

# 범죄피해자 보호정책의 결정요인에 관한 연구

## -경찰조직을 중심으로-

안 황 권\*

### 〈 목 차 〉

- I. 서 론
- II. 이론적 배경과 분석모형
- III. 연구방법
- IV. 조사결과와 분석
- V. 결 론

### 〈요 약〉

본 연구는 피해자보호정책에 영향을 미치는 요인을 인구사회학적 특성에 따라 비교해 보고, 아울러 이 요인들이 범죄피해자보호에 어떠한 영향을 미치는가를 밝히는 것이 연구 목적이다. 그 결과를 보면 다음과 같다.

조직학습에 대한 인구사회학적 변수와 직무만족의 영향을 보면, 인구사회학적 변수에서는 근무지를 제외한 나머지 변수들은 직무몰입과 근무지향 그리고 직무만족에 대체로 유의미한 영향을 미치지 않지만, 조직학습의 요인들은 대체로 직무몰입과 근무지향 그리고 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 조직구조의 신축성이 높을수록, 학습문화의 정도가 높을수록 그리고 시스템적 사고를 할수록 직무만족이 높은 것이다.

피해자보호정책 대응은 여성 그리고 경찰청에 근무하며 월평균수입이 높을수록 피해자 보호 정책 대응에 보다 적극적인 것이라고 할 수 있다. 따라서 여성 경찰공무원의 고용과 월평균 수입을 높임으로써 경찰공무원으로 하여금 피해자보호정책에 보다 적극적으로 대응할 수 있게 할 수 있을 것이다.

다음으로 조직학습, 직무만족의 영향을 보면, 조직학습이 직접적으로 피해자보호정책 대응에 영향을 준다기 보다는 직무 만족을 통해 간접적으로 영향을 미치고 있기 때문이라고 생각한다. 따라서 조직학습을 통하여 직무만족을 높임으로써 피해자보호정책에 보다 적극적으로 대응할 수 있게 할 수 있다는 생각이다.

【주제어 : 피해자, 범죄, 경찰】

\* 경기대학교 경호안전학과 교수

## I. 서 론

우리는 그동안 범죄피해자를 위한 법률과 제도가 있었으나 실제로 보호나 지원을 받기가 쉽지 않았다. 오히려 범죄피해자 보호정책에 있어서 피해자는 수사의 단서제공 또는 사실인정의 자료로서 그치는 경우가 많았다. 그러나 최근 범죄피해자에 대한 각계각층의 관심이 증대하고 있는 가운데 형사사법기관을 중심으로 피해자문제에 대해 많은 변화가 일어나고 있어 새로운 분수령을 맞이하고 있다.

즉 최근 발표된 방안이나 조치를 보면 검찰의 피해자지원 담당관 제도 운영, 여성피해자를 위한 여성담당관제도, 여성조사·상담실 운영, 성폭행 피해여성의 국가상대 손해배상 청구소송, 경찰의 어린이 성폭력 비디오증언 증거자료 채택, 성매매 여성의 피해를 보호하는데 초점을 둔 성매매처벌특별법 시행, 성폭력 사건 피해자의 전자법정 증언, 성폭력 전문재판부 설치, 성폭력 범죄사건의 비공개 증인신문에 관한 예규제정, 범죄피해자 지원센터 창립, 제3의 전문기관 촬영 비디오테이프 증거 채택 및 2004년 9월 어린이 성폭력범에 유죄선고 등이 그것이다.

특히 경찰의 경우도 경찰청 수사국 인권보호센터에 범죄피해자대책계를 설치하고 범죄피해자문제를 본격적으로 다루고 있으며, 피해자를 위한 각종 제도와 법률을 도입하거나 정비하고 있다.

그동안 범죄피해가 반복되는 과정에서 과거의 보호실패로부터 학습되지 않은 경찰의 피해자보호관리정책은 대응부재상태에 있었다고 해도 과언은 아닐 것이다. 즉 범죄피해자 보호정책 학습의 기본적인 지향점은 범죄나 사고의 경험을 통하여 피해자보호의 중요성을 이해하고 그 결과로 자신의 행동을 수정한다는 가정이다. 그러나 범죄피해보호문제의 지속적인 발생에도 불구하고 경찰은 학습하지 않았다는 점이다. 이러한 범죄피해와 보호정책간의 집행격차로 인하여 경찰이 효과적으로 범죄피해보호정책대응을 하지 못했다는 것이다.

따라서 본 연구는 피해자보호정책에 영향을 미치는 요인을 인구사회학적 특

성에 따라 비교해 보며, 아울러 이 요인들이 범죄피해자보호에 어떠한 영향을 미치는가를 밝히고자 한다.

## Ⅱ. 이론적 배경과 분석모형

### 1. 범죄피해자보호정책

경찰은 피해자에게 가장 가깝고 밀접한 기관이며, 피해의 회복, 경감, 재피해 방지 등을 위해 기대되는 조직이다(大谷實 ·山上皓, 2000:115). 따라서 범죄피해자보호정책은 실제로 범죄피해가 발생한 경우 경찰조직이 수행해야 할 각종 임무 및 기능을 적용하는 활동 과정으로 파악할 수 있다. 따라서 경찰의 범죄피해자 보호정책은 제1차 피해자화, 제2차 피해자화, 제3차 피해자화를 방지하고 피해자의 인권을 보호하는데 그 목적이 있다. 범죄피해자보호제도의 이론적 근거는 국가의 엄격책무이론, 사회의무이론, 사회복지이론, 사회보험이론, 범죄방위이론, 합리적 형사정책이론 등이 있다(안황권, 2002:70-75).

피해자보호정책은 피해자감정이 매우 중요함으로 피해자배려를 비롯하여 정보제공, 경호조치 등으로 나누어 살펴볼 수 있다.

#### 1) 피해자배려

첫째, 범죄피해자를 신문하는 경우에 있어서 경찰 조사관은 범죄피해자의 피해정황 등을 충분히 살피고, 피해자의 마음을 안정시킨 후 피해조사를 하여야 한다. 특히 성폭력 피해자가 수사기관에서 조사를 받을 경우에 피해자가 받은 정신적 충격은 고려하지 않고 성폭행의 상황을 상기시킴으로써 제2차 피해자화 혹은 제3차 피해자화 할 우려가 있기 때문이다.

둘째, 범죄피해자는 형사절차가 진행되는 동안 종종 동일한 범죄사실에 대

하여 여러 차례 진술을 해야 하는 부담을 안고 있다. 그러나 형사소송법상 관련 당사자의 직접 출두와 진술로 인한 피해자의 부담을 기본적으로 제거하기 어렵다. 이러한 점을 해결하기 위한 노력이 강구되어야 한다.

셋째, 피해자는 수사기관에서 단독으로 범죄피해사실에 대하여 진술하는 것은 커다란 부담으로 작용된다. 일례로 피해자가 신뢰할 수 있는 전문상담자 및 변호인을 피해자신문에 동석시킬 수 있다면 피해자의 부담은 경감될 수 있다. 따라서 신문과정에서 피해자가 겪는 고통과 울분을 완화시키고 심리적 안정을 위해 피해자가 원하는 사람을 동석시키는 것이 바람직하다.

