

# 경찰관의 직무열의에 영향을 미치는 요인

이윤정  
충남대학교 간호대학 교수

## Influential Factors on Job Engagement in Police Officers

Yoonjeong Lee  
Professor, College of Nursing, Chungnam National University

요 약 본 연구는 국내 경찰관의 직무열의 영향요인을 확인하고자 실시한 서술적 횡단조사연구이다. 본 연구는 제5차 근로환경조사 원시자료를 이차 분석하였고, 연구대상자는 총 185명의 경찰관이다. 수집된 자료는 IBM SPSS Statistics 24.0 프로그램을 사용하여 기술통계, t-test, ANOVA, Pearson's correlations, multiple regression으로 분석하였다. 본 연구의 결과에서 직무불안정성( $\beta = -.34, p < .001$ ), 직무보상( $\beta = .39, p < .001$ ), 주관적 건강상태( $\beta = .22, p < .001$ )와 조직공정성( $\beta = .20, p = .002$ )은 직무열의에 영향을 미치는 유의한 변수로 확인되었다. 이들 변수들은 경찰관의 직무열의를 59.3%( $F = 34.26, p < .001$ ) 설명하였다. 즉, 직무불안정성이 낮을수록, 직무보상과 조직공정성이 높을수록, 주관적 건강상태가 양호할수록 직무열의는 높아지는 것으로 나타났다. 따라서 경찰관의 직무열의를 향상시키기 위한 전략 수립 시 직무보상, 직무불안정성, 주관적 건강상태, 조직공정성을 관리할 수 있는 체계적이고 통합적인 중재방안이 필요하다.

주제어 : 경찰관, 직무열의, 직무환경, 건강상태

Abstract The purpose of this study was to examine the influencing factors of job engagement among Korean police officers. This was the secondary analysis of data from the 5th Korean Working Conditions Survey (KWCS). The study subjects included 185 Korean police officers. Collected data were analyzed using descriptive statistics, t-test, ANOVA, Pearson's correlation and multiple regression with IBM SPSS Statistics 24.0 program. Job insecurity ( $\beta = -.34, p < .001$ ), job reward ( $\beta = .39, p < .001$ ), subjective health status ( $\beta = .22, p < .001$ ), and organizational justice ( $\beta = .20, p = .002$ ) were significant influencing factors on job engagement, explaining 59.3% of the variance ( $F = 34.26, p < .001$ ). Effective and systematic strategies to improve Korean police officers' job engagement should focus on job reward, job insecurity, subjective health status, and organizational justice. The results of this study can be utilized as base data to improve Korean police officers' job engagement.

Key Words : Police Officers, Job Engagement, Working Environment, Health Status

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성

현재 2017년 말 기준으로 우리나라의 경찰기관은 전국 17개의 지방경찰청과 경찰서 254개소, 지구대 518개

소, 파출소 1486개소 및 경찰대학 등의 부속기관으로 조직되어있다[1]. 경찰조직 내에서 116,548명의 경찰관들은 1인당 국민 444명을 담당하며 직무를 수행하고 있다 [1]. 제6차 한국표준직업분류에 의하면 경찰관은 “국민의 안전과 질서유지를 위해 교통, 방법, 보안, 경비, 수사, 외

\*Corresponding Author : Yoonjeong Lee(hilde70@naver.com)

Received September 5, 2019

Accepted November 20, 2019

Revised October 17, 2019

Published November 28, 2019

사 등의 분야에서 활동하며, 범죄예방 및 범죄자 검거, 각종유해업소 단속, 교통정리, 국가의 주요 시설물 경비 등 국민의 안전과 국가질서 유지를 위해 각종 서비스를 제공한다.”라고 명시되었다[2]. 또한 「경찰공무원 복무규정」 제3조 기본강령에서는 “경찰공무원은 창의와 노력으로써 소임을 완수하여야 하며, 직무수행의 결과에 대하여 책임을 지고, 국가와 민족을 위하여 충성과 봉사를 다하며 국민의 생명신체 및 재산을 보호하고, 공공의 안녕과 질서 유지함을 사명으로 한다.”고 경찰관의 직무를 명시하고 있다[3]. 이러한 직무수행활동을 통해 우리나라의 경찰관들은 국민의 안전과 국가질서에 이바지하고 이를 위한 책임을 다하고 있다.

최근 우리나라의 범죄 발생동향과 특징을 살펴보면 살인·강도·절도·폭력의 강력범죄 발생건수는 478,402건(2017년)이었고, 요즘 들어 이러한 강력범죄의 발생은 감소 추세이나, 경제적 어려움과 저성장의 기조가 장기화되면서 이에 따른 경제범죄 발생건수가 전반적으로 증가하고 있으며 범죄의 특징이 광역화·지능화되어가는 경향을 보이고 있다[4]. 또한 국민의 분노를 유발하고 사회적 불안감을 확산시키는 여성과 아동 등 사회적 약자를 대상으로 한 범죄가 꾸준히 발생하고 있다[4]. 이러한 범죄의 양적 질적 증가와 더불어 경찰관의 업무가 계속하여 증가하고 있으며, 국민들의 안전에 대한 욕구증대와 경찰활동에 대한 높은 기대수준이라는 사회적 현황에서 국민들은 경찰조직의 효과적인 대처를 요구하고 있다[5].

