신고 초동대응에 대한 지도·감독 업무가 이관된 이후 지구대·파출소에서의 112신고 초동대응이 어떻게 이루어지고 있는지 등에 대하여는 별도의 연구가 있어야 할 것으로 보인다.⁴⁴⁾

본 연구는 ‘범죄예방업무’에 초점을 맞춰 제안하고자 한다.

‘범죄예방업무에 대하여 자치경찰제 도입 전과 비교할 때 우려하지 않아도 되는가’ 하는 문제에 대하여 의문을 제기하고자 한다. 뉴시스의 2022년 10월 10일자 보도를 보면, 경찰청의 ‘2022년 3분기 범죄 발생 및 검거 현황’ 자료를 인용 올 해 7~9월 살인, 강도, 강간·강제추행, 방화 등 강력범죄가 총 6,920건으로 집계되어 1년 전인 지난해 3분기 발생 건수 6,335건에 비교해 9.2% 증가하였다고 보도하였다(뉴시스, 2022.10.10). 또한, 올 해 3분기 발생한 총 범죄는 37만 6,372건으로 지난해 같은 기간 37만 89건보다 6,283건 증가하였는데, 구체적으로 살펴보면 살인은 지난해 3분기 168건에서 189건으로, 강도는 144건에서 147건으로, 강간·강제추행은 5,774건에서 6,303건으로, 방화는 249건에서 281건으로, 절도범죄는 4만 3,804건에서 4만 6,672건으로 각각 증가하였다(뉴시스, 2022.10.10). 이처럼 범죄 발생이 전년도에 비해 증가한 것은 최근 지속적으로 전년도에 비해 감소를 거듭해온 범죄 발생추세에 비춰볼 때 이례적인 현상이다. 2022년 3분기의 범죄 발생이 예년과 달리 전년도 같은 기간에 비해 증가한 원인에 대하여는 별도의 분석이 필요한 현상이지만 분명한 것은 범죄예방 전선(戰線)에 빨간불이 켜졌다는 사실이다.

범죄예방업무는 범행이 이루어지고 있는 등 급박한 순간의 112신고 초동대응이나 강력사건 범인 검거를 위한 수사 등 다른 업무와 업무특성이 달라 업무의 ‘경중완급(輕重緩急)’을 기준으로 볼 때 ‘덜 시급하지만 중(重)한’ 업무

44) 2022년 10월 29일 서울특별시 용산구에서 발생한 ‘이태원 핼러윈 참사’(조선일보, 2022.11.1)로 인하여 경찰의 112신고 대응에 대한 종합적인 검토와 연구가 필요하게 되었다.

이며, 그 효과는 단기적·중기적·장기적이다. 범죄예방 효과가 눈에 덜 띄고 덜 시급하다고 하여 방치할 경우 그 결과는 이 사회에 치명적일 수 있다. 자치경찰제 도입에 따라 ‘지구대·파출소 운영·관리 업무’를 생활안전경찰로부터 112 치안종합상황실로 이관한 결과로 인해서 세계 최고수준의 지역사회 치안을 보이고 있는 현재의 수준에서 점차 ‘범죄불안감 때문에 밤거리에 나갈 수 없는’ 일부 선진국과 같은 지역사회 치안 수준으로 악화되지 않을까 우려된다. 그 이유는 앞서 기술한 바와 같이 자치경찰제를 도입하면서 지구대·파출소에 대한 운영·관리 업무가 생활안전경찰에서 112치안종합상황실로 이관되면서 ‘범죄예방업무’는 생활안전경찰의 사무로 분장되어 있어 112치안종합상황실로 확실하게 이관되지 않고 모호하게 남아있기 때문이다. 결과적으로 지구대·파출소의 2대 업무 중 ‘112신고 초동대응’은 112치안종합상황실의 업무로 이관되었고, 지역경찰의 조치들에 대하여 112치안종합상황실에서 지도·감독을 하고 있으나, ‘범죄예방업무’는 생활안전경찰에 남게 되었고 지역경찰의 조치들에 대하여 생활안전의 부서장이 지도·감독할 수 없게 됨으로써 자치경찰제 도입 전과 크게 다르게 지도·감독 기능의 공백이 발생하게 되었다. 이처럼 허점이 노출되어 있는 ‘범죄예방업무’의 추진체계를 방치할 경우 단기적·중기적·장기적으로 심각한 결과를 초래할 것으로 우려된다.

지구대·파출소에 대한 운영·관리 업무가 생활안전경찰에서 112치안종합상황실로 이관됨으로써 범죄예방업무의 중추조직⁴⁵⁾ 이분화(二分化)의 결과가 초래되었다. 자치경찰제 도입 전에 경찰의 지역사회 범죄예방 기능은 생활안전경찰과 지구대·파출소의 지역경찰이 함께 중추적 역할을 수행하였다. 즉, 생활안전경찰이 정책을 수립하고 지구대·파출소에서 집행해온 것이다. 지구대·파출소에 대한 운영·관리 업무가 112치안종합상황실로 이관됨에 따라 지역사회

45) 사회의 발전과 변화에 따라 범죄 양상이 바뀌고 그에 따라 범죄예방업무를 수행하는 경찰의 부서 간 역할도 변화해오고 있다. 우리나라에서 농업사회·산업사회이던 때에는 파출소·지서(즉, 지역경찰)의 순찰활동을 통해서 경찰 범죄예방활동의 거의 대부분을 수행하였으나, 정보화사회로 이행된 현재 사이버범죄는 사이버수사경찰이 인터넷 상을 순찰하고 있으며, 보이스피싱 등 금융범죄는 수사경찰이 금융기관 등과 협조하여 예방활동을 수행하고 있고, 가정폭력·아동학대·학교폭력·스토킹 범죄는 여성청소년경찰이 범죄예방업무를 수행하고 있다. 그럼에도 지구대·파출소에 근무하는 지역경찰이 현실세계인 지역사회에서 어두운 곳, 불안한 곳, 무질서한 곳 등 곳곳을 순찰하며 범죄를 비롯한 주민들의 제반 치안 문제를 발견·해결하는 ‘순찰’ 등 지역사회 범죄예방활동은 여전히 경찰의 중추적 범죄예방활동이다.

범죄예방 기능이 분리되어 효과적으로 작동하기 어려운 구조가 되었다. 이에 따른 문제는 자못 심각해지고 있다. 앞서 기술한 과업중요성에 대한 개방형 설문 문항에서도 “지역경찰 소속이 112로 변경되면서 생활안전 기능과의 업무 경계가 모호하고, 특히 본서 생활안전계에 대한 평가절하로 사기 저하 요인이 되고 있어 대책이 요구됨”, “지역관서에서 해야할 업무는 112관리팀에서 담당해야(탄력순찰, 지역안전순찰)”, “지역경찰 업무가 112로 넘어갔음에도 지역경찰이 하는 업무를 생안 기능에서 처리하고 있어 경찰청 단위의 조정 필요(탄력순찰 등)” 등 답변이 제시되고 있는 바와 같이, 전통적으로 지역사회 범죄예방활동의 상징이라고 할 수 있는 ‘순찰’이 생활안전경찰의 업무가 아니라는 인식이 퍼지고 있으며, 한편 지구대·파출소에 근무하는 지역경찰 중에는 ‘112신고 초동 대응을 잘하면 되지 순찰 등 범죄예방업무는 지역경찰의 업무가 아니니 정책을 수립하는 생활안전경찰에서 직접 수행해야 한다’는 인식이 일부에서 확산되고 있다. 자치경찰제 도입 후 생활안전경찰이 지역사회에 대한 탄력순찰을 비롯한 범죄예방 정책을 수립하여 112치안종합상황실의 협조를 받아 지구대·파출소 지역경찰로 하여금 수행토록 하고 있으나 지역경찰에 대한 지도·감독권이 없으므로 그 집행력에 있어서 자치경찰제 도입 전과 현저한 차이를 보일 수밖에 없다. 이러한 ‘범죄예방업무의 중추조직 이분화(二分化)’ 문제를 바로잡아야 한다.

