

新任警察募集에 影響을 주는 要因에 관한 研究

-學士警長을 中心으로-

이 상 원 *

◇ 목 차 ◇

-
- I. 序 論
 - II. 韓國警察의 採用制度
 - III. 警察募集의 影響要因分析
 - IV. 要約 및 結論
- 참고문헌
ABSTRACT
-

I. 序 論

경찰은 국민의 생명과 신체, 재산을 보호하기 위하여 범죄를 예방 및 진압하고 사회공공의 안녕을 위해 치안질서를 유지하며 국민에 대해 서비스를 제공하기 위해 존재한다.

새천년의 첫걸음을 내딛고 있는 오늘날 경찰조직 및 그 주변환경은 자치경찰제 도입, 경찰의 수사권 현실화 문제, 경찰조직의 정치적 중립성 확보문제, 경찰의 역할 재정립 문제 등으로 많은 변화에 직면해 있다.

* 大邱大學校 警察行政學科 教授, 法學博士

최근 우리사회는 산업화, 도시화, 국제화 및 사회규범의 약화로 인한 사회구조의 급격한 변화로 범죄가 급증하고 있고, 이러한 변화의 시대에 경찰에 대한 지역주민들의 양질의 치안서비스와 삶의 질 개선 요구는 점점 증가하고 있다.

따라서 이에 대응하는 경찰행정의 수요는 질적, 양적으로 증가할 수밖에 없을 것이다.

그러나 경찰조직은 인력부족, 자질부족, 예산부족, 장비부족 등의 사유로 늘어나는 경찰에 대한 국민의 변화 요구에 부응하지 못하고 고심하고 있다. 이러한 사유 중에서 무엇보다 경찰활동의 성공 실패 여부 및 그 결과로 나타나는 경찰에 대한 국민의 신뢰와 존경여부, 대 경찰이미지의 높고 낮음은 경찰의 업무수행 능력 중에서 가장 기초가 되는 경찰관의 자질에 달려 있다고 볼 수 있다.

따라서 지역주민들의 이러한 시대적 변화요구와 지역주민들의 실생활의 현실적 변화 요구에 부응하기 위해서는 경찰조직에서 경찰관의 질적 향상을 위한 노력을 다른 업무보다 우선해서 추진해야 할 것이다.

본 연구의 목적은 사회과학적 조사방법을 통해 학사경찰의 모집에 영향을 주는 요인이 무엇인지 그 요인을 규명해 보는 데 있으며, 연구방법으로 먼저 문헌조사를 통해 실증적 연구의 토대를 마련하고, 설문조사를 통해 얻은 자료를 분석하기 위해 SPSS를 이용한 빈도분석의 통계기법을 활용하고자 하였다.

Ⅱ. 韓國警察의 採用制度

1. 警察募集 (Police Recruitment)

채용은 시험을 통하여 경찰관이 될 수 있는 자격을 갖춘 사람에게 균등한 기회를 제공, 적재를 선발하여 적소에 배치하는 것으로 모집, 시험, 임용의 과정으로 구성된다.

인사행정의 3대 변수는 적재의 충원, 지속적인 능력발전 및 높은 근무의욕의 유지이다.¹⁾ 직업공무원제에서 가장 중요한 변수는 충원체제의 확립이다. 한번 잘못 충원된 인원은 항상 문제의 여지를 지니고 있게 된다. 충원체제는 신규채용과 승진 및 전보를 통한 내부 임용의 형태로 구성된다.

경찰모집은 경찰직을 희망하는 유능한 사람에게 경찰직에 대한 정보를 제공하고 또 경찰에 지원하여 임용하도록 하기 위한 유인활동 내지 과정으로서, 경찰관으로 능력을

1) 이종수·윤영진 외, 새행정학, 서울 : 대영문화사, 1998, p. 425.

갖춘 우수한 인재가 경찰조직에 매력을 느껴 지원하도록 유도하는 과정을 의미한다.²⁾ 노동시장에 존재하는 능력 있는 젊은이들이 경쟁적으로 경찰관으로 지원하도록 하기 위해서는 근무조건, 보수, 기타 본인과 그 가족에게 매력적인 유인이 있어야 하는데, 즉 신분보장과 개방된 승진제도, 전문성이나 자기계발에 의한 자아실현의 기대감, 높은 사회적 평가와 같은 매력들이 보장되어야 한다³⁾.

경찰직에 부적합한 사람이 입직하게 되는 경우 다른 인사기능이 합리화되어 있더라도 최상의 경찰조직이 확립될 수 없을 것이다. 따라서 경찰인사행정의 성공여부는 모집이 얼마나 효율적으로 이루어지느냐에 달려 있기 때문에 경찰조직에서는 유능한 인재들이 경찰직에 관심과 의욕을 가지고 지원할 수 있는 모집활동을 전개할 필요가 있다.

이러한 모집의 경우 과거에는 소극적으로 부적격자의 응모를 사전에 억제한다는 시험의 사전적 연장이라는 의미가 강했으나 오늘날에는 보다 유능한 인력의 유치에 중점을 두는 적극적 모집이 강조되고 있다.

