

검사주재 수사구조에서 수사경찰관의 역할갈등이 직무스트레스에 미치는 영향요인 분석

이환범^{*} · 이수창^{**} · 심덕보^{***}

〈目 次〉

- I. 서론
- II. 이론적 논의
- III. 조사설계 및 분석
- IV. 결 론

〈요 약〉

경찰공무원의 직무스트레스와 관련된 연구들은 주로 직무를 중심으로 스트레스 유발원인을 규명하고, 이를 치유하기 위한 조직관리 방안을 제시하는 데 주안점을 두고 진행되어 왔다. 하지만 최근 경찰의 수사권 독립문제가 가시화되면서, 검찰과 경찰 간 갈등야기로 인해 나타나는 수사경찰관의 직무스트레스에 대한 연구는 거의 이루어진 바가 없다.

본 연구에서는 검찰과 경찰 간의 갈등 및 마찰을 유발하는 현 수사구조가 수사경찰관의 역할갈등에 어떠한 영향을 미치며, 수사경찰관이 겪는 이러한 역할갈등이 직무스트레스에 어떠한 영향을 미치는지를 실증적으로 분석하고자 하였다. 분석결과, 현 수사구조에서 수사경찰관은 역할과다, 역할중복과 같은 유형의 역할갈등을 겪고 있는 것으로 나타났으며, 이러한 역할갈등은 수사경찰관의 직무스트레스에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 연구결과는 경찰과 검찰 간의 수사구조 개혁에 관한 규범적 논의를 보완할 수 있는 실증적 연구로서 의미와 연구적 가치를 제공할 것으로 사료된다.

【주제어: 경찰 수사구조, 역할갈등, 직무스트레스】

* 영남대학교 행정학과 교수.

** 대구한의대학교 행정학과 초빙교수.

*** 포항시 남구 경찰청 정보과장.

I. 서 론

최근 검찰과 경찰의 수사권 배분문제가 거론되면서 검찰과 경찰 간의 갈등심화가 사회적 이슈가 되고 있다. 검사의 수사권 독점은 경찰수사에 대한 인권보호 장치라는 일반적인 생각과는 달리 경찰은 이를 수사의 책임과 권한의 불일치라고 반론하면서 사회적 파장이 증폭되고 있다.¹⁾ 이로 인하여 검찰과 경찰간 상호 협력을 토대로 국민에게 그리고 국민을 위한 양질의 치안서비스를 제공해야 한다는 본연의 목적이 손상될까 심히 우려되는 바가 크다 하겠다.

현행 제도 하에서의 수사경찰관은 현 수사구조체계에서 대부분의 범죄수사를 처리하고 있음에도 불구하고, 수사결과에 대한 책임만 절뿐 실질적인 수사권을 부여받지 못해 수사업무과정에서 많은 어려움을 겪고 있는 실정이다. 이러한 수사구조에서 수사경찰관은 역할갈등을 겪을 가능성 매우 높으며, 수사경찰관이 겪는 이와 같은 역할갈등은 이들에게 직무스트레스를 유발하는 또 다른 원인으로 작용할 소지가 높을 것으로 판단된다. 그 동안 경찰공무원의 경우, 시대적·사회적 환경에 따른 치안수요 급증으로 인한 업무량의 과중, 미흡한 보수체계, 만성적인 인사적체, 위험노출에 대한 부담 증가, 국민으로부터의 불신 등으로 인하여 정신적·육체적으로 많은 스트레스를 받아 왔었다. 경찰행정서비스가 시민과의 접촉기회가 많은 대민행정서비스라는 점을 고려한다면, 경찰공무원의 과다한 직무스트레스는 시민의 안전생활에 부정적 영향을 미칠 뿐만 아니라 치안서비스의 양·질적 수준을 저하시킬 가능성이 매우 높다.

직무스트레스는 조직에 대하여 역기능 및 순기능적 측면을 동시에 가지고 있다. 적당한 직무스트레스는 조직구성원에게 약간의 긴장감을 조성하여 조직생활에 활력을 제공할 뿐만 아니라 직무성과를 향상시킬 수 있다. 그러나 직무스트레스가 지나치게 과중할 때는 조직구성원이나 조직에 부정적인 영향을 미치게 되는 역기능으로 작용하게 된다. 조직구성원은 조직 내외의 다양한 영향요인으로 인하여 자신의 욕구충족뿐만 아니라 조직의 목표 달성에도 많은 어려움을 겪게 되는데, 이러한 영향요인 중 직무스트레스는 조직구성원의 심리적·육체적 압박감과 고통을 유발하고 업무성과를 저하시키는 결정 요인으로 간주되고 있

1) 그간 전개과정을 살펴보면 2004년 9월 검·경 합동회의를 통한 검·경 수사권 조정협의체를 구성·운영하였으나 별다른 실효성이 없게 되자, 새로이 학자 등이 참여하는 검경 수사권 자문위원회를 구성하여 공청회를 개최하는 등 다각적인 논의과정을 거치게 된다. 그럼에도 불구하고 공식적 결론 도출에 실패하게 되자, 수사권 조정협의체는 물론이거니와 자문위원회 또한 해체하게 되었다. 한편 2004년 6월 이후 열린우리당은 형사소송법 제195조와 제196조를 개정하여 현재 경찰에게 독자수사권을 부여하고, 검사와 경찰의 관계를 대등 협력관계로 하는 수사구조 개혁안을 국회에 발의 해 놓은 상태에 있다.

다. 즉 조직구성원은 조직에서의 다양한 직무와 역할 수행과정에서 긴장감과 직무스트레스를 겪게 되는데, 이러한 긴장감과 직무스트레스가 과중할 때 근무의 욕 저하, 직무불만족, 소외감, 이직 및 결근, 건강악화 등과 같은 심리·정신·육체적 압박을 느끼게 된다. 이러한 개인적 차원에서 겪게 되는 직무스트레스는 결국 조직의 생산성 및 조직구성원의 직무만족에 부정적인 영향을 미치게 된다.

한편 경찰공무원의 직무스트레스와 관련된 선행연구로는 직무스트레스 유발 원인 분석에 관한 연구(김병섭, 1994; 1995; 이완구, 1995; 김순양 외, 2002; 한상암, 2004)와 직무스트레스가 직무만족, 직무몰입, 이직에 미치는 영향관계를 규명하기 위한 연구(박성수, 2002; 김구, 2005) 등이 주를 이루고 있다. 이러한 선행연구들은 직무를 중심으로 스트레스 유발원인을 규명하고, 이러한 스트레스 유발원인을 치유하기 위한 효과적인 조직관리 방안을 제시하는 데 주안점을 두고 진행되어 왔다. 그러나 최근 경찰의 수사권 독립문제가 가시화되면서, 검찰과 경찰 간 갈등야기로 인해 나타나는 수사경찰관의 직무스트레스에 대한 경험적 연구는 거의 미미한 상태이다.

이에 본 연구에서는 현 검사주재 수사구조에서 수사경찰관의 역할갈등이 직무스트레스에 어떠한 영향을 미치는지를 실증적으로 분석하고자 한다. 즉 검찰과 경찰 간의 갈등 및 마찰을 유발하는 현 수사구조가 수사경찰관의 역할갈등에 어떠한 영향을 미치며, 수사경찰관이 겪는 이러한 역할갈등이 직무스트레스에 어떠한 영향을 미치는지를 검증하고자 한다. 이러한 연구의 결과는 경찰과 검찰 간의 수사구조 개혁에 관한 규범적 논의를 보완할 수 있는 실증적 연구로서 그 의미와 가치를 제공할 것으로 사료된다.

II. 이론적 논의

1. 검사주재 수사구조의 개념과 문제점

수사구조는 수사과정에 관련된 활동주체의 관계를 정립시킨 것으로써, 수사활동과 관련된 기관들 간 수사권한과 책임관계를 설정한 것이 수사구조라고 할 수 있다(이재상, 2004). 수사활동의 주체는 일반적으로 검찰과 경찰로 구분할 수 있으며, 수사구조 유형은 경찰독립 수사구조, 검사주재 수사구조, 그리고 이 두 가지를 절충한 형태의 수사구조가 있다. 경찰독립 수사구조는 경찰이 검사로부터 완전히 분리된 채로 수사개시권, 영장청구권, 수사종결권을 가지는 반면, 검사주재 수사구조는 검사가 전적으로 수사를 주체하고 경찰은 검사의 수사보조자의 역할을 수행하도록 설계된 수사구조를 말한다. 그리고 절충형은 경찰이 체

포·압수·수색·검증영장을 독자적으로 청구할 권한을 가지는 반면에 검사는 구속영장청구권, 수사종결권을 가지면서 상호 보완적 역할을 하는 수사구조를 의미한다.

