

경찰 비위대상자 자기계발향상과정 교육 효과성에 관한 연구

Research into the Effectiveness of Course for Self-Improvement for Police Misconduct.

신 재 헌(Shin, Jae-Hun)* · 김 상 운(Kim, Sang-Woon)**

ABSTRACT

Police who are under the national civil service law are special service servants. So they must protect and maintain public safety and discipline. And because they are in charge of executing law that can harm citizens, they need stricter supervision than other civil servant.

As times have changed so to have expectations increased for the police force.

On the one hand citizens desire for a state-of-the-art and intelligent police approach to solving crimes has increased, while on the other hand socially disadvantaged and alienated classes desire a police force that treats them more warmly.

In addition citizens demand of the police force more integrity than any other branch of the civil service. As police are involved in the surveillance and enforcement of laws and are thus always at risk for corruption, it is always difficult for police to maintain high standards of integrity while serving the citizens.

The never ending cycle of police corruption has lead the National Police to create a Cleanup Committee composed 17 members not related to the police. The committee targets police misconduct via a professional development course that seeks to prevent police misconduct and corruption.

The course for self-improvement targets giving and receiving monetary bribes, drunk driving, and negligence while on duty, among other types of misconduct that police officers are often involved in.

The course is held at the Asan Police Training Institute in Chungnam Province.

This training course provides training in the maintenance of integrity, prevention of corruption, community volunteering and sensitivity training over seventy-hour two-week training period.

It attempts to provide vocational training via professional development that shifts trainees' attitudes and provides a comforting and motivating psychological environment for behavioral change.

This paper attempts to measure the effectiveness of the professional development training program to reform the ethics and morality of errant police officers.

The paper will pinpoint problems with the training program via statistical analysis in order to improve the quality of the training program via a list of suggestions.

Key words: police corruption, police misconduct, course for self-improvement, professional development, effectiveness of training

* 동국대학교 강사, enfant21@naver.com(주저자)

** 대구가톨릭대학교 교수, ksw48@naver.com(교신저자)

1. 서론

경찰은 국민의 안녕과 질서유지, 범죄예방, 범죄수사 등을 수행하는 중요한 기관으로서, 국민을 대신하여 강제력을 수반하는 활동을 하기 때문에 국민이 신뢰할 수 있는 행동을 해야한다. 그럼에도 불구하고 경찰의 부정부패 및 비위행위는 줄어들지 않고 있다. 이러한 경찰의 부정부패행위는 단순히 조직 내부의 사기를 떨어뜨리는 문제를 넘어 국민에게 직접적인 피해를 발생시키며 공권력의 신뢰와도 직결되는 문제이다.

공권력에 대한 신뢰도에 영향뿐만 아니라 최근 발표된 한 민간경제연구소는 한국의 청렴도가 OECD 평균수준으로 개선된다면 연간 잠재경제성장률이 4%대로 올라설 수 있다고 분석하는 등 부패로 인하여 우리사회에 부정적인 영향을 주어 일반시민들의 생활에까지 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다(현대경제연구소, 2012; 경찰쇄신위원회, 2012: 2).

사실 경찰조직에 대한 불신과 비난은 경찰의 업무수행 능력보다 청렴성 부족에 기인한다고 보아야 할 것이다. 경찰수사권 부여에 대한 논의에 있어서도 시민들이 가장 우려하는 것은 경찰에게 범죄수사를 실행한 능력이 있느냐가 아니라 경찰이 공정하고 투명하게 수사권을 행사할 수 있느냐에 있다. 결국 오랜 시간동안 해결되지 못하고 있는 경찰의 부정·부패, 비위행위의 문제가 경찰의 신뢰도와 더불어 수사권부여 등에 가장 큰 걸림돌로 작용하고 있다(홍태경·류준혁, 2011: 214). 따라서 경찰에 대한 신뢰도 회복과 시민들에게 긍정적인 영향을 줄 수 있도록, 창설이후부터 현재까지 청렴도 제고를 위해 각종 대책들을 쏟아내고 있지만 아직도 낮은 청렴도를 보이고 있는 것은 경찰 청렴도 제고를 위한 통제 전략이 미흡하거나 실효성이 떨어지는 각종 대책들을 양산한 것에 기인할 수 있다(김광석, 2010: 120).

이러한 문제를 해결하기 위해서 경찰에서는 2009년부터 경찰교육원 ‘자기계발향상과정’을 통하여 인적쇄신 대상 경찰관을 대상으로 인성교육을 실시하고 있다. 자기계발향상과정은 직무상 부정·부패 및 비위행위로 인해 인사쇄신 대상자에 속해 있는 경찰관을 대상으로, 경찰관으로 가져야 하는 기본적인 자세 및 부패에 빠지지 않도록 하는 마음가짐, 경찰관으로서 모범적인 사생활을 가질 수 있도록 2주 동안 특수교육을 실시한다.

따라서 이 연구에서는 자기계발향상과정의 교육내용이 교육대상 경찰관에게 미치는 효과성을 알아보기 위하여, 2012년에 입교한 120명의 경찰관을 대상으로 자기기입식 설문방식을 통해 다중회귀분석을 실시하여 자기계발향상과정 교육이 실제 미치는 영향력을 측정하여, 발견된 결과를 바탕으로 정책적 제언을 하였다.

II. 이론적 배경

1. 경찰비위와 경찰부패

(1) 경찰비위와 경찰부패 의의

경찰비위행위는 경찰로서 갖추어야 할 품위를 손상하여 부적격한 행위를 하는 것으로서, ‘경찰부패’라는 업무적 영역에서의 비위행위와 경찰관 개인 사생활의 부적격행위를 포함하는 광의의 ‘경찰부패’라고 정의할 수 있다. 이러한 경찰비위 행위에 대해서 아직 명확하게 정의하고 있지 않으나, 일반적으로 부패행위를 포함하여 관련법을 위반하지 않았으나, 경찰관으로서 모범적이지 않은 행위를 하는 모든 행위를 비위라고 정의할 수 있기 때문에 경찰비위 행위는 넓은 의미의 ‘경찰부패’라고 정의할 수 있다.

따라서 이 연구에서는 경찰의 비위행위를 경찰부패의 한 분야로 인식하여 살펴보았다. 경찰부패에 대한 정의를 살펴보면, 부패(Corruption)의 영어 어원은 라틴어 ‘Cor(함께)’와 ‘Rupt(파멸하다)’의 합성어로 결국 부패란 더럽고 추악하여 결국 공멸에 이르는 것을 의미하며, 한자로 腐(썩을 부)敗(무너질 패)는 썩어서 무너져 내린다는 뜻으로 국가든, 조직이든, 개인이든, 썩으면 무너진다는 경고의 의미를 내포하고 있다(정진연, 2007: 김연수·민형동, 2007: 84).

부패에 대한 법적정의를 살펴보면, 2012년 2월 17일 시행한 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」은 부패행위를 “공직자가 직무와 관련하여 그 지위 또는 권한을 남용하거나 법령을 위반하여 자기 또는 제3자의 이익을 도모하는 행위, 공공기관의 예산사용, 공공기관 재산의 취득·관리·처분 또는 공공기관을 당사자로 하는 계약의 체결 및 그 이행에 있어서 법령에 위반하여 공공기관에 대하여 재산상 손해를 가하는 행위”로 규정하고 있다.

이러한 부패에 대해서 학자들의 정의를 살펴보면, <표 1>과 <표 2>에서 나타난 바와 같이 바라보는 관점에 따라 범위를 달리하고 있다. 각 학자별 경찰 부패행위에 대한 정의를 종합해보면, 공통적으로 ‘경찰의 공권력을 활용하여 부당한 행위를 하는 것’이라는 내용을 포함하고 있으나, 그 범위·행위·참여자에 대해서 통일되어 있지 않다. 그러한 원인으로는 경찰은 그 나라의 정치·사회·문화적 환경에 따라 권한과 책임정도가 다르고 부패문화가 다르기 때문에 정의하기에는 한계가 있기 때문이다(전주수, 2000: 284).