적극적 모집은 단순히 경찰직에의 임용을 위하여 사람을 수험시키며 후보로서 경쟁케 하는 데 그치는 것이 아니라 적극적으로 많은 사람으로 하여금 경찰직에 응시하기 위한 흥미를 끌게 하는 것을 의미한다.⁴⁾ 이렇게 볼 때 모집은 실제로 경찰임무를 수행할 수 있는 최소한의 자질을 지니고 있는 후보자를 유인하는 과정이고, 반면에 선발은 바람직하지 못한 후보자를 제거하고 또 최고의 자질을 갖춘 후보자를 임명하는 제반 심사과정을 나타낸다⁵⁾.

1) 응시자격요건

각 국가마다 공직에의 응시자격요건에는 약간의 차이가 있지만 모집대상의 한정, 즉 공직에 취임할 수 있는 자격요건을 미리 정해놓고 있는 것이 일반적인 현상이다.

오늘날 대부분의 국가에서 모집의 자격요건으로 채택하고 있거나 문제가 되고 있는 것은 국적, 교육여건, 연령, 거주지, 성별 등이다⁶⁾.

행정인에게 요구되는 일반적인 자격은 두 가지인데 하나는 종래부터 요청되어 오던 지식·기술이고 다른 하나는 새로이 강조되는 태도·가치관이다.⁷⁾

2) 慎斗範, 行政學原論, 서울: 博英社, 1998, p. 428.

3) 조철욱, 경찰행정학, 서울: 대영문화사, 2000, p. 364.

4) 李相元·南宮坵, 現代警察行政學, 서울: 進明文化社, 1992, p. 48.

5) N. J. Powell, Personnel Administration in Government, Engelwood Cliffs, N.J.: Prentice Hall, 1956), p.207; 朴龍治, 現代行政學原論, 서울: 고려원, 1997, p. 669에서 재인용.

6) 上揭書 p. 670.

이러한 자격은 일반 행정인뿐만 아니라 당연히 경찰인에게도 필요하다고 볼 수 있지만 경찰행정의 특수성에 비추어 보아서 더 세밀한 요건이 필요하다고 볼 수 있다.

경찰관에 요구되는 자격요건은 각 국의 사정과 경찰제도의 성격에 따라 약간씩 달리고 있는데 한국경찰의 경우 연령, 신체조건, 학력 등에 관해 일반적인 기준을 정하고 있다.

(1) 연 령

경찰관의 자격요건으로서 연령제한의 문제는 중요한 의미를 갖는다고 볼 수 있다. 연령제한을 가하는 이유는 경찰직무의 특성에서도 알 수 있듯이 경찰업무는 항상 사건이 돌발적으로 일어날 수 있고, 위험한 업무를 처리해야 하고, 범죄자와의 물리적 접촉을 하면서 시민을 보호해야 하기 때문에 연령문제에서도 타 공무원의 자격요건과 달라야 함을 알 수 있다.

한국경찰에서는 연령제한을 엄격히 하여 경찰관을 채용할 때 계급별로 달리하고 있는데, 공개채용에서 경정 이상은 25~40세, 남자순경은 21~30세, 여자순경은 18~25세, 경찰간부후보생은 21~30세이다.

특별채용에서는 경정 이상은 27~40세, 경위, 경감의 경우는 23~40세, 경사이하는 20~40세이다.⁸⁾

<표 2-1> 경찰관 자격요건(연령)

계 급 \ 채 용	공개채용	특별채용
	경정 이상	25이상~40세 이하
경위·경감	\	23이상~40세 이하
간부후보생	21이상~30세 이하	\
경사 이하	(학사경장·순경) 남 : 21~30세 여 : 18~25세	20이상~40세 이하

* 자료 : 경찰공무원 임용령에 의해 재작성한 것임

7) 朴東緒, 人事行政論, 서울 : 法文社, 1990, p. 176 ; 李璜雨, 警察行政學, 서울 : 法文社, 1998, p. 238 재인용.

8) 警察公務員任用令 第 39條.

(2) 신체조건

경찰관은 경찰업무의 특수성⁹⁾으로 인해 타공무원과는 다른 신체조건이 요구되고 있다.

따라서 경찰관이 되려는 사람은 신체적을 민첩하고 의학적으로 건강한 사람이어야 하는바, 요구되는 신체적 적합성으로는 좋은 호흡기관, 낮은 비만도, 적절한 근력, 유연성, 인내심 등이다.¹⁰⁾

한국경찰 채용에서 신체조건은 경찰공무원 임용령 시행규칙에서 규정하고 있는데, 남자경찰의 경우 신장이 167cm 이상(101경비단 요원은 170cm 이상)이어야 한다. 여자경찰의 경우 신장이 157cm 이상이 되어야 한다.

체중은 남자경찰은 57kg 이상, 여자경찰은 47kg 이상이 되어야 한다.

또 흉위는 신장의 1/2이상이고 시력은 양쪽 눈이 각각 0.8 이상 교정시력의 경우는 나안이 0.2 이상이 되어야 한다.