위와 같은 ‘범죄예방업무의 중추조직 이분화(二分化)’ 문제를 바로 잡아 경찰의 지역사회 범죄예방 기능을 정립하는 것이 범죄로부터 국민을 보호하는 민생치안의 기반을 확고히 하는 길이다. 그리고, 경찰 내부적으로는 자치경찰제 도입 이후 생활안전경찰의 과업중요성 저하, 조직 내 수평적 커뮤니케이션 악화, 인정의 저하, 적절한 보상의 감소, 승진 가능성의 저하 등으로 인한 생활안전경찰관의 직무만족 저하 문제를 개선하는 길이다. 이를 위한 몇 가지 정책 방안을 다음과 같이 제시한다.

1안) 생활안전경찰로 ‘지구대·파출소 운영·관리 업무’를 환원

‘지구대·파출소 운영·관리 업무’를 자치경찰제 도입 전의 상태로 생활안전경

찰에 환원하는 방안이다. 가장 확실하고도 부작용이 없는 방안이다. 이렇게 하면 순찰 등 지역사회 범죄예방 활동과 112신고 초동대응 등 지구대·파출소에서 수행하는 모든 업무가 자치경찰제 도입 전과 같이 생활안전경찰의 지도·감독에 속하게 되고, 지휘체계도 시·도경찰청 자치경찰부 생활안전과 - 경찰서 생활안전과 - 지구대·파출소로 환원되게 된다. 본 연구에서는 순찰로 상징되는 지역사회 범죄예방업무는 지구대·파출소에 근무하는 지역경찰의 가장 중요하면서도 다른 경찰관들로는 대체하기 어려운 본연의 업무이므로 지역경찰이 범죄예방업무를 충실하고도 효과적으로 수행할 수 있도록 ‘지구대·파출소 운영·관리 업무’를 생활안전경찰로 환원하는 정책을 최우선적으로 고려해야 한다고 본다.

2안) 생활안전경찰이 범죄예방의 집행기능을 직접 수행

생활안전경찰관이 직접 범죄예방활동을 수행하고, 지구대·파출소의 지역경찰은 112신고 초동대응 등 나머지 업무에 전념토록 하는 방안이다. 사무분장을 개편함에 있어서 지역사회 범죄예방활동의 핵심적 수단이라고 할 수 있는 순찰업무 중 범죄예방활동을 지역경찰로부터 생활안전경찰로 이관하여 직접 집행기능을 수행토록 하는 것이다. 이러한 방식은 생소한 것이 아니며 오히려 경찰의 업무추진체계 상 일반적인 것이다. 경찰의 기능 중 순수 지원기능 및 지휘 기능만을 수행하는 경무·홍보·감사 및 112치안종합상황실을 제외하고, 수사·형사·사이버, 안보수사·경비·정보·외사·여청·교통 등 모든 기능은 직접 집행기능을 수행하며, 이들이 지구대·파출소의 지역경찰을 제외하고 볼 때 경찰인력의 대부분을 차지하고 있다. 예를 들어, 수사부서에 근무하는 경찰관 중에는 수사기획 등 행정업무를 수행하는 경찰관도 있지만 대부분 고소·고발사건 처리 등 사건수사업무를 하고 있으며, 형사부서에 근무하는 경찰관은 대부분 강력사건 해결 등 직접집행 업무에 종사하며, 교통부서에 근무하는 경찰관 중에는 교통행정을 수행하는 경찰관도 있지만 대부분 교통사고조사, 교통법규 위반 단속 등 집행업무를 직접 수행하고 있다. 이와 같이 볼 때 생활안전경찰만이 정책기능은 생활안전부서에서, 그 집행은 지구대·파출소의 지역경찰이

수행하도록 구조화되어 있는 것이고, 이제 개선의 필요성이 있다. 실현방안으로는 현재 지구대·파출소에 소속되어 있는 5만여 명의 지역경찰 정원 중 20%에 해당하는 1만여 명의 정원을 전국 각 경찰서의 생활안전과로 이관하고, 이 1만여 명의 경찰관들을 경찰서 생활안전과 (가칭)범죄예방팀의 지역안전경찰관(CSO)⁴⁶⁾으로 임명하여 주·야간 순찰을 하면서 범죄예방, 주민여론 및 범죄정보 수집, 경찰방문 및 방법진단 등 범죄예방업무에 전념토록 하는 것이다. 경찰서 생활안전과장은 (가칭)범죄예방팀을 직접 운영하며 이들이 근무일에 경찰서로 출근하여 근무지침을 받고 근무지에 입장하도록 한다. 이렇게 하면, 생활안전경찰은 정책을 수립하여 지역안전경찰관(CSO), 범죄예방진단팀(CPO) 등을 통해 직접 집행하면서 생활안전협의회, 자율방범대 등 민간 봉사자들과 함께 긴밀한 협력으로 지역사회에 깊숙이 들어가 효과적인 범죄예방활동을 전개하여 제반 치안 문제를 해결함으로써 국민 안전도를 높이는 역할을 충실히 수행할 수 있으며, 전문부서로의 정체성을 확고히 갖고 역량을 특화·발전시키면서 생활안전경찰관의 직무만족도 향상을 도모할 수 있다.

3안) 생활안전경찰에 범죄예방업무 감독권을 부여

지구대·파출소 운영·관리 업무 이관에 따라 112치안종합상황실에서 관장하고 있는 ‘지역경찰 업무계획, 조정 및 지도·감독’ 사무 중 범죄예방업무와 관련해서는 생활안전경찰로 이관하는 방안이다. 즉, ‘범죄예방 업무계획, 조정 및 지도·감독’ 사무를 ‘지역경찰 업무계획, 조정 및 지도·감독’ 사무에서 분리해내어 생활안전경찰로 이관시켜 규정에 반영함으로써 ‘범죄예방업무’에 한하여 생활안전경찰이 지구대·파출소의 지역경찰을 지도·감독하도록 하는 방안이다. 감독권의 일환인 지구대·파출소 소속 지역경찰에 대한 근무성적평정 및 심사승진 추천은 경찰서의 경우 112치안종합상황실장으로 하여금 생활안전과장의 의견을 들어 반영하도록 규정하면 될 것이다.

지구대·파출소 운영·관리 업무 중 ‘범죄예방 업무계획, 조정 및 지도·감독’

46) 현재 지구대·파출소의 각 근무팀별로 약간 명을 지역안전경찰관(CSO)으로 두고 도보순찰 및 범죄예방진단을 할 수 있도록 하고는 있으나 대부분 다른 지역경찰업무와 병행하고 있어 112신고에 대한 초동대응이 이들의 주요 업무라고 할 수 있다.

사무를 생활안전경찰이 분장하게 된다면, 현행 지역경찰의 조직 및 운영에 관한 규칙(경찰청 예규)을 기준으로 할 때 ‘순찰근무⁴⁷⁾’를 지정받은 지역경찰이 수행해야 할 업무 중 범죄예방 활동, 주민여론 및 범죄정보 수집, 경찰방문 및 방법진단을 지도·감독하는 것으로 분장하면 된다. 이렇게 하면 범죄예방업무를 수행하는 지휘체계가 함께 바로잡혀 민생치안의 기반을 확고히 할 수 있으며, 생활안전경찰의 부서에 근무하는 생활안전경찰관에게는 업무수행체계가 정립되는 것이다.