실제로 외국의 학자별 정의와 국내 학자별 정의를 살펴보면 조금의 차이가 있는 것으로 나타났다. <표 1>에서 기재한 바와 같이 외국학자들의 경찰부패에 대한 정의를 종합해 보면, 권력을 남용하여, 개인적인 이익을 얻거나, 주변인에게 이익을 주는 행위라고 하여 경찰의 업무 상 발생하는 권력을 불법적으로 사용하는 경우를 의미하고 있다.

<표 1> 외국의 학자별 경찰부패에 대한 정의

학자	연도	부패의 정의
McMullan	1961	경찰이 합법적인 재량을 행사하거나 혹은 행사하지 않은 대가로 돈이나 금전적 가치가 있는 것을 수수하는 행위
Nye	1967	자신은 물론 가족·친지 및 사적 도당 위주의 금전적 또는 신분상의 이익 때문에 공직의 규범적 의무에서 이탈하는 행위
S. Huntington	1968	정치적·사회적 제도화의 결함
Roebuck & Barker	1974	경찰관에 의해 일어나는 이상행위 부도덕한 행위 및 비윤리적인 행위 혹은 범죄행위
R. Ward	1975	대가성에 상관없이 권한을 불순하게 사용하는 경우
Goldstein	1977	경찰관이 자신 혹은 타인의 이익을 위해 경찰로서의 권한을 남용한 경우
G. Lynch	1989	부정부패를 논하는 동료들의 행위까지 포함
Barker & Carter	1994	경찰일탈을 권한의 남용과 직업적 일탈로 분류하고, 직업적 일탈 가운데 경찰비행과 경찰부패로 재분류, 경찰부패는 실제 또는 기대되는 물질적 보상이나 이득을 위하여 경찰관 지위의 오용을 포함하는 금지된 행동을 의미함
Newburn	1999	사적인 혹은 조직적 권력을 남용하여 발생하는 위법 행위 또는 과실행위
Holloway	2002	사적 혹은 조직적인 이익을 위해 경찰자신의 권한을 남용하는 행위
Ivkovic	2005	경찰이 개인적 이익을 위해 경찰관으로서의 지위 및 권한을 이용하는 행위
호주 NSW주 반부패위원회		공무원의 권한이나 지위를 잘못하용하게 하는 원인을 제공하는 자의 행위

국내 학자별 부패에 대한 정의를 살펴보면, 외국 학자들과 큰 차이가 있는 것은 아니지만, 차이점을 찾는다면 국내 학자들에 의한 부패의 정의의 특성은 범위가 업무뿐만이 아니라, 조직을 위한 부정한 행위까지 부패의 정의에 포함시키는 경향이 있는 것으로 나타났다.

<표 2> 국내의 학자별 경찰부패에 대한 정의

학자	연도	부패의 정의
김택	1998	법규를 남용하고 재량권을 일탈하여 재화가치를 획득하는 행위
전주수	2000	국민을 보호하는 공익수자로써 법에 정해진 권한과 책임을 이탈하여 개인의 사적 이익을 추구하고 공익을 저해하여 국민들로부터 경찰에 대한 신뢰성을 저하시켜 국가의 치안력을 약화시키는 행위
윤태범	2001	공직자의 사적 이익 추구를 위한 직무상 권한의 부당한 사용
김충남	2002	경찰공무원이 사적 이익을 위하여 자신의 직무와 관련하여 부여된 규범을 벗어나는 행위
문성호	2002	경찰의 모든 일탈행위
표창원	2003	관계당사자 모두 이익을 보는 측면이 있어 불만이나 민원제기가 쉽게 일어나지 않는 부정부패
신현기·김택	2004	경찰관의 재량권 남용 및 일탈행위를 통해 재화의 가치 획득 및 수수하는 행위
이상수·표창원	2004	지위와 권한을 부당·편파적으로 하는 행위 및 이에 조력하는 경찰관이 아닌 자의 모든 행위
송병호	2006	사적 혹은 조직적인 이익을 추구하기 위해 지위를 이용하여 행하는 금전적인 거래행위를 포함한 모든 불법행위의 총칭
민형동·김연수	2007	경찰공무원이 자기 자신 또는 본인과 관련이 있는 제 3자의 이익을 목적으로 직무와 관련된 지위 또는 권한을 사용하거나 규정을 위반하는 일련의 부정행위
이황우·남형수	2008	경찰이 지위와 권한을 불법적으로 사용하고, 이러한 원인을 제공하는 자의 행위
김광석	2010	경찰관이 업무 내·외적을 불문하고 직·간접적으로 탈·불법적인 각종 혜택 등을 받는 일련의 행위
홍태경	2010	경찰관이 개인적 이익을 위해 경찰관으로서의 지위 및 권한을 이용하는 행위
신재현·김상운	2011	경찰관이 기본적으로 가져야 하는 윤리적·도덕적 자세를 포함하는 부정한 행위
김재민	2012	보호법익 혹은 침해법익을 침해하는 행위와 돈과 권력을 매체로 일어나는 전략적 적용행위

(2) 경찰부패의 유형

경찰부패는 다양한 관점에서 유형별로 분류하고 있는데, 경찰부패에 있어서 유형분류로 가장 널리 알려진 Roebuck & Barker는 경찰 부패를 8가지로 구분하여 권한의

남용, 상납, 기회주의적 절도, 수뢰, 불법행위의 보호, 조작, 직접적 범죄활동, 내부거래로 제시하였다. 여기에 Punch(1985)는 9번째 유형으로 누명씌우기와 채워넣기를 추가하였다.

그리고 Punch는 1985년 자신의 연구에서 직선적 부패(straightforward corruption), 약탈적 부패(predatory corruption), 투쟁적 부패(combative corruption), 사법정의의 악용(Pervision of justice)라는 네 가지 유형으로 분류하였다(Punch, 1985; 이윤호, 2006; 김연수·민형동, 2007: 87). Shliefer와 Vishny는 경찰부패의 유형을 경찰활동의 영역이 사전 능동적(proactive)인가 사후 피동적(reactive)인가, 부패의 성질이 도둑질 있는 부패(corruption with theft)인가 도둑질 없는 부패(corruption without theft)인가로 설정하여 상호주도형 부패, 경찰주도형 부패, 민간주도형 부패, 상호소극형 부패 등으로 분류하였다.

국내 학자들의 부패유형 분류를 살펴보면, 문성호(2000)는 부패를 전통적인 부패유형과 내부규정과 절차를 어기는 유형, 경찰관이 저지르는 범위만 유형으로 분류하였으며, 이상열(2004)은 단속 관련 사례유형, 규제 관련 사례유형, 알선수뢰 관련 사례유형, 사건무마 관련 사례 유형, 편의 및 정보 관련 사례유형 등으로 분류하였다. 그 밖에 한형서의 연구(2001), 이황우·남형수의 연구(2008), 남재성의 연구(2010) 등에서 경찰 부패유형을 분류하였다.