<표 2-2> 경찰관 자격요건(신체조건)

신체조건	분야	일반(남), 학사경장	일반(여)	해경	전자통신	운전	101경비	간부후보생
	신장	167cm	157cm	165cm	165cm	165cm	170cm	167cm
	체중	57kg	47kg	55kg	55kg	55kg	60kg	57kg
	시력	0.8이상(교정시력인 자는 안경벗고 0.2이상)					시력0.1이상 (교정시력불가)	0.8이상(교정 시력0.2이상)
기타	병역필	미혼	자격 증소 지	자격증 소지	1종대 형운전 면허		병역필	

* 자료 : 경찰청 자료를 종합 정리한 것임

(3) 학 력

사회가 진보되고 급속도로 변화함에 따라 또한 지역주민들의 생활수준이 높아짐에 따라 경찰에 대한 지역주민들의 양질의 치안서비스 요구는 점점 늘어나고 있으며, 이러

9) 警察업무의 특수성에 관해 학자마다 달리하고 있으나 일반적으로 돌발성, 시급성, 위험성, 조직성, 직접성, 권력성, 기동성, 정치성 등으로 이해되고 있다.

10) Clifford Price, Micheal L. Pollock, Larry R. Gettman and Deborah A. Kent, Physical Fitness Programs for Law Enforcement Officers : A Manual for Police Administrations, Washington, D.C. : U.S. Government Printing Office, 1978, p. 24.

한 변화하는 사회에 부응하고 지역주민들의 수준에 걸맞기 위해서는 성숙하고도 지성적인 경찰인력이 필요하다.

한국경찰에 있어서, 경찰관의 채용시험 및 경찰간부후보생 공개경쟁 선발시험에 응시하고자 하는 사람은 초·중등교육법에 의한 고등학교를 졸업하였거나 이와 동등 이상의 학력을 가진 사람이어야 한다.¹¹⁾

단, 학사경장 특별채용 시험의 경우는 예외로서, 학사경장 조사요원의 경우는 4년제 대학의 법학사 소지 및 4년제 대학의 경찰행정학과 졸업자만 응시하도록 하고 있고, 학사경장 보안요원의 경우는 4년제 대학의 인문사회과학분야 출신자로 자격요건을 제한하고 있다.¹²⁾

이것은 경찰청에서 시행하는 특별채용시험은 공개채용시험과는 달리 모집권자가 임용예정 유무를 감안하여 응시자격, 연령, 시험방법 등을 구체적으로 정할 수 있기 때문이다.¹³⁾

이것은 이들이 시민의 신체에 대한 구속·불구속을 결정해야 하기 때문에 폭넓은 법률지식이 필요하기 때문이며 이러한 이유에서 법학사와 경찰행정학과 졸업자로 응시자격을 제한했다고 볼 수 있다. 학사경장보안요원 역시 조사요원과 비슷한 이유에서 인문사회과학분야 출신자로 제한한 것이다.

2. 채용방법

1) 시험방법

수많은 지원자들 중에서 가장 적격한 사람을 선발하는 수단이 시험이다. 시험은 공직의 기회균등과 능력 있는 사람을 선발해야 한다는 요청을 조화시켜야 한다. 시험의 효용성의 기준으로 타당도, 신뢰도, 난이도, 객관성, 실용성 등을 들 수 있다.¹⁴⁾

객관성이란 시험성적을 책정함에 있어서 채점자의 편견이나 시험 외적 요인에 의해 좌우되지 않는 것을 말하고, 타당도는 시험이 측정하고자 하는 바를 실제로 측정하는 정도를 말한다. 신뢰도는 시험이 측정도구로서 일관성을 가지는 것을 의미하고 난이도는 응시자들의 우열을 구별할 수 있을 정도로 만들어져야 함을 나타내는 것이고, 실용

11) 警察公務員任用令 第 40條.

12) 이외에 학사경장 정보·외사 요원은 4년제 대학 해당 분야의 학사학위 소지자에게 자격을 제한하고 있다.

13) [http : //www.npa.go.kr/board/viewtext.cgi.docid](http://www.npa.go.kr/board/viewtext.cgi.docid).

14) 白完基, 行政學, 서울 : 博英社, 1999, p. 588.

성은 시험이 실시가 편리하고 용이해야 한다는 것이다.

경찰청에서는 경찰관으로서 필요한 자격요건을 테스트하기 위해 신체검사, 필기시험, 체력검사, 종합적성검사, 면접시험 또는 실기시험과 서류전형의 방법을 실시하고 있다.¹⁵⁾

(1) 신체검사

경찰업무의 특성상 경찰의 직무는 타공무원의 직무에 비해 상당한 차이점이 있기 때문에 이러한 직무를 수행하기 위해서는 타직종과 다른 일정수준의 신체적 조건을 전제로 한다.

신체검사는 직무수행에 필요한 신체조건 및 건강상태를 검정하는 것이다.

이러한 테스트에는 의학적 검사(일반내과, X-레이검사, 혈압 등), 형태적 검사(신장, 체중, 흉위 등), 기능적 검사(시력, 청력 등) 등이 포함된다.

(2) 체력검사

경찰은 시민을 보호하고 지역사회의 안전을 지키기 위해 존재하는 것이다.