우리나라의 현행 수사구조는 검사가 수사의 주체이며 경찰은 수사의 보조기관적 지위에 있는 수사구조의 형태를 취하고 있다(조충환 외, 1999). 이영란(1995)·서보학(1999)은 현 수사구조는 검사에게 사법경찰관리의 지휘·감독을 포함한 직접수사, 보충수사, 구속장소 감찰, 수사중지 및 책임요구권을 보장하고 있는 반면, 경찰에게는 긴급체포시 검사 승인, 수사사무 보고 등과 같은 의무사항만을 규정하고 있는 법리적 모순성을 가지고 있다고 하였다. 박기석(2003)·박경식 외(2003)는 경찰이 수사의 개시·진행·종료의 모든 과정에서 검사의 지휘를 받기 때문에 검사와 경찰의 관계가 지휘·복종관계에 있음을 강조하였다. 그리고 김진혁(2004)은 검사가 수사주재자로서 사법경찰관리를 지휘·감독하면서 수사의 개시와 종결권을 행사하는 반면에 경찰은 검사의 보조기관임을 지적하였다. 따라서 본 연구에서는 이러한 현행 수사구조의 특징을 토대로 우리나라 수사구조를 검사주재 수사구조로 개념화하고자 한다. 검사주재 수사구조란 검사가 수사권을 독점하고 경찰은 수사상 검사의 보조기관으로서 역할을 수행함으로써 검사와 경찰 간에 상명하복의 관계에 있는 수사구조를 의미하는 것이라고 할 수 있다.

검찰과 경찰 간의 수사권과 관련된 연구(이영란, 1995; 송광섭, 1995; 장석현, 1998; 허남오, 1998; 서보석, 2000; 박기석, 2003; 표창원, 2003; 김진혁, 2004; 김준성, 2005)에서는 검사주재 수사구조의 문제점으로 첫째, 검사의 수사권 독점으로 인해 검찰과 경찰 간의 상호 균형과 견제의 기능을 도모할 수 없다. 둘째, 검찰과 경찰은 상호 독립적인 정부기관임에도 불구하고 검찰이 경찰을 지휘·감독하는 상위기관으로 위치에 있어 행정조직 구성원리에 위배된다. 셋째, 수사권한과 책임이 이원화된 모순적 수사구조를 가지고 있다. 넷째, 검찰에 대한 경찰의 상명하복관계로 경찰의 사기가 저하될 우려가 높다. 다섯째, 경찰이 검사주재 수사구조로 인해 다양화·신속화·광역화·지능화되고 있는 범죄환경에 적절히 대응하기 어렵다는 점을 지적하고 있다.

윤대규 외(2000)는 수사업무 수행의 구조적 한계에 대한 실증분석을 통하여 경찰수사 활동에 검찰의 간섭이 많거나 지휘구조가 복잡할수록 수사의 효율성에 부정적인 영향을 미친다는 사실을 검증하였다. 홍미영(2005)은 수사경찰관을 대상으로 검사주재 수사구조에 관한 인식조사를 실시한 결과, 수사경찰관이 검사의 수사지휘에 대해서 부정적으로 인식하고 있을 뿐만 아니라 공권력을 집행하는 데 많은 어려움을 겪고 있다는 사실을 지적하였다.

이상과 같은 선행연구 결과를 토대로 본 연구에서는 검사주재 수사구조의 문

제점을 다음과 같이 정리·제시하고자 한다.

첫째, 수사운영의 비효율성이 초래되고 있다. 현 수사구조에서 현장상황에 대한 정확한 이해가 부족한 검사의 부적절한 수사지휘로 인해 인력 및 비용의 비능률적 운용 문제가 발생하고 있다. 뿐만 아니라 신속한 수사지휘가 필요한 경우에도 우선적으로 검찰청에 사건을 접수하여야 만 비로소 수사지휘를 받게 되어 있어 수사진행에 많은 어려움이 있는 것으로 나타났다. 그리고 수사지휘의 이원화에 따른 이중적 보고체계 및 복잡한 결재단계 등은 수사경찰관의 효과적인 수사업무 수행을 어렵게 하고 있다.

둘째, 수사업무과정에서 검사의 권위적·일방적 의사결정으로 인하여 수사경찰관과의 갈등이 발생하고 있다. 검사가 경찰이 수사 중인 대형사건 또는 사회적 저명인사관련 사건 등에 대하여 일방적 이첩명령의 하달, 정당한 사유 없는 수사중지, 사건에 대한 무리한 의견반영 요구, 일방적 회의 참석 및 동원 지시 등을 요구함으로써 수사경찰관과의 마찰을 일으키고 있다. 그리고 사건과 관련된 중요한 결정사항에 대하여 수사경찰관을 배제시킴으로써 수사경찰관의 사기 및 수사의지를 저하시키고 있다. 뿐만 아니라 수사경찰관은 담당검사와 수사경찰간부로부터 지시와 명령을 이원적으로 받고 있어 실제 수사활동에 많은 역할갈등을 겪고 있다.

셋째, 수사의 권한과 책임이 불일치하여 수사책임체계를 확립하기 어렵다. 현 수사구조는 경찰을 검사의 보조기관으로 규정하고 있어, 수사경찰관은 수사에 대한 자율적 권한이 거의 없는 반면에 책임은 과중하게 부여하고 있다. 이와 같은 수사구조 하에서 수사경찰간부와 검사 간의 수사지휘가 상충될 경우, 수사경찰간부는 수사지휘에 대한 권한이 없는 관계로 수사에 대한 경찰내부의 지휘체계 유지에 상당한 어려움을 겪고 있다.

2. 역할갈등에 관한 선행연구

역할갈등은 조직구성원이 조직에서 여러 가지 직무를 수행하거나 두 사람 이상의 상관으로부터 명령 및 복종관계를 형성하거나 또는 여러 가지 역할을 맡게 되면서, 직무나 역할 등을 동시에 수행하기 어려울 경우에 일반적으로 발생하게 된다.

Montgomery 외(1996)는 역할갈등을 조직구성원이 역할파트너로부터 양립하기 어려운 2개 이상의 역할수행을 요구받고 이를 동시에 만족시킬 수 없을 때 발생하는 것으로서 역할과 관련된 기대의 불일치로 정의하였다. 오석윤(2003)은 역할갈등을 조직구성원이 역할 파트너로부터 동시에 만족시킬 수 없는 모순된 직무 요구나 기대에 직면하는 상황에서 심적으로 격차 되는 곤란이라고 정의하였다. Steers와 Black(1994)은 조직구성원이 조직으로부터 두 가지 이상의 압력이

나 기대를 받을 때 발생하는 것이 역할갈등이라고 하였으며, 김위근(2000)은 역할갈등을 한 사람이 두 개 이상의 지위와 역할을 수행하는 경우에 각각의 지위 및 역할과 관계된 사람들의 역할기대가 상호 모순될 경우에 발생하는 것이라고 주장하였다. 이상과 같은 역할갈등에 관한 개념정의를 토대로, 본 연구에서는 역할갈등이란 조직구성원이 둘 이상의 업무와 관련하여 상관으로부터 동시에 만족시킬 수 없는 모순된 직무요구나 기대를 받았을 때 발생하게 되는 부하직원의 심리적 압박이라고 정의하고자 한다.

조직 내 개인은 역할갈등을 인내하는 정도가 각각 다를 수 있다. 역할갈등으로 인한 부정적인 영향력에 대하여 개인이 인내할 수 있는 한계를 초과하지 않는다면, 역할갈등은 그다지 중요한 문제가 되지 않을 수 있다(Lazarus & Folkman, 1984). 역할갈등이 항상 부정적인 결과만을 초래하는 것이 아니라, 적절한 역할갈등은 오히려 개인에게 일을 촉진케 하는 활력소와 도전감을 불러일으킬 수 있는 요인이 될 수 있다. 그러나 개인이 역할갈등으로 인해 겪는 심리적 압박이 과중하여 직무스트레스와 같은 고통을 받게 되는 경우가 문제시 된다. 역할갈등으로 인해 직무스트레스를 겪게 되는 개인은 직무에 대한 불만족, 조직으로부터의 소외감 등의 심리적 부담감뿐만 아니라 일상적 생활 및 건강에도 부정적인 영향을 받게 된다. 또한 역할갈등으로 인한 직무스트레스는 조직목표 달성을 위한 개인의 능력발휘에 장애요소가 되어 조직의 생산성이나 성과를 저하시킬 수 있다(남정걸, 1982; 박윤희, 1997; 고종욱, 2001; Jamal, 1990).

한편 역할갈등 유발요인에 대해서는 다양하게 제시되고 있는데, Ivancevich와 Matteson(1980)은 조직구성원이 자신에게 부여된 직무상의 요구가 자신의 개인적 기준 및 직무능력과 불일치하거나 또는 개인의 도덕 및 가치관과 상반되는 행동을 요구받았을 경우에 역할갈등이 발생하게 된다고 주장한다. Summers 외(1995)는 역할갈등을 유발하는 요인으로 사회인구학적 특성, 조직 구조적 특성, 조직 과정적 특성, 그리고 직무역할과 관련된 특성을 제시하였으며, 특히 조직의 구조적·과정적 특성으로 인한 역할갈등은 다른 조직유형에 비해 관료제 조직에서 심하게 나타난다고 보았다. 김진모·이택선(2004)은 조직구성원이 조직에서 새로운 지식과 정보, 과중한 업무량, 자율권이 결여된 지나친 간섭과 일방적인 명령 및 지시, 의사결정 참여의 제한으로 인한 소외감 등을 느낄 때 역할갈등을 겪게 된다고 하였다. 이러한 맥락에서 현 검사주재 수사구조의 문제점인 비효율적인 수사운영, 일방적·권위적 의사결정, 권한과 책임의 불일치는 과중한 업무량, 자율권이 결여된 지나친 간섭과 일방적인 명령 및 지시, 의사결정 참여의 제한으로 인한 소외감, 조직 구조적 특성, 조직 과정적 특성과 같은 수사경찰관의 역할갈등 요인과 상관성이 매우 높다 하겠다.

