

경찰관의 심리적 탈진이 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향

Effect of Psychological Burnout on Job Satisfaction and Turnover Intention among Police Officers

신성원
대구한의대학교 경찰행정학과

Seong-Won Sin(police7@dhu.ac.kr)

요약

경찰직은 특별히 스트레스가 많은 직업으로 여겨진다. 선행연구들에 따르면 경찰관들의 심혈관 및 위장 장애 발생율이 지속적으로 증가되어 왔고, 이혼율은 평균의 2배이며, 자살율은 2-6배에 이른다. 이 연구에서 이러한 경찰관의 스트레스 증상 중 하나인 심리적 탈진이 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향을 실증적으로 살펴보았다.

그 결과, 회귀분석에서는 심리적 탈진과 직무만족 및 이직의도 사이에 유의미한 관계가 나타났으나, 그 설명력은 낮았다. 상관관계 분석에서는 심리적 탈진과 직무만족은 부적의 상관관계가 나타났고, 심리적 탈진과 이직의도는 정적의 상관관계가 나타났다. 한편, 직무만족과 이직의도 상호간에는 부적의 상관관계가 나타났다.

결론적으로 심리적 탈진 정도가 높을수록 직무만족이 낮고, 이직의도는 높으며, 심리적 탈진 정도가 낮을수록 직무만족은 높고, 이직의도는 낮음을 확인할 수 있다. 그리고 직무만족이 높으면 이직의도가 낮고, 반대로 직무만족이 낮으면 이직의도가 높다는 사실도 확인할 수 있었다.

■ 중심어 : | 경찰직 | 스트레스 | 심리적 탈진 | 직무만족 | 이직의도 |

Abstract

Policing is regarded as a stressful occupation. Police Officers have been reported to have increased rates of cardiovascular and gastrointestinal disorders, divorce rates twice the average, and suicide rates two to six times the average.

The aim of this study is to identify the effect of psychological burnout on job satisfaction and turnover intention among police officers.

In the regression analysis, psychological burnout have significant relations with job satisfaction and turnover intention. In the correlation analysis, psychological burnout have a negative relation with job satisfaction and a positive relation with turnover intention. And job satisfaction have a negative relation with turnover intention.

■ keyword : | Policing | Stress | Psychological Burnout | Job Satisfaction | Turnover Intention |

I. 서론

경찰직은 특별히 스트레스가 많은 직업으로 여겨진

다. 선행연구들에 따르면 경찰관들의 심혈관 및 위장 장애 발생율이 지속적으로 증가되어 왔고, 이혼율은 평균의 2배이며, 자살율은 2-6배에 이른다. 비록 이러한

연구결과들에 대한 이의가 있을 수 있으나, 그러한 연구결과들은 경찰관을 조사하고 상담하는데 심리학자들을 보편적으로 활용하고, 경찰관들에게 심리적 서비스 제공을 증가시키며, 경찰심리학 분야를 설립하는데 기여하였다[1].

이 연구에서는 이러한 경찰관의 스트레스 증상 중 하나인 심리적 탈진이 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향을 실증적으로 살펴보기로 한다.

II. 이론적 배경

1. 심리적 탈진

심리적 탈진(psychological burnout)은 Maslach가 가장 먼저 개념화를 시도했는데, Maslach는 탈진을 정서적 소진(emotional exhaustion), 비인격화(depersonalization), 낮은 성취감(reduced personal accomplishment)으로 구성된 증후군이라고 하였다. 구체적으로 정서적 소진은 지치는 것(wearing out), 힘이 쭉 빠지는 것(loss of energy), 메마른 것(depletion), 쇠약한 것(debilitation) 등과 관련이 있으며, 비인격화는 어떤 사람이 다른 사람, 특히 특정 전문가들이 자신들의 존재의 이유가 되는 서비스의 수혜자에게 보이는 부정적인 태도를 의미한다. 낮은 성취감은 어떤 사람이 자신의 일과 일의 성취에 대해 가지는 부정적인 반응을 나타낸다. 이러한 낮은 성취감과 전형적으로 함께 나타나는 징후들로서 우울증, 낮은 사기, 낮은 생산성, 사람을 기피하는 것, 좌절감, 자존심 상실 등이 있다[2]. 즉, 탈진은 자신이 수행하고 있는 일의 결과에 대해서 긍정적으로 평가하지 않고, 힘이 빠져 기분이 축 처져 있으며, 상대방을 물건 다루듯이 대하는 상태를 나타내는 개념이다[3].