경찰업무는 항상 범죄자와의 접촉과정에서 위험성을 내포하기 때문에 인내력 및 민첩성 등이 요구된다. 여기에는 시민을 보호하기 위한 최소한의 신체적 요건을 요구한다. 체력검사는 직무수행에 필요한 민첩성·지구력 등 체력을 검정하는 것이다.

이러한 것을 검증하기 위해서 여기에는 100m 달리기, 제자리멀리뛰기, 윗몸일으키기 등이 포함된다.

(3) 필기시험

필기시험은 표준화가 용이하여 객관성이 높으며 한번에 많은 응시자를 처리할 수 있고 비용이 절약되는 장점이 있다. 경찰조직에서는 경찰업무의 수행능력이나 성취가능성, 적격성을 판별하기 위한 시험을 실시하고 있다.

필기시험은 교양부문과 전문부문에 구분하여 실시하고 있는데, 교양부문은 일반교양 정도를, 전문부문은 직무수행에 필요한 지식과 그 응용능력을 검정하는 것이다. 시험의 구분은 선택형 필기시험, 기입형 필기시험, 논문형 필기시험으로 이루어진다

15) 警察公務員任用令 第 31條 참조.

<표 2-3> 경찰관 채용 필기시험 (학사경장, 순경, 해경)

시 험 \ 계 급	학사경장	순경(남, 여)	해 경
시 험 방 법	국어, 국사, 영어, 형법, 형소법	국어, 국사, 영어, 형법, 형소법	서류전형
1차 신체검사, 2차 필기시험, 3차 체력검사, 4차 종합적성검사, 5차 면접시험			

* 자료 : 경찰청

<표 2-4> 경찰관 채용 필기시험 (간부후보생)

분야별 과목별	일 반	세 무 · 회 계	외 사	전 산 통 신
객 관 식	국사, 영어, 형법, 행정학	국사, 영어, 형법, 경제원론	국사, 영어, 형법, 국제법	국사, 영어, 형법, 전산학 개론
주 관 식	필수: 형사소송법 선택(1): 행정법, 경제학, 민법 총칙 중 1과목	필수: 회계학 선택(1): 세법 개론, 행정법, 재정학 중 1과목	필수: TEPS 선택(1): 일어, 중국어, 불어, 독어, 러시아어 중 1과목	필수: 전자학 선택(1): 통신공학, 전산공학 중 1과목
시 험 방 법	1차 신체검사, 2차 · 3차 필기시험, 4차 적성검사, 5차 체력검사, 6차 면접시험			

* 자료 : 경찰청

(4) 종합적성검사

직무수행에 필요한 적성과 자질을 종합 검정하는 것이다.

한국경찰에서는 종합적성검사를 인성검사와 정밀신원조회로 구분하여 실시하고 있다. 이것은 경찰관으로서의 입문을 원하는 사람들의 장래의 경찰업무수행능력을 예측하고 경찰관으로서의 직무수행에 필요한 성품과 자질을 사전에 평가하기 위한 것이다. 인성 검사에서는 일반능력검사, U-K정신작업검사, 성격검사, 흥미검사, 전기적 자료검사(개인의 성장배경 검사) 등의 5개 분야의 검사로서 객관적인 방법으로 경찰지원자의 업무수

행능력 및 적격성을 평가한다.

- 성격검사는 경찰지원자의 성격특성, 정신건강의 정도를 평가함으로써 장래 경찰관으로서 업무를 수행하는 데 장애가 없는가를 확인하는 것으로 업무수행상의 판단력, 다양한 스트레스 인내능력, 자신의 감정을 통제할 수 있는 정서적 안정성 및 타인과의 친화력 등이 평가내용에 들어있다.

- 일반능력검사는 경찰지원자의 경찰관으로서 직무수행에 필요한 언어능력, 추리능력, 수리능력, 지각능력과 같은 일반적인 인지능력을 평가하는 것으로 이것은 추리검사, 수리검사, 언어검사, 지각검사를 통해 시행된다.

- UK(Uchida - Kraepelin) 정신작업검사는 경찰관의 업무 처리시에 나타나는 개인적 특성, 즉 정신적 건강정도와 적응력을 측정하기 위한 것이다. 이것은 주로 인간이 정신적 작업을 할 때 나타나는 의지와 긴장상태, 숙련도, 피로, 흥분 등이 정상인, 사고 위험성 보유자, 신경증, 정신쇠약, 직장 부적응자 등과의 차이를 측정해서 각각의 정신적 특성에 대응하는 작업량, 작업특성, 작업곡선을 규명한다.

- 전기적 자료검사는 경찰지원자의 과거활동과 성장배경을 조사하여 장래의 행동성향을 예측하는 것이다.

- 흥미검사는 경찰수행 업무에 흥미를 가지고 있는 사람은 수행성과의 향상과 직무성취감이나 만족감을 가진다는 데에 착안한 것으로 경찰직무를 좋아하고 흥미를 가진 사람을 선발하기 위한 검사이다. 경찰조직에서는 경찰 간이흥미검사기법을 사용하고 있다.

(5) 면접시험

이것은 구술시험(oral test)이라고도 한다. 면접시험은 지원자가 말로 표현한 것을 토대로 하여 능력을 평가하는 시험으로서 직무수행에 필요한 능력, 발전성, 적격성을 검정하는 것이다.