<표 3> 경찰 부패유형

학자	분류 유형		내용
Roebuck & Barker(1974)	전형적인 비행	권한의 남용	일반적인 형태의 경찰부패로서 경찰이 가지는 권력을 남용하는 행위
	전통적 의미의 부패행위	상납	개인이나 업체로부터 대가성이 있는 금품을 수령하여 경찰권력으로 비호하는 행위
		수뢰	범죄자를 체포하지 않거나, 기소하지 않는 등의 대가로 뇌물을 수수하는 행위
		불법행위의 보호	불법행위에 종사하는 사람들이 사업을 지속할 수 있도록 보호해주는 행위
		조작	대가를 받고 범죄수사나 소송절차를 방해하고 교통위반 딱지 등을 발급하지 않는 행위
		내부거래	경찰관들에게 가용한 혜택을 사고 파는 행위
	범죄행위	기회주의적 절도	체포된 사람들, 교통사고의 피해자 등으로부터 가치 있는 물건을 훔치는 행위
		직접적 범죄활동	개인적 이득을 위하여 범죄를 저지르는 행위
		누명 씌우기나 채워 넣기	마약사건에서처럼 증거를 심거나 추가하는 행위

학자	분류 유형	내용
Punch(1985)	직선적 부패	어떠한 보상을 위하여 행해지는 것으로 경찰은 조직범죄와 연계되어 일부 범죄를 선별적으로 집행하지 않는 행위
	악탈적 부패	경찰이 범죄를 조장하고 자극하거나, 부정이익을 조직하거나, 금전을 적극적으로 왜곡할 때 생기는 부패행위
	투쟁적 부패	목격자를 협박하거나 정보제공자를 매수하는 등 용의자를 체포하고 유죄판결을 얻고 장기형을 받게하는 목적의 행위
	사법정의의 악용	복수를 위한 동기에서 용의자에게 증거를 조작하거나 목격자를 위협하거나 헌법적 서약을 어기는 행위 등
Shleifer & Vishny	상호주도형	경찰과 부패의 고객이 상호주도적인 형태로 부패행위를 행하는 것
	경찰주도형	경찰이 주도적으로 민간인에게 뇌물을 요구하는 등과 같은 행위를 하는 것
	민간주도형	민간인이 경찰을 부패하도록 유혹하여 부패를 저지르게 하는 것
	상호소극형	경찰과 민간인 모두 부패의 유혹이 낮은 유형
문성호(2000)	전통적인 부패유형	금전적인 이익을 주고 받으면서 작위행위를 하거나, 부작위행위를 실행
	내부규정과 절차를 어기는 유형	경찰 내부의 규정 및 절차를 작위행위를 하거나, 부작위행위를 실행하는 경우
	경찰관이 저지르는 법위반 유형	경찰관이 형법을 비롯한 기타 관련법을 위반하는 경우
한형서(2001)	정치와 행정 및 기업이 상호 연결된 경우	정치권과 기업인간의 비리로서 정치권력이 부패의 주체가 되고 기업인은 부패의 요소를 제공하는 형태
	뇌물수수과 공금횡령의 형태	금전, 물품과 향응 등을 제공받거나, 공직자가 개인의 이익을 위해 공금을 횡령하거나 국고에 손실을 주는 행위
	부패행위가 관행주의 형태로 일반화된 경우	부패의 행위가 당연하게 행해지는 관습으로 형성되어 실행되는 형태
	먹이사슬형 집단비리 형태	하위직에서 확보한 금전적 이익을 고위직으로 상납하는 형태의 부패 형태

학자	분류 유형	내용
이상열(2004)	단속관련 사례 유형	교통부서에서 많이 발생하는 것으로 경찰관이 가지는 재량권을 남용하는 경우에 해당
	규제관련 사례 유형	풍속영업법상 경찰의 단속행위가 되는 것으로 규제관련 업무에 자신의 경찰권을 행사하는 경우
	알선수뢰관련 사례 유형	대부분 경찰고위층에서 많이 발생하고 있으며, 뇌물 및 기타 이익을 통해 불법적인 영향력을 행사하는 경우
	사건무마관련 사례 유형	경찰관이 각종 경찰관련 사건을 처리하면서 사건을 은폐 또는 묵인하는 경우
	편의 및 정보관련 사례 유형	경찰관이 업무를 수행하면서 취득한 정보를 사전에 제공하고 금품을 제공받는 경우
이황우 · 남형수(2008)	일반적 경찰부패의 유형	전통적인 경찰 부패 분류 형태로서 전통적인 부패 유형, 위법행위 유형, 범죄유형으로 분류함
	동기에 기인한 경찰부패의 유형	동기와 관련된 위부 당사자가 누구 인가 등에 따라 부패를 저지르는 유형
	업무분야별 경찰부패의 유형	경찰의 업무분야 별 특성에 따라 경찰관이 저지르는 부정부패의 유형
남재성(2010)	경찰조직 외부와의 금전적 거래에 관련된 부패유형	뇌물수수, 알선수뢰, 사건청탁, 각종 규제관련 청탁, 편의 및 정보제공 등이 이에 해당
	조직 내부적인 부패유형	인사의 청탁, 근무태만, 직무수행 중 발생할 수 있는 시민에 대한 불법적 행위 등
	형법에 저촉되는 범죄행위	형법에 저촉되는 모든 범죄행위를 한 경우

(출처 : 문성호, 2000; 이상열, 2004; 한영서, 2001; 김연수 · 민형동, 2007; 이황우 · 남형수, 2008; 남재성, 2010, 논문 내용 편집; 신재현 · 김상운, 2011: 170, 재인용)

(3) 경찰부패의 원인

경찰부패는 시장의 원활한 작동을 방해하고 자원배분 기능을 왜곡하여 경제적 비효율을 야기하는 한편, 부패한 집단과 그렇지 않는 집단 간에 소득 분배의 불평등을 심화시켜 사회통합을 저해한다. 이는 결국 경제 주체들의 바람직한 경제행위를 방해하고 국가신인도를 저해하여 국가 경제력을 약화시키는 주요 원인으로 작용하기 때문에 경찰부패는 중요한 문제 중에 하나이다(경찰쇄신위원회, 2012: 2).

이러한 경찰부패의 원인은 크게 개인의 자질적인 특성과 경찰의 조직상의 문화적 특성, 사회구조적 측면으로 나누어진다. 첫째, 경찰부패의 개인자질적 특성은 소질이론과 “썩은사과가설” 등으로 설명되고 있는데, 경찰부패의 원인은 기본적으로 개인의 자질적 특성에 의해서 발생하며, 이러한 개인자질적 특성은 경찰이 되기 전부터 가지고 있는 인성 · 가치관 · 태도에 의해 영향을 받아 부패를 저지른다고 하였다. 그리고 개인의 자질이 부족한 사람이 경찰이 되기 위하여 지원을 할 때 적절한 심사과정을 통해

미리 배제되지 못하는 경우, 주변 경찰관에게 부적절한 영향을 주어 부패에 이르게 된다는 것이 개인의 자질적 특성에 의한 경찰부패 원인이다.

둘째, 경찰의 조직상 문화적 특성에 따른 경찰부패의 원인은 경찰이 입직이후 경찰 조직상 특성에 의해 부패를 저지르게 된다는 원인이다. 경찰부패는 일종의 사회화과정과 밀접한 관련이 있다고 하여, 채용 이후 경찰의 조직상 문화적 특성에 의해 배우게 되는데, 이러한 부패행위를 점진적으로 증가하는 형태의 비공식 체제의 운영규범에 의해 부패를 저지르게 된다는 ‘미끄러운 경사이론’과 단계별로 사소한 부패를 저지르기 시작함에 따라 중국에는 더 큰 부패를 저지르게 된다는 ‘사다리이론’을 통해 설명되어지는 것으로, 경찰 특유의 조직적 특성과 조직적 문화에 의해 부패를 저지르게 된다는 것이다.

셋째, 사회구조적 측면의 영향에 의해 부패를 저지르게 된다는 원인으로서, 경찰관의 생각과 가치관 및 행동에 영향을 미치는 사회전반의 도덕적 분위기나 시대적 상황과 관련한 사회구조적 요인들에 따라 부패의 원인을 파악할 수 있다는 것이다(김상균·송병호, 2006; 김연수·민형동, 2007: 94).

다시 말해, 경찰관에게 영향을 미칠 수 있는 사회구조적 특성으로 인해 경찰관이 부패에 빠질 수 있다는 것이다.

