
경찰공무원의 근무여건 인식이 시험승진 스트레스에 미치는 영향

Effects of Influence of Working Environment and Recognition on the Exam-Promotion Stress

이호민*, 김종수**

원광대학교 경찰행정학부*, 경운대학교 경찰행정학부**

Hyo-Min Lee(police98@wonkwang.ac.kr)*, Jong-Soo Kim(2000cops@hanmail.net)**

요약

본 연구는 우리나라 경찰공무원의 사기가 조직의 효율성을 결정하는데 매우 중요한 요인 중의 하나이며, 경찰관의 사기를 향상시키는 요인으로 언급되고 있는 경찰승진제도 중 시험승진이 경찰공무원에게 어떠한 영향을 미치는가를 규명하기 위하여 시작되었다. 사람은 누구나 스트레스를 경험한 적이 있고, 현재에도 겪고 있으며, 미래에도 계속해서 경험하게 된다. 즉, 스트레스는 어떠한 직업이나 환경에서도 발생되어 질 수밖에 없는 현상으로 볼 수 있다는 것이다. 그러나 과도한 스트레스는 업무의 효율성을 낮추게 되고, 조직구성원의 사기를 저하시킬 수 있다는 것은 다수의 선행연구에서 지적한다. 승진은 경찰공무원에게 사기를 증진시키고, 근무의욕을 고취시키며 동기를 부여할 수 있는 방안으로 흔히 거론된다. 그러나 극심한 피로에 시달리는 경찰공무원에게 시험승진은 승진의 기대효과보다 스트레스를 유발하는 요인으로 작용될 수 있다는 점이 우려된다. 이러한 점에서 효율적인 경찰조직 운영을 위해서 조직구성원의 스트레스에 대한 관리는 무엇보다도 중요할 것이며, 조직구성원이 지각하고 있는 스트레스의 유발요인이 무엇인가를 파악하여, 경감시켜 줄 수 있다면 업무의 효율성도 증대시킬 수 있을 것이다.

■ 중심어 : | 경찰승진 | 스트레스 | 시험 |

Abstract

This research started with the objective to clarify how policemen are affected by promotion by test among promotion system of police which is one of the very important factors deciding the efficiency of organization through morale of policemen and which is mentioned as a factor that raises morale of policeman. The job of police is the ground of life for policemen and the place of opportunity where they can find and develop the ego. Though it is difficult to perfectly realize diverse values and desires of individuals in the organizational society which is ruled by plural values, the organization is still responsible for grasping the desire and value of individual for organization and satisfying them to the minimal level. Nobody is free from stress in the past, present and future. That is, stress can be seen as a phenomenon that inevitably occurs in any occupation and environment.

The stress factor of policeman in the organization that has been discussed all the time is the deficient opportunities of promotion. Thus, it is most important to manage the stress of members in the organization so as to efficiently operate police organization. If the factor of stress perceived by the members can be grasped and diminished, the efficiency of business will be increased. The objective of this research is to reduce the stress of policemen suffering in the test promotion system by analyzing the recognition of members, to find the method reducing stress by performing empirical research and to prepare alternatives in policy in the aspect of human resources in police and management of organization.

■ keyword : | Police Promotion | Stress | Examination |

I. 서론

경찰직은 경찰공무원들에게 생활의 터전이 되며 그들의 자아를 발견하고 개발할 수 있는 기회의 장소이다. 다원적 가치가 지배하는 현대 조직사회에서 개인의 다양한 가치와 욕구가 조직을 통해 완벽하게 실현되기는 힘들 것이다. 그러나 조직은 개인의 욕구와 가치를 파악하여 가능한 그것들을 충족시켜 주어야 하는 책임이 있다.