조직은 구성원을 통해 목적을 추구하는 사회체계이며, 이러한 조직에서 인력자원인 조직구성원은 중요한 요소이다[6]. 조직에서 조직구성원들의 열의와 몰입을 통해 조직의 질적인 역량을 성장시키는 것은 중요하며, 이에 조직구성원의 직무열의를 형성시키고, 증가시키는 것에 대한 중요성이 갈수록 커지고 있다[7]. 특히 경찰조직은 국민의 안전과 국가의 질서를 책임지고 있는 기관이기 때문에 경찰관의 직무에 대한 열의는 다른 어느 조직보다 중요하다.

직무열의의 개념을 처음으로 제시한 Kahn[8]은 개인이 직무를 수행하는 과정에서 자신의 신체적, 인지적, 감정적 에너지를 투입하는 것으로 직무열의를 정의하였다. 일을 하면서 긍정적이고 열정적인 상태인 직무열의는 긍정심리학의 등장한 배경에서 직무소진과 대비되는 관점으로 긍정적인 측면에서 이에 대한 개념과 중요성이 증가하고 있다[7]. Schaufeli 등[9]은 직무열의를 활력(vigor), 몰두(absorption), 헌신(dedication)의 특징으로 구성하고, 직무수행과 관련하여 긍정적이고 성취적인

심리적 상태로 정의하였다. 이는 개인의 직무에 대한 정서적·인지적·행동적 측면을 나타내는 것이다. 직무열의가 높은 구성원은 건강하고 행복한 상태에서 직무에 몰두하는 경향이 있고[10], 직무를 수행하는 과정에서 자신의 직무역할에 심리적으로 완전히 몰입한다. 그러므로 경찰관의 직무열의는 경찰관들이 자신의 역할을 수행하는 동안 활력을 가지고 적극적으로 참여하고 몰두할 수 있도록 이끌 것이다[8,9].

선행연구를 살펴보면, Macey와 Schneider [11]는 직무열의가 사람에 따라 다양하고, 개인과 조직 요인이 심리적인 직무경험에 영향을 미친다는 제언에 따라[8], 직무특성, 성격특성 등을 직무열의의 선행요인으로 제시하였다. Nahrgang, Morgeson와 Hofmann [12]는 메타분석연구에서 직무위험요인 등의 직무요구는 직무열의와 부적 관계를, 조직안전풍토 등의 직무자원은 직무열의와 정적인 관계를 보고하였다. 경찰관의 직무열의와 관련된 선행연구를 살펴보면, 국외 연구에서 경찰관의 감성지능, 안녕 및 직무만족[13], 조직지원인식과 동기[14], 리더와 구성원의 교환관계[15]와 같은 영향요인을 제시한 연구들이 보고되었고, 국내에서는 공공봉사동기와 직무동기가 직무열의에 미치는 영향[16], 공공봉사동기와 업무열의와의 관계에서 조직문화의 조절효과를 검증한 연구[17], 유머감각의 영향을 확인한 연구[18] 등이 보고되었다.

직무열의는 긍정적 개념으로 최근 이에 대한 관심이 증가하고 있지만, 국내 경찰관을 대상으로 직무환경관련 요인, 건강상태 및 직무열의 간의 관계에 대한 연구는 여전히 미흡한 편이다. 직무열의는 직무수행의 주요한 동기이며[19] 조직에서 구성원의 높은 직무열의는 본인의 직무에 더 열정적이고 열심히 임하게 하고 더 많은 투자를 하도록 하게 한다[20]. 그러므로 궁극적으로 본 연구를 바탕으로 경찰관의 직무열의를 향상시켜 경찰 개인과 조직에 긍정적인 영향을 미치고 이를 통해 경찰관의 직무수행이 향상되는데 이바지할 수 있을 것으로 사료된다. 이에 본 연구는 국가승인통계자료인 산업안전보건연구원 의 제5차 근로환경조사(Korean Working Conditions Survey)를 활용하여 국내 경찰관의 직무열의에 영향을 주는 요인을 확인하고 그 연구결과를 토대로 하여 경찰관의 직무열의 향상과 직무환경여건을 개선하기 위한 기초자료로 사용하고자 한다.