Katz와 Kahn(1978)은 역할갈등의 유형으로 역할자간 갈등, 전달자내 갈등, 개

인-역할 갈등, 역할과다를 제시하였으며, Pareek(1994)는 역할침식 갈등, 역할과다, 역할고립 갈등, 역할 모호성, 자원부족 갈등을 역할갈등 유형으로 제시하였다. 김위근(2000)은 역할갈등의 발생원인과 개념의 통합적 차원에서 역할갈등의 유형으로 역할고립 갈등, 역할기대 갈등, 개인-역할 갈등, 역할 모호성, 역할자체 갈등, 역할간 갈등, 자원부족 갈등을 제시하였다. 이와 같은 역할갈등 유형은 객관적 역할갈등과 주관적 역할갈등, 동일한 관련자와의 관계에서 발생하는 갈등과 상이한 관련자와의 관계에서 발생하는 갈등으로 양분해 볼 수도 있는 것이다(오석윤, 2003).

본 연구에서는 현 검사와 수사경찰간부의 이원화된 수사지휘체계에서 수사경찰관이 상이한 상급자와의 관계로부터 역할과다, 역할모호, 역할중복과 같은 역할갈등을 경험할 것으로 판단되기 때문에, 수사경찰관이 경험할 수 있는 역할갈등의 유형으로 역할과다, 역할모호, 역할중복을 선정하였다. 이를 역할갈등 유형에 대한 의미를 정리한다면, 역할과다란 역할수행자가 시간이 충분하지 못하여 업무를 정해진 시간 내에 끝마칠 수 없거나 또는 업무량이 너무 많아 수행하기 어려운 상태를 의미한다(옥원호, 2001; House & Rizzo, 1976). 역할모호란 역할수행자가 그 직무로부터 요구되는 임무와 책임 및 권한을 정확하게 지각하지 못한 상태라고 할 수 있으며, 역할수행자가 역할집합의 기대에 대하여 불확실하게 느낄 때 발생하게 된다(이채식, 2005; Kahn & kan, 1978). 역할중복이란 역할수행자가 업무를 수행하는 과정에서 복수의 상급자로부터 서로 양립하기 어려운 일을 해 줄 것을 요청받거나 상급자에 의해 서로 모순되는 목표를 달성하도록 요구받는 상태라고 할 수 있다(박성수, 2002; Wagner & Hollenbeck, 1992).

3. 직무스트레스에 관한 선행연구

직무스트레스에 대한 개념정의는 학자들의 접근시각에 따라 다양하게 정의되어지고 있다. 그러나 직무스트레스는 유발요인, 반응, 그리고 개인 및 환경과의 상호작용이라는 세 가지 측면에서 개념을 정의해 볼 수 있다. 첫째, 직무스트레스를 유발하는 요인의 관점에서 볼 경우에 직무스트레스는 개인의 심리적·생리적 항상성(homeostasis)을 파괴하는 요인인 특정한 직무와 관련된 과잉업무, 역할갈등, 역할모호성, 열악한 작업조건, 개인에게 위협을 주는 직무환경 등에 의해 유발되는 부정적인 결과로 정의할 수 있다(Margolis et al, 1974). 이러한 직무스트레스 개념 정의는 개인의 심리적 중간과정을 무시하고 환경특성만으로 직무스트레스의 개념을 규정하고자 한 것이라고 할 수 있다(황규대 외, 2003). 반응에 의한 직무스트레스는 환경 요인에 의해 유발되는 개인의 생리적·심리적 반응이라고 할 수 있다(Cherry, 1978; Hellriegel & Slocum, 1986). 이는 직무스트레스를 개인이 정상에서 이탈되는 상태로 이해한 것이라고 볼 수 있으며(박광

희·유화숙, 2003), 유발요인으로서의 직무스트레스와 마찬가지로 개인의 인지과정을 고려하지 않고 있다(김형석, 2003). 끝으로 개인 및 환경과의 상호작용에 초점을 둔 직무스트레스는 조직의 욕구와 이에 대하여 개인이 지각하는 반응능력 간에 차이로 인해 발생하는 불균형 상태라고 정의할 수 있다(McGrath, 1976; 차용준·원한석, 1997). 즉 직무스트레스는 개인이 직무수행상 요구되는 것을 충족시킬 수 있는 능력정도와 직무환경이 개인의 요구를 충족시켜 줄 수 있는 정도 간의 불일치로 인해 나타나는 심리적·육체적 긴장상태를 의미한다(한광현, 1992). 이러한 개념들을 토대로 본 연구에서는 직무스트레스를 개인이 직무를 수행하면서 겪게 되는 심리적·신체적 긴장상태라고 정의하고자 한다.

한편 직무스트레스는 다음과 같은 중요한 의미를 가지고 있다. 첫째, 직무스트레스는 동일한 상황에 처해 있는 모든 사람들이 직무스트레스를 동일하게 지각하지 않을 뿐더러, 상황에 대처하는 방식에 따라 직무스트레스를 받는 정도에 있어서 차이가 발생한다는 것이다(Steers & Black, 1994). 둘째, 직무스트레스는 개인의 행동과 태도에 부정적 영향뿐만 아니라 긍정적 영향을 미친다는 것이다. 즉 적정한 수준의 직무스트레스는 개인의 심신활동을 촉진 및 활성화시켜 직무수행에 활력을 불어 넣어 생산성을 향상시키는 데 기여하는 반면, 과도한 직무스트레스는 오히려 개인의 심신을 황폐시켜 직무성과에 부정적인 영향을 미치게 된다(황규대 외, 2003; 옥원호·김석용, 2001; Quick & Quick, 1984).

직무스트레스에 관한 대부분의 연구들은 직무스트레스 유발요인을 규명하는데 초점을 두고 있다. Parasuraman과 Alutto(1984)은 직무스트레스 유발요인으로 상황요인, 역할요인, 개인적 요인을 제시하였으며, Arnold와 Feldman(1986)은 역할갈등, 역할모호, 역할과중, 역할파소를 직무스트레스 원인변수로 간주하였다. Hellrigel 외(1998)는 역할과중, 역할갈등, 역할모호성, 직무조건, 경력개발, 조직내 대인관계, 진취적인 행동, 부서간 갈등을 직무스트레스 유발요인으로 제시하였다. 박상진 외(2003)는 직무스트레스 유발요인을 물리적 환경요인, 직무관련요인, 경력 요인, 대인관계 요인, 집단수준의 요인, 조직수준의 요인, 생활사건 요인으로 분류하였으며, 최해진(2000) 또한 직무스트레스 유발요인을 물리적 요인, 개인적 요인, 조직적 요인, 조직외적 요인으로 범주화하였다. 이상과 같이 직무스트레스 유발요인에 대해서 연구자 관점마다 다소의 차이는 있지만, 직무스트레스 유발요인이 개인에게 위협적인 것으로 보이는 직무환경 특성과 직무수행시 발생하는 요인과 밀접한 관련성이 있음을 알 수 있다(박광희·유화숙, 2003).

경찰공무원의 직무스트레스를 대상으로 한 선행연구에서 직무스트레스 유발요인으로, 김병섭(1995)은 역할갈등, 역할모호성, 업무과다, 낮은 사회적 평가, 집권화 그리고 공식화를 영향요인으로 제시하였다. 또한 김병섭(1995)은 시민관

계, 조직내 대인관계, 사건의 미해결, 인사의 불공정 그리고 보상 수준도 경찰공무원의 직무스트레스에 영향을 주는 요인임을 강조하면서, 이러한 요인은 모든 개인에게 일률적으로 영향을 주는 것이 아니라 개인의 특성에 따라 다르게 나타난다고 주장하였다. 이완구(1995)는 경찰관의 직무스트레스 유발 요인으로 조직풍토와 개인적 특성을 제시하면서, 직무스트레스는 업무집행 효율성, 직업 만족도, 건강상태에 부정적인 영향을 미친다는 것을 강조하였다. 정현욱 외(1997)는 경찰공무원의 직무스트레스 인자로 역할갈등, 역할모호성, 역할과다와 같은 역할문제 그리고 근무시간 및 방식, 생활환경의 특성과 같은 일상사건을 제시하였다. 박성수(2001)는 직무특성, 역할과다, 역할갈등, 인간관계, 승진, 보수, 경찰환경적 요인, 일상생활적 요인을 이용하여 경찰공무원의 직무스트레스를 측정한 결과, 승진과 보수가 직무스트레스에 가장 높은 영향을 미치는 요인임을 밝혔다. 김순양 외(2002)는 일선 경찰공무원의 직무스트레스를 측정하기 위한 요인으로 조직내 인간관계 요인, 인사관리 요인, 조직관련 요인, 물리적 환경 요인, 업무능력 요인, 개인적 성격 요인, 직무특성 요인, 업무관련 성격 요인을 이용하였는데, 이중 인사관리 요인, 물리적 환경 요인, 직무특성 요인이 다른 요인에 비해 직무스트레스와 밀접한 상관관계가 있다고 하였다. 김구(2005)는 경찰공무원의 직무스트레스 요인이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구에서 직무스트레스 요인으로 역할갈등, 역할모호, 역할과다를 이용하여 실증적 연구를 수행하였다.