4안) 범죄예방업무를 112치안종합상황실로 이관

현재 생활안전경찰의 사무로 되어 있는 ‘범죄예방업무’를 112치안종합상황실로 이관하여 명확하게 명문화하고, 생활안전경찰의 사무에서는 삭제하는 방안이다.⁴⁸⁾ 이렇게 하면 112치안종합상황실은 범죄예방업무와 지구대·파출소의 112신고 초동대응에 대한 지도·감독 업무를 함께 관장하게 되므로 자치경찰제 도입 전 생활안전경찰의 역할 중 상당부분을 이관받게 되는 것이고, 생활안전경찰은 남아있는 생활질서업무를 중심으로 업무를 수행하게 되는 것이다. 이 방안 역시 자치경찰제 도입 후 생활안전경찰과 112치안종합상황실 사이에 모호하게 남아있는 범죄예방업무에 대한 사무분장을 확실하게 정리하는 효과

47) 지역경찰의 조직 및 운영에 관한 규칙(경찰청 예규)

제25조(순찰근무) ① 순찰근무는 그 수단에 따라 112순찰, 방범오토바이 순찰, 자전거 순찰 및 도보순찰 등으로 구분한다.

② 112 순찰근무 및 야간 순찰근무는 반드시 2인 이상 합동으로 지정하여야 한다.

③ 순찰근무를 지정받은 지역경찰은 지정된 근무구역에서 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 주민여론 및 범죄정보 수집
2. 각종 사건사고 발생 시 초동조치 및 보고, 전파
3. 범죄예방 및 위험발생 방지 활동
4. 범법자의 단속 및 검거
5. 경찰방문 및 방법진단
6. 통행인 및 차량에 대한 검문검색 등

48) 서울경찰청과 경찰서의 조직 및 사무분장 규칙(훈령) 상 범죄예방업무

제50조(생활안전과) 생활안전과장은 다음 사무를 분장한다.

1. 범죄예방업무

- 가. 범죄예방·진단 및 셉테드(CPTED)에 관한 사항
- 나. 협력방법 업무에 관한 사항
- 다. 경비업 관련 지도점검
- 라. CCTV통합관제센터에 관한 사항

가 있다.⁴⁹⁾ 범죄예방업무가 생활안전경찰의 사무분장에서 없어지게 되므로 그 간 범죄예방업무로 인하여 역량을 온전히 집중하지 못해왔던 정신질환자·주취자 등에 대한 보호조치, 풍속·성매매사범에 대한 지도·단속, 사행행위 지도단속, 총포·도검·화약류·전자총격기 등의 지도·단속, 수렵총기 안전관리, 불법무기류 색출단속 등 생활질서 업무를 중심으로 전문부서로서의 역량을 특화하고 발전시킴으로써 국민의 안전 수준을 높이는 한편 생활안전경찰의 사기진작을 도모할 수 있다. 다만, 이 방안은 112치안종합상황실의 업무가 과중하게 되어 우선 시급한 112신고 대응에 집중하게 되고(범죄예방업무는 업무의 ‘경중완급’으로 보면 중한 일이지만 112신고에 비하여 덜 시급한 업무라 할 수 있다), 이에 따라 범죄예방업무가 소홀하게 되어 단기적·중기적·장기적으로 치안상태가 악화될 우려가 있다.

6.3.2 생활안전경찰관의 직무만족 향상 추진

6.3.2.1 ‘기능별 심사승진 쿼터제’ 도입

경찰은 계급이 현시되는 조직이어서 경찰관들의 승진 욕구가 매우 높고, 승진에 대하여 예민하다. 자치경찰제 도입 후 처음 시행한 2022년 승진심사에서 총경승진을 비롯하여 생활안전경찰관들의 승진은 약세를 면치 못하였고,

49) 자치경찰제를 도입하면서 ‘지구대·파출소 관리·운영 업무’는 112치안종합상황실로 이관되었으나 범죄예방업무는 여전히 생활안전경찰의 주요업무로 되어 있어 사무분장 상 모호한 면이 생기게 되었다. 사무분장이 명확하지 않으면 업무추진 과정에서의 부서간 갈등, 업무 떠넘기기, 업무의 방치 등 문제가 발생될 수 있다. 112치안종합상황실로 이관된 지구대·파출소의 ‘지역경찰 업무’에 ‘범죄예방’이 포함되는 것은 명확하다. 지역경찰의 조직 및 운영에 관한 규칙(경찰청 예규)에 의하면, 지역경찰관서의 명칭은 “○○경찰서 ○○지구대(파출소)”로 하고, 지역경찰관서의 하부조직으로는 관리팀과 상시·교대근무로 근무하는 복수의 순찰팀을 두며, 지역경찰의 근무는 행정근무, 상황근무, 순찰근무, 경계근무, 대기근무, 기타근무로 규정되어 있다. 이 중 순찰 근무는 주민여론 및 범죄정보 수집, 각종 사건사고 발생 시 초동조치 및 보고, 전파, 범죄예방 및 위험발생 방지 활동, 범법자의 단속 및 검거, 경찰방문 및 방법진단, 통행인 및 차량에 대한 검문검색 등으로 규정되어 있다. 그런데 생활안전경찰의 주요업무로 ‘범죄예방업무’가 사무분장되어 있고 동시에 112종합상황실의 주요업무로도 ‘지역경찰 업무계획 조정 및 지도·감독’이 사무분장되어 있어서 범죄예방업무가 생활안전경찰과 112종합상황실의 사무로 동시에 규정되어 있는 것으로 해석할 수 있다.

결과적으로 직무만족도 하락으로 이어졌다. 이러한 추세가 앞으로도 계속된다면 유능하고 촉망받는 인재가 생활안전부서로 유입되기란 요원한 일이다. 생활안전경찰은 범죄예방을 통하여 국민의 생명과 재산을 보호하는 중요한 기능이다. 이러한 기능을 담당하고 있는 부서에 인재가 유입되지 않아 조직이 쇠퇴를 거듭한다면 그 결과는 참으로 우려스러운 것이다. 따라서 대안이 필요하고 이에 본 연구에서는 경찰의 ‘기능별 심사승진 쿼터제’를 제안한다.

경찰의 심사승진 쿼터제는 ‘쿼터제’라는 명칭만 사용하지 않고 있지 이미 부분적으로 시행하고 있는 제도이다. 즉, 매년 각급 경찰기관의 승진인사를 실시할 때 입직경로 순경출신, 여성경찰관, 지구대·파출소의 지역경찰 등에 대하여 일정 비율 이상의 승진T/O를 적용하고 있다. 이러한 관행을 제도화하여 ‘기능별 심사승진 쿼터제’를 도입하자는 것이다. 경찰에는 [표 3-2]에 나타나는 바와 같이 경무, 치안상황(112), 생활안전, 여성청소년, 교통, 경비, 정보, 수사, 형사, 외사, 안보, 대변인(홍보), 감사, 정보화, 지역경찰 등 많은 기능이 있다. 이러한 기능 중에 어느 한 기능 중요하지 않은 기능이 없다. 따라서, 생활안전을 비롯하여 경찰의 각 기능이 소외됨이 없이 고르게 승진할 수 있도록 기능별 심사승진 쿼터제를 도입하는 것은 경찰관들의 사기를 진작시키고 경찰조직의 발전을 도모할 수 있는 정책이라고 생각된다. 선행연구에서도 경찰승진은 조직구성원들의 직무만족에 큰 영향을 미치는 요인이며, 특히 분배공정성 요인의 영향이 큰 것으로 나타났다(이동영·김현정, 2013; 임창호, 2016; 정우열, 2018).

6.3.2.2 ‘범죄예방 정책평가회’ 연례화

“0점 치안”이라는 말은 경찰에서 오래전부터 회자된 유명한 말이다. 경찰은 업무를 제일 잘하면 0점이고, 그 이하부터는 모두 마이너스(-)라는 뜻이다. 국민의 생명과 재산을 위협하는 사건·사고가 발생하지 않도록 해야 하는 책임이 있으므로, 국민의 생명과 재산을 침해하는 사고·사건이 발생하지 않도록 예방을 잘하면 발생하지 않았기 때문에 경찰관들의 숨은 노고를 아무도 몰라 주므로 0점이지만, 발생한 순간부터 이미 마이너스(-)로 평가되며 이에 더하

여 주요 살인범 등 범인을 장시간 검거·해결하지 못하거나 무질서와 위험을 관리하지 못하면 큰 지탄의 대상이 된다는 뜻이다. 이 “0점 치안”이라는 말에 가장 들어맞는 경찰의 기능이 생활안전경찰이다. 생활안전경찰이 범죄예방 기능이기 때문이다.