한국경찰에서 실시하고 있는 면접시험의 평점요소로 정신자세, 전문지식과 그 응용능력, 의사 발표의 정확성과 논리성, 용모·예절·품행 및 성실성, 창의력, 의지력, 기타 발전가능성 등이 있다.¹⁶⁾ 면접시험은 인간간체를 파악하는데 유용한 측정방법이라고 할 수 있다. 그러나 평가자의 주관적 편견이 개입할 여지가 있으며 평가자가 다수일 경우에는 평가자의 신뢰성이 떨어질 수 있다.

16) 李璜雨, 前掲書, P. 243.

(6) 실기시험

지원자로 하여금 직무수행에 필요한 실기를 테스트함으로써 그 능력을 평가하는 것 즉, 직무수행에 필요한 지식 및 기술을 실습 또는 실기의 방법에 의해 검정하는 것이다. 여기에는 도구나 장비를 이용해서 테스트를 해보거나 기계 조립을 시켜보거나 작업에 쓰는 설비의 모형을 놓고 시험케 해보는 방법 등이 해당된다. 실기시험은 직무수행과 가장 밀착되는 시험으로서 타당성이 높지만 시행하기에 비용이 많이 들고 장래의 발전 가능성을 파악하는 데 어려운 점이 있다.

(7) 서류전형

이것은 경찰지원자가 제출한 서류를 중심으로 적격성을 가려내는 것으로 여기에는 직무수행에 관련되는 자격 및 경력(지원서, 결혼증명서, 성적증명서, 이력서, 자격증, 추천서, 보고서, 각종 증명서) 등을 서면에 의해 심사하는 것이다. 이 방법은 다른 시험 방법에 비해 비용이 절감되고 응시자들에 관한 보다 자세한 정보를 평가할 수 있지만 평정과정의 표준화가 곤란하고 평정자의 편견이 개입될 수 있는 여지가 있다.

3. 시보임용

시보임용(probation)이란 신규채용시험에 합격한 사람을 바로 정규 경찰관으로 임용하는 것이 아니라 시보로 임용하여 일정기간을 거친 다음 경찰기관에 정식 직원으로 임명하는 것이다. 이 기간 동안 경찰관으로서 부적격하다고 판단되면 정규 경찰관으로 임명되지 못한다.

시보임용제는 선발과정의 일부로서 시험제도의 부족한 점을 보완하기 위해 만들어 졌으며, 이 기간 동안에 직무 수행방법을 익힌다는 점에서 적응훈련의 목적도 있다.¹⁷⁾

이제까지 한국경찰 조직에서는 시보임용 기간을 경찰관의 근무자세에 대한 평가기간이나 수정기간으로 보기보다는 하나의 형식적인 기간으로 보는 시각이 컸기 때문에 이 시보임용이 2차적인 평가기능으로서의 효과를 거두지 못했다고 볼 수 있다. 시보임용 기간 동안에 경찰관에 대한 주의 깊은 평가가 이루어 질 때 시보임용의 목적이 달성될 수 있다.¹⁸⁾

시보기간은 국가에 따라, 계급에 따라 차이가 있으며 한국경찰에서는 경정 이하의 경

17) 白完基, 前掲書, p. 591.

18) 李相元·南宮 坵 譯, 前掲書, p. 52.

차공무원을 채용할 때 1년의 기간을 시보로 임용하고 있다.

Ⅲ. 警察募集의 影響要因分析

1. 조사설계 및 조사대상자의 일반적 특성

1) 조사설계

학사경찰의 모집에 영향을 주는 요인을 알아보기 위한 방법으로 경찰종합학교에서 교육훈련중인 학사경찰 교육생을 대상으로 한 설문조사 방법을 택하였다. 조사내용으로서 설문수는 6개 문항으로 구성되었다.

조사대상자인 학사경찰반은 2개 과정으로서 학사경찰 1기와 학사경찰 3기였다. 학사경찰반 제1기는 1999년 5. 17~1999. 9. 4일까지 16주의 교육기간이었으며 296명의 교육생으로 구성되었고 설문조사 날짜는 1999년 8월 30일과 31일 2일간이었다.

학사경찰반 제3기는 교육기간이 1999년 11. 1일부터 2000년 2월 19일까지 16주였고, 교육인원은 299명이었으며 설문조사 날짜는 1999년 2월 10일과 2월 11일 2일간이었다. 학사경찰 제1기 과정은 모두 조사요원들로 구성되어 있다. 학사경찰 제3기 과정은 조사요원 200명과 보안요원 99명으로 구성되었으며, 보안요원은 4년제 대학의 인문사회과학 전공 출신들로 이루어 졌다.

설문지 배분은 총 595부를 배부하여서 집단면접조사(group interview survey)를 통하여 실시하였으며, 회수된 것은 배부된 설문지 중 무가치한 45부를 제외한 550부가 유효한 것이었다.

2) 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 일반적 특성을 살펴보면 성별은 남자 경찰교육생이 565명으로 94.95%, 여자경찰교육생이 31명으로 5.21%이다.