## 2) 정보제공

첫째, 피해자의 신분을 보호하기 위한 방안을 효율적으로 수행하기 위하여 피해자에게 이용 가능한 권리와 법률적 수단에 대한 정보를 제공해야 할 것이다. 즉 피해자에 대한 법률적 권리의 고지의무를 규정할 필요가 있다. 따라서 범죄피해자에게 법률적인 정보를 충분히 제공하여 피해의 반복을 피할 수 있는 기회를 제공하여야 하며 제2의 범죄피해를 예방해야 한다.

둘째, 교정기관과 강력범죄자 등의 출소에 관한 정보교환을 원활히 해서 문제인물에 대해서는 출소후 일정기간 지켜보는 예방적 조치를 활발히 해야 한다. 특히 교정기관은 강력범죄자의 교도소 생활이나 재범의 위험성 등을 종합 평가하여 경찰에 충분한 정보를 제공해 주어 보복범죄를 사전에 예방하여야 한다.

셋째, 범죄피해자에게 피해자구조법 등에 의한 원상회복 권리를 고지하여야 한다. 특히 재산범죄에 있어서 피의자가 재산을 빼돌리는 수법을 활용하여 범죄피해자가 경제적 손실을 보게 되는 사태를 예방하여야 한다.

## 3) 경호조치

첫째, 범인이 피해자의 증언을 차단하기 위해 재차 범행할 가능성이 있으므로 경찰은 범죄피해자를 최소한 범인 검거시까지 경호해야 한다.

둘째, 피해자가 법정에서 증언하기 위하여 출석하는 경우에 법정 출석을 전후

하여 경호해주어야 한다.

결국 경찰의 범죄피해자보호정책은 범죄피해자의 법적 지위와 상호 연계함으로써 제2차 피해자화, 제3차 피해자화의 가능성을 감소시키고 피해의 원상회복 과정에서 발생할 수 있는 문제들을 최소화시키는 피해자보호관리정책의 실제 활동국면을 의미한다.

## 2. 범죄피해자보호정책의 집행영향요인

### 1) 경찰공무원의 개인적 특성

경찰이란 사회적으로 공공의 질서를 유지하고 위해와 범죄로부터 국민개인의 생명과 재산을 보호하며 다양한 사회적 구원을 응원하는 공공서비스 또는 공공재로 규정할 수 있다(이상안:2001,97). 이러한 경찰업무에 종사하는 사람을 경찰공무원이라 하며, 그 임무는 “국민의 생명·신체 및 재산의 보호와 범죄의 예방·진압 및 수사, 치안정보의 수집, 교통의 단속 기타 공공의 안녕과 질서유지”를 주로 하며, “경비·요인 경호 및 대간첩작전 수행” 등을 하고 있다(경찰법 제3조 및 경찰관직무집행법 제3조).

이와 같은 경찰공무원의 일반적 개념에 근거하여 개인적 특성을 인구학적 요인과 사회경제적 요인으로 살펴보고자 한다.

인구학적 요인은 일반적으로 성별, 연령 등으로 규정한다. 성별의 경우 여성들은 어떤 대상에 대해 애착심과 배려의식이 남성들보다 강하다고 하며, 사람들과의 상호작용에서도 협력적인 특성을 보인다고 한다. 연령별의 경우 크게 두 가지 견해를 대표한다. Agger(1961) 등은 나이가 많을수록 정부나 정치에 대해 보다 더 냉소적이라고 주장한다. 반면 Citirin(1975) 등은 나이가 들수록 정부정책에 대한 신뢰와 충성심이 높다는 결과를 발표하였다. 그러나 우리나라의 경험적 연구를 보면 정부에 대한 신뢰가 높은 일관된 결과를 보이고 있다. 이와 같은 견해를 비추어볼 때 범죄피해자 보호정책 역시 연령이 많을수록 긍정적인 태도를 보일 것으로 판단된다.

한편 사회경제적 요인의 변수는 교육수준, 소득, 직위, 근속년수 등을 의미한다. 일반적으로 사회경제적 지위가 높은 사람들은 그들이 어떤 사회적 보상과 명예를 이끌어낼 능력이 있으므로 사회경제적 지위가 낮은 사람들보다 정부관료나 정책 등에 대해 긍정적인 평가를 할 가능성이 높은 것으로 보고 있다.

## 2) 경찰의 조직학습

실질적 의미의 경찰은 경찰기관에 의한 공공의 안녕·질서를 유지하기 위하여 일반통치권에 근거하여 국민에 대해 명령·강제함으로써 그의 제한적 자유를 제한하는 작용을 의미한다(김남진, 2001:250).

이러한 맥락에서 경찰의 조직학습이란 경찰조직 내부 외부환경에 대한 지각 경로를 구축하고 항상적으로 변화를 추구하는 학습조직이라고 정의할 수 있다. 즉 조직의 학습행위를 통해 학습조직이 이루어지므로, 조직학습은 과정개념이며, 학습조직은 결과개념이다. 학습조직화의 구축조건과 관련한 대표적인 학자들의 견해를 몇 가지 살펴본다.

Senge(1990:34)는, 학습조직이란 경험에 대한 지속적인 검증을 통해 이를 지식으로 전환하여 조직전체에 공유하고, 이를 조직의 핵심적 목표에 활용하는 과정으로 보았으며, Garvin(1993:78-91)은 선행적으로 지식을 창조하고, 습득하고, 변환시키며, 이렇게 얻은 지식과 통찰력을 바탕으로 조직의 행동을 변화시켜 나가는 과정으로 보고, 다섯 가지 주요한 활동에 익숙해야 한다는 하였다. 즉 학습조직은 시스템적 문제해결, 새로운 접근방법을 시도하는 실험정신, 과거 경험으로부터의 학습, 다른 조직의 사례로부터의 학습 및 지식을 신속하고 효과적으로 조직전반에 전파하는데 익숙해야 한다.

박광량(1997:77)은 학습조직이란 늘 새로운 학습을 일상적으로 되풀이함으로써 위기상황과 관계없이 자기변화가 신속하고 효과적으로 일어날 수 있는 상태에 까지 이른 조직이라고 정의한다. 학습은 개별 인간들의 행위에서부터 시작되는 것이며, 이러한 개별행위능력의 유발이 더 이상 특정 개인에게만 국한되지 않을 때 조직학습이 일어난다고 하였다. 그리고 이러한 특정한 행위능력 뿐만 아니라 새로운 능력에 대해서도 습관적으로 조직적인 차원에서 학습이

반복되는 수준까지 이르게 되었을 때 비로소 학습조직이라고 규정하였다.

결국 학습조직은 조직 내외부환경에 대한 지각경로라는 조건에서 조직구조의 신축성, 학습문화, 체계적 사고라는 세 가지 요소를 추출해낼 수 있다. 이러한 방법은 정부학습을 구축하는 논리적 요소로 도출해 보면 아래와 같이 정리될 수 있다.

조직의 신축성과 관련하여 팀 학습의 활성화, 개방적 커뮤니케이션의 조성, 그리고 관료주의의 극복과 같은 내용을 포함하고 있어야 한다. 하위요소별 세부적 내용을 살펴보면 다음과 같다. 팀학습의 활성화는 서로 협력적인 분위기에서 업무와 관련된 창의적이고 발전적인 토론과 가능한 분위기 조성을 의미한다. 개방적인 커뮤니케이션의 촉진은 팀 학습을 활성화시키고 지식과 정보의 창출과 공유 및 전이를 가능하게 하는 기본적인 요소이다. 관료주의의 극복은 경직된 조직구조를 유연하게 만드는데 기여할 것이다, 즉 관료적 경직성은 조직의 유연성을 가장 위협하는 요소이다. 조직이 어느 정도 성장하고 안정단계로 접어들면 변화를 싫어하고 안주하게 되며 변화에 저항하게 된다. 특히 공공부문의 관료주의는 그 폐해가 더욱 심하다. 학습조직은 변화하는 환경에 대응하고 그 변화를 유도할 수 있는 역량을 키워야 한다.