## 1.2 연구 목적

본 연구는 경찰관의 직무열의에 영향을 미치는 요인을

파악하기 위하여 수행되었으며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 첫째, 경찰관의 일반적 특성, 직무환경관련 요인, 주관적 건강상태, 직무열의를 파악한다.
- 둘째, 일반적 특성에 따른 직무열의의 차이를 파악한다.
- 셋째, 직무환경관련 요인, 주관적 건강상태, 직무열의 간의 관계를 파악한다.
- 넷째, 경찰관의 직무열의에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

## 2. 연구 방법

### 2.1 연구 설계

본 연구는 국내 경찰관을 대상으로 직무열의에 영향을 미치는 요인을 파악하고자 수행된 서술적 횡단조사연구이며, 제5차 근로환경조사 원시자료를 이차 분석한 연구이다.

### 2.2 연구 대상 및 자료수집

본 연구는 기관생명윤리심의위원회의 승인(IRB No. 201906-SB-070-01)을 받고 수행하였으며, 산업안전보건연구원에서 주관하는 근로환경조사 원시자료는 정부의 승인통계로 승인을 받았으며, 「통계법」 제18조에 근거한 국가승인통계(승인번호 제380002)자료이다. 전국 만 15세 이상 취업자를 대상으로 업무환경을 전반적으로 파악하기 위해 이루어진 제5차 근로환경조사의 전체 참여자 50,205명 중 제6차 한국표준직업분류 기준 하에 직업을 경찰관으로 응답한 총 185명을 연구대상자로 하였다. 대상자 수는 G\*power 3.1.9.2 프로그램을 이용하여 다중회귀분석을 위해 일반적 특성, 직무관련 요인 등 예측변수 12, 유의수준( $\alpha$ )=.05, 검정력( $1-\beta$ )=.80, 효과크기(effect size)=.15로 산출한 결과에서 최소 127명이었으며, 이에 본 연구는 권장하는 최소표본의 크기를 충족하였다.

### 2.3 연구도구

본 연구에서는 근로환경조사 원시자료 이용지침서[21]와 European Working Conditions Survey 보고서[22]를 바탕으로 일반적 특성, 직무환경관련 요인, 주관적 건강상태, 직무열의에 관한 문항을 포함하여 구성하였다.

#### 2.3.1 일반적 특성

일반적인 특성은 성별, 연령, 교육수준, 월수입수준, 근무경력, 교대근무 유무를 포함하였다.

#### 2.3.2 직무환경관련 요인

직무환경관련 요인은 업무량, 직무보상, 직무불안정, 근로환경만족, 조직공정성에 대한 문항을 포함하였다. 업무량은 선행연구[22,23]를 참고하여 ‘매우 빠른 속도로 일함’과 ‘엄격한 마감시간에 맞춰 일함’ 문항에 대해 7점 척도를 0~100점(“전혀 없음” 0점에서 “근무시간 내내” 100점)으로 환산하고, ‘작업을 완료하기에 충분한 시간이 있음’과 ‘업무에서 나에게 기대되는 것이 무엇인지 알’ 문항에 대해 5점 척도를 0~100점(“항상 그렇다” 0점에서 “전혀 그렇지 않다” 100점)로 환산하여 총 4개의 항목을 측정하고 점수가 높을수록 업무량이 많은 것을 의미한다. 직무보상은 선행연구[22,23]를 참고하여 ‘내가 하는 일에 적절한 보상을 받음’, ‘나의 직업은 경력 발전에 전망이 좋음’ 문항에 대해 5점 척도를 0~100점(“전혀 동의하지 않는다” 0점에서 “매우 동의한다” 100점)로 측정하여 총 2개의 항목을 측정하고 점수가 높을수록 직무보상이 많은 것을 의미한다. 직무불안정은 선행연구[22,23]를 참고하여 ‘향후 6개월 안에 직업을 잃게 될 것’ 문항에 대해 5점 척도를 0~100점(“전혀 동의하지 않는다” 0점에서 “매우 동의한다” 100점)로 측정하여 총 1개 항목을 측정하고 점수가 높을수록 직무불안정이 높은 것을 의미한다. 근로환경만족은 ‘일의 근로환경에 대한 전반적인 만족’ 문항에 대해 4점 척도(“전혀 만족하지 않음” 1점에서 “매우 만족” 4점)로 측정하여 총 1개 항목을 측정하고 점수가 높을수록 근로환경만족이 높은 것을 의미한다. 조직공정성은 ‘인정과 칭찬’, ‘직원의 업무 수행에 관한 믿음’, ‘갈등의 공정한 처리’, ‘업무의 공평한 분배’, ‘동료와의 협력’, ‘경영진에 대한 신뢰’ 문항에 대해 5점 척도(“전혀 동의하지 않는다” 1점에서 “매우 동의한다” 5점)로 측정하여 총 6개의 항목을 측정하고 점수가 높을수록 조직공정성이 높은 것을 의미한다.

#### 2.3.3 주관적 건강상태

주관적 건강상태는 ‘건강상태는 전반적으로 어떠한지’ 문항에 대해 5점 척도(“매우 나쁨” 1점에서 “매우 좋음” 5점)로 측정하여 총 1개 항목을 측정하고 점수가 높을수록 주관적 건강상태가 높은 것을 의미한다.