조사대상자의 연령은 21세~24세가 48명으로 8.06%, 25세~27세가 241명으로 40.50%, 28세 이상이 309명으로 51.59%를 나타냈다.

조사대상자의 종교를 살펴보면 기독교가 136명으로 22.85%, 천주교가 60명으로 10.08%, 불교가 133명으로 22.35%, 무교가 267명으로 44.87%를 나타냈고 종교를 가진 사람이 229명으로 38.48%였으며 가지지 아니한 사람이 61.51%였다.

조사대상자의 결혼유무에 있어서 기혼자는 99명으로 16.63%였고 미혼자는 497명으로 83.52%로 나타났다.

<표 3-1> 조사대상자의 일반적 특성

항 목 \ 배 경	인구 · 사회 · 경제적 배경	조사대상자수
연령별(총595명)	21~24세	48명(8.06)
	25~27세	241명(40.50%)
	28세 이상	307명(51.59%)
결혼유무(총595명)	기혼자	99명(16.63%)
	미혼자	497명(83.52%)
종교(총595명)	기독교	136명(22.85%)
	천주교	60명(10.08%)
	불교	133명(22.35%)
	무교	267명(44.87%)
성별(총595명)	남	565명(94.95%)
	여	31명(5.21%)

* 자료 : 경찰종합학교

2. 모집영향요인 분석

1) 언제 경찰관이 되려고 결심했는가?

“귀하는 언제 경찰관이 되려고 결심했습니까” 라는 질문에 318명(57.8%)의 응답자가 1년 이내에 경찰관이 되려고 결심했다고 답했고 98명(17.8%)의 응답자가 1~2년 전에 경찰관이 되고자 결심을 한 것으로 나타났다. 또 60명의 교육생이(10.9%) 3~4년 전에 경찰관이 될 것을 결심한 것으로 응답했다. 이렇게 볼 때 응답자의 76%가 2년 이내에 경찰관이 될 결심을 한 것을 알 수 있다.

<표 3-2> 경찰관을 언제결심?

	응답자수	빈도(%)
1년 이내	318명	57.8
1~2년 전	98명	17.8
3~4년 전	60명	10.9
5~6년 전	21명	3.8
7년 이상 전	53명	9.6
계	550명	100.0

2) 다른 직업으로 무엇을 고려했는가?

학사경장 교육생들에게 경찰종합학교 입교 전에 다른 직업으로 무엇을 고려했었는가를 질문하였다. 이에 대한 응답에서 대부분의 응답자들은 경찰공무원이 아니었다면 일반공무원을 택했을 것이라고 응답하였다.

응답자들의 72%(386명)가 경찰직 대신에 일반공무원을 선택하였고 개인사업을 택하겠다고 응답한 사람이 9.8%(54명), 일반회사의 관리직이 5.5%(30명), 회사의 영업판매직이 1.5%(8명), 기타 11.3%(62명)의 순이었다.

대부분의 설문응답자들이 전부터 경찰직을 포함한 공직과 관련된 직업에 관심을 가지고 있었음을 나타내고 있는 것으로 보아 이들이 공무원 지향적인 성격을 가진 것으로 보인다.

<표 3-3> 다른 직업으로 무엇을 고려?

	응답자수	빈도(%)
일반공무원	396명	72.0
회사영업판매직	8명	1.5
회사관리직	30명	5.5
개인사업	54명	9.8
기 타	62명	11.3
계	550명	100.0

3) 귀하의 출신지는?

설문조사 대상자의 출신지에 대한 질문을 하였다. 이에 대한 응답에서 농어촌 출신자들이 34.4%(189명)로 제일 많았고 서울을 제외한 대도시 출신자들이 29.6%(193명), 중소도시 출신자들이 24.8%(142명), 서울 출신이 10.2%(56명)의 순으로 나타났다.

설문대상자들의 약 60%가 농어촌 또는 중소도시 출신자들로 구성되어 있음을 볼 때 이들을 설문지역이나 대도시 출신자들 보다 자기들이 고향에서 직업을 구하기가 어렵기 때문에 국가공무원인 경찰직을 선택한 것으로 보인다.

<표 3-4> 조사대상자의 출신지

	응답자수	빈도(%)
서울	56명	10.2
대도시	163명	29.6
중소도시	142명	25.8
농어촌	189명	34.4
계	550명	100.0

4) 경찰직 선택에 가장 영향을 준 요인은?

설문대상자들에게 경찰직을 택하는 데 가장 영향을 준 요인은 무엇인가를 질문하였다.

질문결과는 직업의 안정성이 45.8%(252명), 시민에 대한 책임과 봉사가 27.8%(153명), 업무의 다양성이 19.6%(108명), 스틸과 모험이 4.7%(26명), 보수가 2.0%(11명)의 순이었다. 여기에서 볼 때 안정성과 책임과 봉사가 경찰직에 대한 가장 강한 유인으로 나타났으며 그 뒤를 이어 업무의 다양성, 스틸과 모험 등의 순이었다.