(4) 경찰부패 현황

경찰부패 현황을 살펴보기 위하여, 2009년부터 2011년까지 집계된 경찰관의 징계현황을 살펴보면, <표 4>에서 나타난 바와 같이 2009년에 비해 2011년에는 징계대상자가 90명 남짓 증가한 특징을 보이고 있다.

이 중 특이할 만한 사항은 총경이상 징계자가 점점 증가하고 있으며, 경찰에 입직한 지 얼마 되지 않은 순경과 경장 계급 징계대상자가 증가하고 있다는 것이다. 특히, 신임경찰관인 순경 계급 경찰관은 경찰에 입문한지 2~3년 안팎으로 기성 경찰관에 비해 강한신념을 가지고 있어 비위나 부패에 연루될 가능성이 낮아 보이지만 해가 거듭될수록 징계현황이 증가하는 폭은 우려할 수준이다.

<표 4> 2009~2011년도 경찰계급별 징계현황

연 도	계	계급별						
		총경이상	경정	경감	경위	경사	경장	순경
2009	1,169	6	32	44	384	511	155	37
2010	1,154	7	15	56	339	500	181	56
2011	1,256	11	18	69	429	469	192	68

<출처 : 경찰백서, 2012: 364>

그리고 유형별 경찰징계현황을 살펴보면, 금품수수와 같이 심각한 형태의 비위행위

는 크게 줄어 부정부패와 관련된 교육이 효과적이었다는 모습을 보이고 있으나, 근무태만과 품위손상과 같은 사유로 징계를 받은 경찰관의 수가 크게 증가하는 모습을 보여 경찰관으로서 기본적인 자세에 대한 교육이 필요하다는 것을 증명하고 있다.

<표 5> 2009~2011년도 유형별 경찰징계현황

	유형별				
	금품수수	부당처리	직무태만	품위손상	규율위반
2009	178	12	236	282	461
2010	94	5	319	256	480
2011	100	5	365	320	466

<출처 : 경찰백서, 2012: 364>

조치별 경찰징계현황을 살펴보면, 2009년에 비해 2011년 징계결과에서는 파면·해임과 같이 공무원의 신분을 박탈하는 배제징계는 큰 폭으로 감소하였으나, 강등은 대폭 상승하였으며 경징계에 해당하는 감봉·견책 역시 매우 증가하는 모습을 보이고 있다. 조직에서 배제시킬 정도의 심각한 비위는 줄어들고 비교적 경미한 형태의 비위가 증가하는 모습을 보이고 있다는 것을 보여준다.

<표 6> 2009~2011년도 조치별 경찰징계현황

	조치별					
	파면	해임	강등	정직	감봉	견책
2009	150	174	2	209	237	397
2010	104	101	7	171	246	525
2011	87	116	28	196	312	517

<출처 : 경찰백서, 2012: 364>

2. 경찰의 인성교육

(1) 경찰 인성교육의 정의

경찰은 국민에게 봉사하고, 범죄를 예방·수사·진압, 치안서비스를 제공하는 국가공무원으로서 다양한 위험과 부패의 유혹에 노출되어 있다. 따라서 국민에게 모범적인 경찰이 되기 위해서 경찰에서는 많은 인성교육을 실시하고 있다. 경찰의 인성교육이란 경찰관으로서 본분을 지키고 모범적인 경찰상을 유지할 수 있도록 하기 위한 교육활동으로서, 신입경찰관 교육기간부터 시작하여 직무전문교육과정 중에도 지속적으로 인성교육을 실시하고 있다. 경찰관 인성교육의 주요 목표는 경찰 공직자로서의 본분을 인식하고, 빈틈없는 교육 실시로 건전한 긴장감을 조성하며, 성과창출을 위해 일하는

조직문화 형성하여 모범적인 경찰관이 되도록 하는데 주요 목표를 가지고 교육을 실시하는 것으로서, 경찰이 부정·부패의 유혹에 빠지지 않고, 경찰관으로나 일반시민으로나 모범적인 인간이 되도록 교육하는 것이다.

(2) 경찰의 인성교육 현황

경찰에서는 경찰관으로서 반드시 가져야하는 모범적인 인성을 갖출 수 있도록 하기 위하여 계급에 상관없이 입직하는 모든 신입 경찰관을 대상으로 인성교육을 실시하고 있으며, 재직자들을 대상으로 지속적으로 인성교육을 실시하고 있다.

신입경찰관을 대상으로 실시하는 인성교육은 입직하는 형태에 따라 달라지는데, 순경 및 공채를 통해 입직한 경찰관의 경우 중앙경찰학교에서 총 24주간의 교육기간 중 총 324시간의 인성교육시간으로서 전체 교육의 약 27%에 해당하며, 최근 신입 순경 및 공채 대상 경찰관의 교육기간이 늘어남에 따라 인성교육시간을 195시간 추가 편성하는 등 인성에 대한 교육을 강화하고 있다.

간부후보생의 경우 총 52주간의 교육기간 중 인성교육 시간은 총 185시간으로 전체의 10%를 차지하고 있으며, 봉사활동 35시간을 추가로 실시하고 있다.

경찰대학에서는 4년 간 전체교육 시간 중 인성관련 교육은 688시간을 실시하고 있으며, 인성교육은 주로 훈육시간을 통해 이루어지며 매 학기 48시간의 교육을 받고 있고, 학기 당 봉사활동은 16시간을 실시하고 있는 것으로 나타났다.

재직자를 대상으로 실시하는 인성교육은 경찰교육원과 경찰수사연수원에서 실시하고 있는데, 경찰교육원에서는 각 교육과정에 따라 다르지만 시책교육 특강, 공직가치·안보교육 강의를 전체 교육과정 중 약 10%를 차지하고 있으며, 경찰수사연수원에서 역시 교육과정 중 약 10%의 인성교육과정을 가지는 것으로 나타났다.

<표 7> 경찰의 인성교육 현황

구분		내용
경찰대학(신임)		<ul style="list-style-type: none"> 전체 시간 중 인성관련 교육은 688시간 (약 18%) 인성교육은 주로 훈육시간을 통해 이루어지며 매 학기 48시간 교육 학기당 봉사활동 16시간
경찰 교육원	신임 (간부후보생)	<ul style="list-style-type: none"> 인성 교육 시간은 총 185시간(약 10%) 봉사활동 총 35시간
	재직	<ul style="list-style-type: none"> 교육과정별로 다르나 시책교육 특강, 공직가치·안보교육 강의를 전체 교육과정 중 약 10%차지
중앙 경찰학교 (신임)		<ul style="list-style-type: none"> 인성교육 시간은 324시간(약 27%) 교육기간 확대에 따라 인성교육시간을 195시간 추가 편성 월 2회 이상 자기 주도적 봉사활동 실시 수사
경찰수사연수원(재직)		<ul style="list-style-type: none"> 과정별 차이가 있으나 공직가치 등 인성교육의 비율은 10% 수준

(출처 : 경찰채신위원회, 2012: 66)

(3) 경찰교육원 자기계발향상과정

2009년부터 실시된 자기계발향상과정은 경찰관으로서 지켜야 할 모범적인 생활을 하지 못한 경찰관을 대상으로 인성교육 및 경찰관의 자세에 대해 교육을 실시하는 직무전문교육과정으로서, 자기 성찰을 통한 공직자로서의 본분을 재인식하고, 빈틈없는 교육 실시로 건전한 긴장감을 조성하며, 성과창출을 위해 일하는 조직문화 형성을 교육목표로 하고 있다. 중점교육방향은 교육대상자의 심리적 안정과 동기부여를 위한 의식전환을 위한 교육과 자기성찰 기회부여로 공직자 기본자세 확립, 단계별 실시로 교육효과 제고, 심성회복 및 자신감 부여로 현장복귀 공직적응능력 향상을 위한 교육을 실시하고 있다.