2.3.4 직무열의

직무열의는 ‘일할 때 에너지의 충만함’, ‘직무 수행에 대한 열의가 있음’, ‘업무를 할 때 시간이 빨리 지나감’, ‘업무를 잘한다고 생각함’, 문항에 대해 5점 척도(“전혀 그렇지 않다” 1점에서 “항상 그렇다” 5점)로 측정하고 ‘일을 마칠 때 기진맥진함’, ‘일의 중요성에 대해 회의적임’ 문항에 대해 5점 척도(“항상 그렇다” 1점에서 “전혀 그렇지 않다” 5점)로 측정하여 총 6개 항목을 측정하고 점수가 높을수록 직무열의가 높은 것을 의미한다.

2.4 자료 분석 방법

본 연구의 통계분석은 SPSS/WIN 24.0을 이용하여 분석하였다. 근로환경조사는 2단 확률비례 층화집락추출 방법으로 표본을 추출하여 실시한 조사이고, 분석할 때 가중치를 적용할 것을 권하므로[21], 본 연구의 자료 분석에서도 이를 적용하였다. 연구대상자의 일반적 특성은 기술통계를 이용하였고, 일반적 특성에 따른 직무열의의 차이분석은 t-test와 ANOVA를 실시하였으며, 사후검정은 Tukey test로 분석하였다. 연구대상자의 직무환경관련 요인, 주관적 건강상태, 직무열의 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다. 직무열의에 영향을 미치는 요인은 다중회귀분석으로 분석

하였다.

3. 연구 결과

3.1 연구대상자의 일반적인 특성

대상자의 성별은 남성이 83.1%로 대부분을 차지하였고, 연령대는 40대 30.1%, 50대 이상 27.4%, 30대 27.0%, 20대 15.5%의 순이었다. 교육수준은 전문대학교 졸업 이상이 95.7%이었고, 월수입수준은 400만원 이상이 40.2%로 가장 많았고 300만원대 32.2%, 200만원대 25.1%, 200만원 미만 2.5%의 순이었다. 근무경력 20년 이상 31.5%, 5년 미만 27.8%, 10~19년 25.2%, 5~9년 15.5%의 순이었다. 대상자는 55.9%가 고대근무를 하고 있었다. Table 1

3.2 일반적인 특성에 따른 직무열의 차이

직무열의는 월수입수준(F=3.06, p=.030)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 이를 사후 분석한 결과, 직무열의는 200만원대가 300만원대 보다 높은 것으로 나타났다. Table 1

Table 1. Differences in Job Engagement according to General Characteristics

(N=185)

Characteristics	Categories	n (%)	Job Engagement		
			M±SD	F or t	p
Gender	Female	31 (16.9)	3.65±0.62	-0.00	.997
	Male	154 (83.1)	3.65±0.54		
Age (year)	≤29	29 (15.5)	3.80±0.42	0.84	.475
	30-39	50 (27.0)	3.64±0.63		
	40-49	56 (30.1)	3.62±0.50		
	≥50	50 (27.4)	3.61±0.60		
Education level	High school	8 (4.3)	3.56±0.38	-0.45	.648
	≥College	177 (95.7)	3.65±0.56		
Income level (10 <sup>4</sup> won/month) (n=167)	<200 <sup>a</sup>	4 (2.5)	3.41±0.48	3.06	.030 <sup>†</sup> (c<b)
	≥200~<300 <sup>b</sup>	42 (25.1)	3.80±0.58		
	≥300~<400 <sup>c</sup>	54 (32.2)	3.50±0.47		
	≥400 <sup>d</sup>	67 (40.2)	3.71±0.56		
Working duration (year) (n=184)	<5	51 (27.8)	3.70±0.49	0.32	.811
	≥5 ~<10	29 (15.5)	3.67±0.69		
	≥10~<20	46 (25.2)	3.64±0.50		
	≥20	58 (31.5)	3.60±0.59		
Shift work	Yes	104 (55.9)	3.60±0.52	-1.40	.163
	No	81 (44.1)	3.71±0.59		

<sup>†</sup>Tukey HSD test

Table 2. Correlations among Working Environment related Factors, Subjective Health Status and Job Engagement

Variables	M±SD	1	2	3	4	5	6	7
1. Quantitative demands	32.93±14.31	1						
2. Job reward	67.67±14.97	.01	1					
3. Job insecurity	21.48±27.98	.14	-.17*	1				
4. Working condition satisfaction	2.97±0.52	-.06	.40**	-.13	1			
5. Organizational justice	3.81±0.54	-.16*	.43**	-.12	.48**	1		
6. Subjective health status	4.00±0.64	-.01	.25**	.16	.42**	.33**	1	
7. Job engagement	3.65±0.55	-.20**	.56**	-.40**	.39**	.51**	.40**	1