지원자들의 경찰직 선택에 영향을 준 요인으로 직업의 안정성의 우선순위가 가장 앞선다는 의미는 경찰직에 대한 시민들의 대경찰 이미지나 대경찰관이 그 전보다 향상되었다는 것을 나타내는 것이고 경찰직이 타 공무원과 비교하여 안정성면에서 뒤지지 않음을 나타내는 것이라고 볼 수 있다. 또 지원자들의 경찰직 선택에 두 번째로 영향을 준 요인으로 경찰직이 시민에 대해 책임을 지고 봉사하는 직업이라는 의미는 지원자들의 경찰직에 대한 시각이 권위주의 의식에서 봉사의식으로 바뀌었다는 것을 나타내는 것으로 볼 수 있다. 경찰을 선택하게 된 요인들에 대한 외국의 연구로서 미국 LA 경찰의 경우는 한국경찰과 약간 차이가 있는 것으로 나타났는데, 미국 LA 경찰의 경우는

업무의 다양성, 책임있고 의미있는 직업, 공공에 대한 봉사, 모험, 안정성의 순으로 나타났으며¹⁹⁾ 양국가 사이에서 약간의 차이가 있었다.

<표 3-5> 경찰직 선택에 영향을 준 요인

	응답자수	빈도(%)
업무의 다양성	108명	19.6
시민에 대한 책임과 봉사 스릴과 모험	153명	27.8
직업의 안정성	26명	4.7
보 수	252명	45.8
	11명	2.0
계	550	100.0

5) 경찰을 지원하게 된 가장 중요한 요인은?

경찰을 지원하기로 결정함에 있어서 학사경장 교육생들에게 가장 중요하게 영향을 미쳤던 요인은 경찰조직에 승진의 기회가 개방 43.5%(239명)되어 있기 때문인 것으로 나타났다. 그 다음으로 중요한 요인으로 지적된 것은 대학에서 전공했기 때문 11.5%(63명), 경찰이 권력기관이기 때문 11.3%(62명), 경찰에 대한 명성 때문이 2.7%(15명)로 나타났다. 기타가 31%(171명)이었다.

이것은 경찰직이 타공직에 비해 승진의 문호가 넓다는 의미로 해석할 수 있으며, 설문조사 대상인 학사 경찰관들이 자기들의 대학전공을 살릴 수 있는, 즉 자기들이 전공을 하여서 정통한 분야의 직업을 갖기를 원하고 있다는 뜻으로 생각할 수 있다.

그러나 경찰이 권력기관이기 때문에 경찰직을 지원하게 되었다는 설문조사대상자들이 일부 있는 것으로 나타난 것은 경찰직에 대한 일부 시민들이 아직도 권위주의시대의 사고방식을 가지고 있다는 것을 나타내고 있다는 것으로 보인다.

미국 LA 경찰의 경우는 LA 경찰의 명성 때문이 47.1%, 법집행실적이 12.7%, 훈련 때문 12.7%, 승진기회 때문 6.4% 등의 순으로 나타났다.²⁰⁾

19) Robert T. Sigler and Charles N. Wilson, "A Comparative Study of Factors Influencing Police Recruitment", Journal of Police Science and Administration, Vol. 16, No.3,1988, p. 170.

20) Loc.cit.

<표 3-6> 경찰을 지원하게 된 요인

	응답자수	빈도(%)
경찰에 대한 명성	15명	2.7
승진기회개방	239명	43.5
대학에서의 전공	63명	11.5
권력기관	62명	11.3
기타	171명	31.1
합	550명	100.0

6) 경찰직을 구하는 데 도움을 준 가장 중요한 홍보원천은?

경찰직 선택에 도움을 준 홍보원천으로서 설문조사 대상자들은 본인의 선택 63.1%(347명), 친구 17.8%(98명), 가족 11.5%(63명), 친척 2.4%(13명), 기타 5.3%(29명)의 순으로 응답하였다. 즉 이것은 학사경장 교육생들은 본인과 친구, 가족이 경찰직을 구하는 것이 유용하다는 정보의 가장 중요한 원천이라는 것을 의미한다.

이것은 경찰직을 구하는 주 정보가 보도기관이나 매스컴이 아닌 본인의 단독결정이거나 친구나 가족 같은 가까운 사람을 통한 전통적인 방식으로 획득되어 진다는 것을 의미한다. 따라서 앞으로의 경찰 모집전략은 이 부분에 관심을 가지고 운용되어야 할 것으로 판단된다.

이와 관련된 미국의 연구에서는 경찰직을 구하는 것이 유용하다는 것을 알게 된 중요한 원천으로서 경찰관 37.6%, 친지 26.8%, 기타 11.5%, 대학 혹은 고등학교 10.8%, TV, 신문 순으로 나타났다.²¹⁾

<표 3-7> 경찰직 선택에 도움을 준 홍보원천

	응답자수	빈도(%)
본인의 선택	347명	63.1
친구	98명	17.8
가족	63명	11.5
친척	13명	2.4
기타	29명	5.3
합	550명	100.0

21) Loc. cit.

IV. 要約 및 結論

자료의 분석으로부터 나온 결과를 요약해 보면 몇 가지 흥미로운 요소가 나타난다.