한편, 학습문화는 모든 맥락에서 협력적인 창의성과 관계성, 경험들이 존재하는 것이며, 이러한 조직문화는 자기인식, 자기반성, 그리고 창조적인 방법을 통해 학습하게 된다. 이를 위한 하위구성요소는 벤치마킹, 개인학습, 그리고 기존 교육관의 변화를 설정할 수 있다.

다른 한편, 조직의 학습활동에서 시스템적 사고는 조직을 상호의존적인 부분들로 구성된 전체로 파악하고, 전체에 포함된 부분들 사이의 역동적 관계를 이해하며, 이러한 관계가 불규칙하게 변화하는 과정을 파악하기 위한 사고양식인 동시에 문제해결 수단이다. 시스템적 사고와 관련한 하위개념은 부처이기주의의 극복, 환경분석의 시도, 그리고 성찰학습(reflection)을 설정하였다.

### 3) 경찰공무원의 직무만족

경찰의 조직학습체계와 더불어 경찰공무원의 직무만족을 살펴볼 필요가 있

다. 직무만족(job satisfaction)은 논자에 따라 다양하게 정의되고 있으나, 일반적으로 개인의 태도와 가치, 신념 및 욕구 등의 수준이나 차원에 따라 개인이 직무와 관련시켜서 갖게 되는 감정적 상태라고 정의할 수 있다.

이와 같은 직무만족에 대하여 Locke(1976:1297-1349)는 개인이 직무를 수행하면서 획득하게 되는 정보를 평가함으로써 발동되는 개인의 직무에 대한 긍정적이고 우호적인 감정이라고 정의하고, McCormick & Tiffin(1974:298-299)은 그 직무에서 얻어지거나 경험하는 욕구만족에 대한 정도라고 하였다.

그리고 국내연구자로 조경호(1993:1204-1207)는 조직구성원들에 의해 지속되는 특정 태도로 직무에 대한 감정의 변화이며, 전통적으로 조직생활에서 느끼는 효용변수로 인식하고 있으며, 김병섭은 경찰공무원의 직무만족을 심리적 탈진의 원인이 되는 스트레스를 조직행태의 부정적 영향으로 보고 그 피해 분야를 공무원 개인, 조직, 전체국민 수준으로 접근하였다.

이러한 직무만족은 조직의 구성원들이 직무를 수행하는 과정의 결과에서 얻게 되는 욕구의 충족정도라고 할 수 있다. 이와 같은 직무만족에 근거하여 경찰공무원의 범죄피해자 보호정책집행과 관련하여 나타나는 직무몰입, 근무지향에 대한 가치관을 포함시키면서, 피해자보호정책의 영향요인으로 규정하고자 한다.

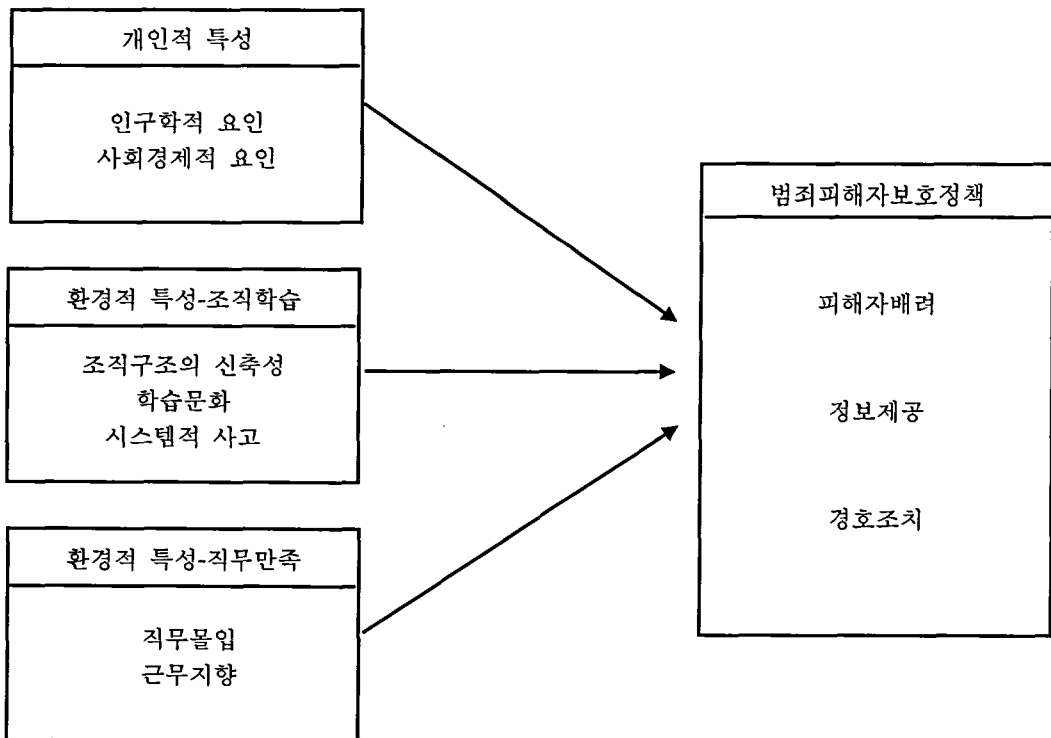
### 3. 분석모형

이상의 이론적 배경을 토대로 한국 범죄피해자보호정책에 대한 분석모형을 구성해보고자 한다. 본 연구는 범죄피해자보호정책의 영향요인인 독립변수는 경찰의 개인적 특성과 조직학습, 직무만족의 환경적 특성으로 구분할 수 있다. 개인적 특성은 태도연구에서 흔히 논의되어온 인구학적 요인과 사회경제적 요인으로 구분할 수 있다. 반면 조직학습은 조직구조의 신축성, 학습문화, 시스템적사고로 설정되며 직무만족은 직무몰입과 근무지향으로 설정하였다. 한편, 종속변수는 경찰의 범죄피해자보호정책을 다각적으로 보여줄 수 있는 측정변



수를 피해자배려, 정보제공, 경호조치를 설정하였다. 이를 요약하면 <그림 1>과 같다.

<그림 1> 분석모형



### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구대상

본 연구는 2003년 6월 서울시, 경기도, 대구광역시, 광주광역시 등 4개 경찰

청과 S시의 경찰서, 그리고 파출소의 경찰공무원을 연구대상으로 선정한 다음, 무선표집법을 이용하여 470명을 표집하였다. 응답이 불성실하거나 무응답된 설문지를 제외하고 최종 분석에 사용된 사례수는 457명이었다.

조사대상자의 사회인구학적 특성은 다음과 같다. 성별은 남성이 411명(93.2%), 기혼자가 389명(85.3%)이었다. 연령대를 보면 30-39세가 44.7%, 40-49세가 34.2%였으며, 응답자의 76.5%가 경찰서에서 근무하는 것으로 나타났다.