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

### 3.3 직무환경관련 요인, 주관적 건강상태, 직무열의 정도와 상관관계

대상자의 업무량은 평균 32.93±14.31점이고, 직무보상은 평균 67.67±14.97점, 직무불안정성은 평균 21.48±27.98점, 근로환경만족은 평균 2.97±0.52점, 조직공정성은 평균 3.81±0.54점, 주관적 건강상태는 평균 4.00±0.64점, 직무열의는 평균 3.65±0.55점이었다. 직무열의는 직무불안정성( $r = -.40$ ,  $p < .001$ ), 업무량( $r = -.20$ ,  $p = .006$ )과 유의한 음의 상관관계가 있었고 직무보상( $r = .56$ ,  $p < .001$ ), 조직공정성( $r = .51$ ,  $p < .001$ ), 주관적 건강상태( $r = .40$ ,  $p < .001$ ), 근로환경만족( $r = .39$ ,  $p < .001$ )과는 유의한 양의 상관관계가 있었다. Table 2

### 3.4 직무열의에 영향을 미치는 요인

다중회귀분석 결과, 직무열의에 영향을 미치는 요인은 직무보상, 직무불안정성, 주관적 건강상태, 조직공정성이 통계적으로 유의하였다. 직무불안정성( $\beta = -.34$ ,  $p < .001$ )이 낮고, 직무보상( $\beta = .39$ ,  $p < .001$ )과 조직공정성( $\beta = .20$ ,  $p = .002$ )이 높고 주관적 건강상태( $\beta = .22$ ,  $p < .001$ )가 양호할수록 직무열의가 높은 것으로 나타났다. 요인들 간의

상관관계수가 .80이상( $r = .01 \sim .56$ )이 없으므로 독립성이 확인되었고, 공차한계는 0.71~0.95로 0.1이상, 분산팽창인자는 1.04~1.40로 10이하로 확인되어 다중공선성의 문제는 없었다. 이 요인들의 설명력은 59.3%이었으며 본 연구의 회귀모형은 유의하였다( $F = 34.26$ ,  $p < .001$ ). Table 3

## 4. 논의

본 연구는 근로환경조사 자료를 활용하여 국내 경찰관의 직무환경관련 요인과 개인적 요인인 주관적 건강상태가 직무열의에 미치는 영향을 파악하고자 실시된 연구이며, 본 연구결과를 토대로 경찰관의 직무열의 향상과 함께 직무여건을 개선시키고자 한다.

국내 경찰관을 대상으로 직무열의에 영향을 미치는 요인을 확인한 결과, 직무불안정성은 직무열의에 부정적 영향을 미치는 주요 요인임을 확인하였고, 직무보상, 주관적 건강상태, 조직공정성은 직무열의에 긍정적인 영향을 미치는 주요 요인임을 확인하였다. 즉, 직무불안정성이 낮을수록, 직무보상과 조직공정성이 높을수록, 주관적 건강상태가 양호할수록 직무열의가 증가하는 것으로 나타났다. 이에 직무열의의 영향요인으로 본 연구에서 확인된 직무환경관련 요인과 주관적 건강상태에 대해 논의하고자 한다.

본 연구에서 경찰관의 직무열의는 평균 3.65점(5점 만점)으로 다른 도구로 측정된 공무원 대상의 연구[24]에서 평균 3.27점(5점 만점)과 비슷하게 중등도 이상이었다. 직무열의는 조직구성원들이 직무를 수행하는데 중요한 동기로서[19] 높은 직무열의는 조직구성원들을 건강하고 행복한 상태에서 직무에 몰두하게 한다[10]. 그러므로 경찰관들이 자신의 직무에 열의를 가지고 성공적으로

Table 3. Factors Influencing Job Engagement

Variables	B	$\beta$	t	p
Quantitative demands	-0.00	-.01	-0.26	.792
Job reward	0.08	.39	6.24	<.001
Job insecurity	-0.04	-.34	-6.15	<.001
Working condition satisfaction	0.37	.05	0.86	.388
Organizational justice	0.22	.20	3.17	.002
Subjective health status	1.20	.22	3.75	<.001
$R^2 = .593$ , $F = 34.26$ , $p < .001$				

수행할 수 있도록 이에 대한 지원방안을 마련하여야 한다.