본 연구에서는 상기 연구결과들을 토대로 수사경찰관의 직무스트레스 유발요인으로 역할관련 요인인 역할과다, 역할모호, 역할중복을 중요 영향요인으로 인식하였다. 이는 검사와 수사경찰간부로부터 이원화된 지휘체계에서 수사경찰관이 수사활동 과정에서 겪는 직무스트레스가 역할과다, 역할모호, 역할중복 요인과 밀접한 상관성이 있기 때문이다.

4. 측정변수 선정 및 분석모형

수사경찰관의 직무스트레스와 관련된 연구들은 대부분 직무관련 요인, 대인관계관련 요인, 조직구조 요인, 조직환경 요인, 일상생활적 요인 등을 이용하여 수사경찰관의 직무스트레스를 분석하였다(이완구, 1995; 정연욱 외, 1997; 유영현, 1998; 박성수, 2001; 김순양 외, 2002). 반면에 현 수사구조체계인 검사주재 수사구조 하에서 수사경찰관이 어느 정도 직무스트레스를 겪고 있는지에 대한 실증적 검증연구는 거의 이루어지지 않은 형편이다.

이에 본 연구에서는 검사주재 수사구조가 수사경찰관의 직무스트레스에 어떠한 영향을 미치는지를 실증적으로 검증하고자 한다. 즉 검사주재 수사구조가 수사경찰관의 역할갈등에 어떠한 영향을 미치는지 그리고 이러한 역할갈등이

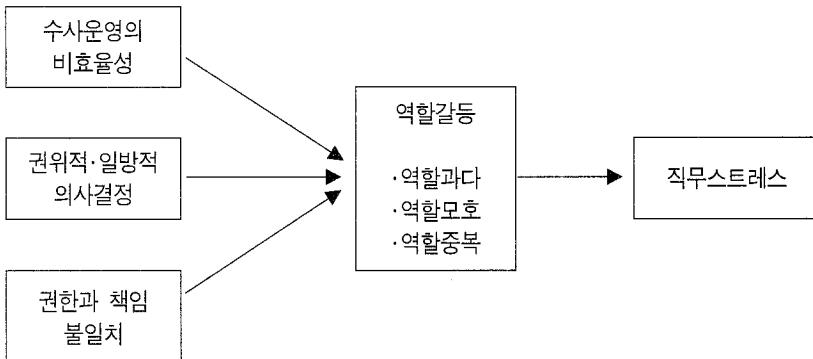
수사경찰관의 직무스트레스에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하고자 한다. 수사경찰관의 역할갈등을 야기하는 독립변수로는 이론적 논의에서 이미 고찰하였던 수사운영의 비효율성, 권위적·일방적 의사결정, 권한과 책임의 불일치를 선정하였다. 이러한 검사주재 수사구조 요인에 의해 영향을 받으면서 직무스트레스를 유발하는 역할갈등 요인의 하위변수로는 역할과다, 역할모호, 역할중복을 선정하였다. 연구변수들을 측정하기 위한 세부 측정지표를 정리해 보면 <표 1>과 같다.

<표 1> 평가영역 및 세부 측정지표

평가영역		세부 측정 지표	
검사 주재 수사 구조	수사운영의 비효율성	<ul style="list-style-type: none"> ·수사인력의 비효율적 운용 ·수사규칙과 절차 복잡성 	<ul style="list-style-type: none"> ·이중적 업무보고 ·다단계 결재
	권위적·일방적 의사결정	<ul style="list-style-type: none"> ·의사결정참여 제한 ·일방적 명령 	<ul style="list-style-type: none"> ·이원화된 의사결정체계 ·의사결정의 복잡성
	권한과 책임의 불일치	<ul style="list-style-type: none"> ·책임과다 ·자율적 권한 제한 	·권한과 책임의 불일치
역할 갈등	역할과다	<ul style="list-style-type: none"> ·역할과다 ·역할책임 과다 ·과도한 업무부담 ·역할과다로 인한 업무의 질 저하 	
	역할모호	<ul style="list-style-type: none"> ·역할 불분명 ·역할에 대한 책임 범위의 불분명 ·역할에 대한 책임 정도의 불분명 	
	역할중복	<ul style="list-style-type: none"> ·상반되는 요구상황 직면 ·여러 상관으로부터 상충되는 요구 ·상황에 따른 다른 역할수행 	
직무스트레스		<ul style="list-style-type: none"> ·업무로 인한 긴장감 ·업무로 인한 정서적 고갈 	<ul style="list-style-type: none"> ·업무로 인한 과중한 시달림 ·업무로 인한 좌절감

이상과 같은 측정변수를 이용하여 검사주재 수사구조에서 수사경찰관의 역할갈등이 직무스트레스에 어떠한 영향을 미치는 실증적으로 분석하기 위한 연구모형은 <그림 1>과 같다.

〈그림 1〉 연구 분석모형



III. 조사설계 및 분석

1. 연구 조사설계 및 응답자의 특성

본 연구에 사용된 설문지는 검사주재 수사구조에서 수사경찰관의 역할갈등이 직무스트레스에 미치는 영향을 측정하기 위하여, 설문응답자가 직접 응답을 기입하는 자기-기입식 설문지법(self-administered questionnaire method)을 이용하였다. 설문항목은 검사주재 수사구조, 역할갈등, 직무스트레스를 측정하기 위해 총 25개 항목으로 구성하였으며, 구조화된 설문지법으로 ‘매우 그렇지 않다’를 ‘1’, ‘매우 그렇다’를 ‘5’로 하는 Likert 5점 척도를 사용하여 측정하였다. 총 300부의 설문지는 경상북도 경찰청 산하 경찰서 소속 수사담당부서 수사경찰관²⁾을 대상으로 무작위 배부하였다. 회수된 255부 설문지 가운데 무응답치나 무성의한 응답으로 연구적 가치가 없다고 판단되는 7부를 제외한 248부를 본 연구에서는 분석자료로 활용하였다. 분석을 위한 기법으로는 첫째, 측정도구의 신뢰도와 타당도를 검증하기 위하여 신뢰도 분석과 확인적 요인분석을 실시하였다. 둘째, 연구 변수간 관계성을 파악하기 위하여 상관분석을 실시하였다. 셋째, 요인별 영향정도를 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다.

설문응답자의 특성을 보면, 연령별로는 30세 이하 3.2%(8명), 31~40세 54.4% (135명), 41~50세 10.5%(79명), 51세 이상 10.5%(26명)로 나타났으며, 학력별로는 고졸 이하 35.1%(87명), 전문대 졸 35.5%(88명), 대졸 28.2%(70명), 대학원 이

2) 경상북도 경찰청 산하의 시 단위 경찰서(포항·경주·경산·안동·구미·문경·영천·영주·김천·상주) 소속 수사경찰관 300명을 대상으로 하였으며, 이는 경상북도 수사경찰관의 약 27%에 해당되는 인원이다.

상 1.2%(3명)로 확인되었다. 입직경로는 일반공채 92.7%(230명), 간부후보 1.2%(3명), 경찰대학 2.0%(5명), 기타 4.0%(10명)이었으며, 수사관 근무경력으로는 5년 이하 34.7%(86명), 6~10년 31.0%(77명), 11년~15년 22.2%(55명), 16~20년 7.7%(19명), 21년 이상 4.4%(11명)로 나타났다. 계급별로는 순경 4.0%(10명), 경장 39.1%(97명), 경사 45.6%(113명), 경위 9.3%(23명), 경감 0.8%(2명), 경정 1.2%(3명)이었으며, 담당부서별로는 강력팀 44.7%(111명), 지능팀 16.9%(42명), 경제팀 12.1%(30명), 교통사고 조사계 18.1%(45명), 여성·청소년계 4.0%(10명), 외사계 4.0%(10명)로 조사되었다.³⁾

2. 측정도구의 신뢰성 및 타당성 검증

검사주체 수사구조 요인과 역할갈등 요인을 측정하기 위한 항목들에 대한 학인적 요인분석을 실시한 결과, 고유값 1.0 이상이 7개 요인 추출되었다. 각 요인별 변수의 적재결과를 보면, 수사운영의 비효율성 요인은 다단계 결재가 제거된 3개의 변수 그리고 권위적·일방적 의사결정 요인은 의사결정의 복잡성이 제거된 3개 변수가 각각 적재되었다. 반면에 권한과 책임의 불일치 요인, 역할과다 요인, 역할모호 요인, 역할중복 요인, 그리고 직무스트레스 요인은 제거된 변수 없이 요인별로 적재되었다.