경찰공무원의 탈진감에 대한 많은 연구가 필요하다. 그 이유는 첫째, 경찰이 일반적으로 스트레스를 많이 받는 직업으로 알려졌기 때문이다. 예를 들어, Somodevila 등은 경찰업무가 가장 정서적으로 피해를 입기 쉬운 직업이라고 주장하였고, Maslach와 Jackson은 경찰이 스트레스를 제일 많이 받는 직업인지에 대하여는 논란의 여지가 있을 수 있으나, 아주 스트레스를

많이 받는 직업의 하나임에는 틀림없다고 하였다. 둘째, 경찰은 시민들과 접촉하는 면적 또는 기회가 특히 많은 행정업무 중의 하나이기 때문에 경찰공무원이 심리적으로 탈진하게 되면 시민들이 필요로 하는 치안서비스를 제공받지 못할 뿐만 아니라, 심지어 무시당하고 비인간적으로 대접받게 되기 때문이다. 셋째, 외국에서는 경찰의 심리적 탈진감에 대한 연구가 많이 이루어지고 있지만, 우리나라에서는 거의 없는 실정이기 때문에 이 분야에 대한 많은 관심이 요구된다[4].

직무 스트레스가 장기간 누적되어 결국 발생하게 되는 탈진의 상태는 여러 가지 나쁜 영향을 당사자와 자신이 속한 조직 및 사회에 미치게 된다. 첫째, 스트레스와 탈진은 여러 가지 면에서 근로자의 건강과 복지의 수준을 나타내준다. 즉, 탈진을 겪는 사람들은 여러 가지 육체적·정신적 질환을 경험한다고 한다. 예를 들어, 피로, 근심, 우울증, 신체적 장애, 불면증, 무기력 증세 등을 겪는다고 한다. 둘째, 스트레스와 탈진은 이들이 소속한 조직체에도 악영향을 미친다. 이것은 결국이나 이직 또는 조직에 대한 충성심에 영향을 미쳐, 결국 조직의 생산성을 떨어뜨린다. 셋째, 탈진은 가족이나 동료, 심지어 고객이나 거래의 상대에게도 나쁜 영향을 미친다. 특히 행정의 궁극적 목적이 국민에 대한 봉사인 점을 감안할 때, 탈진한 공무원이 국민에게 제대로 봉사하지 못하는 것은 심각한 문제이다[5].

2. 직무만족

직무만족이란 조직구성원이 자신이 담당하고 있는 직무를 수행하는 과정에서 직무와 관련하여 갖게 되는 직무에 대한 태도, 신념, 욕구, 가치 등의 수준이나 차원에 따라 자신의 직무경험을 평가하여 얻을 수 있는 긍정적인 정서 상태라고 정의할 수 있겠다[6].

경찰에 있어서 직무만족은 경찰행정의 성과를 평가하는 중요한 척도가 된다. 경찰관이 직무만족을 할 때 경찰 조직을 위해 보람을 갖고 공헌을 하게 되며 개인적 행복감과 만족감도 높아지게 될 것이다[7].

이처럼 직무만족은 경찰활동에 중요한 영향을 미치는 요인이기 때문에 다양한 주제의 많은 연구들이 지속적으로 있어왔다. 이 중 몇 가지만 검토하여 보면 다음

과 같다.

서규하(1997)는 경찰관의 직무만족에 관한 실태분석과 평가를 하였는데, 구체적으로 직무내적요인, 근무환경요인, 인간관계적 요인과 직무만족과의 관계를 분석하여 이 요인들이 직무만족과 관련성이 있다는 사실을 밝혀냈다[8].

김보환(2001)은 비간부 경찰관의 직무만족에 영향을 미치는 요인들을 실증적으로 조사·분석하였는데, 우리나라 비간부 경찰관은 승진기회가 적기 때문에 동기요인 보다는 위생요인이 직무만족에 더 큰 영향을 미칠 것이라는 기본 가정 하에 11개의 가정을 설정하여 이루어졌다. 연구 결과, 동기요인 중에는 개인적인 발전성과 성취감을 느낄 때, 승진의 기회가 많다고 생각할 때 직무만족이 높은 것으로 나타났고, 인정감도 어느 정도 관계가 있으나 책임감은 별로 관계가 없는 것으로 나타났다. 위생요인 중에는 징벌과 직업의 안정성이 가장 관계가 높은 것으로 나타났고 나머지 요인들도 직무만족과 상당한 관계가 있는 것으로 나타났다[9].