본 연구에서 직무보상은 직무열의에 기여하는 주요 요인으로, 직무보상은 직무열의와 정적인 관계가 있었다. 이는 직무보상을 높게 지각하는 경찰관일수록 직무열의가 높다는 것으로, 보건교사를 대상으로 한 연구결과[25]와 일치하였다. 직무에 대한 보상은 직무열의에 미치는 영향력이 가장 큰 것으로 나타났는데, 적절한 보상을 제공하는 것은 본 연구에서 경찰관의 직무열의를 증가시키는데 중요한 역할을 하는 것으로 확인되었다. 본 연구에서 경찰관의 직무보상은 평균 67.67점(100점 만점)으로 동일한 측정도구를 사용한 한국 임금 근로자의 평균 46.01점[23]보다 높았다. 본 연구의 결과에서 직무보상은 중등도 이상의 수준으로 양호하게 평가되고 있지만 경찰조직에서 계급과 보수 등의 보상체계들은 법령을 통해 통제되고, 경찰관 개인이 직무보상의 크기를 조절할 수 없는 환경에서 경찰관들은 보상에 대한 기대치가 현실에서 충족되지 못한다고 주관적으로 인식할 수 있으므로[26], 직무보상의 적절하고 형평성 있는 배분을 구축하는 것이 필요할 것으로 사료된다. 또한 Siegrist [27]의 노력-보상 불균형 모델(Effort Reward Imbalance model)에 의하면 적절한 보상이 주어지지 않으면 조직 구성원에게 직무스트레스가 유발되고 직접적 내지 간접적으로 건강상태에 부정적인 영향을 준다고 한다. 그러므로 경찰관의 직무열의 향상을 위해서는 경찰관 업무의 특성을 인정하고 존중하는 인사와 조직관리 정책이 필요하며 경찰관들에게 경력을 발전시킬 수 있는 기회와 만족스런 보상정책을 모색하는 것이 필요하다고 생각된다. 또한, 이러한 직무보상을 위한 노력을 통해 본 연구에서 직무열의에 정적인 영향요인으로 확인된 건강상태가 직·간접적으로 증진될 것을 기대해 본다.

본 연구에서 직무불안정성은 직무열의에 부적인 관계가 있는 것으로 확인되었다. 이는 직무가 불안정할수록 직무열의가 낮아진다는 것으로, 국내 연구에서 직업불안정성과 직무열의 간의 부정적 상관관계를 나타낸 연구결과와 유사하였다[28]. 불안한 자신의 위치나 직무수행에 대한 불안정성을 높게 지각한 구성원들에게서는 자발적 참여 및 사기의 저하가 나타나고 조직에서 태도의 변화가 일어나게 된다[29]. 본 연구에서 경찰관의 직무불안정성은 평균 21.48점(100점 만점)으로 동일한 측정도구를 사용한 한국 임금 근로자의 평균 66.01점[23]보다 낮았다. 이를 반영하듯이 최근 우리나라에서는 조직의 안정성을 선호하여 경찰 채용 시 많은 인적 자원들이 수십 대일의 평균 경쟁률을 뚫고 조직에 들어오고 있다. 경찰조

직은 민간 기업에 비하여 상대적으로 안정된 직장이고 본 연구결과에서도 경찰관의 직무불안정성이 한국 임금 근로자보다 상당히 낮게 나타났지만, 조직구성원인 경찰관들이 직무불안정성을 자각하는 경우 직무열의에 부정적인 영향을 주는 것으로 확인된다. 이에 경찰관들의 직무불안정 수준을 낮추고 직무열의를 증진시키기 위해서는 직무에 대해 안정감을 줄 수 있는 경찰조직에 맞는 제도적인 방안이 필요할 것으로 보인다. 또한, 경찰관들이 직무에 대한 불안정성을 어떻게 인식하며, 이에 대한 대처방안은 무엇인지를 파악하는 추후연구가 필요하다. 본 연구는 이차 분석의 특성 상 원시자료에 포함된 1개 문항에 국한하여 직무불안정성을 평가하였기 때문에 추후 연구에서는 경찰조직의 특수성을 감안하여 직무불안정성을 세분화하여 분석하고 직무열의에 미치는 영향을 깊이 있게 파악할 필요가 있다.

본 연구에서 경찰관들이 자신의 건강상태에 대해 스스로 인지하는 정도는 평균 4.00점(5점 만점)으로 양호한 수준이었다. 주관적 건강상태는 직무열의에 정적인 관계가 있었는데, 이는 본인의 건강상태를 전반적으로 좋다고 지각할수록 직무열의가 높아진다는 것을 의미한다. 직무열의는 직무와 관련된 건강상태를 말하는 중요한 개념으로 직무와 관련된 웰빙을 의미하고[30], 건강하고 행복한 상태에서 일에 몰두하는 경향이 있는 사람들은 직무열의가 높다고 한다[10]. 본 연구결과를 통해 좋은 건강상태를 유지하는 것은 직무열의의 중요한 요인이라는 점을 거듭 확인할 수 있었다. 이에 경찰관들이 보다 건강한 상태에서 일할 수 있도록 효과적인 건강증진 중재방안을 마련할 필요가 있다. 경찰관의 업무수행은 국민들의 일상 생활에 큰 영향을 미치므로 이들의 건강상태는 국민들의 안위에도 밀접한 관계가 있을 것이다. 그러므로 이들의 건강에 악영향을 미칠 수 있는 근무환경을 진단하고 경찰관 지원프로그램을 개발하고 보급하는 조직적 차원의 방안 또한 마련해야 한다.