따라서 본 연구에서는 2개의 변수를 제거하고 남은 23개 하위변수를 최종 연구변수로 활용하였다. 변수 쌍들 간의 상관관계가 다른 변수에 의해 설명되는 정도를 나타내주는 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)값은 .866으로 대체적으로 높게 나타났으며, 요인분석의 적합성 여부를 나타내는 Bartlett 구형성 검정치가 2553.847이고, 유의확률이 0.000으로 나타나 요인분석의 사용이 적합하고 공통요인이 존재한다고 할 수 있다.

측정항목의 신뢰성 검증을 위하여 신뢰도 분석을 실시한 결과, 각 요인의 신뢰계수(cronbach's alpha)가 수사운영의 비효율성 요인 .7540, 권위적·일방적 의사결정 요인 .7199, 권한과 책임의 불일치 요인 .7493, 역할과다 요인 .8735, 역할모호 요인 .8733, 역할중복 요인 .8046, 그리고 직무스트레스 요인 .8743으로 모든 요인의 신뢰계수가 높아 각 항목을 하나의 척도로 종합하여 분석하는 데 무리가 없을 것으로 판단된다(<표 2> 참조).

3) 설문조사 대상 경찰관의 경우 일반공채가 92.7%, 비간부급 경찰관이 88.7%로 나타남으로서, 표본선정의 타당성이 비교적 높음을 알 수 있다. 즉 현행 검사주체 수사구조 하에서 실질적으로 역할갈등과 직무스트레스를 겪고 있는 일반 수사경찰관들이 조사 대상으로 선정되었음을 유추 해석할 수 있다.

〈표 2〉 검사주재 수사구조와 역할갈등 측정항목 신뢰도 검증 및 확인적 요인분석

요인	항목	요인적재값(공통성)	아이겐값	% 분산	% 누적	신뢰계수
검사 주재 수사 구조	수사운영의 비효율성	X1 .698(.644) X2 .657(.706) X3 .762(.711)	1.009	4.089	4.089	.7540
	권위적·일방적 의사결정	X4 .787(.663) X5 .687(.676) X6 .699(.591)	2.438	11.608	15.697	.7199
	권한과 책임 불일치	X7 .550(.658) X8 .557(.609) X9 .483(.631)	1.261	6.003	21.700	.7493
역 할 갈 등	역할과다	X10 .772(.680) X11 .818(.792) X12 .825(.765) X13 .726(.728)	6.973	33.207	54.907	.8735
	역할모호	X14 .842(.739) X15 .933(.876) X16 .895(.809)	1.706	8.124	63.031	.8733
	역할중복	X17 .769(.717) X18 .856(.816) X19 .777(.656)	1.594	7.592	70.623	.8046
	직무스트레스	X20 .788(.674) X21 .776(.653) X22 .798(.699) X23 .856(.722)	1.891	7.752	78.375	.8743
	KMO			.866		
	Bartlett 구형성 검정치			2553.847		
	유의확률			.000		

참고: X1(수사인력의 비효율적 운용), X2(수사규칙과 절차 복잡성), X3(이중적 업무보고), X4(의사결정 참여 제한), X5(일방적 명령), X6(이원화된 의사결정체계), X7(책임과다), X8(자율적 권한 제한), X9(권한과 책임의 불일치), X10(역할과다), X11(역할책임 과다), X12(과도한 업무부담), X13(역할과다로 인한 업무의 질 저하), X14(역할 불분명), X15(역할에 대한 책임범위의 불분명), X16(역할에 대한 책임정도의 불분명), X17(상반되는 요구상황 직면), X18(여러 상관으로부터 상충되는 요구), X19(상황에 따른 다른 역할 수행), X20(업무로 인한 긴장감), X21(업무로 인한 정서적 고갈), X22(업무로 인한 과중한 시달림), X23(업무로 인한 좌절감)

3. 검사주재 수사구조와 역할갈등 간의 상관분석 및 회귀분석

1) 검사주재 수사구조와 역할갈등 간의 상관분석

검사주재 수사구조와 역할갈등 간의 상관성 분석을 실시한 결과는 다음과 같다. 수사운영의 비효율성은 유의수준 .01에서 역할과다($r=.493$) 및 역할중복($r=.263$)과 통계적으로 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 반면에 역할모호($r=.061$)와는 통계적으로 유의미한 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 권위적·일방적 의사결정은 유의수준 .01에서 역할과다($r=.397$) 및 역할중복($r=.395$)과 상관관계가 있으나, 역할모호($r=.019$)와는 상관관계가 없는 것으로 확인되었다. 끝으로 권한과 책임 불일치도 유의수준 .01에서 역할과다($r=.583$) 및 역할중복($r=.435$)과 상관관계가 있는 것으로 나타난 반면에 역할모호($r=.009$)와는 상관관계가 없는 것으로 나타났다(<표 3> 참조). 즉 검사주재 수사구조와 수사경찰관의 역할갈등 유형 중 역할과다와 역할중복은 상관관계가 있는 반면에 역할모호와는 상관관계가 없는 것으로 분석되었다. 검사주재 수사구조와 수사경찰관의 역할모호가 통계학적으로 상관관계가 없는 것으로 나타났지만, 현실적으로 수사경찰관이 역할모호를 겪지 않는다는 것은 아니다. 단지 현 제도상의 여건 속에서 역할과다나 역할중복이 상대적으로 역할모호에 비해 심리적으로 가해지는 불안정 및 긴장상태가 심하기 때문에 이러한 현상이 나타난 것으로 사료된다.

<표 3> 검사주재 수사구조 요인과 역할갈등 간의 상관분석

구분	X1	X2	X3	X4	X5	X6
X1	1.000					
X2	.447**	1.000				
X3	.523**	.594**	1.000			
X4	.493**	.397**	.583**	1.000		
X5	.061	.019	.009	.114	1.000	
X6	.263**	.395**	.435**	.408**	.078	1.000

** $p < .01$

X1; 수사운영의 비효율성, X2; 권위적·일방적 의사결정, X3; 권한과 책임 불일치, X4; 역할과다, X5; 역할모호, X6; 역할중복

2) 검사주재 수사구조가 역할갈등에 미치는 영향

요인분석에 의해 도출된 검사주재 수사구조가 역할갈등에 미치는 영향을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과⁴⁾, 회귀모형의 결정계수 R^2 가 .316,

4) 다중공선성 진단결과, Tolerance값은 .5~.6, VIF값은 1.4~1.7의 분포를 나타내고 있어 독립변수들 간의 선형관계는 나타나지 않았다.

F 값 37.520, 유의확률 0.000으로 나타나 표본의 회귀모형은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 수사운영의 비효율성 및 권한과 책임의 불일치는 유의수준 .01에서 수사경찰관의 역할갈등에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면에 권위적·일방적 의사결정은 수사경찰관의 역할갈등에 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 이는 수사경찰관이 현 수사구조에서 수사에 관한 의사결정 권한이 검사에게 주어져 있다는 사실에 대하여 심적 갈등 및 불만을 느끼고 있으나, 현실적으로 수사경찰관은 이를 받아들일 수밖에 없다는 불만표출의 인지적 억제 속성이 반영된 것으로 판단된다.⁵⁾ 검사주재 수사구조가 수사경찰관의 역할갈등에 미친 영향 정도에 있어서는 권한과 책임 불일치($\beta=.368$), 수사운영의 비효율성($\beta=.183$) 순으로 나타났다(<표 4> 참조). 권한과 책임 불일치가 수사운영의 비효율성보다도 수사경찰관의 역할갈등에 미치는 영향력이 높은 이유는 수사경찰관이 수사권에 대한 겸찰의 독점에 대하여 가장 많은 불만을 느끼고 있기 때문이다.

<표 4> 검사주재 수사구조 요인의 역할갈등에 대한 회귀분석

종속변수 : 역할갈등				
독립변수	B	표준오차	Beta	t값
수사운영의 비효율성	.433	.150	.183	2.888**
권위적·일방적 의사결정	.265	.165	.108	1.608
권한과 책임 불일치	.868	.166	.368	5.215**
상수		.143		
R^2 (Adjusted R^2)		.316(.307)		
F값		37.520**		

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

3) 검사주재 수사구조가 역할갈등의 유형에 미치는 영향

검사주재 수사구조가 역할갈등의 유형에 미치는 영향을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 다음과 같다.