자기계발향상과정은 특별교육과정으로서 2주간의 기간 동안 70시간(1일 7시간)동안 교육을 실시하고 있으며, 주요 대상자는 전국의 경정이하의 경찰관 중 금품수수, 부당처리, 직무태만, 품위손상, 규율위반 등의 사유로 적발되어 정직 이하의 징계를 받은 자로서, 경찰청 인사채신 기준에 의해 선발된 경찰관을 대상으로 교육을 실시한다. 주요 교육과목은 직무과목(5과목 18시간), 소양 및 기타 과목(12과목 52시간)을 실시하고 있다.

<표 8> 경찰교육원 자기계발향상과정

분 야	교 과 목	시 간	비 율
총 계	17과목	70	100%
소 양 과 목	9과목	49	70%
	1. 공직가치(청렴)·안보	2	
	2. 사회봉사활동 및 현장체험학습 (꽃동네, 등대의집, 독립기념관, 현충사 등)	21	
	3. 특강(자기계발, 인성개발, 공생발전 등)	6	
	4. 감수성훈련(정서함양의 시간)	7	
	5. 친절봉사 및 이미지 메이킹	3	
	6. 양성평등	3	
	7. 경찰과 인권	2	
	8. 조직·개인비전의 조화	2	
	9. 셀프리더십과 팀워크	3	
직 무 과 목	5과목	18	26%
	1. 경찰공무원 행동강령	2	
	2. 청렴·부패방지	2	
	3. 지식체험수기	2	
	8. 소감문 작성 및 발표	8	
	9. 생활체육	4	
기 타	3과목	3	4%

	1. 생활교양	1	
	2. 과정소개	1	
	3. 설문조사 및 수료	1	

(출처 : 경찰교육원 홈페이지)

Ⅲ. 연구의 모형과 분석

1. 연구의 모형과 가설

(1) 연구의 모형

<표 9> 연구의 모형



(2) 가설의 설정

가설 1. 자기계발향상과정 교육만족도는 경찰관 인성변화에 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1. 소양교육의 만족도는 경찰관 인성변화에 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2. 직무교육의 만족도는 경찰관 인성변화에 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 자기계발향상과정 교육만족도는 근무효과에 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1. 소양교육의 만족도는 근무효과에 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2. 직무교육의 만족도는 근무효과에 영향을 미칠 것이다.

2. 연구의 분석

(1) 연구의 인구 사회학적 특성

이 연구에 참여한 연구대상자들의 일반적인 특성을 살펴보면 다음과 같다. 먼저 성

별을 살펴보면 남성이 107명(89.2%), 여성이 13명(10.8%)으로 남성이 압도적으로 많았다. 경찰의 직업적 특성상 남성이 많은 집단인 특성으로 인하여 아래와 같은 결과가 나타났다.

연령은 20대가 4명(3.3%), 30대가 37명(30.8%), 40대가 57명(47.5%), 50대가 22명(18.3%)으로 나타났으며, 주로 30대와 40대 경찰관이 교육의 주요 대상자 인 것으로 나타났다.

결혼여부는 미혼이 4명(3.3%), 기혼이 116명(96.7%)으로 거의 대부분이 결혼을 한 것으로 나타났다. 계급별로 살펴보면 순경이 5명(4.2%), 경장이 10명(8.3%), 경사가 75명(62.5%), 경위가 30명(25.0%)으로 계급 중 경사계급이 절반이상 차지하는 것으로 나타났다.

재직기간별로 살펴보면 1~5년이 5명(4.2%), 6~10년이 2명(1.7%), 11~15년이 44명(36.7%), 16~20년 또한 44명(36.7%)이었고 21년 이상이 25명(20.8%)으로 11~15년과 16~20년의 기간이 44명으로 동일한 수치로 가장 많은 비중을 나타냈다.

학력은 4년제 대(재)졸이 77명(64.2%)로 가장 많았고 2년제 대(재)졸 27명(22.5%), 고졸 16명(13.3%)의 순으로 나타났다. 입직경로는 순경공채가 115명(95.8%) 특채가 5명(4.2%)으로 나타났다.

부서별로는 경무 11명(9.2%), 생활안전 5명(4.2%), 수사·형사 19명(15.8%), 경비·교통 32명(26.7%), 정보·보안 5명(4.2%), 지구대·파출소 48명(40.0%)으로 나타나 시민과의 접촉빈도가 높은 부서의 경찰관이 비위행위를 많이 하는 것으로 나타났다.

비위별로 살펴보면 금품수수 2명(1.7%), 부당처리 3명(2.5%), 직무태만 63명(52.5%), 품위손상 7명(5.8%), 규율위반 45명(37.5%)으로 나타나, 직무태만이 가장 많은 것으로 나타났다.

징계별로 나타난 인구사회학적 특징으로는 정직 48명(40.0%), 감봉 21명(17.5%), 견책 51명(42.5%)로 나타내는데, 이러한 결과는 경찰징계 중 파면과 해임의 경우 경찰신분의 상실로 인한 경찰교육원의 직무교육 대상자가 아니기 때문에, 파면과 해임은 인구사회학적 특성에 해당하지 않는 것으로 나타났다.

<표 10> 인구 사회학적 특성

	구분	빈도	퍼센트
성별	남성	107	89.2
	여성	13	10.8
연령	20대	4	3.3
	30대	37	30.8
	40대	57	47.5
	50대	22	18.3
결혼여부	미혼	4	3.3
	기혼	116	96.7

	구분	빈도	퍼센트
계급	순경	5	4.2
	경장	10	8.3
	경사	75	62.5
	경위	30	25.0
재직기간	1~5년	5	4.2
	6~10년	2	1.7
	11~15년	44	36.7
	16~20년	44	36.7
	21년 이상	25	20.8
학력	고졸	16	13.3
	2년제 대(재)졸	27	22.5
	4년제 대(재)졸	77	64.2
입직경로	순경공채	115	95.8
	특채	5	4.2
부서	경무	11	9.2
	생활안전	5	4.2
	수사,형사	19	15.8
	경비,교통	32	26.7
	정보,보안	5	4.2
	지구대,파출소	48	40.0
비위	금품수수	2	1.7
	부당처리	3	2.5
	직무태만	63	52.5
	품위손상	7	5.8
	규율위반	45	37.5
징계	정직	48	40.0
	감봉	21	17.5
	견책	51	42.5

(2) 가설의 검증

1) 가설 1의 검증

가설 1. 자기계발향상과정 교육만족도는 경찰관 인성변화에 영향을 미칠 것이다.

① 가설 1-1의 검증

가설 1-1. 소양교육의 만족도는 경찰관 인성변화에 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1에서는 소양교육의 만족도가 인성변화에 미치는 영향을 살펴보기 위한 가

설로서, 소양교육을 통한 교육의 만족도가 실제 현장에서 근무하는 경찰관의 인성변화에 미치는 영향을 확인하기 위한 목적을 가지고 있다.

<표 17> 소양교육의 만족도가 경찰관 인성변화에 미치는 영향

		비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
		B	표준오차	베타		
	(상수)	3.388	.388		8.733	.000
	소양교육	-.067	.100	-.062	-.670	.504
R2 = 0.004 F = 0.449						

분석결과, 가설 1-1의 소양과목 교육만족도가 경찰관의 인성변화에 영향을 미친다는 것이라는 가설은 유의확률 .504수준으로 유의미한 결과가 나타나지 않아 가설 1-1은 기각되었다.

이러한 결과가 나타나지 않은 원인은 인성이란 기제가 가지는 특성이 가장 큰 영향이라고 볼 수 있다. 인성이란 기제는 태어날 때부터 지금까지 오랜 기간 동안 형성되는 것으로서, 경찰교육을 통하여 단기간에 변화를 주기 어려운 특성으로 인하여 경찰의 교육이 경찰관 인성변화에 유의미한 영향을 주는 것이라고 보기는 어렵다.