본 연구에서 경찰관들이 평가하는 조직공정성의 정도는 평균 3.81점(5점 만점)으로 다른 도구로 측정한 공무원 대상의 연구[24]에서 평균 3.04점과 비교하여 중등도 이상이었다. 조직공정성은 직무열의에 정적인 관계가 있었다. 이는 조직공정성을 긍정적으로 지각할수록 직무열의가 높아진다는 것으로, 조직공정성이 공무원의 직무열의에 정적인 영향을 주는 것으로 보고한 국내 연구결과[24]와 일치하였다. 개인이 지각하는 조직공정성의 정도는 조직구성원의 태도와 행동에 영향을 미치고 조직의 성과와 높은 관련성이 있다[31]. 공정한 조직일수록 조직

원들은 직무에 더욱 열의를 가지고 직무 수행을 하고 조직의 목표달성에 긍정적인 영향을 줄 것이므로 조직공정성의 확보는 매우 중요하다. 일반적으로 경찰조직은 위계적인 조직문화를 지니고 상명하복의 구조를 지니고 있다. 이러한 경찰조직의 특성은 직무수행 과정에서 자율성과 재량권을 방해하고 이는 조직원이 조직이 공정하다고 지각하는 공정성을 저해할 수 있으므로 이를 감안하여 개방적인 조직문화로의 변화를 추구할 필요가 있다. 더불어 경찰조직에서 공정성 인식과 필요성에 대한 조직특성에 맞는 교육을 할 수 있는 콘텐츠의 개발과 구체적인 이행방안의 제공이 더불어 이루어져야 한다. 이러한 노력을 통해 경찰관들은 조직 내에서 공정성을 지각하게 되고, 이는 긍정적인 상태로 직무에 임하는 직무열의를 유발하게 될 것이다.

본 연구에서 경찰관의 직무보상과 직무불안정성, 주관적 건강상태, 조직공정성은 직무열의를 설명하는 유의한 요인으로 확인되었다. 연구의 결과를 기반으로 직무열의의 향상을 위하여 직무불안정성은 낮게 경험하도록 하며, 건강상태는 양호하게 하고, 직무보상과 조직공정성은 높일 수 있는 교육 및 지원 프로그램을 개발하는 데에 근거로 활용될 것으로 기대한다. 이러한 노력을 통해 경찰관의 직무열의는 증가될 것이며, 국민의 생명과 재산을 보호하고 공공의 안녕과 질서유지 및 국민의 안전을 책임지는 경찰관의 직무수행에 긍정적인 영향을 기대한다.

## 5. 결론 및 제언

본 연구는 제5차 근로환경조사 자료를 활용하여 국내 경찰관의 직무환경관련 요인과 개인적 요인인 주관적 건강상태가 직무열의에 긍정적 혹은 부정적 영향을 주는지 규명하고자 시행되었다. 연구대상인 국내 경찰관 185명을 분석한 결과, 직무보상, 직무불안정성, 주관적 건강상태와 조직공정성은 직무열의의 영향요인으로 확인되었고, 이 영향요인들의 설명력은 59.3%였다. 즉 높은 직무보상과 조직공정성, 낮은 직무불안정성과 양호한 주관적 건강상태는 경찰관의 직무열의를 높이는 것으로 나타났다. 직무열의는 개인과 조직에 긍정적인 영향을 주는 긍정적 개념으로, 직무환경관련 요인, 건강상태 및 직무열의 간의 관계를 연구한 본 연구를 통하여 국내 경찰관의 직무환경과 건강상태에 관심을 두고 직무열의 향상에 기여할 토대가 될 것이다. 본 연구결과를 기반으로 직무불안정성은 최소화하며, 건강상태는 양호하게 하고, 직무보

상과 조직공정성은 높일 수 있는 개인 및 경찰조직 차원의 교육이나 지원 관리프로그램을 개발 및 제공하고, 추후연구를 통해 직무열의 향상을 위한 경찰조직에 맞는 현실적이고 체계적인 직무정책을 마련할 것을 제언한다.

## REFERENCES

- [1] Korean National Police Agency. (2014). *Police Statistical Yearbook*. Seoul: Korean National Police Agency.
- [2] Statistics Korea. (2007). *The Sixth Korean Standard Classification of Occupations*. Daejeon: Statistics Korea.
- [3] Korea Ministry of Government Legislation. (2017). *Korea Ministry of Government Legislation. Police Officers Public Officials Act and Article*. Korea Ministry of Government Legislation. [Online]. [www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=195930#0000](http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=195930#0000)
- [4] Korean National Police Agency. (2014). *White Paper*. Seoul: Korean National Police Agency.
- [5] B. S. Jung & E. R. Choi. (2017). A meta-analysis on the burnout factors among Korean police officers: Focus on the job characteristics. *The Korean Association of Police Science Review*, 64(0), 215-238.
- [6] J. D. Thompson. (2017). *Organizations in action: Social science bases of administrative theory*. New York: Routledge.
- [7] W. B. Schaufeli & A. B. Bakker. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315. DOI : 10.1002/job.248
- [8] W. A. Kahn. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. DOI : 10.5465/256287
- [9] W. B. Schaufeli, M. Salanova, V. González-romá, & A. B. Bakker. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- [10] I. S. Kwon & Y. K. Choi. (2011). A study on the antecedents of job engagement and psychological conditions as the mediators. *Journal of Human Resource Management Research*, 18(4), 113-133.
- [11] W. H. Macey & B. Schneider. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
- [12] J. D. Nahrgang, F. P. Morgeson & D. A. Hofmann. (2011). Safety at work: A meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources,