첫째, 검사주재 수사구조가 수사경찰관의 역할과다에 미치는 영향을 분석한

5) 올바른 겸찰·경찰공무원의 관계정립을 위한 국정감사 자료(2005)를 보면, 검사의 일방적이고 부적절한 지휘나 지시에 대하여 이의를 제기하지 않고 그대로 따르는 경우가 68.1%로 나타났다. 그리고 이러한 문제에 대해 이의를 제기하지 않은 이유는 형사소송법상 경찰은 검사의 수사지휘를 받아서 수사를 해야 함으로 이의를 제기하더라도 아무런 소용이 없다고 인식하고 있기 때문이었다(응답비율 70.2%). 이러한 조사결과를 통해서 수사경찰관은 수사과정에서 겪는 검사의 일방적·권위적인 의사결정에 대해서 이의 없이 무조건 받아들이려는 경향이 있을 뿐만 아니라, 이로 인한 심리적 갈등을 그다지 겪지 않으려는 것으로 나타났다.

결과, 수사운영의 비효율성 및 권한과 책임 불일치는 유의수준 .01에서 그리고 권위적·일방적 의사결정은 유의수준 .05에서 각각 역할과다에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 검사주재 수사구조가 수사경찰관의 역할과다에 미친 영향수준에 있어서는 권한과 책임 불일치($\beta=.435$), 수사운영의 비효율성($\beta=.254$), 권위적·일방적 의사결정($\beta=.230$) 순으로 나타났다(<표 5> 참조). 검사주재 수사구조 구성요인 중 권한과 책임 불일치가 다른 요인에 비해 수사경찰관의 역할과다에 높은 영향을 미치는 이유는 이원화된 지휘체계 속에서 수사경찰관이 이중적 업무보고 및 결재, 이중적 명령 및 지시 이행, 과다한 업무량 부여 등으로 인해 업무수행에 어려움을 겪고 있기 때문으로 사료된다.

<표 5> 검사주재 수사구조의 역할과다에 대한 회귀분석

종속변수 : 역할과다				
독립변수	B	표준오차	Beta	t값
수사운영의 비효율성	.343	.081	.254	4.240**
권위적·일방적 의사결정	.287	.089	.230	2.062*
권한과 책임 불일치	.585	.090	.435	6.522**
상수		4.042		
R ² (Adjusted R ²)		.389 (.381)		
F값		51.680**		

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

둘째, 검사주재 수사구조가 수사경찰관의 역할모호에 미치는 영향을 분석한 결과, 모든 검사주재 수사구조 구성요인이 통계학적으로 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다(<표 6> 참조). 이는 이원화된 수사지휘체계에도 불구하고 수사경찰관 스스로 본인의 역할이나 책임에 대해서는 대체로 명확히 인식하고 있는 것으로 해석할 수 있다.

<표 6> 검사주재 수사구조의 역할모호에 대한 회귀분석

종속변수 : 역할모호				
독립변수	B	표준오차	Beta	t값
수사운영의 비효율성	7.974E-02	.079	.077	1.010
권위적·일방적 의사결정	4.994E-02	.087	.005	.058
권한과 책임 불일치	-3.5E-02	.087	-.034	-.402
상수		10.225		
R ² (Adjusted R ²)		.005 (-.008)		
F값		.370		

셋째, 검사주재 수사구조가 수사경찰관의 역할중복에 미치는 영향을 분석한 결과, 권위적·일방적 의사결정 및 권한과 책임 불일치는 유의수준 .01에서 그리고 수사운영의 비효율성은 유의수준 .05에서 각각 역할중복에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 검사주재 수사구조 요인이 수사경찰관의 역할중복에 미친 영향 수준에 있어서는 권한과 책임 불일치($\beta=.306$), 권위적·일방적 의사결정($\beta=.208$), 수사운영의 비효율성($\beta=.203$) 순으로 나타났다(<표 7> 참조). 역할중복에 있어서 검사주재 수사구조 요인 중 권한과 책임 불일치가 다른 요인에 비해 높은 영향을 미치는 이유도 역할과다의 경우와 같은 맥락에서 이해할 수 있을 것이다. 즉 현행 검사주재 수사구조에서 가장 쟁점이 되고 있는 수사에 대한 권한과 책임의 불일치 문제가 수사경찰관의 역할과다와 역할중복을 야기시키는 주요 요인임을 알 수 있다.

<표 7> 검사주재 수사구조 요인의 역할중복에 대한 회귀분석

종속변수 : 역할중복				
독립변수	B	표준오차	Beta	t값
수사운영의 비효율성	.221	.070	.203	2.059*
권위적·일방적 의사결정	.224	.077	.208	2.093**
권한과 책임 불일치	.317	.078	.306	4.066**
상수			3.535	
R ² (Adjusted R ²)			.218(.209)	
F값			22.723**	

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

4. 역할갈등과 직무스트레스 간의 상관분석 및 회귀분석

1) 역할갈등과 직무스트레스 간의 상관분석

수사경찰관의 역할갈등과 직무스트레스 간의 상관성 분석을 실시한 결과를 보면, 역할과다와 역할중복은 유의수준 .01에서 그리고 역할모호는 유의수준 .05에서 각각 직무스트레스에 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 상관성 정도에 있어서는 역할과다($r=.723$)가 가장 높았으며, 그 다음으로 역할중복 ($r=.428$) 그리고 역할모호($r=.158$) 순으로 나타났다(<표 8> 참조). 역할과다가 수사경찰관의 직무스트레스에 가장 높은 영향을 미치는 것은 현행 수사구조체계에서 수사경찰관이 역할과다로 인해 갈등을 가장 많이 겪고 있기 때문이다. 현행 검사주재 수사구조에서 수사경찰관의 역할이 과다한 이유는 이원화된 지휘

체계로 인한 과중한 업무량, 수사운영의 비효율성으로 인한 중복·반복적 업무 발생, 잘못된 의사결정으로 인한 추가 업무 발생 등과 무관하지 않을 것으로 판단된다.

〈표 8〉 검사주재 수사구조 요인과 역할갈등 간의 상관분석

구분	X1	X2	X3	X4
X1	1.000			
X2	.114*	1.000		
X3	.408***	.078	1.000	
X4	.723***	.158**	.428***	1.000

* p<.10, ** p<.05, *** p<.01

X1; 역할과다, X2; 역할모호, X3; 역할중복, X4; 직무스트레스

2) 역할갈등이 직무스트레스에 미치는 영향

수사경찰관의 역할갈등 구성요인인 역할과다, 역할모호, 역할중복이 직무스트레스에 미치는 영향을 검증한 다중회귀분석 결과⁶⁾는 다음과 같다. 회귀모형의 결정계수 R^2 가 .741, F값 98.897, 유의확률 0.000으로 나타나 표본의 회귀모형은 통계적으로 유의미하다고 할 수 있다. 역할과다와 역할중복은 유의수준 .01에서 직무스트레스에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면에 역할모호는 직무스트레스에 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났는데, 이는 검사주재 수사구조가 수사경찰관의 역할모호에 유의미한 영향을 미치지 못한 관계로, 역할모호 또한 수사경찰관의 직무스트레스를 유발하는 요인으로 작용하지 않았음을 알 수 있다. 따라서 수사경찰관의 역할갈등 요인이 직무스트레스에 미친 영향 정도에 있어서는 역할과다($\beta=.650$), 역할중복($\beta=.157$) 순으로 나타났다(〈표 9〉 참조). 특히 역할과다가 직무스트레스에 역할중복보다 높은 영향을 미치는 것은 검사주재 수사구조가 역할중복보다는 역할과다에 더 많은 영향을 미치기 때문이다.

6) 〈표 8〉의 상관분석에서 변수들 간 상관계수가 0.8 이하로 나타나 독립변수들 간의 다중공선성은 발생하지 않았다.

〈표 9〉 역할갈등의 직무스트레스에 대한 회귀분석

종속변수 : 직무스트레스				
독립변수	B	표준오차	Beta	t값
역할과다	.664	.048	.650	13.749**
역할모호	9.565E-02	.058	.072	1.651
역할중복	.209	.063	.157	3.341**
상수		2.512		
R ² (Adjusted R ²)		.741(.543)		
F값		98.897**		

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

5. 분석종합

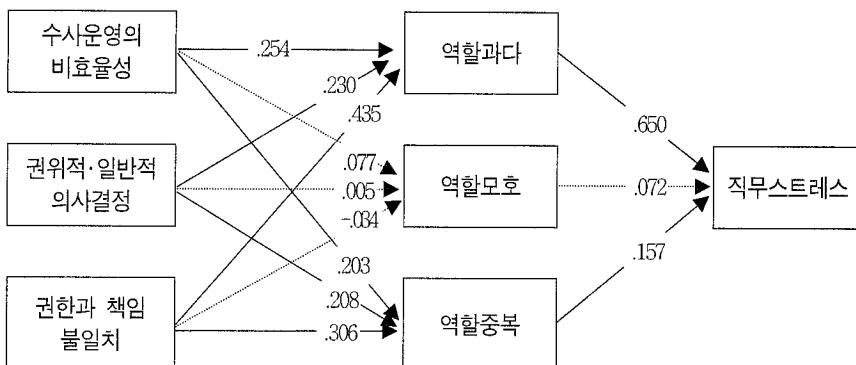
본 연구는 검사주재 수사구조에서 수사경찰관의 역할갈등이 직무스트레스에 영향을 미치는지를 실증적으로 분석하였다. 우선적으로 검사주재 수사구조와 역할갈등과의 상관분석 결과를 정리하면, 검사주재 수사구조는 역할갈등 유형 중 역할과다와 역할중복과는 상관관계가 있는 것으로 나타난 반면에 역할모호와는 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 한편 검사주재 수사구조는 역할갈등 유형 중 역할중복에 상대적으로 더 높은 상관성을 가진 것으로 나타났다.