이러한 개인적 욕구를 충족시켜줄 수 있는 대표적인 사기관리방안 중의 하나가 경찰시험승진제도라고 할 수 있다. 그러나 극심한 피로에 시달리는 경찰공무원에게 시험승진은 승진의 기대효과보다 스트레스를 유발하는 요인으로 작용될 수 있다는 점이 우려된다. 즉, 장래의 업무에 능률을 기하기 위한 충분한 휴식 및 여가 생활을 영위해야할 시간에도 승진시험이 다가올수록 수험준비에 매진하게 되고, 그 결과 원활한 가정생활이 이루어지기 힘들어지며 조직적 차원에서의 효율성 또한 저하될 수 있다는 점을 단점으로 지적할 수 있게 된다. 본 연구에서는 경찰공무원이 시험승진으로 인한 스트레스에 대한 인식을 분석하여 스트레스를 경감시킬 수 있는 방안을 모색해 보고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 스트레스

스트레스에 대한 정의는 학문분야 및 접근방법에 따라 다양하게 정의되고 있다. 그러나 현재 학문분야에서 사용되는 스트레스 어원은 스트레스 연구의 대가인 Selye의 생활연구에서 찾아볼 수 있다. Selye는 신체와 관련해 스트레스란 “유기체에 가해진 어떤 외부적 자극에 대하여 신체가 수행하는 일반적이고 비 특정한 반응”이라고 규정하였다[1]. 반면에 French 등은 “개인의 기술과 능력이 직무규정에 부적합(misfit)하여 조직이 제공하는 직무환경과 개인의 욕구가 불일치 할 때 그 결과 스트레스를 일으키게 된다”고 보았다[2]. 이 밖에도 Mechanic은 스트레스는 “생활의 요구에 대한 개인

의 무력감”이라고 정의하였고, Hall과 Mansfield는 스트레스를 “한 체계(조직 혹은 인간)에 작용하는 외적인 힘”이라고 하였으며, Beehr는 스트레스를 어떤 요구에 대한 비 특정한 신체적 반응으로 정의하고 그러한 신체적 반응조건에서 일어난 직무스트레스는 긍정적이거나 부정적일 수 있다고 하였다.

여러 학자들의 의견을 종합해 보면 스트레스는 일반적으로 개인과 내·외적 환경간의 상호작용으로 인간 개체에 해로운 육체적, 정신적 자극이 가해졌을 때, 그 생체가 나타내는 반응으로 부정적인 면을 강조하고 있다. 따라서 스트레스는 첫째, 어떤 물질에 가해지는 힘 또는 자극으로 물리학적인 해석을 할 수 있다. 즉, 긴장감이나 불편함(feeling of discomfort)을 유발하는 삶의 조건으로 이해할 수 있으며, 스트레스는 압력과 긴장의 원인으로 여러 가지 외부에서 유래되는 유발요인의 존재 또는 충격을 의미한다[3].

2. 경찰공무원의 스트레스 요인

미국스트레스학회(The American Institute of Stress)는 경찰활동이 미국에서 스트레스를 가장 많이 받는 직업 10순위 안에 든다고 밝힌바 있으며[4], Selye는 “경찰은 가장한 위험한 직업 중에 하나이며, 항공통제사보다도 더 많은 스트레스와 긴장을 겪으면서 생활한다”고 밝혔다[5].

신임경찰관들은 그들의 장구착용에서부터 피로에 적응하게 되며, 관리자를 포함하는 기존 경찰관들은 그들의 전문직업적 부담감을 거기에 더하게 되며, 자신들의 가족생활과 어떻게 이를 조화시키는 가에 대하여 피로감을 느끼게 된다. 심리학자들, 보건전문가들, 연구자들과 실무자들은 모두 피로감이 경찰업무 환경에서 주된 스트레스의 근원으로서 인식하고 있다고 Brown과 Campbell, Burke, Kroes, Violanti, Varney 등의 학자들은 밝히고 있다.

직무스트레스에 관한 최근의 연구에서는 현대사회의 경찰활동에서 스트레스가 더욱 가중되고 있다는데 의견이 일치되는 경향을 보이고 있다[6]. 일반적으로 위험과 폭력에 대한 노출기회의 증대, 위험한 환경 하에서의 경찰관 재량활동, 경찰업무의 특성, 경찰조직 내부의

문제 등을 포함하여 “경찰 스트레스” 현상을 규명하고 있는 것이다[7]. 이와 더불어 경찰에 대한 시민들의 기대감 또한 지역사회경찰활동의 출현과 함께 변화하고 있으며, 경찰은 사회를 보호하는 것에 앞서서 사회에 서비스를 제공해야 할 의무를 요구받고 있으며, 경찰활동에 있어서 이러한 변화는 경찰 스트레스에 기여하는 또 다른 중요한 요인으로 지적되고 있다[8].