이상원(2002)은 경찰교육훈련(교과과정, 교수요원, 교육환경, 교육일반)이 개인적 특성(연령, 학력, 근무처, 근무지역, 재직연수) 및 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 실증적으로 연구하였다. 연구의 결과, 경찰관의 재직연수는 교육훈련 이후의 직무태도의 변화에 영향을 미치는 것으로 밝혀졌고, 교육훈련변수(교과과정, 교육환경)는 직무만족에 영향을 미치는 것으로 확인되었다[10].

김구(2005)는 경찰관의 직무스트레스 요인이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 치안센터 민원담당관을 중심으로 분석하였다. 그 결과, 직무스트레스 요인은 직무만족에 유의한 영향을 미치며, 직무만족은 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로 직무스트레스 요인인 역할갈등, 역할모호, 역할과부담이 증가할수록 직무만족이 낮아지며 직무만족에 영향을 미치는 원인으로 확인되었고, 역할모호는 조직몰입에도 영향을 미치는 것으로 드러났다[11][12].

3. 이직의도

이직의 개념은 Mobley(1979)에 따르면 “조직으로부터

더 금전적 보상을 받는 개인이 조직구성원으로서의 자격을 종결짓는 것”이라고 정의하여, 개인 스스로 자발적으로 직장을 떠나는 자발적 이동의 개념으로서 이직의 개념을 정의하고 있다[13].

Brown과 Peterson(1993)은 이직의도가 실제 이직행동을 효과적으로 예측해 주는 선행변수이기 때문에 조직구성원의 행동적 성과변수인 이직행위의 대체개념으로서 이직의도를 강조하였다[14].

이직의도는 조직구성원의 업무에 대한 성취감을 저하시키고, 조직발전에 부정적인 결과를 초래하는 요인이지만, 반면에 조직을 개선하고 부정적 요인을 최소화하기 위한 예측도구로 활용할 수 있는 의의가 있다[15].

이직은 분류방식 내지는 기준에 따라 여러 형태로 분류할 수 있다. 이 중 대표적인 방식이 발생형태와 통제형태에 따른 분류이다. 즉, 이직은 발생형태에 따라 자발적 이직과 비자발적 이직으로 분류되며, 통제형태에 따라 회피가능 이직과 회피불가능 이직으로 분류된다.

먼저 발생형태별 이직을 살펴보면, 이직은 이직에 대한 의사결정의 주체 내지 근로자의 의사 반영여부에 따라 자발적 이직과 비자발적 이직으로 나누어지는데, 자발적 이직은 임금, 근무조건, 감독, 부양가족, 임신 등의 사유로 이직에 대한 의사결정의 주체가 조직구성원 자신인 경우를 의미하며, 비자발적 이직은 해고, 강제퇴직, 일시해고, 질병, 사망 등의 이유로 이직에 대한 의사결정의 주체가 조직이나 기타 환경요인 등에 의해 영향을 받는 경우를 의미한다[16].

다음으로 통제형태별 이직을 살펴보면, 조직 관리자 내지는 사용자의 통제가능여부에 따라 회피가능 이직과 회피불가능 이직으로 구분된다. 즉, 회피가능 이직은 조직 관리자 내지 사용자가 통제할 수 있는 임금, 복지, 근무시간, 작업조건 등의 이유로 이직하는 경우를 의미하며, 회피불가능 이직은 조직 관리자 내지 사용자가 통제할 수 없는 사망, 정년퇴직, 임신 등의 이유로 이직하는 경우를 의미한다[17].

Gibson 등(1985)은 스트레스로 인해 결근, 이직, 생산성 저하, 소외감 발생, 직무불만족, 조직몰입, 충성심 감소 등의 역반응이 발생한다고 주장하였다[18]. 스트레스는 결근이나 이직 같은 부정적 행동을 직간접적으로

유발한다.

III. 연구방법

1. 조사대상 및 방법

조사대상자는 우리나라 경찰관을 모집단으로 하여 전국적으로 무작위 추출하였다. 표집된 조사대상자는 전국의 23개 경찰서에 근무하는 현직 경찰관이었다.