② 가설 1-2의 검증

가설 1-2. 직무교육의 만족도는 경찰관 인성변화에 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2에서는 직무교육의 만족도가 인성변화에 미치는 영향을 살펴보기 위한 가설로서, 직무교육의 만족도가 실제 현장에서 근무하는 경찰관의 인성변화에 미치는 영향을 확인하기 위한 목적을 가지고 있다.

<표 18> 직무교육의 만족도가 경찰관 인성변화에 미치는 영향

		비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
		B	표준오차	베타		
	(상수)	3.098	.370		8.363	.000
	직무교육	.009	.097	.008	.091	.927
R2 = 0.000 F = 0.008						

분석결과, 가설 1-2의 유의확률은 .927로 유의미한 결과가 나타나지 않아 가설 1-2은 기각되었다. 인성은 인간이 타고날 때부터 형성되는 것이며, 최소 20년 이상 형성되는 자아이기 때문에 교육으로서 고쳐지기 어려우며, 더욱이 직무교육은 인성에 영향

을 미치는 교육형태이기 보다는 직무중심의 교육을 실시하기 때문에 인성변화에 영향을 미치는 않은 것으로 추측된다.

2) 가설 2의 검증

가설 2. 자기계발향상과정 교육만족도가 근무효과에 영향을 미칠 것이다.

① 가설 2-1의 검증

가설 2-1. 소양교육의 만족도는 근무효과에 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1에서는 자기계발향상과정 중 소양교육의 만족도가 근무효과에 미치는 영향을 살펴보기 위한 가설로서, 소양교육을 통한 교육의 만족도가 실제 현장에서 근무하는 경찰관의 근무효과에 미치는 영향을 확인하기 위한 목적을 가지고 있다.

<표 20> 소양교육의 만족도가 근무효과에 미치는 영향

		비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
		B	표준오차	베타		
	(상수)	2.402	.387		6.214	.000
	소양교육	.427	.100	.366	4.268	.000***
R2 = 0.134 F = 18.218						

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .005$

가설 2-1에 대한 분석결과, 유의확률 .000으로서 .05 이하로 나타나 유의하다는 결과가 나타났으며 .134수준의 설명력을 가지고 있는 것으로 나타났다. 다시 말해 자기계발향상과정 교육 중 소양교육에 대한 만족도는 경찰관의 근무행동에 개선을 주는 효과가 있는 것으로 나타나 가설 2-1은 채택되었다.

소양교육의 교육내용 중 경찰관이 현장에서 활용할 수 있는 내용의 친절봉사 및 이미지 메이킹, 감수성훈련, 경찰과 인권, 조직·개인비전의 조화 등과 같은 교육과목은 직무에 직접적으로 사용이 가능하기 때문에 근무효과에 유의미한 영향을 미치고 있다.

② 가설 2-2의 검증

가설 2-2. 직무교육의 만족도는 근무효과에 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2에서는 자기계발향상과정 교육 중 직무교육의 만족도가 근무효과에 미치는 영향을 살펴보기 위한 가설로서, 직무교육을 통한 교육의 만족도가 실제 현장에서 근무

무하는 경찰관의 근무효과에 미치는 영향을 확인하기 위한 목적을 가지고 있다.

<표 21> 직무교육의 만족도가 근무효과에 미치는 영향

		비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
		B	표준오차	베타		
	(상수)	2.429	.366		6.644	.000
	직무교육	.425	.096	.379	4.431	.000***
R2 = 0.144 F = 19.633						

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .005$

가설 2-2에 대한 분석결과, 유의확률 .000으로서 .05 이하로 나타나 유의하다는 결과가 나왔으며 .144수준의 설명력을 가지고 있는 것으로 나타났다. 다시 말해, 자기계발향상과정 교육 중 직무교육에 대한 만족도는 경찰관의 근무행동에 개선을 주는 효과가 있는 것으로 나타나 가설 2-2는 채택되었다.

이러한 결과가 나타난 것은 직무교육의 주요 내용이 경찰공무원 행동강령, 청렴·부패방지, 지식체험수기 등과 같은 과목으로 구성되어 자기계발향상과정에 입교한 경찰관의 입교목적을 지속적으로 주지시키기 때문에 경찰관 본인의 문제점을 인식하게 됨으로서 직무에 영향을 미치는 것으로 유추할 수 있다.

IV. 정책적 제언

경찰부패는 경찰에게 있어서 항상 가지고 있는 고질병과 같은 것으로 이를 방지하려고 부단한 노력을 해야 한다. 2012년 5월 민간전문가 17인으로 발족한 경찰쇄신위원회는 반부패분과와 생활안전분과로 나뉘어 경찰의 쇄신방안과 과제를 찾았다. 그 중 반부패 분야에 대한 쇄신노력을 살펴보면 다음<표 22>와 같다.

<표 22> 경찰쇄신위원회의 반부패 분야 쇄신권고안

◇ 반부패 분야

1. 부패와 관련된 경찰관 및 민간인들의 신상과 비위사실 정보를 공개하는 등 여러 각도의 강도 높은 조치를 할 것을 권고한다.
2. '부패 카르텔'을 끊기 위해 위원회가 제시한 다방면의 실행과제를 이행할 것을 권고한다. 불법풍속영업 업주와 단속 경찰관의 부패 고리도 카르텔로 규정해 현행 '독점규제 및 공정거래에 관한 법률'에서 도입하고 있는 자진신고자 감면(Leniency Program)제도처럼 단속경찰관과의 유착을 자진 신고하는 업주는 처벌을 감면하는 제도를 도입하도록 제안한다.
3. 부패 취약부서에 여성 경찰관 배치를 확대하도록 권고한다. 이와 함께 경찰 청렴도 평가를 시행하고 부패 경찰관에 대해 'One Strike Out' 제도를 도입해 부패에는 무관용 원칙을 엄정하게 적용할 것을 권고한다.

(출처: 뉴시스, http://www.newsis.com/ar_detail/view.html?ar_id=NSX20121019_001538235&dID=10201&pID=10200 2012.11.13 검색)

위의 내용을 살펴보면 경찰쇄신위원회는 경찰부패를 방지하기 위해 부패관련 정보의 공개와 자진신고 감면제도, 부패 취약부서에 대한 여성경찰관 배치 등을 권고하고 있다. 위의 경찰쇄신위원회의 권고 내용과 같이 경찰의 부패를 방지하기 위해 개인적인 영역에 대한 대책과 경찰교육을 통한 대책 등에 대해 살펴보도록 하겠다.

1. 개인적 영역에 대한 대책

경찰의 부패를 유발하는 원인으로 개인적인 요인을 들 수 있다. 공직윤리의식의 미흡이나 이기주의적인 행태, 인성 등이 경찰의 부패를 발생시키는데 매우 중요한 영향을 미치고 있다. 이러한 개인적인 요인들이 경찰부패에 영향을 미치지 않게 하기 위해서는 경찰인사 전 과정에서 반부패 시스템의 구축이 시급하다.

경찰의 채용, 보직임명, 승진, 전보 등 전 인사과정에서 윤리성 검사를 통해 각 계급별·분야별 부패비리 징후 식별법 등을 개발하여 부패예방에 주력하는 인사행정이 필요하며 정기적인 순환배치와 지휘관들의 부패방지 및 감시활동 등 경찰활동의 전 과정에서 반 부패활동이 필요하다(전주수, 2000: 310).

제일 먼저 경찰관에 적합한 인성이나 윤리의식을 가지지 못한 사람을 걸러내기 위해 신입경찰관 모집 시에 청렴성이나 인성을 평가할 수 있는 장치를 강화해야 한다. 무조건 성적 중심의 채용제도에서 성적은 채용자의 기본조건으로 일정수준 이상의 지원자 중 적성검사나 인성검사, 그리고 심리학전문가와의 면담 등을 통해 경찰관을 채용하여 인성적으로 자격을 갖춘 인원을 모집하는 것이 좋을 것이다. 모집 이후에도 지속적인 관리를 통해서 공무원의 윤리적 자질과 성실도를 측정할 수 있는 프로그램을 운영해야 한다.