일반적으로 경찰스트레스에 관한 여러 선행연구에 의하면 미흡한 훈련, 낮은 수준의 도구, 낮은 보수, 두려움에 대한 노출, 직업에의 불만 등이 경찰 스트레스에 영향을 주는 요인이라고 밝히고 있으며, 24시간 동안의 업무수행과 출동을 위하여 항상 대기해야 하는 것 또한 경찰 스트레스를 야기한다고 보고 있다. 그리고 경찰업무에 종속되어 감정적으로 되기도 하고, 그들이 봉사해야 할 주민들에 대한 불만도 경찰스트레스를 야기한다고 한다[9].

스트레스 요인에 관한 국내연구에서 승진에 대한 스트레스를 지칭한 연구는 김병섭(1994), 이해숙(2003), 신성원(2007) 등의 연구가 있으며, 승진과 간접적인 관련이 있는 급여에 대한 불만, 인사정책에 대한 불만, 근무환경에 대한 불만 등을 지칭한 연구는 김병섭(1994), 이완구(1994), 유영현(1997), 엄광섭(1997), 박성수(2001), 한상암(2004) 등의 연구가 있다.

III. 연구결과

1. 조사대상 및 방법

조사대상자는 우리나라 경찰공무원중 1,250명을 모집단으로 하여 전국적으로 무작위 추출하였다. 표집된 조사대상자는 전국의 6개 지방경찰청, 2개 교육훈련기관, 2개기동대, 6개 경찰서, 15개 지구대에서 근무하는 경찰공무원이었다.

자료의 수집은 자기기입식 설문지를 통해 실시하였으며, 연구자 및 사전에 교육을 받은 연구자가 지방경찰청, 경찰서, 지구대, 파출소 등에 직접 방문하여 담당자에게 연구의 취지를 설명하고 설문지를 배부한 후, 향후에 다시 방문하여 작성된 설문지를 회수하는 방식

으로 이루어졌다. 설문조사는 2008년 4월 1일부터 4월 18일 중에 이루어졌는데, 총1,100부를 회수하였다. 회수된 설문지 중 응답이 1개 항목이상 기입하지 않은 경우, 한 항목에 두개 이상 응답한 경우, 인구사회학적 특성을 기입한 내용이 서로 모순을 나타내는 경우 등 불성실한 응답을 나타내는 설문지 180부를 제외하고 최종 분석에 활용된 설문지는 920부였다.

2. 조사결과

2.1 조사대상자의 인구사회학적 특성

표 1. 조사대상자의 인구사회학적 특성

구 분	빈 도 (명)	백분율(%)	
성 별	남	849	92.3
	여	71	7.7
	총계	920	100.0
연 령	20대	109	11.8
	30대	414	45.0
	40대	295	32.1
	50대	102	11.1
	총계	920	100.0
최종학력	고등학교 졸업	280	30.4
	전문대학 재학중	7	0.8
	전문대학 졸업	159	17.3
	대학교 재학중	67	7.3
	대학교 졸업	386	42.0
	대학원(석사) 재학	6	0.7
	대학원(석사) 졸업	15	1.6
총계	920	100.0	
혼인여부	미혼	183	19.9
	기혼	737	80.1
	총계	920	100.0
계 급	순경	138	15.0
	경장	311	33.8
	경사	292	31.7
	경위	168	18.3
	경감	10	1.1
	총경이상	1	0.1
	총계	920	100.0
재직기간	5년 이하	219	23.8
	6년 이상 10년 이하	245	26.6
	11년 이상 15년 이하	131	14.2
	16년 이상 20년 이하	191	20.8
	21년 이상 25년 이하	64	7.0
	26년 이상 30년 이하	62	6.7
	31년 이상	8	0.9
	총계	920	100.0

본 연구 조사대상자의 인구사회학적 특성을 살펴보면 위의 [표 1]과 같다. 첫째, 조사대상자의 성별을 살펴보면, 남성이 849명(92.3%)이었고, 여성이 71명(7.7%)

이었다. 우리나라 전체 경찰공무원의 성별비율과 비교하면, 여성 경찰관의 비율이 다소 높게 나타난 것을 알 수 있다[10].