살인, 강도 등 강력사건과 고소·고발사건을 담당하는 수사경찰기능, 집회시위를 비롯하여 눈에 보이는 무질서를 관리하는 경비경찰기능, 모든 활동이 눈에 띄는 교통경찰, 인사권자인 경찰관서장의 눈·귀·입이 되어주는 정보경찰과 홍보·감사기능 등 대부분의 경찰기능은 업무를 잘 수행하면 그 활동의 성과가 눈에 띈다. 이들 기능과는 대비되게 생활안전경찰은 가장 잘했을 때에는 예방이 잘 돼서 사고·사고가 발생하지 않은 상태가 되므로 그 활동의 성과가 전혀 눈에 띄지 않는다. 그러므로 생활안전경찰은 본질적으로 공적을 인정받기 어려운 기능이다. 2021년 승진인사에서 총경으로의 승진 10명 등 자치경찰제 도입 전에는 매년 생활안전경찰관 중에서 전체 총경 승진인원의 10% 정도를 차지해오던 것이, 자치경찰제 도입에 따른 변화로 ‘지구대·파출소에 대한 운영·관리 업무’가 112치안종합상황실로 이관된 2022년 승진인사에서는 1명의 생활안전경찰관만이 총경으로 승진된 것은 그 원인이 위와 같다고 해석할 수 있다.

‘가장 잘했을 때 가장 눈에 안 띄는’ 생활안전경찰의 성과를 눈에 띄게 드러내고, 생활안전경찰의 성과를 드러냄으로써 인정(recognition), 금전적 보상, 승진 등 보상을 받을 수 있도록 함으로써 생활안전경찰관의 직무만족도를 높임과 동시에, 경찰 범죄예방서비스의 양과 질을 지속적으로 높여 국민들의 치안만족도를 끌어올리는 견인차 역할을 하도록 경찰청 및 각 시·도경찰청이 주최하는 ‘범죄예방 정책평가회’를 도입하고 연례화할 것을 제안한다. 이렇게 한다면 범죄예방업무를 제대로 수행하고 있는지 평가함으로써 경찰의 책무성을 확보할 수 있고, 범죄예방정책의 운영 및 방향을 개선할 수 있다. 정책평가의 주요 목적이 책무성의 확보와 정책의 개선이기도 하다(이윤식, 2018). 범죄예방 정책평가회는 매년 각급 경찰관서별로 가을에 개최하되 경찰에서는 관서장을 비롯하여 각급 관계관들이 참여하고 학계를 비롯한 각계의 전문가들이 참여하면 될 것이다.

6.3.2.3 ‘범죄예방 업무협의체’ 구성·운영

자치경찰제 도입에 따른 변화로 생활안전경찰과 지구대·파출소의 지역경찰 간에 분리·이격화의 현상이 초래되면서 수평적 의사소통이 악화하고 있고 이에 따른 영향으로 생활안전경찰관의 직무만족도가 낮아졌다. 이제 생활안전경찰관은 자치경찰제 도입 전과 달리 범죄예방정책을 수립하기 위한 관내 사건·사고 등에 관한 자료수집을 지구대·파출소의 지역경찰로부터 원활히 수집하기 어려워져서 112치안종합상황실, 형사과 등으로부터 수집하는 경향이 높아지고 있다. 각 지역사회에 위치하며 주민들과 제일 가까이 있는 지구대·파출소에서 정책을 수립하기 위한 자료를 직접 획득하기 어려워졌다는 것은 생활안전경찰로서는 큰 손실이다. 게다가 112치안종합상황실로부터 받는 자료도 부서 간 업무협조 차원이므로 자치경찰제 도입 전 지구대·파출소로부터 직접 받는 것과는 양과 질에 있어서 차이가 다른 것이다. 범죄예방정책을 수립하여 집행하는 것도 112치안종합상황실의 협조를 받아 간접적으로 시행하는 것이다. 생활안전경찰의 지도·감독하에 지구대·파출소가 있었던 자치경찰제 도입 전에 비교할 때 그 집행력의 차이는 큰 것이다. 이와 같이 자치경찰제 도입 이후 생활안전경찰을 둘러싼 변화로 직무만족도가 낮아졌을 뿐만이 아니라 범죄예방업무의 집행력이 약화되고 있다고 판단된다.

위와 같은 문제를 해결하기 위하여 각급 경찰관서장⁵⁰⁾을 의장으로 하고, 생활안전을 비롯하여 112치안종합상황실, 수사(형사), 지구대·파출소의 관계관으로 구성된 ‘범죄예방 업무협의체’를 운영할 것을 제안한다.

현재도 각급 경찰관서장은 매주 일정한 시간에 관계관들을 소집하여 일일회의⁵¹⁾를 하고, 특별한 현안이 있을 때에는 수시회의를 하고 있으나 본 연구에서 제안하는 범죄예방 업무협의체는 그 목적과 개최 시기 및 주기가 다른 것이다. 범죄예방 업무협의체 회의는 회의 주제가 오직 범죄예방업무만을 위하여 개최하고, 참석범위도 일일회의와 달리 범죄예방 업무의 관계관만으로 하며, 회의 주기는 정기적으로 한다. 범죄예방 업무협의체의 구성 및 운영에 관한 사항은 각급 경찰관서별로 행정규칙을 만들어 시행하면 된다. 이렇게 하

50) 경찰청장, 시·도경찰청장, 경찰서장을 말한다.

51) 월요일 및 주중의 오전 이른 시간에 주로 하며 각 기능의 참모들이 참여한다.

면 각급 경찰관서장을 정점으로 조직커뮤니케이션이 원활하게 되고 범죄예방 활동의 집행력이 높아질 것이다.

6.4 연구의 한계 및 향후 연구과제

본 연구의 한계점을 밝히고 향후 연구과제를 제안하고자 한다.

첫째, 조사설계를 함에 있어서 본 연구는 진실험설계나 준실험설계를 할 수 없는 여건인 관계로 자치경찰제 도입 전후 변수에 대한 측정값을 산출하여 다중회귀분석을 통해 인과적 추론을 하였다. 자치경찰제 도입 전 직무만족도 등 변수에 대한 측정값은 자치경찰제 도입 전에 측정하여 산출하는 것이 바람직하였겠으나, 연구 절차상 2022년 7월 설문조사를 실시하면서 과거의 기억을 돌이켜 생각하여 답하도록 하였다.

둘째, 생활안전경찰과 밀접한 업무상 연관이 있어 자치경찰제 도입에 따른 변화의 영향을 함께 받는 지구대·파출소의 지역경찰, 112치안종합상황실 소속 경찰관들을 대상으로 한 후속연구가 필요하다.

셋째, 본 연구는 자치경찰제의 도입 초기, 자치경찰제의 도입을 가장 먼저 피부로 느끼는 경찰공무원(이중 생활안전경찰관)을 연구대상으로 하였는데, 앞으로는 자치경찰제 도입에 따른 변화가 국민의 치안만족에 미치는 영향에 관한 연구가 필요하다고 생각된다.