<표 1> 조사대상자의 인구학적 특성

		빈도	(%)			빈도	(%)
성별	남자	411	(93.2)	결혼 상태	미혼	66	(14.5)
	여자	30	(6.8)		기혼	390	(85.5)
	합계	441	(100.0)		합계	456	(100.0)
연령	30세 미만	51	(11.1)	근무지	파출소	33	(7.3)
	30-39세	205	(44.7)		경찰서	348	(76.5)
	40-49세	157	(34.2)		지방경찰청	19	(4.2)
	50세 이상	46	(10.0)		경찰청	47	(10.3)
	합계	459	(100.0)		방순대,기동대 등 기타	8	(1.8)
				합계	455	(100.0)	

교육수준은 고등학교 졸업자가 47.3%이며, 그 다음으로 4년제 대학졸업자(33.7%)가 많은 것으로 나타났다. 참고로 교육수준과 연령, 근속년수는 음의 상관관계를 갖는데, 이는 7,80년 대 당시에는 경제적 어려움 등으로 고등학교를 졸업하고 경찰공무원으로 근무하는 사람들이 많았으나 90년 이후, 현재에는 대부분 대학교를 졸업하고 경찰공무원으로 근무하는 사람들이 많아졌기 때문이다. 근속년수를 보면, 10년 이상 근무자가 전체의 66%를 차지하는데 비하여 월평균 수입은 250만원 미만이 약 75%를 차지하여 근속년수가 오래됐음에도 불구하고 월평균 수입은 많이 증가하지 않았음을 보여준다. 계급은 경장, 경사, 경위가 고르게 분포되어 있다.

&lt;표 2&gt; 조사대상자의 사회경제적 특성

		빈도	(%)			빈도	(%)
교육	중학교	1	(0.2)	근속	5년 미만	64	(14.0)
수준	고등학교	216	(47.3)	연수	5년-9년	92	(20.1)
	2년제 대학	79	(17.3)		10년-14년	121	(26.4)
	4년제 대학교	154	(33.7)		15년-19년	74	(16.2)
	대학원	7	(1.5)		20년 이상	107	(23.4)
	합계	457	(100.0)		합계	458	(100.0)
	100-150만원 미만	20	(4.4)	계급	순경	57	(12.6)
월평균	150-200만원 미만	185	(40.5)		경장	138	(30.5)
수입	200-250만원 미만	156	(34.1)		경사	100	(22.1)
	250-300만원	73	(16.0)		경위	144	(31.8)
	300만원 이상	23	(5.0)		경감이상	14	(3.1)
	합계	457	(100.0)		합계	453	(100.0)

## 2. 설문지의 타당도와 신뢰도

앞의 척도구성에서 언급한바와 같이 측정도구의 신뢰도를 높이기 위하여 한 변수에 대하여 두 가지 이상의 측정지표(설문문항)를 사용하였다. 두 가지 이상의 측정지표로 이루어진 측정도구의 신뢰도를 알아보기 위하여 신뢰도 분석을 시도하여 Cronbach의 값을 통한 신뢰를 측정하였다. 아래 표의 Cronbach's 값을 보면, 그 값이 모두 0.6이상으로 받아들일 만한 것으로 나타났다.

변수구분		Cronbach's	
독립변수	조직학습	조직구조의 신축성	.7555
		학습문화	.8326
		시스템적 사고	.8783
	직무만족	직무몰입	.7582
		근무지향적 태도	.7612
종속변수	피해자 보호정책	피해자 배려	.6286
		정보제공	.6388
		경호조치	.7730

타당도를 살펴보는데 있어서 가장 기본적인 것은 상관관계를 살펴보는 것이다. 따라서 본 연구에서는 변수간의 상관관계를 살펴보았다. 그 결과를 보면, 각 문항내에서의 상관계수는 모두 0.01수준에서 유의미한 관계를 갖는 것으로 나타났다.

### 3. 조사절차 및 자료처리

경찰의 범죄피해자보호정책의 실태와 그에 영향을 미치는 요인들을 규명하기 위하여 표집된 연구대상자에게 설문지를 배부한 후 자기평가기입법(self-administrated method)으로 설문내용에 응답하도록 하였다. 설문지의 응답결과를 기입한 자료를 회수한 후 응답 내용이 부실하거나 신뢰성이 없다고 판단되는 자료는 분석대상에서 제외시키고 분석가능한 자료를 입력한 후 SPSSWIN 10.0 프로그램을 활용하여 자료분석의 목적에 따라 전산처리하였다. 즉 경찰의 범죄피해자보호정책에 영향을 주는 요인을 분석하기 위해 상관관계 분석, T-test, 분산분석(ANOVA)등을 통해 각 독립변수와 종속변수의 상관관계를 측정하였다. 그리고 경찰의 범죄피해자보호정책에 영향을 미치는 요인들의 영향력의 정도와 요인들 간의 상대적인 영향력 등을 다각적으로 검토하기 위하여 다중회귀분석을 하였다.

## IV. 조사결과의 분석

### 1. 인구사회학적 변인에 따른 분산분석

인구사회학적 변수에 따라 학습 조직화와 직무만족 및 범죄피해자 정책에 대해 차이가 있는지 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 성별에 따라 살펴본 결과에서는 직무만족의 직무몰입이 90% 신뢰도

수준에서, 피해자 보호정책의 피해자 경호조치가 95% 신뢰도 수준에서 유의미한 차이를 가지며, 나머지 다른 변수들은 성별에 따른 차이를 나타내지 않는 것으로 나타났다.

둘째, 연령에 따른 결과에서는 조직구조의 신축성, 학습문화, 시스템적 사고의 조직학습과 직무몰입, 근무지향의 직무만족 그리고 피해자 배려행위, 피해자 정보제공, 피해자 경호조치의 피해자 보호정책의 모든 항목에서 유의미한 차이가 존재하지 않는 것으로 나타났다.

셋째, 결혼여부에 따른 결과에서는 피해자 보호정책 중 피해자 배려행위만이 90% 신뢰도 수준에서 유의미한 차이를 갖는 것으로 나타났다.

넷째, 학력에 따른 집단간의 차이는 유의미하게 나타나지 않았다.

다섯째, 소득에 따른 집단간의 차이 역시 유의미하게 나타나지 않았다.

여섯째, 범죄피해자에 대한 관심도에 따라서는 모든 변수가 99% 신뢰도 수준에서 유의한 차이를 갖는 것으로 나타났다. 즉, 범죄피해자에 대한 관심이 높을수록 조직학습이 높으며, 직무만족도가 높고, 피해자 보호정책을 실행하고 있는 것이다.

일곱째, 피해자라는 단어를 들었을 때 연상되는 범죄의 종류에 따라서는 피해자 보호정책만이 집단간에 유의미한 차이를 보였다. 피해자 배려행위는 공권력 범죄피해(3.40) 청소년 범죄피해(3.63) 교통사고 범죄피해(3.69) 가정폭력 범죄피해(3.70) 기타(3.76) 폭력행위 범죄피해(3.84) 성폭력 범죄피해(3.86)의 순으로 높았으며, 피해자 정보제공은 기타(2.85) 교통사고 범죄피해(3.06) 공권력 범죄피해(3.07) 폭력행위 범죄피해(3.16) 가정폭력 범죄피해(3.19) 성폭력 범죄피해(3.32) 청소년 범죄피해(3.43)의 순으로 높은 경향을 보였다. 마지막으로 피해자 경호조치는 기타(2.60) 성폭력 범죄피해(2.79) 교통사고 범죄피해(2.80) 폭력행위 범죄피해(2.93) 공권력 범죄피해(2.93) 가정폭력 범죄피해(3.15) 청소년 범죄피해(3.41)의 순으로 높았다.