자료의 수집은 자기기입식 설문지를 통해 실시하였으며, 연구자 및 사전에 교육을 받은 연구보조자가 지방경찰청, 경찰서, 순찰지구대, 파출소 등에 직접 방문하여 담당자에게 연구의 취지를 설명하고 설문지를 배부한 후, 향후에 다시 방문하여 작성된 설문지를 회수하는 방식으로 이루어졌다. 설문조사는 2006년 10-11월 중에 이루어졌는데, 총 1,117부를 회수하였다. 회수된 설문지 중 응답이 불성실하여 통계적으로 활용할 수 없는 자료를 제외하고 910부를 최종적으로 연구에 활용하였다.

표 1. 조사대상자의 특성

| 구 분 | | 빈도(명) | 백분율(%) |
|----------|--------|-------|--------|
| 성별 | 남 성 | 835 | 91.8 |
| | 여 성 | 75 | 8.2 |
| 연령 | 20대 | 91 | 10.0 |
| | 30대 | 418 | 45.9 |
| | 40대 | 273 | 30.0 |
| | 50대 이상 | 128 | 14.1 |
| 계급 | 순경 | 104 | 11.4 |
| | 경장 | 300 | 33.0 |
| | 경사 | 364 | 40.0 |
| | 경위 | 129 | 14.2 |
| | 경감 이상 | 13 | 1.4 |
| 근무 기간 | 1년 이하 | 47 | 5.2 |
| | 2-5년 | 126 | 13.9 |
| | 6-10년 | 234 | 25.8 |
| | 11-15년 | 204 | 22.5 |
| | 16-20년 | 138 | 15.2 |
| | 20년 이상 | 159 | 17.5 |

조사대상자의 성별은 남성 835명(91.8%), 여성 75명

(8.2%)이었고, 연령대는 20대 91명(10.0%), 30대 418명(45.9%), 40대 273명(30.0%), 50대 이상 128명(14.1%)로 나타났다.

계급별 분포는 순경 104명(11.4%), 경장 300명(33.0%), 경사 364명(40.0%), 경위 129명(14.2%), 경감 이상 13명(1.4%)이었다.

근무기간은 1년 이하 47명(5.2%), 2-5년 126명(13.8%), 6-10년 234명(25.7%), 11-15년 204명(22.4%), 16-20년 138명(15.2%), 20년 이상 159명(17.5%)이었다.

2. 조사도구

이 연구의 주요 변인은 독립변인인 심리적 탈진과 종속변인인 직무만족과 이직의도이다.

각 변인을 측정할 조사도구를 살펴보면, 먼저 심리적 탈진은 이미 많은 선행연구 연구에서 높은 신뢰도와 타당도가 검증된 Maslach Burnout Inventory(MBI)를 활용하였다. MBI는 총 23개 문항으로 구성되어 있으며 정서적 소진(emotional exhaustion), 비인격화(depersonalization), 낮은 성취감(reduced personal accomplishment)의 세 가지 하위차원으로 분류된다[19]. 이 연구에서는 김병섭이 번역한 한국판 MBI를 활용하였다[20].

직무만족은 Davison과 Cooper(1983)가 연구에서 사용한 문항들을 토대로 직무만족을 측정하기 위해 개발한 것으로[21], 이 연구에서는 김정인(1997)이 번안한 것을 활용하였다. 구체적으로 이 척도는 승진, 임금, 직무 자체, 감독자, 동료 등의 5가지 사항을 묻는 7점 척도 문항으로 구성되었다[22].

끝으로 이직의도는 실제 이직행동을 효과적으로 예측하기 위한 선행요인 역할을 수행하는데[23], 이를 측정하기 위하여 천순덕(2005)이 호텔종사자들을 대상으로 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입, 이직의도 등을 조사한 설문 중 이직의도 관련 문항들을 경찰 직무에 적합하게 수정·보완하여 5개 문항으로 재구성한 것을 활용하였다[24].

각 변인들의 신뢰도 분석 결과는 신뢰도인 Cronbach α를 살펴보면, 심리적 탈진은 .878, 직무만족은 .699, 이직의도는 .850으로 대체적으로 높게 나타났다.