둘째, 조사대상자의 연령별 특성을 살펴보면, 30대가 414명(45.0%)으로 가장 많았으며, 40대 295명(32.1%), 20대 109명(11.8%), 50대 102명(11.1%) 순으로 나타났다. 따라서 30~40대가 전체의 거의 대부분인 77%를 차지하는 것으로 조사되었다.

셋째, 조사대상자의 학력별 특성을 살펴보면 대학교 졸업 386명(42.0%)로 가장 많았으며, 고등학교 졸업 280명(30.4%), 전문대학 졸업 159명(17.3%), 대학교 재학 중 67명(7.3%), 대학원 석사졸업 15명(1.6%), 전문대학 재학 중 7명(0.8%), 대학원 석사 재학 중 6명(0.7%)의 순으로 조사되었다.

넷째, 조사대상자의 혼인여부에 따른 특성을 살펴보면, 미혼이 183명(19.9%), 기혼이 737명(80.1%)으로 기혼이 응답자의 대다수를 차지하는 것으로 조사되었다.

다섯째, 조사대상자의 계급적 특성을 살펴보면, 경장 311명(33.8%), 경사 292명(31.7%), 경위 168명(18.3%), 순경 138명(15.0%), 경감 10명(1.1%), 총경 1명(0.1%)순으로 나타났다. 경위이하의 계급이 전체 조사대상자의 909명(98.8%)를 차지하는 것으로 나타났으며, 이는 현재 우리나라 경찰공무원의 경위이하의 비율인 94.4%와 비교하면 약간 높은 수치이다[11].

여섯째, 조사대상자의 재직기간별 특성을 살펴보면, 6년 이상 10년 이하 245명(26.6%), 5년 이하 219명(23.8%), 16년 이상 20년 이하 191명(20.8%), 11년 이상 15년 이하 131명(14.2%), 21년 이상 25년 이하 64명(7.0%), 26년 이상 30년 이하 62명(8.3%), 31년 이상 8명(0.9%)의 순서로 나타났다.

2.2 시험승진에 대한 조직여건 인식이 시험승진 스트레스에 미치는 영향

시험승진에 대한 조직여건 인식이 시험승진 스트레스에 미치는 영향을 검증하기 위해 다중회귀분석에 앞서 상관관계를 분석하면 아래의 [표 2]와 같다.

표 2. 시험승진에 대한 조직여건 인식과 시험승진 스트레스의 상관관계

	근무환경	승진제도 공정성	개인적 스트레스	상호관계적 스트레스
근무환경	1.000			
승진제도 공정성	.138**	1.000		
개인적 스트레스	.495**	.000	1.000	
상호관계적 스트레스	.449**	.009	.866**	1.000

주 : *P<0.05, **P<0.01

[표 2]의 결과를 살펴보면, 시험승진에 대한 조직여건에 대한 인식 중 근무환경 요인과 시험승진 스트레스 중 개인적 스트레스와 상호관계적 스트레스 요인 모두가 유의수준 0.01에서 통계적으로 유의미한 상관관계를 갖는 것으로 나타났다.

따라서 근무환경에 대한 불만이 강할수록 시험승진 스트레스는 높아지는 경향이 있음을 알 수 있다. 이러한 경향은 근무환경이 열악한 경우에 시험승진에 대한 준비를 할 수 없기 때문에 더욱 큰 스트레스를 받게 되는 것이며, 개인적 스트레스와 상호관계적 스트레스의 상관관계 역시 매우 강한 것으로 볼 수 있다.

또한 근무환경 인식과 승진제도 공정성에 대한 불만이 상관관계를 보이는 이유는 부서에 따른 근무환경의 차이 때문에 상대적으로 본인이 승진할 수 있는 기회가 적어진다는 인식이 승진제도 자체에 대한 공정성에 불만을 갖게 될 수밖에 없다고 볼 수 있다.