참 고 문 헌

1. 국내문헌

- 강성철·김판석·이종수·최근열·하태권. (2005). 『새 인사행정론』. 서울: 대영문화사
- 경찰청. (2021). 『2021경찰백서』.
- 경찰청. (2022). 『2021경찰통계연보』.
- 기광도·박정필. (2005). 경찰공무원의 직무만족 결정요인에 관한 분석. 『한국경찰연구』, 4(2), 107-129.
- 김구. (2006). 경찰공무원의 직무특성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 『한국행정연구』, 14(4), 39-70.
- 김도균. (2018). 조경분야 종사자들의 직무환경이 직무만족에 미치는 영향. 『한국조경학회지』, 46(1), 106-114.
- 김면중. (2019). “경찰공무원의 조직 커뮤니케이션이 직무만족도와 업무성장에 미치는 영향”. 인하대학교 대학원 박사학위논문
- 김서영·이규영·백선숙. (2013). 임상간호사의 직무특성 및 조직커뮤니케이션이 직무만족에 미치는 영향. 『보건과 사회과학』, 33, 135-160.
- 김연옥. (2021). “장애인 활동보조인의 직무특성이 직무만족에 미치는 영향: 심리적 임파워먼트의 조절효과를 중심으로”. 서울한영대학교 대학원 박사학위논문
- 김용근. (2015). 경찰공무원의 직무스트레스 요인별 직무만족도에 관한 연구. 『경찰학논총』, 10(1), 29-54.
- 김원기. (2011). “요양보호사 직무만족의 영향요인에 관한 연구: 경기도지역을 중심으로”. 건양대학교 대학원 박사학위논문
- 김재화. (2013). “지역경찰의 직무만족도에 관한 연구”. 한세대학교 대학원 박사학위논문
- 김종현·이건희. (2015). 근무시간이 직무만족도와 조직몰입도에 미치는 영향

- 성과급제 형태의 조절효과 중심으로 -. 『경영연구』, 30(4), 471-492.
- 김진성. (2013). “Y세대 종사원의 직무만족과 자아존중감에 대한 연구: 허즈버그의 동기·위생이론을 중심으로”. 경기대학교 관광전문대학원 박사학위논문.
- 김현정·이동영. (2016). 경찰 직무만족이 고객만족에 미치는 영향. 『한국치안행정논집』, 13(3), 93-116.
- 김현자·진승태·서희정. (2018). 태권도 지도자의 조직 커뮤니케이션과 직무만족 및 이직의도의 관계. 『대한무도학회지』, 20(4), 1-15.
- 김희숙. (2021). “광역과학수사 경찰관의 직무환경 및 직무특성이 직무만족에 미치는 영향: 전문가주의 조절효과 탐색”. 한성대학교 대학원 박사학위논문
- 나용찬·이희선. (2012). 경찰공무원의 직무만족 요인이 자기성취도와 경찰 서비스 정신에 미치는 영향. 『한국경찰학회보』, 14(5), 55-83.
- 남궁근. (2021). 『행정조사방법론』. 경기: 법문사
- 남선이. (2006). “사회복지생활시설 종사자의 직무만족에 대한 자기조절 모형”. 대전대학교 대학원 박사학위논문
- 남선이, 남승규, 남미애. (2006). 사회복지생활시설 종사자의 자기효능감과 요인별 직무만족이 전반적 직무만족에 미치는 영향. 『한국사회복지학』, 58(3), 195-221.
- 모종화. (2010). “리더십과 커뮤니케이션이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구”. 용인대학교 대학원 박사학위논문.
- 박비룡·이수영. (2013). 교대 근무자와 비교대 근무자의 직무만족 영향요인에 관한 연구: 경찰공무원을 중심으로. 『한국인사행정학회보』, 12(1), 245-272.
- 박선영. (2013). 경찰내부고객 만족도가 근무성과에 미치는 영향. 『한국공안행정학회보』, 22(1), 127-154.
- 박종구·박기선. (2011). 외사경찰의 직무만족과 직무성과 영향요인. 『한국경찰연구』, 10(1), 31-59.

- 박진이. (2017). 보육교사의 집단 자아 존중감, 근무시간이 직무만족도에 미치는 영향 : 기관의 사회적 지지와 보육환경의 조절효과. 유아교육연구, 37(5), 435-452.
- 배순정. (2020). “교원의 직무특성이 직무만족에 미치는 영향: 감정노동 매개효과 검증”. 서울벤처대학원대학교 박사학위논문
- 서규하. (1997). 경찰관의 직무만족에 관한 실태분석과 평가. 『한국공안행정학회보』, 6, 295-324.
- 송병일. (2016). 일선 경찰서 경제팀의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 박사학위논문, 한세대학교 대학원.
- 신승균. (2009). 경찰공무원의 직무만족 영향요인에 관한 연구. 『한국콘텐츠학회 논문지』, 9(12), 314-321.
- 신성원. (2015). 경찰관서 규모가 직무만족 및 이직 의도에 미치는 영향. 『한국콘텐츠학회논문지』, 15(2), 233-241.
- 신현기. (2012). 『경찰학사전』. 서울: 법문사.
- 신현기. (2017). 『자치경찰론』. 서울: 진영사.
- 우미옥·박선이. (2017). 헤어미용업 종사자의 조직커뮤니케이션과 직무만족의 관계에서 개인특성의 조절효과. 『한국응용과학기술학회지』, 34(4), 1004-1016.
- 윤병훈·송봉규. (2014). 경찰공무원의 일과 삶의 균형(Work-Life Balance)에 대한 인식이 직무만족에 미치는 영향-내재적 동기의 매개효과-. 『한국경찰연구』, 13(1), 91-116.
- 윤희미. (1991). 사회복지 전문요원의 직무만족, 이직의도, Burnout에 관한 연구. 『한국사회복지학』, 18, 83-116
- 윤희연. (2015). “경찰관의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”. 한세대학교 대학원 박사학위논문.
- 이경우. (2001). 정신장애인시설 종사자의 직무환경에 따른 직무만족에 관한 연구. 『산정논총』, 2, 369-407.
- 이광자. (2006). 임상현장의 커뮤니케이션 문제점과 개선방안에 관한 연구. 『의료커뮤니케이션』, 1(1), 33-45.

- 이동규외 14인. (2022). 『자치경찰의 새로운 이해』. 서울: 박영사.
- 이동영·김현정. (2013). 경찰관 개인적 특성과 직무만족 간의 관계에 관한 연구. 『한국경찰연구』, 12(1), 171-196.
- 이봉행. (2002). “경찰조직내 커뮤니케이션이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구”. 동국대학교 대학원 박사학위논문
- 이승철. (2014). 사회적 평판이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향 - 경찰 공무원을 중심으로 -. 『한국자치행정학보』, 28(4), 469-492.
- 이오숙. (2019). “조직 내 커뮤니케이션이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구”. 한남대학교 대학원 박사학위논문.
- 이운식. (2018). 『정책평가론』. 서울: 대영문화사.
- 이정훈. (2011). 경찰조직 수준별 직무특성이 직무만족에 미치는 영향 - 경북 지방경찰청과 소속경찰서 구성원의 차이 분석. 『한국치안행정논집』, 7(4), 103-126.
- 이종수. (2013). 『새행정개혁론』. 경기: 대영문화사.
- 이희석. (2022). “교통경찰의 직무특성이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 직무만족의 매개효과를 중심으로”. 영남대학교 대학원 박사학위논문.
- 임창호. (2014). 경찰관 직무만족도의 결정요인에 관한 연구. 『한국경찰연구』, 13(3), 239-272.
- 임창호. (2016). 경찰관의 조직공정성 인식이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향: 경찰승진을 중심으로. 『한국경찰학회보』, 18(6), 55-88.
- 장인자. (2019). “직무환경과 보상체계가 요양보호사의 직무만족과 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향”. 경기대학교 대학원 박사학위논문.
- 전대성·최낙범. (2015). 경찰공무원의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향: 사회적 지지의 조절효과를 중심으로. 『사회과학연구』, 31(4), 1-22.
- 전봉우. (2017). “수사경찰의 직무만족도에 관한 연구: 수사경과제 실시 전·후 비교를 중심으로”. 경기대학교 대학원 박사학위논문.
- 정연대·김희숙. (2021). 탐색적 요인분석과 베타회귀 모형을 이용한경찰관 직무만족 결정요인에 관한 연구. 『한국경찰학회보』, 23(4), 1-30.