표 2. 주요 변인의 설문내용

| 변인 | 설문내용 |
|---------------------------|---|
| 심리적 탈진 | 업무에 대한 의욕이 점차 줄어드는 것을 느낀다 |
| | 하루 일을 마칠 때는 녹초가 되는 것을 느낀다 |
| | 아침에 일어날 때 피곤함을 느낀다 |
| | 벼랑 끝에 매달려 있는 기분이다 |
| | 일을 하면서 속상하고 속이 타는 것을 느낀다 |
| | 내가 하고 있는 일에서 좌절감을 느낀다 |
| | 나는 너무 많은 일을 하고 있다고 느낀다 |
| | 시민들을 대할 때는 마음이 편하지가 않다 |
| | 나는 종종 시민들을 사무적으로 대한다고 느낀다 |
| | 시민들이 자신이 잘못된 일을 가지고 나를 비난하는 것을 느낀다 |
| | 다른 사람들과 하루 종일 일하는 것은 정말 고통스럽다 |
| | 나는 시민들에 대해서 점차 무관심해지고 있음을 느낀다 |
| | 내가 하고 있는 일 때문에 기분이 굳어지는 것을 느낀다 |
| | 나는 시민들에게 어떤 일이 일어나는지 전혀 관심이 없다 |
| | 사람들을 대하는 일을 한다는 것이 나에게 심한 스트레스를 준다 |
| | 나는 시민들의 기분이 어떤지 쉽게 알 수 있다 |
| 직무만족 | 나는 시민들의 문제를 효과적으로 처리해준다 |
| | 나는 일을 통해서 시민들의 생활에 긍정적인 영향(도움)을 준다고 느낀다 |
| | 나는 매우 원기왕성하다 |
| | 나는 시민들과 쉽게 분위기를 맞출 수 있다 |
| 이직의도 | 나는 직장생활을 하면서 보람 있는 일을 많이 했다 |
| | 나는 시민들과 가까이서 함께 일을 하고 나면 기분이 상쾌하다 |
| | 나는 감정이 상하는 문제를 매우 차분하게 처리한다 |
| | 나는 직장에서의 승진 기회가 합리적이라고 생각한다 |
| 이직의도 | 나는 하고 있는 일에 비해 임금(봉급) 수준이 적절하다고 본다 |
| | 나는 하고 있는 일 자체에 대해서 만족감을 느낀다 |
| | 나는 윗사람들과 만족스러운 관계를 맺고 있다고 생각한다 |
| | 나는 동료들과 만족스러운 관계를 맺고 있다고 생각한다 |
| 이직의도 | 나는 다른 직업을 가져보고 싶다 |
| | 나는 종종 경찰을 그만 두고 싶은 생각이 든다 |
| | 나는 조만간 새 직장을 찾아 나설 생각을 하고 있다 |
| | 나는 적극적으로 다른 직장을 알아보고 있다 |
| 나는 가능한 빨리 다른 직업으로 옮기려고 한다 | |

표 3. 각 변인의 신뢰도 분석

| 변인 | 문항수 | Cronbach α |
|--------|-----|------------|
| 심리적 탈진 | 23 | .878 |
| 직무만족 | 5 | .699 |
| 이직의도 | 5 | .850 |

IV. 연구결과 분석

1. 기술통계

표 4. 각 변인의 기술통계량

| 변인 | 최소값 | 최대값 | 평균 | 표준편차 |
|--------|-----|-----|-------|--------|
| 심리적 탈진 | 23 | 115 | 68.95 | 11.359 |
| 직무만족 | 5 | 35 | 19.75 | 4.356 |
| 이직의도 | 5 | 15 | 7.14 | 2.129 |

이 연구의 각 변인들의 기술통계량을 살펴보면 [표 4]와 같다. 심리적 탈진의 평균값은 68.95로 중간(69)보다 아주 약간 낮았으나 거의 중간에 가까웠다. 즉, 조사대상자들의 평균적 심리적 탈진 정도는 중간정도임을 알 수 있다. 직무만족 역시 19.75도 중간(20)보다 아주 약간 낮았다. 따라서 조사대상자의 직무만족 정도 역시 중간정도임을 알 수 있었다. 끝으로 이직의도의 평균값은 7.14로 나타나 조사대상자의 이직의도는 전반적으로 낮은 편임을 알 수 있었다.