표 3. 시험승진에 대한 조직여건 인식과 개인적 스트레스간의 회귀분석

	비표준화 회귀계수	표준오차	표준화 회귀계수	t값
근무환경	.477	.027	.505	17.489**
승진제도공정성	-.096	.040	-.069	-2.400*
상수 = 1.978** F = 152.940** R ² = .250				

주 : *P<0.05, **P<0.01

시험승진에 대한 조직여건 인식과 개인적 스트레스간 회귀분석의 결과를 살펴보면, 근무환경 요인은 유의수준 0.01에서 개인적 스트레스 요인에 통계적으로 유

의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 시험승진 공정성 요인은 유의수준 0.05에서 개인적 스트레스 요인에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

따라서, 근무환경에 대한 불만이 높아질수록 시험승진에 대한 개인적 스트레스의 수준이 높아지는 경향이 있다는 것을 알 수 있으며, 승진제도 공정성에 불만이 높을수록 시험승진에 대한 개인적 스트레스는 낮아지는 경향이 있다는 것을 알 수 있었다.

이러한 경향이 나타나는 이유는 불만족스러운 근무환경을 탈피하고자 하는 경찰공무원이 상위계급으로 올라가기 위한 노력의 일환으로 시험승진을 준비하게 되고, 시험승진에서 좋은 결과를 얻기 위해 보다 많은 시간과 노력을 투자하게 됨으로써, 심리적, 육체적 부담을 느끼게 되므로 이로 인한 스트레스가 가중될 것으로 해석된다. 반면에 승진제도에 대한 공정성에 불만을 가지고 있는 경찰공무원이 개인적 스트레스가 낮아지는 경향은 시험승진제도에 대한 부정적인 인식을 가지고 있으므로, 어차피 노력을 해도 공정한 노력의 댓가를 받지 못한다고 생각을 하게 되고 시험승진에 기대를 하지 않게 되므로, 시험승진의 준비로 인한 육체적, 심리적 부담을 느끼지 않게 되어 스트레스의 수준은 낮아지게 된다고 해석된다.

표 4. 시험승진에 대한 조직여건 인식과 상호관계적 스트레스간의 회귀분석

	비표준화 회귀계수	표준오차	표준화 회귀계수	t값
근무환경	.508	.033	.456	15.333**
승진제도공정성	-.089	.049	-.054	-1.822
상수 =1.831** F =117.592** R ² = .204				

주 : *P<0.05, **P<0.01

[표 4] 시험승진에 대한 조직여건 인식과 상호관계적 스트레스간 회귀분석의 결과를 살펴보면, 근무환경 요인은 유의수준 0.01에서 상호관계적 스트레스 요인에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

따라서 근무환경에 대한 불만이 높아질수록 시험승진에 대한 상호관계적 스트레스의 수준이 높아지는 경향이 있다는 것을 알 수 있었다. 이러한 경향이 나타나

는 이유는 근무환경에 대한 불만요인 중 업무로 인한 피로가 높아지고, 업무과다로 인해 퇴근시간 이후에도 업무를 처리하는 경우가 발생하게 됨으로써, 가족 및 지인들과의 여가시간을 보낼 수 있는 기회가 감소되어 상호관계적 스트레스는 높아진다고 해석된다.

IV. 결론

이상으로 우리나라 경찰공무원이 근무여건에 대한 인식이 시험승진 스트레스에 미치는 영향을 실증적으로 살펴보았다.

그 결과 근무환경에 대한 불만이 높아질수록 시험승진에 대한 개인적, 상호관계적 스트레스 수준은 모두 증가하는 경향이 나타났다. 반면에 승진제도 공정성에서는 개인적 스트레스는 감소하는 경향을 보였다.

본 연구에서 나타난 결과를 살펴보면, 승진관련 조직여건으로 인하여 경찰공무원은 시험승진으로 인해 스트레스를 받는다는 것을 알 수 있었다. 즉 승진은 경찰공무원의 사기관리 및 동기부여 방안으로 활용되는 순기능적인 측면이 있지만, 과도한 업무와 더불어 느끼게 되는 시험승진에 대한 중압감은 오히려 스트레스로 작용할 수 있다는 역기능적인 측면이 있음을 보여주었다.