여덟째, 근무지에 따른 집단간의 차이를 보면, 지방경찰청 근무자들이 조직구조의 신축성과 직무몰입, 근무지향 및 피해자 배려행위 정도가 높는데 반하여 피해자에게 정보를 제공하는 정도나 피해자 경호조치 정도는 낮다는 것이

다. 파출소 근무자는 대체로 모든 항목에 대해 다른 근무지 구성원들에 비해 낮은 반면, 경찰청 근무자들은 다른 근무지 구성원들에 비해 대체로 높은 정도를 보여준다.

아홉째, 근속년수에 따라서는 직무몰입만이 95% 수준에서 집단간의 유의한 차이를 보였는데, 근속년수가 높을수록 직무몰입이 높다.

열째, 직급에 따라서는 유의한 수준에서 집단간의 차이가 없는 것으로 나타났다.

마지막으로, 근무지역에 따른 집단간의 차이를 보면, 서울에 근무하는 사람들의 조직학습과 보호정책이 가장 높은 반면, 호남지방에 근무하는 사람들의 직무만족이 가장 높은 것으로 나타났다.

<표 3> 인구사회학적 변인에 따른 분산분석

조직구조의 신축성	파출소	3.19	근무지향	파출소	3.56
	경찰서	3.38		경찰서	3.64
	지방경찰청	3.53		지방경찰청	3.95
	경찰청	3.36		경찰청	3.57
학습문화	파출소	3.20	피해자 배려 행위	파출소	3.52
	경찰서	3.23		경찰서	3.80
	지방경찰청	3.34		지방경찰청	4.07
	경찰청	3.53		경찰청	3.76
시스템적 사고	파출소	3.07	피해자 정보 제공	파출소	3.04
	경찰서	3.29		경찰서	3.15
	지방경찰청	3.25		지방경찰청	2.98
	경찰청	3.53		경찰청	3.56
직무몰입	파출소	3.68	피해자 경호 조치	파출소	2.78
	경찰서	3.54		경찰서	2.82
	지방경찰청	3.75		지방경찰청	2.58
	경찰청	3.70		경찰청	3.49

## 2. 직무만족에 대한 조직학습의 영향 분석

조직학습의 구성변인과 직무만족의 구성변인간의 관계는 다음과 같다. 조직학습의 구성요인인 조직구조의 신축성, 학습문화, 시스템적 사고와 직무만족의 직무몰입, 근무지향은 모두 양의 상관관계를 갖는다. 즉, 조직구조의 신축성이

높고 학습문화가 높으며 시스템적 사고가 높을수록 직무몰입이 높고 근무지향이 높아 직무만족이 높은 것이다. 다시 말해, 조직학습과 직무만족은 조직학습의 정도가 높을수록 직무만족이 높은 것이다(=.639).

<표 4> 직무만족에 대한 조직학습의 영향 분석

	1-1	1-2	1-3	1	2-1	2-2	2
1-1. 조직구조의 신축성							
1-2. 학습문화	.698(**)						
1-3. 시스템적 사고	.699(**)	.789(**)					
1. 조직학습	.880(**)	.915(**)	.919(**)				
2-1. 직무몰입	.528(**)	.610(**)	.590(**)	.635(**)			
2-2. 근무지향	.486(**)	.440(**)	.484(**)	.516(**)	.617(**)		
2. 직무만족	.560(**)	.582(**)	.599(**)	.639(**)	.896(**)	.902(**)	

\*\* 상관계수는 0.01 수준(양쪽)에서 유의합니다.

그렇다면 직무만족에 대한 인구사회학적 요인들과 조직학습의 영향은 어떠한지 회귀분석을 통해 살펴본다. 우선, 직무몰입에 영향을 미치는 변수들을 살펴보자. 남성이 여성에 비해 직무몰입이 유의미하게 높은 것으로 나타났다. 그러나 연령이나 결혼상태의 인구학적 속성이나 교육수준, 월평균수입, 근속년수, 계급의 사회학적 속성에 따른 직무몰입의 차이는 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 직무몰입에 대한 조직학습의 영향을 보면, 조직구조의 신축성, 학습문화, 시스템적 사고 등 모든 요인이 양의 방향으로 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 조직구조의 신축성이 높을수록, 학습문화의 정도가 높을수록 그리고 시스템적 사고를 할수록 직무몰입이 높은 것이다.

다음으로 근무지향에 영향을 미치는 요인들을 살펴보자. 직무몰입을 종속변수로 했을 때와 마찬가지로 인구사회학적 변인들은 근무지향에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 조직학습 요인들 중에서는 조직구조의 신축성과 시스템적 사고는 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으나( $p < 0.01$ ), 학습문화는 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

마지막으로 직무만족에 대한 결과를 보면, 앞서와 마찬가지로 근무지를 제

외한 인구사회학적 변인들은 유의미한 영향을 미치지 않는다. 조직구조의 신축성, 학습문화, 시스템적 사고 등 조직학습의 모든 요인은 양의 방향으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 조직구조의 신축성이 높을수록, 학습문화의 정도가 높을수록 그리고 시스템적 사고를 할수록 직무만족이 높은 것이다.

참고로 이러한 결과에서 한 가지 살펴볼 것은 근속년수와 계급의 영향이다. 이들 변수는 유의미한 영향을 미치는 것은 아니지만 살펴볼 필요가 있다. 즉, 근속년수와 계급이 높을수록 직무몰입은 높지만 근무지향정도는 낮은 것이다. 결과적으로 직무만족에 대한 근속년수와 계급의 영향은 모두 음의 방향인데 즉, 근속년수가 높고 계급이 높을수록 직무만족은 낮은 것이다.

요약하자면, 인구사회학적 변수에서는 근무지를 제외한 나머지 변수들은 직무몰입과 근무지향 그리고 직무만족에 대체로 유의미한 영향을 미치지 않지만, 조직학습의 요인들은 대체로 직무몰입과 근무지향 그리고 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것이다.