- 정우열. (2018). 경찰관의 승진 공정성 지각이 직무만족에 미치는 영향. 『경찰학논총』, 13(3), 107-135.
- 정철우·최낙범. (2014). 직무만족 요인이 조직몰입에 미치는 영향 : 경찰조직을 중심으로. 『한국경찰연구』, 13(2), 369-392.
- 조상현·박외병. (2008). 경찰공무원의 직무만족에 관한 연구: Herzberg의 동기·위생이론 검증, 『한국공안행정학회보』, 27(4), 357-380.
- 조진형·김강일. (2020). 112경찰의 직무스트레스가 직무태도 및 직무만족에 미치는 영향. 『한국경찰학회보』, 22(2), 201-220.
- 진계숙. (2012). “여성경찰관의 직무만족에 미치는 영향요인”. 계명대학교 대학원 박사학위논문.
- 진종순·김기형·조태준·임재진·김정인. (2016). 『조직행태론』. 경기: 대영문화사.
- 최응렬·하상균·김종길·조성택·송병호·박상진·박한국·신소영·염건웅. (2021). 『경찰학개론』, 경기: 대영문화사.
- 춘천경찰서. (2022). 조직구성도. <https://www.gwpolice.go.kr/cc/main/main.jsp>
- 한민경·김세령. (2020). 여성경찰관의 직무수행 중 불인정 경험 및 구조적 차별 경험이 조직만족에 미치는 영향. 『한국경찰연구』, 19(2), 169-196.

2. 국외문헌

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299.
- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2), 142-175.
- Brief, A. P. (1998). *Attitudes in and around organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Burke, R. J. (2003). Hospital restructuring, workload, and nursing staff satisfaction and work experiences. *The Health Care Manager*, 22(2), 99–107.
- Buzawa, E. S. (1984). Determining patrol officer satisfaction: The role of selected demographic and job-specific attitudes. *Criminology*, 22(1), 61–81
- Carlan, P. E. (2007). The search for job satisfaction: A survey of Alabama policing. *American Journal of Criminal Justice*, 32(1), 74–86.
- Clarke, N., & Mahadi, N. (2017). The significance of mutual recognition respect in mediating the relationships between trait emotional intelligence, affective commitment and job satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 105, 129–134.
- Dantzker, M. L., & Kubin, B. (1998). Job satisfaction: The gender perspective among police officers. *American Journal of Criminal Justice*, 23(1), 19–31.
- Davey, J. D., Obst, P. L., & Sheehan, M. C. (2001). Demographic and workplace characteristics which add to the prediction of stress and job satisfaction within the police workplace. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 16(1), 29–39.
- DeLey, W. W. (1984). American and Danish police “dropout” rates: Denmark's force as a case study in high job satisfaction, low stress, and low turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 25(1), 58–69.
- Dinibutun, S. R. (2012). Work motivation: Theoretical framework. *Journal on GSTF Business Review*, 1(4), 133–139.
- Ercikti, S., Vito, G. F., Walsh, W. F., & Higgins, G. E. (2011). Major Determinants of Job Satisfaction Among Police Managers. *Southwest Journal of Criminal Justice*, 8(1), 97–111.

- Friedlander, F. (1963). Underlying sources of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 47(4), 246.
- Gilnow, V., & Ann, M. (1988). *The new professionals: Managing today's high-tech employee*, California: Ballinger.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279.
- Henryhand, C. J. (2009). *The effect of employee recognition and employee engagement on job satisfaction and intent to leave in the public sector*, Doctoral dissertation, Capella University.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: JohnWiley & Sons.
- Hoppok, R., & Spielgler, S. (1938). Job satisfaction. occupations. *Vocat. Guid. J*, 16(7), 636–643.
- House, R. J., & Wigdor, L. A. (1967). Herzberg's dual-factor theory of job satisfaction and motivation: A review of the evidence and a criticism. *Personnel Psychology*, 20(4), 369–390.
- Hulin, C. L., & Judge, T. A. (2003). Job attitudes. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology*, 12, 255–276.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Kerr, S. (1988). Some Charateristics and Consequences of Organizational Reward, In F. D. schoorman & B. Schneider(Ed.), *Facilitating Work Effectiveness*, Lexington Book, 43–76.
- LAWLER III, E. E., & Porter, L. W. (1967). The effect of performance on job satisfaction. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 7(1), 20–28.

- Lea, V. M., Corlett, S. A., & Rodgers, R. M. (2012). Workload and its impact on community pharmacists' job satisfaction and stress: a review of the literature. *International Journal of Pharmacy Practice*, 20(4), 259–271.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Lu, H., While, A. E., & Barriball, K. L. (2005). Job satisfaction among nurses: a literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 42(2), 211–227.
- Maslow, A. H. (1943). Psychological Review. *A Theory of Human Motivation*, 50(4), 370–396.
- Milkovich, George T. & Jerry M. Newman. (1984). *Compensation*. Plano, Texas: Business Publications Inc.
- Miller, H. A., Mire, S., & Kim, B. (2009). Predictors of job satisfaction among police officers: does personality matter?. *Journal of Criminal Justice*, 37(5), 419–426.
- Paoline III, E. A., & Gau, J. M. (2020). An empirical assessment of the sources of police job satisfaction. *Police Quarterly*, 23(1), 55–81.
- Peterson, J. (2013). *Predicting job satisfaction in a medium sized Texas police department*. Masters of Public Administration, Texas State University, San Marcos, Texas.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Homewood, IL: Dorsey Press and Richard D. Irwin
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2), 151.
- Price, J. L. (2001). Reflections on the determinants of voluntary turnover.

- Redding, W. C. (1985). Stumbling toward identity: The emergence of organizational communication as a field of study. *Organizational Communication: Traditional Themes and New Directions*, 13, 15–54.
- Schneider, B., & Snyder, R. A. (1975). Some relationships between job satisfaction and organization climate. *Journal of Applied Psychology*, 60(3), 318.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*, Sage.
- Tessema, M. T., Ready, K. J., & Embaye, A. B. (2013). The effects of employee recognition, pay, and benefits on job satisfaction: cross country evidence. *Journal of Business and Economics*, 4(1), 1–12.
- Turner, A. N., & Lawrence, P. R. (1965). *Industrial jobs and the worker: An investigation of response to task attributes*. Boston, Harvard University.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Warr, P. B., & Routledge, T. (1969). An opinion scale for the study of managers' job satisfaction. *Occupational Psychology*, 43(2), 95–109.
- 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.
- Yim, Y., & Schafer, B. D. (2009). Police and their perceived image: How

community influence officers' job satisfaction. *Police Practice and Research: An International Journal*, 10(1), 17-29.

Zhao, J., Thurman, Q., & He, N. (1999). Sources of job satisfaction among police officers: A test of demographic and work environment models. *Justice Quarterly*, 16(1), 153-173.

3. 신문기사

뉴스시스. 2022. 10. 10. 3분기 살인·강도 등 강력범죄 1년 전보다 10% 급증.

https://www.newsis.com/view/?id=NISX20221007_0002041300
(검색일: 2022. 10.31)

조선일보. 2022. 11. 1. 경찰, 참사 전 신고 11건 받고도... 현장 출동은 4건만.

https://www.chosun.com/national/incident/2022/11/01/QNWZFSU_LUNHH5NUSFY6S3UBLIQ/(검색일: 2022. 11. 3)

충북일보. 2022. 2. 21. 자치경찰제 시행 8개월 주민밀착 효과 본격화.

<https://www.inews365.com/news/article.html?no=703596>(검색일: 2022. 3. 24)

TV조선. 2022. 3. 21. ‘강남 부촌 아파트’ 7곳 턱 절도범...“허술한 방법창·경비부실 노려”.http://news.tvchosun.com/site/data/html_dir/2022/03/21/2022032190125.html(검색일: 2022. 10. 20)

한국일보. 2022. 6. 10.尹정부 국정과제 ‘후순위’ 사회안전·미세먼지, 국민에게 최우선 과제였다. <http://www.hankookilbo.com/News/Read/A20020609160600055191?did=NA>(검색일: 2022. 10. 19)

【설 문 지】

자치경찰제 도입에 따른 변화가 생활안전경찰관의 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구

안녕하십니까?