2. 회귀분석

2.1 심리적 탈진과 직무만족

표 5. 심리적 탈진과 직무만족의 회귀분석

| | 비표준화 계수 | | 표준화 계수 | t | 유의 확률 |
|-----------------------|---------|------|--------|--------|-------|
| | B | S.E. | 베타 | | |
| (상수) | 27.182 | .853 | | 31.852 | .000 |
| 심리적 탈진 | -.108 | .012 | -.281 | -8.831 | .000 |
| F 77.985** R2 .079 | | | | | |

주 : * P<.05, ** P<.01

심리적 탈진과 직무만족의 회귀분석 결과 통계적으로 유의미한 관계가 나타났다. 다만, 그 설명력은 매우 낮게 나타났다.

2.2 심리적 탈진과 이직의도

표 6 심리적 탈진과 이직의도의 회귀분석

| | 비표준화 계수 | | 표준화 계수 | t | 유의 확률 |
|------------------------|---------|------|--------|--------|-------|
| | B | S.E. | 베타 | | |
| (상수) | 2.912 | .411 | | 7.089 | .000 |
| 심리적 탈진 | .061 | .006 | .327 | 10.423 | .000 |
| F 108.630** R2 .107 | | | | | |

주 : * P<.05, ** P<.01

심리적 탈진과 이직의도의 회귀분석 결과 역시 통계적으로 유의미한 관계가 나타났다. 다만, 그 설명력은 낮게 나타났다.

3. 상관관계 분석

표 7. 상관관계 분석

| | 심리적 탈진 | 직무만족 | 이직의도 |
|--------|---------|---------|------|
| 심리적 탈진 | 1 | | |
| 직무만족 | -.281** | 1 | |
| 이직의도 | .327** | -.403** | 1 |

주 : * P<.05, ** P<.01

[표 7]과 같이 각 요인들간 상관관계를 살펴보았는데 각 변인 간에는 통계적으로 유의한 관계가 나타났다. 심리적 탈진과 직무만족은 부적인 상관관계(-.281)가 나타났고, 심리적 탈진과 이직의도는 정적인 상관관계(.327)가 나타났다. 따라서 심리적 탈진 정도가 높을수록 직무만족이 낮으며, 이직의도는 높음을 알 수 있다. 반대로 심리적 탈진 정도가 낮을수록 직무만족은 높으며, 이직의도는 낮음을 알 수 있다.

한편, 직무만족과 이직의도 상호간에는 부적인 상관관계(-.403)가 나타났다. 따라서 직무만족이 높으면 이직의도가 낮고, 직무만족이 낮으면 이직의도가 높다는 사실을 확인할 수 있었다.

V. 결론

이상으로 우리나라 경찰관의 심리적 탈진이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향을 실증적으로 살펴보았다.

그 결과, 회귀분석에서는 심리적 탈진과 직무만족 및 이직의도 사이에 유의미한 관계가 나타났다. 다만 그 설명력은 낮았다.

상관관계 분석에서는 심리적 탈진과 직무만족은 부적인 상관관계가 나타났고, 심리적 탈진과 이직의도는 정적인 상관관계가 나타났다. 또한 직무만족과 이직의도 상호간에는 부적인 상관관계가 나타났다.

따라서 이러한 결과들을 종합하여 볼 때, 심리적 탈진 정도가 높을수록 직무만족이 낮고, 이직의도는 높으며, 심리적 탈진 정도가 낮을수록 직무만족은 높고, 이직의도는 낮음을 확인할 수 있다. 그리고 직무만족이 높으면 이직의도가 낮고, 반대로 직무만족이 낮으면 이직의도가 높다는 사실도 확인할 수 있었다.

향후 연구에서는 이러한 부정적 결과를 초래하는 심리적 탈진을 유발하는 구체적 요인들을 파악하여 이를 감소시키기 위한 방안들을 모색하여야 할 것이다. 또한 경찰관들의 직무만족 수준을 높이고, 이직의도 수준을 낮추기 위한 연구 역시 지속적으로 이루어져야 할 것이다.