모형	종속변수: 직무몰입			종속변수: 근무지향			종속변수: 직무만족		
	b			b			b		
(상수)	1.727			2.030			1.866		
성별-남성	.218	*	.075	-.011		-.004	.102		.039
연령	.019		.022	.000		.000	.011		.014
결혼상태-기혼	.015		.008	.142		.070	.089		.049
근무지									
파출소	-.452	**	-.169	-.333		-.124	-.380	*	-.158
경찰서	-.655	***	-.398	-.319		-.189	-.485	***	-.323
경찰청	-.604	***	-.262	-.506	**	-.209	-.560	***	-.261
지방경찰	-.500	**	-.145	.012		.003	-.240		-.077
교육수준	-.009		-.012	-.043		-.053	-.025		-.034
월평균수입	-.002		-.002	.037		.048	.023		.033
근속년수	.010		.019	-.044		-.083	-.021		-.045
계급	.026		.040	-.014		-.021	-.007		-.012
조직학습									
조직구조의 신축성	.113	**	.114	.235	***	.229	.167	***	.184
학습문화	.316	***	.317	.048		.047	.182	***	.202
시스템적 사고	.262	***	.275	.308	***	.317	.291	***	.337
	N	= 408		N	= 402		N	= 401	
	R2	= .446		R2	= .311		R2	= .447	
	F	= 22.604(***)		F	= 12.489(***)		F	= 22.258(***)	

\*p<0.1 \*\*p<0.05 \*\*\*p<0.01



### 3. 학습조직화, 경찰공무원의 신념체계, 범죄피해자보호정책간의 관계분석

#### 1) 학습조직화와 직무만족이 피해자 배려에 미치는 효과분석

피해자배려를 종속변수로 하여 인구사회학적 요인, 조직학습, 직무만족으로 위계적 회귀분석을 수행하였다. 모형 1은 인구사회학적 요인들만을 가지고 피해자배려에 미치는 영향을 살펴본 것이다. 표에서 보는 바와 같이, 유의미한 영향을 미치고 있지 않은 것을 볼 수 있다. 모형 2는 인구사회학적 요인에 조직학습을 추가하여 살펴본 것이다. 조직구조의 신축성, 학습문화, 시스템적 사고의 조직학습 요인들 모두 피해자 배려에 긍정적인 영향을 미침을 볼 수 있다. 즉 조직구조의 신축성이 높을수록, 학습문화의 정도가 높을수록 그리고 시스템적 사고를 할수록 피해자를 배려하는 것이다. 그러나 이러한 조직학습의 영향은 직무만족과 같이 고려하면 그 영향의 유의미한 정도는 달라진다. 해당 모형은 피해자 배려의 32.9%( $R=.392$ )를 설명한다.

모형 3을 보면, 인구사회학적 요인들은 앞서와 마찬가지로 유의미한 영향을 미치지 않는다. 조직학습의 요인들은 시스템적 사고만이 피해자배려에 유의미한 영향을 미치고 있다( $p<0.05$ ). 직무만족의 요인들 즉, 직무몰입과 근무지향은 피해자배려에 긍정적인 영향을 미친다. 다시 말해, 직무몰입이 높고 근무지향의 정도가 높을수록 피해자를 배려하는 것이다. 해당 모형은 피해자 배려의 46.8%( $R=.468$ )를 설명한다.

참고로 그 영향을 미치는 정도가 유의미하지는 않지만, 인구사회학적 독립변수들이 종속변수에 어떻게 영향을 미치는지 살펴보자. 우선, 성에 따른 피해자배려를 보자. 본 연구에서 조사된 여성의 수가 적어 절대적인 비교는 되지 않지만, 남성이 여성에 비해 피해자 배려의 정도가 낮은 것으로 나타났다. 또한 연령이 높을수록 그리고 근속년수와 계급이 높을수록 그리고 교육수준의 정도가 높고 월평균 수입이 높을수록 피해자 배려의 정도가 낮은 것으로 나타났다.

변수	모형 1			모형 2			모형 3		
	b			b			b		
(상수)	4.159			2.649			1.763		
성별-남성	-.011		-.005	-.040		-.016	-.071		-.029
연령	-.039		-.047	-.074		-.101	-.072		-.099
결혼상태-기혼	.049		.029	.109		.065	.093		.055
근무지									
파출소	-.443	*	-.199	-.439	**	-.199	-.273		-.123
경찰서	-.172		-.125	-.243		-.178	-.062		-.045
경찰청	-.130		-.067	-.296		-.153	-.032		-.016
지방경찰	.055		.019	-.023		-.008	.048		.017
교육수준	-.022		-.034	-.027		-.041	-.007		-.011
월평균수입	-.078		-.013	-.012		-.019	-.014		-.023
근속년수	-.036		-.083	-.015		-.034	-.018		-.041
계급	-.060		-.111	-.009		-.017	-.009		-.016
조직학습									
조직구조의 신축성				.150	***	.183	.076		.092
학습문화				.099	*	.120	.042		.051
시스템적 사고				.234	***	.296	.112	**	.143
직무만족									
직무몰입							.137	***	.166
근무지향							.282	***	.348
	N	= 423		N	= 405		N	= 397	
	R2	= .038		R2	= .329		R2	= .468	
	F	= 1.495		F	= 13.652(***)		F	= 20.887(***)	

\*p<0.1 \*\*p<0.05 \*\*\*p<0.01

종속변수: 피해자 배려

## 2) 학습조직화와 직무만족이 정보제공에 미치는 효과분석

인구사회학적 요인들이 정보제공에 미치는 영향을 살펴보면(모형 1), 인구사회학적 요인들이 피해자를 배려하는 데에는 거의 유의미한 영향을 미치지 않는데 비해, 정보를 제공하는데 있어서는 월평균수입과 계급이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 각각의 인구사회학적 요인이 정보제공에 미치는 영향을 살펴보자. 앞에서 언급한 바처럼 여성의 수가 작아 절대적으로 말할 수는

없지만, 남성들이 여성에 비해 정보제공을 덜 하는 것으로 나타났다. 또한 나이가 많을수록, 교육수준이 높을수록 그리고 근속년수가 길고 계급이 높을수록 정보제공을 하지 않는 것으로 나타났다. 다만, 기혼자인 것과 월평균수입이 정보제공의 회귀계수가 양으로 나타났는데, 이는 기혼자이고 월평균 수입이 높을수록 정보제공을 한다는 것이다. 해당 모형은 정보제공의 5.6%( $R=.056$ )를 설명한다.

다음으로 모형 2를 보면, 사회인구학적 요인들 중에서는 월평균 수입은 유의미한 양의 영향을 미치며( $b=.118$ ), 근속년수는 유의미한 음의 영향( $b=-.115$ )을 미치는 것을 볼 수 있다. 즉, 월평균 수입이 높을수록 근속년수가 낮을수록 더 많은 정보제공을 하는 것이다. 조직학습의 세요인은 정보제공에 유의미한 양의 영향을 미치는 것을 볼 수 있다. 즉 조직구조의 신축성이 높을수록, 학습문화의 정도가 높을수록 그리고 시스템적 사고를 할수록 피해자들에게 더 많은 정보제공을 하는 것이다. 해당 모형은 정보제공의 33.2%( $R=.332$ )를 설명한다.

직무만족의 요인까지 고려한 모형 3에서는 사회인구학적 변인 중 월평균수입과 근속년수가, 조직학습의 요인 중 조직구조의 신축성과 학습문화가 그리고 직무만족의 요인 중에서는 근무지향만이 정보제공에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 월평균수입이 높고 근속년수가 낮으며, 조직구조의 신축성이 높고 학습문화의 정도가 높으며 근무지향의 정도가 높을수록 피해자들에게 더 많은 정보를 제공하는 것이다. 유의미한 결과는 아니지만 모형 3에서 --위의 요소를 고려했을 때-- 경찰청에 근무하는 사람들만이 다른 근무지에서 일하는 사람들보다 정보제공을 하는 정도가 높은 것으로 나타났다. 해당 모형은 정보제공의 41.7%( $R=.417$ )를 설명한다.