귀한 시간을 내어 설문에 응해주셔서 감사합니다.

본 설문은 2021년 자치경찰제의 도입에 따른 변화가 생활안전경찰관의 직무만족에 미치는 영향을 실증적으로 분석하고, 이를 바탕으로 바람직한 정책제언을 하는 데 연구목적이 있습니다. 귀하의 응답 내용은 학문적인 용도로만 사용되며 다른 용도로는 사용되지 않습니다. 모든 내용은 익명으로 처리되며 통계법 제33조와 제34조에 의하여 철저히 비밀이 보장됩니다. 설문에 응해주셔서 다시 한번 감사드립니다.

2022년 7월

한성대학교 대학원 행정학과

지도교수 : 최천근

연구자 : 한형우

E-mail : hanhwoo@police.go.kr

휴대전화 : 010-8613-2103

- 작성 요령 -

- . 각 질문에 정답은 없습니다. 각 항목에 대해 너무 오래 생각하지 말고 읽고 난 후의 느낌이나 생각을 솔직히 답해 주십시오.
- . 조직 관리자나 타인이 바람직하다고 생각하는 쪽으로 대답하려 하지 마시고 실제 생각을 편안히 응답해 주십시오.
- . 2021년 자치경찰제 실시 전에 느꼈던 직무만족을 돌이켜 생각하여 현재와 비교하여 답변해 주십시오.

I. 다음은 생활안전경찰관의 ‘과업중요성’과 관련된 문항입니다.
해당되는 곳에 체크해주세요.

▶ 자치경찰제 실시 전

번호	설 문	전혀 그렇지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	나의 직무는 우리 조직에서 중요한 부분을 차지하고 있었다					
2	나의 직무처리 결과는 다른 동료들에게 많은 영향을 주었다					
3	나의 직무처리 결과는 조직에 많은 영향을 주었다					
4	나의 직무처리 결과는 많은 사람들에게 많은 영향을 주었다					

▶ 자치경찰제 실시 후(현재)

번호	설 문	전혀 그렇지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	나의 직무는 우리 조직에서 중요한 부분을 차지하고 있다					
2	나의 직무처리 결과는 다른 동료들에게 많은 영향을 준다					
3	나의 직무처리 결과는 조직에 많은 영향을 준다					
4	나의 직무처리 결과는 많은 사람들에게 많은 영향을 준다					

Ⅱ. 다음은 생활안전경찰관의 ‘업무의 양’과 관련된 문항입니다.
해당되는 곳에 체크해주세요.

▶ 자치경찰제 실시 전

번호	설 문	전혀 그렇지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	나의 업무완성을 위한 시간이 너무 모자랐다					
2	내가 속한 생활안전부서는 업무량에 비해 직원이 부족했다					
3	나는 근무시간 외로 근무하는 일이 많아 개인적인 일에 지장을 주었다					
4	나의 평균 근무시간은 다른 부서에 비해 너무 많았다					

▶ 자치경찰제 실시 후(현재)

번호	설 문	전혀 그렇지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	나의 업무완성을 위한 시간이 너무 모자 란다					
2	내가 속한 생활안전부서는 업무량에 비해 직원이 부족하다					
3	나는 근무시간 외로 근무하는 일이 많아 개인적인 일에 지장을 준다					
4	나의 평균 근무시간은 다른 부서에 비해 너무 많다					

Ⅲ. 다음은 생활안전경찰관의 ‘수평적 커뮤니케이션’과 관련된 문항입니다. 해당되는 곳에 체크해주세요.

▶ 자치경찰제 실시 전

번호	설 문	전혀 그렇지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	나는 같은 직급의 동료들과 업무협의 시 나의 개인적인 감정이나 의견 등을 자유 롭게 표현하였다					
2	긴급 상황이나 위기 상황 발생에 대처할 수 있는 커뮤니케이션 체계가 잘 갖추어 져 있었다					
3	나는 직무상 필요한 정보를 제때 제공 받 았다					
4	부서 간 또는 개인 간 갈등이나 마찰이 생기면 커뮤니케이션을 통해 적절히 잘 해결되었다					

▶ 자치경찰제 실시 후(현재)

번호	설 문	전혀 그렇지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	나는 같은 직급의 동료들과 업무협의 시 나의 개인적인 감정이나 의견 등을 자유롭게 표현하고 있다					
2	긴급 상황이나 위기 상황 발생에 대처할 수 있는 커뮤니케이션 체계가 잘 갖추어져 있다					
3	나는 직무상 필요한 정보를 제때 제공받고 있다					
4	부서 간 또는 개인 간 갈등이나 마찰이 생기면 커뮤니케이션을 통해 적절히 잘 해결된다					

IV. 다음은 생활안전경찰관에 대한 ‘인정감’과 관련된 문항입니다.
해당하는 곳에 체크해주세요.

▶ 자치경찰제 실시 전

번호	설 문	전혀 그렇지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	내가 근무하는 생활안전부서는 남들로부터 인정을 받았다					
2	내가 일을 잘했을 때 그에 상응한 인정을 받았다					
3	나는 내가 하는 일에 대해 충분히 인정받았다					
4	나는 나의 상사로부터 인정을 받았다					
5	나는 나의 동료로부터 인정을 받았다					

▶ 자치경찰제 실시 후(현재)

번호	설 문	전혀 그렇지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	내가 근무하는 생활안전부서는 남들로부터 인정을 받고 있다					
2	내가 일을 잘했을 때 그에 상응한 인정을 받고 있다					
3	나는 내가 하는 일에 대해 충분히 인정을 받고 있다					
4	나는 나의 상사로부터 인정을 받고 있다					
5	나는 나의 동료로부터 인정을 받고 있다					

V. 다음은 생활안전경찰관의 직무수행에 대한 ‘보상’과 관련된 문항입니다.
해당되는 곳에 체크해주세요.

▶ 자치경찰제 실시 전

번호	설 문	전혀 그렇지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	합당한 성과급이 주어졌다					
2	근무수당(휴일, 야간, 시간외 등) 수준은 적절했다					
3	나의 능력과 경력에 비추어 보수 수준은 적절했다					
4	나는 내 노력에 대해 마땅히 받아야 할 보상을 받는다고 느꼈다					

▶ 자치경찰제 실시 후(현재)

번호	설 문	전혀 그렇지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	합당한 성과급이 주어진다					
2	근무수당(휴일, 야간, 시간외 등) 수준은 적절하다					
3	나의 능력과 경력에 비추어 현재의 보수 수준은 적절하다					
4	나는 내 노력에 대해 마땅히 받아야 할 보상을 받는다고 느낀다					

Ⅵ. 다음은 생활안전경찰관의 ‘승진 가능성’과 관련된 문항입니다.
해당되는 곳에 체크해주세요.