첫째, 경찰관이 되기 위한 결정 중 약 58%가 경찰종합학교에 입교 1년 이내에 이루어지고 있다는 점이고, 또한 상당수의 지원자가 경찰직이 아닌 다른 직업으로 전문직종인 일반공무원을 고려했다는 것이다. 이러한 결과들은 경찰직의 전문적인 면을 강조하려는 노력을 경찰조직에서 강화해야 함을 의미하는 것은 물론, 경찰조직에서는 각 대학으로 눈을 돌려 우수한 자질을 지니고 있는 대학생들로 하여금 경찰직에 지원하도록 유인하는 정책과 이들을 경찰직으로 입직을 증가시키려는 지속적인 노력을 펼쳐야 한다는 것을 시사한다.

설문대상자들의 출신지면에서도 대도시 지역 보다 농어촌 지역 출신들과 중소도시 지역출신들이 60% 이상을 차지하는 점을 감안하여 이들 지역 출신 지원자들을 경찰조직에의 지원을 증가시키려는 노력 역시 필요하다.

둘째, 직업으로 경찰직을 선택하는 데 강한 영향을 미친 요인은 직업의 안정성, 시민에 대한 책임과 봉사, 직업의 다양성, 스틸과 모험 그리고 보수로 나타났다.

따라서 경찰조직의 모집을 위한 노력에서는 이러한 요인들, 즉 경찰직이 안정성 있는 직업이라는 점과 시민에 대해 책임을 지고 봉사하는 직업이라는 점 등이 지속적, 적극적으로 강조되어야 하고 이들 요인에 대한 체계적인 개선노력과 과학적인 모집을 위한 노력이 이루어져야 할 것이다.

셋째, 연구결과에 대한 분석은 경찰에 지원하는 것이 유용하다는 것을 알게 된 중요한 홍보원천이 승진기회의 개방, 기타, 대학에서의 전공 등으로 나타나고 있는바, 경찰직이 누구에게나 개방되어 있고 또 모든 경찰관이 본인의 노력에 의해 얼마든지 승진할 수 있는 개방된 조직이라는 강조와 함께 지금의 학사경찰제도처럼 대학에서의 전공자를 모집하는 인력수급제도가 지속적으로 유지되어야 함을 의미한다.

넷째, 자료의 분석에서 나타나듯이, 경찰직에 지원하는 것이 유용하다는 것을 알게 된 중요한 홍보원천은 본인의 선택, 친구, 친척의 순으로서 경찰직을 구하는 주요 정보가 본인 스스로 결정하거나 가까운 사람을 통한 전통적 방식에 의해 획득되어 짐을 의미하는 것이다. 이것은 경찰의 홍보전략을 적극적·공격적 전략으로 전환해야 함을 의미한다. 따라서 제일의 우선 순위로 대중매체를 통하여 시민들의 대경찰관을 바꾸는 홍보전략에 집중할 필요가 있으며 이외에 경찰 인사부서에서 인사담당자가 직접 각 대학의 법

학과, 경찰행정학과 등 사회과학분야의 학과를 직접 방문하여 우수한 학생들을 직접 만나 상담하고 유치하는 전략으로의 전환이 필요하다고 본다.

현대사회는 전통적인 환경 하에서처럼 구태의연하게 앉아서 경찰관을 모집하면서 우수한 자원이 경찰조직에 들어오기를 기다리는 시대는 아니다. 경찰조직에서 우수한 자원을 필요로 한다면 위와 같은 실증적 자료의 분석을 기초로 적극적인 유인 전략을 마련하여 유능한 인재들이 경찰에 지원할 수 있는 고용기회를 부여해야 할 것이다.

參 考 文 獻

▣ 국내문헌

- 박동서, 인사행정론, 서울 : 법문사, 1990.
- 朴龍治, 現代行政學原論, 서울 : 고려원, 1997.
- 白完基, 行政學, 서울 : 博英社, 1999.
- 이상원·남궁구역, 현대경찰행정학, 서울 : 진명출판사, 1992.
- 이종수·윤영진 외, 새행정학, 서울 : 대영문화사, 1998.
- 이황우, 경찰행정학, 서울 : 법문사, 1998.
- 愼斗範, 行政學原論, 서울 : 博英社, 1998.
- 조철욱, 경찰행정학, 서울 : 대영문화사, 2000.
- 警察公務員任用令

▣ 외국문헌

- Powell N.J., Personnel Administration in Government, Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall., 1956.
- Price Clifford, Micheal L. Pollock, Larry R. Gettman and Deborah A. Kent, Physical Fitness Programs for Law Enforcement Officers : A Manual for Police Administration(Washington, D.C. : Government Printing Office), 1978.
- Sigler Robert T. and Charles N. Wilson, "A Comparative Study of Factors Influencing Police Recruitment", Journal of Police Science and Administration Vol.16 No.3, 1988.
- <http://www.npa.go.kr/board/viewtext.cgi.docid>.

ABSTRACT

A Study on Factors Influencing Police Recruitment

By Lee, Sang Won

The police exist to prevent and to suppress a crime, to protect the life and property of a nation, to keep order and to offer service to a nation.

The purpose of this study is to examine the factors influencing police recruitment with social and scientific techniques.

This study uses statistical technique that analyzes questionnaire of police cadet.