역할갈등과 직무스트레스 간의 상관분석 결과, 역할과다, 역할중복 그리고 역할모호 모두 직무스트레스에 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 상관성 정도에 있어서는 역할과다($r=.723$), 역할중복($r=.428$), 역할모호($r=.158$) 순으로 나타났지만, 역할모호가 다른 변수에 비해 직무스트레스와 상관정도가 매우 낮다는 것을 알 수 있다. 검사주재 수사구조가 역할갈등에 미치는 영향을 분석하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과, 수사운영의 비효율성과 권한과 책임의 불일치는 수사경찰관의 역할갈등에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타난 반면, 권위적·일방적 의사결정은 수사경찰관의 역할갈등에 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 검사주재 수사구조 요인이 수사경찰관의 역할갈등에 미친 영향정도에 있어서는 권한과 책임 불일치($\beta=.368$), 수사운영의 비효율성($\beta=.183$) 순으로 나타났다. 그리고 검사주재 수사구조는 수사경찰관은 역할과다 및 역할중복과 같은 역할갈등에는 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타난 반면에 역할모호와 같은 역할갈등에는 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 확인되었다.

한편 수사경찰관의 역할갈등이 직무스트레스에 미치는 영향을 분석한 결과, 역할과다와 역할중복은 직무스트레스에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타난 반면, 역할모호는 직무스트레스에 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타

났다. 수사경찰관의 역할갈등 요인이 직무스트레스에 미친 영향도에 있어서는 역할과다($\beta=.650$), 역할중복($\beta=.157$) 순으로 나타났다(<그림 2> 참조).

〈그림 2〉 요인별 영향수준



주 : 실선은 유의미한 영향관계를, 점선은 유의미하지 못한 영향관계를 의미함.

IV. 결 론

본 연구는 우리나라 현 수사구조에서 수사경찰관이 어느 정도 역할갈등을 겪고 있는지 그리고 이러한 역할갈등이 수사경찰관에게 직무스트레스를 유발하는지를 검증하고자 하였다. 즉 검찰과 경찰 간의 이원화된 수사지휘체계가 수사업무를 전담하고 있는 수사경찰관에게 혼란과 갈등을 초래하여 직무스트레스를 유발하는지에 대한 연구분석을 목적으로 하고 있다. 연구결과에서 나타나듯이, 현 수사구조에서 수사경찰관은 역할갈등을 겪고 있을 뿐만 아니라 이로 인해 직무스트레스를 경험하고 있는 것으로 확인되었다.

검사주재 수사구조로 인해 수사경찰관이 직무스트레스를 받고 있다는 점은 직무스트레스로 인해 수사경찰관 자신에게는 삶의 질 문제 그리고 경찰조직에서는 조직의 성과문제에 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 의미한다고 할 수 있다. 더불어 국민에게 제공되어지는 치안행정서비스의 질적 저하 가능성성이 매우 높기 때문에 이에 대한 적절한 대응방안 모색이 필요할 것이다.

따라서 본 연구에서는 수사경찰관의 직무스트레스를 최소화하고 수사업무의 효율성 및 수사서비스의 질적 제고 차원에서 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 수사운영의 비효율성이 수사경찰관의 역할과다와 역할중복에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 수사운영의 비효율성이 수사경찰관의 역할과다와 역할중복을 야기 시킴으로써 직무스트레스를 유발하는 원인으로 작용하

고 있는 것이다. 특히 검사주재 수사구조 하에서 수사운영의 비효율성을 초래하는 주요 원인으로는 수사경찰관보다 현장감이 떨어지는 검사가 수사지휘권을 가지고 있음을 지적할 수 있다. 때문에 검사가 수사기록을 제대로 검토하지 못함으로써 재수사를 지시하거나, 검사가 법률적용이 잘못된 수사를 지휘함으로써 업무를 이중적으로 처리하거나, 검사의 수사인력에 대한 통합적·계획적 운영의 실패 등과 같은 수사업무의 비효율성이 자주 발생하는 것으로 지적되고 있다 (홍미영, 2005). 더불어 수사경찰관은 검사와 수사경찰 간부라는 이중의 상급자에게 수사활동에 대한 중복된 업무보고를 하게 됨으로써 이중적 업무보고에 따른 과다한 시간소비, 불필요한 이중적 행정서류 준비, 상충된 명령이나 업무지시 등으로 인하여 수사업무에 많은 고충을 느끼고 있는 실정이다. 따라서 이러한 문제를 최소화하기 위해서는 경찰의 수사주체성을 인정하고 검찰과 경찰 간의 명령복종관계를 협력관계로 개선할 필요가 있다. 즉 경찰의 수사주체성을 인정하는 차원에서 검찰과 경찰의 이원적인 수사지휘체계를 경찰에 의한 일원적 수사지휘체계로 전환할 필요가 있는 것이다. 그리고 경찰의 수사권 인정을 통하여 검찰과 경찰을 상호 협력적 관계로 재정립하는 것이 수사운영의 효율성을 제고시킬 수 있는 방안으로 사료된다. 검찰의 경찰에 대한 일방적인 명령과 지시가 수사업무의 과오로 이어져 수사운영의 비효율성을 초래하고 있는 만큼, 수사경찰관의 수사전문성을 확대·강화하는 차원에서 검찰과 경찰 간의 협력을 증진하는 방안이 모색되어야 할 것이다.

둘째, 본 연구에서는 권위적·일방적 의사결정이 수사경찰관의 역할과다와 역할중복에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 현 수사구조체계에서 수사경찰관의 의사결정 참여는 상당히 제한되어 있으며, 검사로부터 일방적으로 이루어지고 있을 뿐만 아니라 수사과정에서 불공정하고 부적절한 의사결정이 이루어지고 있는 실정이다. 더구나 수사경찰관은 검찰과 수사경찰간부로부터의 이원화된 의사결정으로 인하여 많은 역할갈등을 겪고 있는 것으로 나타났다. 따라서 의사결정과정에 수사경찰관의 참여를 활성화할 필요가 있다. 수사현장에서 활동을 하고 있는 수사경찰관의 의사결정에 대한 참여는 수사결과에 대한 정확하고 공정한 판단을 위해서 뿐만 아니라, 수사경찰관들의 근무의욕과 사기향상을 통하여 역할갈등 발생 가능성을 줄일 수 있는 중요한 수단이 될 수 있기 때문에 이들의 의사결정참여를 적극적으로 활성화할 필요가 있는 것이다.

셋째, 검사주재 수사구조체계에서 권한과 책임의 불일치가 수사경찰관의 역할갈등을 초래하는 가장 중요한 원인으로 분석되었다. 권한과 책임의 불일치는 수사 활동과정에서 수사경찰관이 겪는 실질적인 어려움이라고 할 수 있다. 즉 현 수사구조체계에서 수사경찰관이 수사업무의 대부분을 담당하고 있음에도 불구하고 그에 합당한 권한이 주어지지 못해 사기 및 근무의욕 저하, 검찰과의 마

찰로 인한 심리적 부담감 증가, 과중한 책임부담 등이 야기됨으로써 역할갈등을 겪게 될 수밖에 없는 것이 현 실정이다.⁷⁾ 따라서 수사경찰관에게 수사에 필요한 일정한 수준의 권한 배분이 필요한 것이다. 수사경찰관에게 수사에 필요한 권한을 적절하게 배분하여 책임을 지게 함으로써 수사업무의 효율성을 증대할 뿐더러 책임수사체계를 확립할 수 있을 것이다. 이는 수사경찰관의 수사업무에 대한 임파워먼트를 통하여 업무성과의 향상을 기대하는 시각과 동일 맥락에서 이해할 수 있다.

넷째, 현 수사구조체계는 수사경찰관의 역할갈등을 초래하고 직무스트레스를 유발하는 원인으로 작용하는 것으로 검증되었다. 검찰과 경찰 간의 수사권 분쟁이 장기화되고 있는 현 상황을 감안할 때, 검사주체 수사구조 하에서 수사경찰관의 직무스트레스를 최소화할 수 있는 제도적 장치의 보완·마련은 치안서비스의 양적·질적 수준과 무관하지 않을 것이므로 생각된다. 따라서 수사경찰관의 직무스트레스를 줄이기 위하여 수사과정에서 발생하는 상급자의 부당한 지휘·감독에 대한 이의제기권을 조기에 입법화하거나, 수사지휘에 대한 책임성 확보를 위하여 실시하고 있는 서면수사지휘를 철저하게 이행 및 준수할 수 있도록하거나, 그리고 불필요하고 복잡한 수사처리 절차를 대폭적으로 간소화 하는 등의 대책이 강구되어야 할 것이다.