▶ 자치경찰제 실시 전

번호	설 문	전혀 그렇지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	승진 기회가 충분히 있었다					
2	우리 생활안전부서의 승진 가능성은 다른 부서와 비슷했다					
3	나는 내가 승진할 가능성에 대해 만족했다					
4	나는 상당히 높은 계급으로 승진할 수 있다고 기대했다					

▶ 자치경찰제 실시 후(현재)

번호	설 문	전혀 그렇지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	승진 기회는 충분히 있다					
2	우리 생활안전부서의 승진 가능성은 다른 부서와 비슷하다					
3	나는 내가 승진할 가능성에 대해 만족한 다					
4	나는 상당히 높은 계급으로 승진할 수 있 다고 기대한다					

VII. 다음은 생활안전경찰관의 ‘직무만족도’와 관련된 문항입니다. 해당되는 곳
에 체크해주세요.

▶ 자치경찰제 실시 전

번호	설 문	전혀 그렇지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	나는 내 업무에 만족하였다					
2	나는 내 업무를 자랑스럽게 여겼다					
3	나는 내 업무에 보람을 느꼈다					
4	나는 내 업무에 흥미를 느꼈다					
5	나는 내 업무가 자신의 발전에 도움이 된 다고 생각했다					
6	내가 하고 있던 생활안전업무는 내가 원 했던 일이다					
7	나는 내 업무를 친구에게 추천하고 싶었 다					

▶ 자치경찰제 실시 후(현재)

번호	설 문	전혀 그렇지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	나는 내 업무에 만족한다					
2	나는 내 업무를 자랑스럽게 여긴다					
3	나는 내 업무에 보람을 느낀다					
4	나는 내 업무에 흥미를 느낀다					
5	나는 내 업무가 자신의 발전에 도움이 된 다고 생각한다					
6	내가 하고 있던 생활안전업무는 내가 원 했던 일이다					
7	나는 내 업무를 친구에게 추천하고 싶다					

VIII. 다음은 인구사회학적 요인에 관한 질문입니다. 해당되는 곳에 체크해주세요.

- 귀하의 성별은 어떻게 되십니까? ① 남 ② 여
- 귀하의 연령은 몇 세입니까?
① 30세 미만 ② 30대 ③ 40대 ④ 50세 이상
- 귀하는 결혼하셨나요? ① 미혼 ② 기혼
- 귀하의 경찰공무원 총 재직기간은 어떻게 되십니까?
① 5년 이하 ② 6~10년 ③ 11~15년 ④ 16~20년 ⑤ 21년 이상
- 귀하의 계급은 어떻게 되십니까?
① 순경 ② 경장 ③ 경사 ④ 경위 ⑤ 경감 ⑥ 경정
- 귀하의 직책은 어떻게 되십니까? ① 과장 ② 계·팀장 ③ 계(팀)원

7. 귀하의 입직경로는 어떻게 되십니까?

① 순경 공채 ② 경찰대 ③ 간부후보 ④ 경채 ⑤ 기타

8. 귀하의 최종학력은 어떻게 되십니까?

① 고졸 이하 ② 전문대졸 ③ 4년제 대졸 ④ 대학원 졸업 이상

9. 귀하의 근무지역은?

① 1급지(대도시) ② 2급지(중소도시) ③ 3급지(농어촌)

10. 귀하의 소속기관은 어떻게 되십니까?

① 경찰청 ② 시·도경찰청 ③ 경찰서

11. 귀하의 소속기능은 어떻게 되십니까? ① 생활안전 ② 생활질서

IX. 생활안전경찰관의 직무만족 관련하여 정책적 제언이 있다면 자유롭게 서술해 주십시오(생략가능).

--

- 수고하셨습니다. 설문에 응해주셔서 대단히 감사합니다. -

ABSTRACT

The effects of changes following the introduction
of the municipal police system on job satisfaction
of community safety police officers

Han, Hyoung-Woo

Major in Public Administration

Dept. of Public Administration

The Graduate School

Hansung University

The purpose of this study is to investigate what changes the municipal police system implemented nationwide on January 1, 2021 brought about to community safety police, and how these changes affected the job satisfaction of community safety police officers. Based on previous studies, this study uses changes in community safety police as independent variable, and the sub-factors consisted of six factors: change in task importance, change in workload, change in horizontal communication within the organization, change in recognition, change in monetary compensation, and change in the possibility of promotion. Changes in job satisfaction were configured as the dependent variable. A survey was conducted for empirical analysis to achieve the purpose of this study. A sample of 304 community safety police officers was

extracted from the National Police Agency, 8 Metropolitan and Provincial Police Agency, and affiliated police stations using the cluster sampling method. The questionnaire was distributed and collected through the online survey method, and 297 questionnaire responses were used for analysis, excluding 7 unfaithful responses. For data analysis, the statistical program R was used. The reliability of measurement tools and the independence of variables were verified through frequency analysis, internal consistency analysis, and correlation analysis. For hypothesis verification, t-test, One-Way ANOVA, and multiple regression analysis were conducted. The analysis results and implications of this study are as follows.

First, as a result of analyzing the perception of changes in community safety police by dividing them into six factors, including task importance, workload, horizontal communication within the organization, recognition, financial compensation, and possibility of promotion, it was confirmed that there was a big difference before and after the implementation of the municipal police system in all factors except for the amount of work. In other words, community safety police officers were found to recognize as follows. Compared to before the introduction of the municipal police system, after the introduction, the task importance of the community safety police officers has decreased, horizontal communication within the organization has deteriorated, less recognition from colleagues, superiors, and related departments has decreased, appropriate financial compensation has decreased, lowered chances of promotion. However, no statistically significant results were found for 'whether the workload was perceived as increased'.

Second, as a result of analyzing the effect of changes in community safety police following the introduction of the municipal police system on changes in job satisfaction of community safety police officers by dividing them into 6 factors, it was confirmed that all factors except 'work load' had a significant effect. In other words, when comparing before and after the introduction of the municipal police system, ① the decrease in task importance of the community safety police has a negative (-) effect on

the change in job satisfaction of the community safety police officers, ② the deterioration of horizontal communication within the organization has a negative (-) effect on the change in job satisfaction of the community safety police officers, ③ the decline in recognition of community safety police officers has a negative (-) effect on the change in job satisfaction of the community safety police officers, ④ the decrease in appropriate financial compensation for community safety police officers has a negative (-) effect on the change in job satisfaction of the community safety police officers, ⑤ the decrease in the possibility of promotion of community safety police officers was found to have a negative (-) effect on the change in job satisfaction of the community safety police officers. However, 'when comparing before and after the introduction of the municipal police system, whether the increase in the work load of the community safety police officer has a negative (-) effect on the change in job satisfaction of the community safety police officer' was not statistically significant.

Third, it was found that the job satisfaction of community safety police officers decreased. Even before the introduction of the municipal police system, the job satisfaction level of community safety police officers was not high at an average Likert score of 3.37, but it was lowered to 3.13 after the introduction of the municipal police system.

The job satisfaction of police officers is an important factor that affects not only the individual's sense of achievement and work motivation, but also the performance of the police organization, achievement of goals, and public satisfaction. In particular, community safety police officers are public officials responsible for crime prevention close to the people. Special efforts are required to improve the job satisfaction of community safety police officers so that excellent police officers do not leave Community Safety Division and to attract excellent police officers to Community Safety Division and support public safety. This study analyzed that the change in community safety police, which was found to affect the job satisfaction of community safety police officers, was due to the transfer of 'operation and management of police substation(i.e., patrol

division and police box)' from Community Safety Division to 112Emergency Dispatch Center. Prior to the introduction of the municipal police system, community crime prevention by police was planned by community safety police officers and was implemented by patrol police officers belonging to police substation. As the 'operation and management of police substation' was transferred to 112Emergency Dispatch Center, the community safety police officer and the patrol police officer were separated, making it difficult to operate effectively. As a result, the crime prevention function of community was weakened and the job satisfaction of community safety police officers has declined. Accordingly, four plans are proposed for the police to select as a policy for establishing community crime prevention functions: ① returning the 'operation and management of police substation' to Community Safety Division, ② community safety police officers directly execute crime prevention, ③ authorized Community Safety Division to supervise crime prevention activities of patrol police officers, ④ transferring crime prevention work to 112Emergency Dispatch Center. As policy measures to improve the job satisfaction of community safety police officers, the introduction of the 'promotion quota system', the annualization of the 'crime prevention policy evaluation meeting', and the organization and operation of the 'crime prevention task council' were proposed.

This study, for the first time as a domestic academic study, empirically studied the effect of changes following the introduction of the municipal police system on police officers' job satisfaction, and investigated the factors affecting job satisfaction by limiting the research subjects to community safety police officers. Based on this study, it is expected that research on the impact of the introduction of a new administrative system will be activated in the future, and a research model for job satisfaction of community safety police officers will be developed.

【Key words】 job satisfaction, municipal police system, changes in community safety police, community safety police officers.