	모형 1			모형 2			모형 3		
	b			b			b		
(상수)	3.116			1.136			.321		
성별-남성	-.122		-.040	-.128		-.041	-.118		-.037
연령	-.133		-.146	-.106		-.115	-.103		-.111
결혼상태-기혼	.023		.011	.068		.032	.045		.021
근무지									
파출소	-.037		-.013	-.020		-.007	.105		.037
경찰서	.047		.027	-.033		-.019	0.094		.053
경찰청	.558	*	.228	.312		.128	.534	**	.213
지방경찰	-.031		-.009	-.148		-.041	-.136		-.038
교육수준	-.008		-.009	-.012		-.014	.007		.008
월평균수입	.108	*	.136	.118	**	.148	.103	**	.126
근속년수	-.085		-.157	-.115	**	-.210	-.107	**	-.195
계급	-.098	**	-.145	-.044		-.065	-.041		-.061
조직학습									
조직구조의 신축성				.206	***	.197	.139	**	.132
학습문화				.281	***	.266	.261	***	.248
시스템적 사고				.127	*	.127	.006		.006
직무만족									
직무몰입							.044		.041
근무지향							.326	***	.314
	N	= 419		N	= 403		N	= 395	
	R2	= .056		R2	= .332		R2	= .417	
	F	= 2.199(**)		F	= 13.781(***)		F	= 16.898(***)	

\*p<0.1 \*\*p<0.05 \*\*\*p<0.01

종속변수: 정보제공

#### 4. 학습조직화와 직무만족이 경호조치에 미치는 효과분석

피해자 경호조치에 대한 각 변인들의 영향을 살펴보면 다음과 같다. 사회인구학적 요인을 보면 성별, 경찰서 근무여부, 월평균수입이 유의미한 영향을 미치고 있다. 즉, 남성보다는 여성이, 다른 근무지보다는 경찰청에서 근무하는 사람들이 그리고 월평균수입이 높을수록 경호조치에 신경을 쓰는 것이다. 이

러한 모형 1은 경호조치의 8.5%( $R=.085$ )를 설명한다.

모형 2를 보면, 조직학습의 요인 중 학습문화만이 경호조치에 유의미하게 양의 방향으로 영향을 미치고 있는 것을 알 수 있다. 여성이며 경찰청에 근무하며 월평균 수입이 높을수록 그리고 학습문화의 정도가 높을수록 경호조치에 신경을 쓰는 것이다. 이러한 모형 2는 경호조치의 20.2%( $R=.202$ )를 설명한다.

모형 3에서는 직무만족의 두 요인인 직무몰입과 근무지향이 모두 경호조치에 유의미하게 양의 방향으로 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 앞에서와 마찬가지로 여성이며, 경찰청에 근무하며 월평균수입이 높을수록 그리고 학습문화, 직무몰입, 근무지향의 정도가 높을수록 피해자 경호조치에 더 많은 신경을 쓰는 것이다. 이러한 모형 3은 경호조치의 25.9%( $R=.259$ )를 설명한다.

	모형 1			모형 2			모형 3		
	b			b			b		
(상수)	2.955			1.572			.736		
성별-남성	-.358	*	-.099	-.378	**	-.102	-.433	**	-.118
연령	-.130		-.119	-.096		-.087	-.093		-.085
결혼상태-기혼	-.200		-.079	-.141		-.056	-.124		-.049
근무지									
파출소	.143		.043	.100		.030	.239		.071
경찰서	.211		.101	.122		.058	.306		.146
경찰청	.933	**	.317	.695	**	.237	.949	***	.317
지방경찰	.053		.012	-.047		-.011	.047		.011
교육수준	.000		.000	-.009		-.009	.015		.016
월평균수입	.119	*	.126	.123	*	.129	.112	*	.116
근속년수	-.064		-.099	-.092		-.140	-.087		-.133
계급	-.099	*	-.123	-.048		-.059	-.046		-.057
조직학습									
조직구조의 신축성				.008		.006	-.068		-.054
학습문화				.319	***	.253	.263	***	.211
시스템적 사고				.126		.105	.003		.003
직무만족									
직무몰입							.192	**	.153
근무지향							.216	***	.176
	N	= 423		N	= 403		N	= 398	
	R2	= .085		R2	= .202		R2	= .259	
	F	= 3.465(***)		F	= 7.053(***)		F	= 8.324(***)	

\*p<0.1 \*\*p<0.05 \*\*\*p<0.01

종속변수: 경호조치

### 5. 학습조직화와 직무만족이 피해자보호정책 대응에 미치는 효과분석

앞에서는 피해자보호정책의 각각 요인별로 인구사회학적 변인, 조직학습, 직무만족의 영향을 살펴보았다. 본 절에서는 피해자보호정책 자체에 이들의 영향이 어떠한지를 살펴보고자 한다. 우선 인구사회학적 변인만을 고려하는 모형 1을 보면, 경찰청에 근무하는 것과 월평균수입 그리고 계급이 유의미한 영

향을 미치고 있음을 볼 수 있다. 즉, 경찰청에 근무하고 월평균 수입이 높을수록 그리고 계급이 낮을수록 피해자보호정책에 더 적극적으로 대응하고 있는 것이다. 해당 모형은 피해자보호정책 대응을 6%( $R=.060$ ) 설명한다.

다음으로 모형 2를 보면, 조직학습의 요인을 고려할 경우, 인구사회학적 변인으로는 성별과 월평균 수입이 유의미한 영향을 미치고 있는 것을 볼 수 있다. 즉, 여성이 그리고 월평균 수입이 높을수록 피해자보호정책에 보다 적극적으로 대응하는 것이다. 반면 모형 1에서는 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났던 근무지와 계급은 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 조직학습의 세 변인들은 피해자보호정책 대응에 모두 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 조직구조의 신축성이 높을수록, 학습문화의 정도가 높을수록 그리고 시스템적 사고를 할수록 피해자보호정책 대응을 보다 적극적으로 수행하고 있는 것이다. 해당 모형은 피해자보호정책 대응을 35.1%( $R=.351$ ) 설명한다.

직무만족의 요인까지 고려한 모형 3에서 피해자보호정책 대응에 유의미한 영향을 미치는 변인으로는 성별, 경찰청에서 근무하는 것, 월평균 수입, 학습문화, 직무몰입, 근무지향으로 나타났다. 즉, 여성, 경찰청에서 근무하는 것, 그리고 월평균 수입이 높고 학습문화의 정도가 높으며 직무몰입이 높고 근무지향이 높을수록 피해자보호정책에 보다 적극적으로 대응하는 것이다. 모형 2에서 조직학습의 세 변인이 모두 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났는데 반하여 해당 모형에서는 학습문화만이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 직무만족의 두 요소는 모두 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 모형 3은 피해자보호정책 대응의 47%( $R=.470$ ) 설명한다.