1998년에 영국경찰이 도입한 ‘성실도 검사(integrity testing)’ 프로그램이나 2002년도부터 런던수도경찰청이 적용한 ‘직업표준화전략(MPS Professional Standard Strategy)’ 프로그램 또는 ‘직업표준화를 위한 전략적 정보평가(MPS Strategic Intelligence Assessment on Professional Standards)’ 프로그램을 벤치마킹할 필요가 있다(김재민, 2012: 112~113).

그리고 조직관리에 있어서 처벌만을 강조할 수 없기 때문에, 경찰 내에서 실시하는 모범경찰관 포상 제도를 확장하고, 다양한 평가를 활용할 수 있도록 해야 한다. 경찰청에서는 경감 이하 경찰공무원과 6급 이하 또는 이에 상응하는 일반직 공무원으로 5년 이상 재직한 자를 대상으로 모범공무원을 선발·포상하고 있다. 모범공무원으로 선발된 공무원은 「모범공무원 규정」과 각 정부 부처별 인사지침에 의해 인사 상 특전을 부여받는다. 경찰에서는 국무총리표창과 동일한 표창점수를 인정하고 3년간 매월 5만원의 모범공무원수당을 지급하며, 심사승진 시 포상점수를 만점으로 평가하는 등 인사 상 특전을 부여하고 있다.

이와 같이 지속적인 경찰관 관리 프로그램을 통해서 경찰관 각 개인들을 관리하고

부패가 일어났을 때 빠른 대응을 해야 한다. 또한 지속적인 내·외부 감찰활동을 통해 경찰부패가 쉽게 일어날 수 있는 환경을 찾고 그 환경의 개선을 통해서 경찰부패를 방지해야 할 것이다.

2. 경찰교육을 통한 대책

경찰부패를 방지하기 위한 또 다른 대책으로 경찰교육을 활용하여 윤리의식을 고취하는 방법이 있다. 형식적인 윤리교육과 조직에의 충성심만을 강요하는 경찰교육체계를 개선하여 윤리적 책임을 강조할 수 있어야 한다.

이를 위해서 부패방지과 윤리의식 제고를 위한 지속적이고 체계적인 교육의 강화가 있어야 한다. 경찰청에서는 직장교육·워크숍 등 각종 교육기회를 적극 활용하여 일방적 지시·교양방식 탈피, 참여식 교육방법을 도입하는 등 관서별 청렴교육을 적극적으로 실시하고 있으며 국민권익위원회 주관 반부패·청렴교육과정 참여, 기본교육 및 2주 이상 전문교육 과정에 부패방지 교과목 개설, 사이버 청렴교육 실시 등은 좋은 사례라고 할 수 있다(이황우·남형수, 2008: 101).

또한 영상이나 자료 등을 통한 정형화된 윤리교육 이외에 역할극 등을 통해서 흔히 있을 수 있는 경찰부패 상황들을 재현해보고 그 상황에서 어떠한 행동을 하는 것이 옳은 것인지 등을 토론해보는 등의 직접 실행하고 스스로의 의견을 표현할 수 있는 교육이 단순히 주입식으로 교육을 받는 것보다 교육적인 효과가 더 있을 것으로 생각된다.

이와 같이 다양한 방법의 체계적인 윤리교육이나 인성교육을 통해서 경찰관들의 윤리의식을 고취시키고 경찰의 임무에 대한 사명감 증대를 통해 경찰관의 부패를 방지해야 할 것이다.

3. 경찰비위에 대한 조기경보제도 도입

경찰의 비위행위에 대한 조기경보제도는 부패행위나 비위행위를 저지른 전력이 있는 경찰관 혹은 부패행위 및 비위행위를 저지를 가능성이 높은 경찰관을 모니터링하여 비위행위의 가능성이 높아질 경우 보직을 변경하거나, 업무를 정지시키는 제도이다.

이러한 조기경보제도는 경찰의 시민에 대한 폭력행위 예방 및 차단 프로그램으로 활용되어 온 미국의 '시민인권보호위원회(United States Commission on Civil Rights)'의 문제직원 관리시스템을 응용한 것이다(D. Palmer, 2008; 김재민, 2012: 118).

조기경보제도는 과거 부패 의심행위로 여러 차례 민원이 제기되거나, 부패행위로 징계나 형사처벌을 받은 경력이 있거나, 신용불량 및 다액의 채무를 보유하고 있는 자들에 대하여 부패징후를 주의 깊게 모니터링을 진행하면서 부패징후가 보일 때에는

보직을 변경함과 동시에 인지적, 정서적 대응기술 함양훈련 등 청렴교육을 실시하는 제도이다(김재민, 2012: 118).

경찰비위에 대한 조기경보제도는 기존에 활용되었던 교육과 경찰관 자질에 의존하는 소극적인 형태의 예방제도와는 달리, 비위행위를 저지를 가능성이 있는 경찰관을 직무에서 제외하여 비위행위를 사전에 방지하는 적극적인 형태의 예방제도로써, 적극적인 형태의 비위예방제도가 없는 우리의 현실에서 적극 고려해 보아야 할 제도이다.

V. 결 론

이 연구에서는 경찰의 신뢰성 확보와 시민들에게 긍정적인 영향을 줄 수 있도록 경찰의 부정부패 및 비위 행위에 대한 인성교육의 방안인 ‘자기계발향상과정’ 교육만족도가 실제 경찰관의 인성변화 및 근무효과에 미치는 영향을 살펴보기 위한 연구로서, 2012년 경찰교육원에서 실시한 자기계발향상과정 교육생 120명을 대상으로 설문을 실시하였다.

이 연구에서는 경찰의 부정부패, 비위 대상자들이 경찰교육원 ‘자기계발향상과정’ 교육을 통해 경찰관으로서 가져야하는 인성적인 측면과 직무에 미치는 영향을 측정하여 경찰관의 부정부패 및 비위행위를 예방하는데 있어서 정책적 제언을 하고자 하였다.

이 연구에서 실시된 조사 결과, ‘자기계발향상과정’ 교육 중 소양교육과 직무교육 이후 경찰 인성적인 측면과 근무효과 측면에 미치는 영향을 살펴본 결과, ‘자기계발향상과정’의 전반적인 교육만족도는 경찰관의 인성변화에 무의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 근무효과성 측면에서는 유의미한 영향을 미쳐 교육의 만족도가 높을수록 근무의 효과성이 높은 것으로 나타났다.

경찰의 인성은 부모로부터 유전적으로 물려받는 것도 있겠지만 오랜 기간 동안 가정·학교 등 사회조직 속에서 다른 사람들과의 상호관계 통하여 형성되기 때문에 비교적 단기간인 교육기간 동안 바뀌기 어렵기 때문에 2주 밖에 되지 않는 ‘자기계발향상과정’ 교육을 통하여 인성적인 측면에 영향력을 미치기가 어려운 것으로 나타났다.

반면, 근무의 효과는 경찰교육을 통하여 개선 가능한 영역이기 때문에, ‘자기계발향상과정’ 교육을 통하여 개선이 가능한 것으로 확인되었다. 이러한 결과를 바탕으로 경찰관의 부정부패 및 비위 행위를 예방하기 위해서 두 가지 개선방안을 제시하여 보았다.

첫째, 신입 경찰관 채용 시 경찰관에 적합한 인성이나 윤리의식을 가지지 못한 부적격자를 걸러내기 위해 채용단계부터 청렴성이나 인성을 평가할 수 있는 장치를 강화해야 한다. 성적 중심의 채용제도에서 시험성적 비중을 더 줄이고, 적성검사나 인성검사, 심리학 전문가와의 심층면접 강화 등을 통해 인성을 제대로 갖춘 경찰관을 채용하는 것이 바람직할 것이다. 모집 이후 교육단계에서도 지속적인 관리를 통해서 공무원의 윤리적 자질과 청렴도를 측정할 수 있는 프로그램을 운영하여 경찰관으로서

인성이 부족한 자원을 임용 전에 탈락시켜야 한다.