참고 문헌

- [1] A. M. Liberman, S. R. Best, T. J. Metzler, J. A. Fagan, D. S. Weiss, and C. R. Marmar, "Routine occupational stress and psychological distress in police," *Policing : An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol.25, No.2, pp.421-439, 2002.
- [2] 권영주, "개인특성의 직무스트레스 조절효과에 관한 연구 : 교사들의 심리적 탈진을 중심으로", *영남지역발전연구*, 제33집, 영남대학교 지역발전연구소, pp.200-201, 2004.
- [3] 한상암, 신성원, "우리나라 경찰공무원의 심리적 탈진이 음주 및 흡연행위에 미치는 영향", *한국콘텐츠학회논문지*, 제8권, 제7호, p.196, 2008.
- [4] 김병섭, "경찰공무원의 심리적 탈진 원인분석", *한국행정학보*, 제29권, 제2호, pp.130-131, 1995.
- [5] 김병섭, "경찰공무원의 심리적 탈진 원인분석",

- 한국행정학보, 제29권, 제2호, pp.449-450, 1995.
- [6] 신성원, “경찰관의 폭력피해경험이 탈진감 및 직무만족에 미치는 영향”, 한국경찰학회보, 제12권, 제1호, pp.124-125, 2010.
- [7] 이상원, “경찰관서장의 변혁적 리더십이 부하의 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구”, 한국공안행정학회보, 제17호, pp.261-288, 2004.
- [8] 서규하, “경찰관의 직무만족에 관한 실태분석과 평가”, 한국공안행정학회보, 제6호, pp.295-324, 1997.
- [9] 김보환, “경찰공무원의 직무만족에 관한 연구: 비간부 경찰관을 중심으로”, 한국공안행정학회보, 제11호, pp.39-69, 2001.
- [10] 이상원, “경찰관의 개인적 특성 및 교육훈련과 직무만족과의 관련성에 관한 연구: 초급간부 경사·경위 경찰관을 중심으로”, 한국공안행정학회보, 제14호, pp.135-157, 2002.
- [11] 김구, “경찰공무원의 직무스트레스 요인이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향: 치안센터 민원담당관을 중심으로”, 한국사회와 행정연구, 제16권, 제3호, pp.59-87, 2005.
- [12] 신성원, “경찰관의 폭력피해경험이 탈진감 및 직무만족에 미치는 영향”, 한국경찰학회보, 제12권, 제1호, pp.126-127, 2010.
- [13] 박영진, 안황권, 왕석원, “민간경비원의 직무스트레스가 이직의사에 미치는 영향”, 경호경비연구, 제12호, p.181, 2006.
- [14] 이환범, 이수창, “경찰공무원의 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입과 이직의도 간의 상호관계에 관한 연구”, 한국조직학회보, 제3권, 제2호, p.88, 2006.
- [15] 김형섭, “호텔종사원의 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입과 이직의도와와의 관계에 대한 연구”, 관광연구, 제19권, 제3호, 2005.
- [16] 이환범, 이수창, “경찰공무원의 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입과 이직의도 간의 상호관계에 관한 연구”, 한국조직학회보, 제3권, 제2호, p.89, 2006.
- [17] 박영진, 안황권, 왕석원, “민간경비원의 직무스트레스가 이직의사에 미치는 영향”, 경호경비연구, 제12호, p.182, 2006.
- [18] 박성수, “경찰공무원의 스트레스가 이직에 미치는 영향에 관한 연구”, 한국공안행정학회보, 제13호, p.114, 2002.
- [19] C. Maslach, S. E. Jackson, Maslach Burnout Inventory Manual(2nd ed.), Palo Alto, CA : Consulting Psychologist Press, 1986.
- [20] 김병섭, “경찰공무원의 스트레스와 심리적 탈진”, 한국행정연구, 제3권, 제4호, pp.129-152, 1994.
- [21] M. Davison, C. Cooper, Stress and Woman Manager, Oxford, Martin Robert Son & Company Ltd., 1983.
- [22] 고려대학교 부설 행동과학연구소 편, 심리척도 핸드북, 학지사, pp.563-564, 2000.
- [23] S. P. Brown and R. A. Peterson, “Antecedents and Consequences of Salesperson Job Satisfaction : Meta-Analysis and Assessment of Causal Effects,” Journal of Marketing Research, No.30, 1993.
- [24] 천순덕, *직무스트레스 요인이 상사-부하 교환관계와 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구*, 박사학위논문, 경기대학교 대학원, 2005.

저 자 소 개

신 성 원(Seong-Won Sin)

중신회원



- 2001년 2월 : 원광대학교 경찰행정학부(법학사)
- 2003년 8월 : 원광대학교 경찰행정학부(경찰학석사)
- 2007년 2월 : 원광대학교 경찰행정학부(경찰학박사)
- 2007년 3월 ~ 현재 : 대구한의대학교 경찰행정학과 교수

<관심분야> : 경찰학, 범죄학, 청소년비행