결과적으로 수사경찰관이 이러한 현 수사구조체계에서 역할갈등으로 인해 직무스트레스를 받고 있다는 사실은 전혀 새로운 사실은 아니다. 무엇보다도 중요한 것은 이러한 수사경찰관의 직무스트레스가 담당경찰관 본인은 물론이거니와 이로 인해 고객에 대한 치안서비스의 질에 대하여 부정적 영향을 미치고 있다는 점이다. 비록 수사권 배분의 문제가 상당히 미묘한 사안임을 감안하더라도, 이러한 본질적 문제를 해결하기 위해서는 검경간의 수사권 재배분 내지는 경찰로의 수사지휘 권한체계 일원화하는 방안을 적극적으로 검토할 필요가 있을 것으로 판단된다. 덧붙여서 향후 본 연구이슈와 관련된 연구에서는 연구결과의 실효성 제고 차원에서 수사경찰관이 겪는 역할갈등 및 직무스트레스 관련 영향요인(직무특성, 조직구조, 조직환경 등)에 대한 체계적이고도 면밀한 고찰과 이를 영향요인들 간의 상관관계에 대한 보다 타당성 있는 검증이 이루어지기를 바란다.

7) 2001년부터 2005년간 경찰관 순직 및 공상 발생현황을 보면, 순직 경찰관 162명, 공상 경찰관 4,395명으로 나타났다. 순직 원인으로는 과로 66%, 교통사고 24.7%, 범인피격 3.7% 순이며, 공상 원인은 안전사고 38.9%, 교통사고 27.6%, 범인피격 19.7% 순으로 조사되었다(경찰청 홈페이지 <http://www.police.go.kr/index.jsp page=64>).

참고문헌

- 고종욱.(2001). 직무스트레스와 종업원 태도간의 관계에서 감성적 성향의 역할. 「경영학연구」, 30(3).
- 김구.(2005). 경찰공무원의 직무스트레스요인이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 「한국사회와 행정연구」, 16(3).
- 김병섭.(1994). 경찰공무원의 스트레스와 심리적 탈진. 「한국행정연구」, 3(4).
- _____.(1995). 경찰공무원의 심리적 탈진 원인분석. 「한국행정학보」, 29(2).
- 김순양·구종태·윤기찬.(2002). 일선 경찰공무원의 직무스트레스 수준 및 유발요인 분석. 「행정논총」, 40(1).
- 김영진.(2000). 공무원의 역할갈등과 조직투입과의 관계. 충북대학교 박사학위논문.
- 김위근.(2000). 인적자원개발 전문가의 역할갈등 및 스트레스가 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구. 인하대학교 박사학위논문.
- 김진혁.(2004). 한국 수사경찰의 발전과제. 「한국경찰학회보」, 7.
- 박경식 외.(2003). 「경찰수사론」. 경찰대학.
- 박광희·유화숙.(2003). 직무스트레스에 관한 문헌적 고찰. 「대한가정학회지」, 41(6).
- 박기석.(2003). 현행 검·경관계의 문제점과 경찰의 책임수사원리. 「비교형사법 연구」.
- 박성수.(2001). 경찰공무원의 스트레스가 이직에 미치는 영향에 관한 연구. 「한국공안행정학회보」, 13.
- 박윤희.(1997). 비서직 종사자의 직무스트레스 요인과 직무스트레스의 관계에 관한 연구. 「비서학논총」, 6(12).
- 서보학.(1999). 수사권의 독점 또는 배분. 「형사법연구」, 12.
- _____.(2002). 수사권의 중립을 위한 수사권의 합리적 배분, 「현법학연구」, 8(4).
- 이영란.(1995). 한국의 수사권체제. 「형사정책」, 7.
- 이완구.(1995). 경찰공무원의 직무상 스트레스 문제와 개선방안. 「공안행정학회보」, 4.
- 이재상.(2004). 형사소송법. 서울 : 박영사.
- 이채식·김성수·최영창.(2005). 학생4-H 지도교사의 자기효능감 및 역할갈등에 관한 연구. 「한국농촌지도학회지」, 12(1).
- 오석윤.(2003). 서비스 일선에서 근무하는 호텔 직원의 역할 갈등이 스트레스에 미치는 영향. 「호텔경영학연구」, 12(2).
- 유영현.(1998). 「경찰공무원의 스트레스에 관한 연구」. 박사학위논문 원광대학교 대학원.
- 옥원호·김석용.(2001). 지방공무원의 직무스트레스와 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구. 「한국행정학보」, 35(4).
- 장석현.(1998). 경찰의 수사권 독립방안. 「한국공안행정학회보」, 17(1).

- 정현숙 외(1997). 경찰공무원의 스트레스에 관한 연구. 「전북행정학보」, 11(1).
- 조충환 외(1999). 「형사소송법」. 서울 : 박문각.
- 차용준·원한석.(1997). 지방공무원 직무스트레스의 원인분석. 한국행정학회 동계학술대회 발표논문집.
- 최해진.(2000). 「인간행동론」. 서울 : 도서출판 두남.
- 표창원.(2003). 경찰수사권 독립이 인권보장의 첨경. 「형사정책」, 15(1).
- 한광현.(1992). 「직무스트레스에 관한 실증적 연구 : 여성근로자를 중심으로」. 박사학위논문 건국대학교 대학원.
- 한상암.(2004). 경찰공무원의 스트레스에 관한 연구. 「행정논집」, 30.
- 허남오.(1998). 한국경찰의 독자적 수사권. 「한국공안행정학회보」, 7(1).
- 홍미영.(2005). 「올바른 검찰·경찰공무원 관계 정립을 위한 여론조사 결과자료」.
- 황규대 외.(2003). 「조직행동의 이해 : 통합적 접근법」. 서울 : 박영사.
- 경찰청 <http://www.police.go.kr>
- Arnold, H. J. & Feldman, P. C.(1986). *Organizational Behaviors*. McGraw-Hill Book Company.
- Cherry, L.(1978). On the Real Benefits of eustress, *Psychology Today*, 60-70.
- Hellriegel D. & Slocum, J. W.(1986). *Organizational Behaviors*. St. Paul : West Publishing Co.
- Hellriegel D. & Woodman, R. W.(1998). *Organizational Behavior(8th ed.)*. South-Western College Publishing.
- House, R. J. and J. R. Rizzo.(1972). Role Conflict and Ambiguity as Critical Variables in a Model of Organizational Behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 7. 467-505.
- Jamal, M.(1990). Relationship of Stress and Type-A Behavior to Employee's Job Satisfaction, Organizational Commitment, Psychosomatic Health Problems, and Turnover Motivation. *Human Relations*, 43(8). 727-738.
- Kahn, Robert L. & Katz, Daniel.(1978). *The Social Psychology of Organization(2nd eds.)*. New York : John Wiley & Sons.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S.(1984). *Stress, Appraisal and Coping*. New York, Springer.
- Margolis, B. L., Kroes, W. L. & Quinn, R. P.(1974). Job Stress : an Unlisted Occupational Hazard. *Journal of Occupational Medicine*, 659-661.
- McGrath, J. E.(1976). Stress and Behavior on Organizations, in M. D. Dunnette(ed.), *Handbook of Industrial Organizational Psychology*, Chicago : Rand McNally, 1351-1395.

- Montgomery, Daniel Cameron, Blodgett, Jeffrey G., Barnes, James H.(1996). A Model of Financial Securities Salesperson's Job Stress. *Journal of Services Marketing*, 10(3).
- Parasuraman, S., & Alutto, J. A.(1984). Sources and Outcomes of Stress in Organizational Settings : Toward the Development of a Structural Model. *Academy of Management Journal*, 27(2), 330-350.
- Pareek, L.(1994). Organizational Role Stress Scale. In J. W. Pfeffer. *Groups and Teams*, 12, 123-128.
- Quick, J. C. & Quick, J. D.(1984). *Organizational Stress and Preventive Management*. McGraw-Hill Book Company, 7-8.
- Schuler, R. S.(1980). A Role and Expectancy Perception Model of Participation in Decision-Making. *Academy of Management Journal*, 331-340.
- Steers R. M. & Black, J. S.(1994). *Organizational Behavior*. Harper Collins College.

Abstract

The Effects of Police Investigator's Role Conflict on Job Stress in Korean Police Investigation Structure

Hwan Beom Lee·Soo Chang Lee·Deog Bo Shim

Under the circumstance of korean police investigation structure, the purpose of this study examines the effects of police investigator's role conflict on job stress. In terms of that, this study reviews the literature pertaining to the cause and effects of job stress and concerns with the relationships between role conflict and job stress. This study employs a survey questionnaire to analyze some influencing factors affecting job stress of police investigator related to role conflict. A 25-item survey questionnaire was administered to 300 police investigators in Kyungbuk. The research data are analyzed using three statistical methods: factor analysis, bivariate correlation, and multiple regression analysis. The significance of this study indicate that there exists a mutual relationship among role excessiveness, role duplication, and role ambiguousness for increasing the job stress of police investigator.

【Key words: Police Investigation Structure, Role Conflict, Job Stress】