둘째, 부패방지와 윤리의식 제고를 위한 지속적이고 체계적인 교육의 강화가 있어야 한다. 경찰청을 비롯한 각 경찰관서, 경찰교육기관 등에서 직장교육, 신입·직무교육과정 중 지속적인 인성윤리교육을 실시하고 있지만 형식적인 면에 치중하는 경향이 있다. 일선 현장에서는 소집교육 보다는 사이버 청렴교육을 통해 경찰관들의 윤리의식을 강화하고, 경찰교육원 등 4대 교육기관에서는 신입교육과정 및 재직자 직무교육과정에 공직윤리 교육을 대폭 확대하여야 한다.

이 연구에서는 앞에서 제시한 개선방안을 바탕으로 국민들로부터 신뢰를 확보하고, 사회에 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 경찰관이 될 수 있도록 신입경찰 채용에서부터 교육·재직단계까지 경찰 채용 및 인사·교육 시스템에 대한 개선할 수 있는 근거를 제시하였다는 점에서 의의를 가진다.

참 고 문 헌

- 경찰쇄신위원회. (2012). 「경찰쇄신권고안」. 서울: 범신사.
- 김광석. (2010). 경찰청렴도 향상방안에 관한 실증적 연구. 「한국유럽행정학회보」, 7(1): 119-148.
- 김상운. (2008). 경찰의 재직자 교육훈련 실태 및 개선방안에 관한 연구. 「한국치안행정학회 하계학술대회 발표논문」, 1: 59-86.
- 김연수·민형동. (2007). 경찰공무원 부패의 유형분석과 반부패전략. 「한국범죄심리연구」, 3(2): 81-118.
- 김재민. (2012). 공직사회의 부패행위 존속 차단을 위한 내부통제 방안. 「경찰학논총」, 7(1): 91-124.
- 김충남. (2002). 경찰공무원의 부패실태와 대책. 「한국공안행정학회보」, 14: 57-79.
- 남재성. (2010). 하위직 경찰공무원 부패의 통제방안에 관한 연구. 「수사연구」, 317: 21-33.
- 박영규. (2008). 한국 경찰의 감찰제도 개선방안에 관한 연구. 「한국치안행정논집」, 5(1): 65-86.
- 송병호. (2006). 경찰공무원의 부패와 통제방안에 관한 연구. 「한국치안행정논집」, 3(1): 73-96.
- 신재현·김상운. (2011). 경찰의 부적격자 재교육방안에 관한 연구. 「한국치안행정논집」, 8(2): 163-183.
- 신현기·김택. (2004). 국가경찰공무원의 부패원인과 방지에 관한 연구. 「한국유럽행정학회보」, 1(1): 212-234.
- 양문승·이동원. (2006). 경찰 반부패전략으로서의 감찰시스템 개선 모형에 관한 연구. 「한국공안행정학회보」, 22: 290-320.
- 이상열·신현기. (2008). 경찰청렴도 제고를 위한 정책제언. 「한·독 사회과학논총」, 18(2): 87-106.
- 이황우·남형수. (2008). 각국의 경찰부패통제제도에 관한 비교 연구. 「사회과학연구」, 15(1): 73-108.
- 이황우·김진혁·임창호. (2007). 「경찰인사행정론」. 경기: 법문사.
- 전주수. (2000). 한국경찰의 반부패정책 평가와 개혁 전략. 「한국공안행정학회보」, 9: 281-315.
- 조호대. (2009). 우리나라 경찰의 잠재청렴도 향상방안. 「한국콘텐츠학회논문지」, 9(7): 268-275.
- 표창원. (2001). 외국의 경찰부패방지제도 고찰. 「한국경찰학회보」, 3: 327-355.
- 한형서. (2001). 공무원 부패의 실태와 정책대안. 「한·독 사회과학논총」, 11(2): 153-172.
- 홍태경. (2010). 경찰일탈의 효율적 관리에 관한 연구. 「한국치안행정논집」, 7(3): 333-357.
- 홍태경·류준혁. (2011). 경찰일탈에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 「한국치안행정논집」, 8(1): 213-242.
- 뉴스시스 기사, http://www.newsis.com/ar_detail/view.html?ar_id=NISX20121019_0011538235&cID=10201&pID=10200
2012.11.13 검색
- 경찰교육원 홈페이지, <http://www.pti.go.kr/>
- 중앙경찰학교 홈페이지, <http://www.cpa.go.kr/>

투고일자 : 2012. 11. 14

수정일자 : 2012. 12. 03

게재일자 : 2012. 12. 24

국문초록

경찰 비위대상자 자기계발향상과정 교육 효과성에 관한 연구

신재현(동국대학교)

김상운(대구가톨릭대학교)

경찰공무원은 국가공무원법 및 경찰공무원법의 적용을 받는 특정직 공무원으로 국민의 생명, 신체 및 재산의 보호, 범죄의 예방, 수사, 기타 공공의 안녕과 질서유지 업무를 담당하고 있으며, 국민에게 강제력을 부과할 수 있는 법 집행기관이기 때문에 다른 어느 공무원보다 엄격한 청렴성과 공정성을 요구받고 있다.

시대의 변화와 함께 경찰에 대한 국민의 요구도 커지고 있는데, 국민들은 갈수록 흉포화·지능화되는 범죄에 대응하기 위해 경찰의 전문지식 습득과 첨단과학기술의 종합적 응용을 요구하는 한편, 사회적 약자와 소외된 계층에 대해서는 따뜻한 경찰의 모습을 기대하고 있다. 또한 경찰관들은 다른 어느 공무원보다 깨끗하고 공정할 것을 요구받고 있다. 그러나 경찰은 각종 단속권한 및 수사를 개시할 수 있는 국가권력기관 중 하나이기 때문에 뇌물수수 등의 부정부패의 유혹에 빠질 수 있는 위험에 항상 노출되어 있으며, 경찰관 역시 평범한 인간이기 때문에 지속적으로 고도의 청렴성을 유지하고 국민에게 최상의 치안서비스를 제공하는 모습을 유지하는 것은 매우 어려운 문제이다.

끊이지 않고 발생하는 경찰관들의 부정부패와 관련하여 경찰청에서는 2012년 초 외부인사 17명으로 구성된 경찰채신위원회를 발족하여 여러 채신안들을 받아들였고, 경찰부적격자를 대상으로 하는 ‘자기계발향상과정’ 교육을 통해 지속적인 부정부패 근절 노력을 시도하고 있다.

‘자기계발향상과정’은 금품수수, 음주운전, 직무태만 등의 각종 비위를 저지른 경찰관 중 경찰청 인사채신 기준에 따라 선발된 자를 대상으로 경찰교육원에서 청렴·부패방지, 사회봉사활동, 감수성 훈련 등 2주간 70시간의 교육을 통해 자기성찰 기회부여로 공직자의 기본자세를 확립하고, 교육대상자의 심리적 안정과 동기부여를 위한 의식전환 직무교육과정이다.

이 연구에서는 경찰교육원에서 실시하고 있는 ‘자기계발향상과정’ 교육을 통해, 실제 경찰의 윤리성 및 도덕성을 향상하기 위한 교육의 효과성을 측정하고자 한다. 이렇게 측정된 자기계발향상과정 교육의 효과성 분석을 통해 문제점을 도출하고, 보다 효과적인 교육이 이뤄질 수 있도록 하기 위한 여러 가지 방안을 강구하고자 한다.

주제어 : 경찰부패, 경찰비위, 자기계발향상과정, 직무전문교육, 교육의 효과성