- burnout, engagement, and safety outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 71-94.  
DOI : 10.1037/a0021484
- [13] Y. Brunetto, S. T. Teo, K. Shacklock & R. Farr--Wharton. (2012). Emotional intelligence, job satisfaction, well-being and engagement: Explaining organizational commitment and turnover intentions in policing. *Human Resource Management Journal*, 22(4), 428-441.  
DOI : 10.1111/j.1748-8583.2012.00198.x
- [14] N. Gillet, I. Huart, P. Colombat & E. Fouquereau. (2013). Perceived organizational support, motivation, and engagement among police officers. *Professional Psychology: Research and Practice*, 44(1), 46-55.  
DOI : 10.1037/a0030066
- [15] K. Breevaart, A. B. Bakker, E. Demerouti & M. van den Heuvel. (2015). Leader-member exchange, work engagement, and job performance. *Journal of Managerial Psychology*, 30(7), 754-770.  
DOI : 10.1108/jmp-03-2013-0088
- [16] S. G. Ha. (2014). The effect of motivation factors on police officers job engagement. *The Journal of Social Science*, 21(3), 359-380.
- [17] C. A. Lee & J. M. Choi. (2019). The moderating effects of organizational culture in the relationship between Korea maritime police officers' public service motivation and job engagement. *Korean Review of Organizational Studies*, 16(1), 69-99.  
DOI : 10.21484/kros.2019.4.30.69
- [18] W. S. Lim. (2016). The effect of police officers' humor sense on job engagement. *Journal of The Korean Society of Private Security*, 15(4), 157-180.
- [19] A. B. Bakker & E. Demerouti. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.  
DOI : 10.1037/ocp0000056
- [20] A. B. Bakker & E. Demerouti. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.  
DOI : 10.1108/13620430810870476
- [21] Occupational Safety and Health Research Institute. (2017). *The using guideline of Korean Working Conditions Survey Data*. Ulsan: Author.
- [22] Eurofound. (2012). *Fifth European Working Conditions Survey*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- [23] E. Choi & G. S. Jeon. (2016). The impacts of psychosocial work conditions on self-rated health among Korean workers. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 25(4), 300-310.  
DOI : 10.5807/kjohn.2016.25.4.300
- [24] S. J. Han & G. H. Na. (2017). The antecedents of public officials' job engagement: Self-efficacy, LMX and organizational justice. *Korean Public Personnel Administration Review*, 16(4), 191-215.
- [25] E. J. Kwon & S. Y. Kim. (2017). The effects of job demands and job resources on burnout and engagement among school health teachers. *The Journal of The Korean Society of School Health*, 30(2), 103-112.  
DOI : 10.15434/kssh.2017.30.2.103
- [26] S. H. Kim. (2018). A study on the effort-reward imbalance at work in Korean police officers. *Korean Police Studies Review*, 17(2), 3-28.
- [27] J. Siegrist. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41.  
DOI : 10.1037/1076-8998.1.1.27
- [28] C. S. Park & K. J. Cho. (2015). Effects of job insecurity and job engagement on turnover intention of paramedics in emergency medical institutions. *The Korean Journal of Emergency Medical Services*, 19(2), 51-69.  
DOI : 10.14408/KJEMS.2015.19.2.051
- [29] S. J. Ashford, C. Lee & P. Bobko. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829.  
DOI : 10.5465/256569
- [30] S. W. Yoo. (2013). A study on the relationship between the organizational ethical conditions, ethical behaviors and the effectiveness of PR practitioners focused on job satisfaction, job engagement, and professional identity perception of PR practitioners. *Journal of Public Relations*, 17(1), 97-142.  
DOI : 10.15814/jpr.2013.17.1.97
- [31] C. K. Lee & K. H. Lee. (2007). An empirical study on the relationship of justice factors and organizational commitment: Comparing the difference based on company size. *The Korean Small Business Review Innovation*, 29(3), 75-98.

## 이 윤 정 (Yoonjeong Lee)

[정회원]



삶의 질

· E-Mail : hilde70@naver.com

- 2015년 2월 : 충남대학교 대학원 간호학과(간호학 석사)
- 2018년 2월 : 충남대학교 대학원 간호학과(간호학 박사)
- 2018년 4월 ~ 현재 : 충남대학교 간호대학 산학협력중점교수
- 관심분야 : 근로환경, 근로자 건강증진