	모형 1			모형 2			모형 3		
	b			b			b		
(상수)	3.460			1.832			.967		
성별-남성	-.183		-.072	-.196	*	-.076	-.210	**	-.082
연령	-.059		-.078	-.034		-.044	-.037		-.048
결혼상태-기혼	-.050		-.028	.002		.001	-.004		-.002
근무지									
파출소	-.137		-.059	-.126		-.054	.018		.008
경찰서	.027		.019	-.052		-.036	.111		.077
경찰청	.451	*	.224	.234		.116	.479	**	.232
지방경찰	.022		.007	-.074		-.025	-.016		-.005
교육수준	-.012		-.018	-.018		-.027	.003		.005
월평균수입	.078	*	.120	.081	**	.123	.069	*	.103
근속년수	-.032		-.071	-.061		-.134	-.057		-.127
계급	-.087	**	-.157	-.035		-.062	-.032		-.058
조직학습									
조직구조의 신축성				.117	**	.135	.048		.056
학습문화				.235	***	.270	.192	***	.223
시스템적 사고				.162	***	.196	0.040		.049
직무만족									
직무몰입							.123	**	.141
근무지향							.271	***	.318
	N	= 418		N	= 402		N	= 394	
	R2	= .060		R2	= .351		R2	= .470	
	F	= 2.360(***)		F	= 14.945(***)		F	= 20.934(***)	

\*p<0.1 \*\*p<0.05 \*\*\*p<0.01

종속변수: 피해자보호정책대응

## V. 결 론

조직학습에 대한 인구사회학적 변수와 직무만족의 영향을 보면, 인구사회학적 변수에서는 근무지를 제외한 나머지 변수들은 직무몰입과 근무지향 그리고 직무만족에 대체로 유의미한 영향을 미치지 않지만, 조직학습의 요인들은 대



체로 직무몰입과 근무지향 그리고 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 조직구조의 신축성이 높을수록, 학습문화의 정도가 높을수록 그리고 시스템적 사고를 할수록 직무만족이 높은 것이다.

다음으로 피해자보호정책 대응에 대한 변수들의 영향을 보면, 우선 피해자 배려에는 인구사회학적 요인들은 유의미한 영향을 미치지 않으며, 조직학습의 요인들은 시스템적 사고만이 피해자배려에 유의미한 영향을 미치고 있어서 시스템적 사고를 할수록 피해자를 배려하는 것으로 나타났다. 반면, 직무만족의 요인들은 모두 피해자배려에 긍정적인 영향을 미치는데, 직무몰입이 높고 근무지향의 정도가 높을수록 피해자를 배려하는 것이다.

다음으로 정보제공에 대한 결과를 살펴보면, 월평균수입이 높고 근속년수가 낮으며, 조직구조의 신축성이 높고 학습문화의 정도가 높으며 근무지향의 정도가 높을수록 피해자들에게 더 많은 정보를 제공하는 것으로 나타났다.

마지막으로 경호조치에 대한 변인들의 영향을 보면, 여성이며 경찰청에 근무하며 월평균수입이 높을수록 그리고 학습문화, 직무몰입, 근무지향의 정도가 높을수록 피해자 경호조치에 더 많은 신경을 쓰는 것으로 나타났다. 또한 직무만족의 두 요인인 직무몰입과 근무지향이 모두 경호조치에 유의미하게 양의 방향으로 영향을 미치고 있는 것으로 나타났는데, 이는 직무몰입이 높고 근무지향의 정도가 높을수록 경호조치에 더 많은 신경을 쓰는 것이다.

결과적으로 피해자보호정책 대응에 영향을 미치는 변인들은 성별, 경찰청에서 근무하는 것, 월평균 수입, 학습문화, 직무몰입, 근무지향으로 나타났는데, 이는 여성이 것과 경찰청에서 근무하는 것, 그리고 월평균 수입이 높고 학습문화의 정도가 높으며 직무몰입이 높고 근무지향이 높을수록 피해자보호정책에 보다 적극적으로 대응하는 것이다.

이러한 결과를 종합해 보았을 때, 피해자보호정책 대응은 여성 그리고 경찰청에 근무하며 월평균수입이 높을수록 피해자 보호 정책 대응에 보다 적극적인 것이라고 할 수 있다. 따라서 여성 경찰공무원의 고용과 월평균 수입을 높임으로써 경찰공무원으로 하여금 피해자보호정책에 보다 적극적으로 대응할 수 있게 할 수 있을 것이다.

다음으로 조직학습, 직무만족의 영향을 보면, 대부분의 모형 2에서는 조직학습의 영향이 대체로 유의미한 것으로 나타나지만, 모형 3에서는 1, 2개의 변인만이 피해자보호정책 대응에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타난다. 이러한 결과는 조직학습이 직접적으로 피해자보호정책 대응에 영향을 준다고 보다는 직무 만족을 통해 간접적으로 영향을 미치고 있기 때문이라고 생각한다. 왜냐하면, 앞에서 살펴본 바에서처럼 조직학습의 세 변인은 모두 직무만족에 유의미한 양의 영향을 미치기 때문이다. 따라서 조직학습을 통하여 직무만족을 높임으로써 피해자보호정책에 보다 적극적으로 대응할 수 있게 할 수 있다는 생각이다.

## 참 고 문 헌

- 김남진(2001). 『행정법Ⅱ』. 서울:법문사.
- 김병섭(1995). "경찰공무원의 심리적 탈진원인분석". 『한국행정학보』, 29(2):449-467.
- 박광량(1997). 『학습조직의 이론과 실제』. 서울: 삼성경제연구소.
- 안황권(2002). "범죄피해소년 보호제도에 관한 한일 비교연구". 『청소년정책연구』, 3:67-96.
- 안황권 ·김상돈(2003). 『범죄피해자학』. 서울:백산서당.
- 이상안(1997). 『경찰행정학』. 서울:대명출판사.
- 조경호(1993). "한국공무원의 조직몰입도 결정요인에 관한 연구". 『한국행정학보』, 27(4):1203-1226.
- 조경호(1997). "공직몰입을 위한 공무원 인력관리방안". 『한국행정학보』, 31(1):57-75.
- 大谷實 ·山上皓(2000). 『犯罪被害者の對策現狀』. 東京: 東京法令出版.
- 諸澤英道(2001). 『新版 被害者學入門』. 東京: 成文堂.
- Agger, R. E. et al(1961). Political Cynicism : Mesasurement and Meaning. *The Journal of Politics*, Vol. 23, No.3..
- Bentley, R. R. & Rempel, A. M.(1989). *Manual for the Purdue Teacher Opinionnaire*, Blommington. IN: Indeana University Press.
- Citirin, J. et al(1975). Personal and Political Relevance of Trust in Government. *American Political Science*, Vol.5.
- Garvin, D. A.(1993). Building a Learning Organization. *Harvard Business Review*, July-August.
- Locks, E. A.(1976). The nature and causes of job satisfaction. In M.D, Dunnette(ed), *Handbook of Industrial and Organization Psychology*, Chicago : Rand McNally.
- McCormick, J. & Joseph Tiffin(1974). *Industrial Psychology*, 6th ed.. Englewood cliff: Prentice-Hall.
- Senge, P. M.(1990). *The Fifth Discipline: Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday Currency.

## ABSTRACT

### A Study on the Help for the Victims of Crime -Focusing on the Police Community in Korea-

Ahn, Hwang Kwon  
Kyonggi University

This paper is concerned on the reality and the effected factors to the help for the victims of crime in the police. In our society the related enacted law and polices for the victim of crime have been practiced, but it was not easy to be helped or supported in some ways. On the contrary the victims have been used as tool of investigation or just the sources of witness on the crime.

These days the issue of the victims of crime is one of the most concerned matters to the public, and it turns to on of core issues in the law enforcement community.

According to the field survey for the study, the female and higher level or longer careers than the male and lower level or shorter careers in the police are more positive on the help for the victims of crime. But if the members in the law enforcement community would be trained up with the organized program to fulfill their duties, they could be in positive on the help for the victims of crime.

**【Key Words : Victims, Crime, Police】**