특히 경찰공무원의 근무환경과 승진제도 공정성에 대한 불만의 해결되어야 진정한 의미의 동기부여 방안으로 자리매김 할 수 있을 것으로 생각되며, 향후 보완적인 연구가 이루어져야 할 것이다.

참고 문헌

- [1] S. Hans, "The Stress of Police Walk," Police Stress, pp.5-18, 1978.
- [2] J. R. P. French, S. Cobb, and J. R., W. Rogers, "Adjustment as Person Environment Fit" in G. V. Coelho, D. A. Hanburg, and J. F. Adams, ed., *Coping and Adoption*, New York : Basic Book, p.62, 1972.

[3] 한상암, 경찰공무원의 스트레스에 관한 연구, 「행정논집」, 30: pp.214-215, 2004.

[4] 이황우, 「경찰행정학」. 서울: 법문사. p.358, 2008.

[5] S. Hans, "The Stress of Police Walk," Police Stress, p.7, 1978.

[6] M. J. Davidson and A. Veno, "Police stress: a multicultural, interdisciplinary review and perspective," *Abstracts on Police Science*, Vol.6. pp.187-199; Petrone, S. and Reiser, M. (1985), "Ahome visit program for stressed police officers," *The Police Chief*, Vol.52. pp.187-190; Reese, M. (1986), "Policing the violent society: the American experience," *Stress Medicine*, Vol.2, pp.36-37; Violaanti, J. M. and Aron, F. (1994), "ranking police stressors," *Psychological Reports*, Vol.75; Webb, S. D. and Smith, D. L. (1980), "Police stress: AA conceptual overview," *Journal of Police Studies*, Vol.8, pp.251-257.

[7] D. L. Conroy and K. M. Hess, (1992), *Officers at Risk: How to Identify and Cope with Stress*, Custom Publishing, Cincinnati, OH; Crank, J. P. and Caldero, M. (1991), "The production of occupational stress in medium-sized police agencies: a survey of line officers in eight municipal department," *Journal of Criminal Justice*, Vol.19; Violaanti, J. M. and F. Aron, "ranking police stressors," *Psychological Reports*, Vol.75, 1994.

[8] F. Aron, "An analysis of sources of police stress," Master's thesis, Russell Sage Collage, Albany, NY; Zhao, J. ,Lovrich, N.P., Gaffney, M. J. Smith, M. and Spokane, P. D. (2003), *Commissioned Employee Survey: General Findings*, Washington State University, Division of Departmental Studies and Services, Pullman, WA, 1992.

[9] 이황우, 「경찰행정학」. 서울: 법문사.

pp.362-363, 2008.

[10] 전체 경찰공무원중 여성이 차지하고 있는 비율은 2007년 7월 현재 5,276명으로 약5.5%를 차지하고 있다; 경찰청 경무기획국 인사과, 국회제출자료, 2007.

[11] 2007년 7월 현재 경찰공무원의 총인원 96,178명이며, 경위이하의 경찰공무원 90,791명 으로 전체 경찰공무원 중 약 94.4%를 차지하고 있다; 경찰청, 「2007 업무설명회 자료집」, 2007. 10. 5.

저자 소개

이 효 민(Hyo-Min Lee)

정회원



- 2002년 2월 : 원광대학교 경찰행정학과(법학사)
- 2004년 8월 : 원광대학교 대학원 경찰행정학과(경찰학석사)
- 2008년 8월 : 원광대학교 대학원 경찰행정학과(경찰학박사)
- 2008년 8월 ~ 현재 : 순천향대학교 경찰행정학과, 경동대학교 경찰경호학부, 동서대학교 경호학과 강사
<관심분야> : 경찰인사관리, 경찰조직관리, 민간경비

김 종 수(Jong-Soo Kim)

정회원



- 2002년 2월 : 계명대학교 대학원 (경찰학석사)
- 2006년 8월 : 계명대학교 대학원 (경찰학박사)
- 2004년 2월 ~ 현재 : 경운대학교 경찰행정학부 연구교수
<관심분야> : 경찰인사, 자치경찰