

고령 경찰공무원의 직무스트레스가 우울에 미치는 영향 및 조직건강의 조절효과

Effects of Job Stress on the Depression of Elderly Police Officers and Moderating Effects of Organizational Health

전병주

충북대학교 아동복지학과

Byeong-Joo Jeon(okbj@cbnu.ac.kr)

요약

본 연구에서는 고령 경찰공무원의 직무스트레스가 우울에 미치는 영향을 분석하였고, 이 관계에서 조직건강의 조절효과를 검증하였다. 조사대상자들은 충북 지역의 지구대와 파출소에 근무하는 경찰공무원 360명이며, 50세를 기준으로 2개 집단으로 나누어 비교분석하였다. 자료 분석을 위하여 PASW Statistics 18.0을 이용하였다. 연구에서 주요 결과는 다음과 같다. 첫째, 우울 수준은 '50세 이상' 경찰공무원 집단이 '50세 미만' 집단보다 유의미하게 더 높은 것으로 나타났다. 둘째, 우울에 영향을 미치는 요인은 두 집단이 비슷한 것으로 나타났으나, 각 요인의 영향력은 크게 다른 것으로 나타났다. '50세 이상' 경찰공무원은 조직건강의 구조영역, 직무스트레스, 조직건강의 관리자 리더십, 건강상태, 근무기간 등의 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났고, '50세 미만' 경찰공무원은 경찰관 능력, 직무스트레스, 관리자 리더십, 건강상태, 근무지역 등의 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 직무스트레스와 우울과의 관계에서 조직건강의 조절효과는 집단별로 다른 것으로 나타났다. '50세 이상' 경찰공무원은 조직건강의 구조 및 관리자 리더십 영역, '50세 미만' 경찰공무원은 조직건강의 관리자 리더십 및 경찰관 능력 영역에서 조절효과가 나타났다. 이러한 연구 결과에 기초하여 경찰공무원의 직무스트레스와 우울을 감소하고, 고령화 사회에 진입한 한국에서 경찰공무원의 인사정책을 재정립하는데 기초자료를 제공하고자 하였다.

■ 중심어 : | 고령 경찰공무원 | 직무스트레스 | 조직건강 | 우울 |

Abstract

This study aims to examine the influence of job stress on the depression conducted with 360 police officers working at police station branch and police box in Chungbuk area, and they were divided into two sub-groups based on the age of 50 in order to analyze the buffering effect of organizational health in the relationship between job stress and depression. The main results of this study are as follows. First, the level of depression in the group older than 50 and younger than 50 were 3.22 and 2.90 respectively showing that in the group older than 50 were significantly higher. Second, the factors that influence the depression were shown to be similar for each group, but significantly different for their influence of each group. The factors that influence the depression in the group older than 50 were shown in the order of organizational structure, job stress, readership. The factors that influence the depression in the group younger than 50 were shown in the order of job stress, police officers ability, readership. Third, in the relationship between job stress and depression, buffering effects of organizational health were identified to be different in each group. Based on these results, several ways were suggested to prevent or ease the job stress and depression of police officers.

■ keyword : | Elderly Police Officer | Job Stress | Organizational Health | Depression |

이 글은 2015년 감사원 논문 공모전에서 수상한 논문의 일부를 수정하고 재구성한 것이다.

접수일자 : 2015년 07월 17일

심사완료일 : 2015년 08월 31일

수정일자 : 2015년 08월 24일

교신저자 : 전병주, e-mail : okbj@cbnu.ac.kr

I. 서론

한국 사회의 급격한 고령화 현상은 경찰조직에도 큰 영향을 미치고 있다. 경찰청의 '지구대 및 파출소 근무자 현황'(2014)[1]에 의하면, 일선 경찰공무원의 고령화 문제는 서울, 광주, 대전, 충북 등 여러 지역에서 나타나고 있다. 특히, 충북 지역은 일선현장에서 근무하는 고령 경찰공무원의 비율이 가장 높은 것으로 나타났다. 충북 지역 12개 경찰서의 지구대와 파출소에서 근무하는 경찰공무원 1천202명(현원 기준) 중에서 50세 이상은 521명(43%)으로 나타났다. 청주 A경찰서 경우에는 50세 이상의 근무자 비율이 63%로 나타나 최일선 현장 근무자의 고령화가 심각함을 알 수 있다.

이러한 고령 경찰공무원의 증가는 관할지역 순찰과 사건 현장에 출동하는 업무에 있어서 신속성과 대응력이 떨어질 수밖에 없다. 더욱이 사고 현장에서 적절한 대응을 위해서는 강인한 체력과 건강한 신체가 필수라고 할 수 있다. 이를 볼 때, 현장 치안의 최일선 대민접점 조직의 고령화는 민생치안의 붕괴라는 심각한 문제를 유발할 수 있으므로 일반직공무원의 고령화와 비교하여 더욱 심각한 문제라고 할 수 있다.

그러나, 지금까지 경찰공무원의 연령과 관련된 연구는 경찰통계연보 자료를 활용해 연령별 구조를 개관하고, 어떤 식으로 변화할 것인지를 예측한 연구[2]가 보고되었을 뿐이며, 경찰공무원의 고령화 문제와 관련한 실증적인 연구는 전혀 이루어지지 않았다. 반면에, 소방공무원의 경우에는 연령과 현장활동 수행능력의 연관성을 분석한 연구가 최근에 보고되었다[3].

한편, 경찰공무원은 국민의 생명과 재산을 직접적으로 보호하는 업무를 수행하고 있으며, 국민들의 서비스 욕구는 계속 확대되고 있어 스트레스를 더욱 받는다고 할 수 있다. 이런 상황은 경찰공무원들로 하여금 직무에 부담을 갖게 하고, 업무 기피를 초래한다. 이런 스트레스의 결과로 나타나는 가장 일반적인 감정이 우울이어서[24] 정신적 긴장상태가 지속되는 경우에는 심각한 우울을 경험하게 된다. 때로는 자살이라는 극단적 선택을 한다. 2008년부터 2013년까지 자살한 경찰공무원은 94명에 이르며, 우울증 등의 신병비관으로 자살한 경우

가 가장 많은 것으로 나타났다[5].

결국, 경찰공무원들의 직무스트레스와 우울을 예방하거나 감소할 수 있는 다양한 정책을 마련하면서, 이 요인간의 관계에 개입하여 부정적 영향력을 줄이는 방안을 함께 고민할 필요가 있다. 이를 위해 본 연구에서는 조직건강을 주목하였다. 여기서의 조직건강은 개인의 일반적인 건강상태와 같이 경찰조직의 상태를 의미한다[6]. 건강한 조직에서 일하는 구성원은 직무과정 중에 발생할 수 있는 불만과 스트레스를 통제하고[25], 구성원 간 긍정적인 관계 형성이 이루어져 직무만족 역시 증가하게 된다. 또한, 본인과 조직이 제공하는 서비스 질의 향상과 조직의 올바른 변화를 위해 능동적으로 대처하는 것으로 나타났다[7][8].

따라서, 본 연구에서는 경찰공무원들의 직무스트레스와 우울의 관계를 실증적으로 분석하여 규명하였고, 이 관계에서 조직건강의 조절효과를 검증하였다. 이 과정에서 연령군에 따라 비교분석함으로써 집단별로 보다 실질적이고 맞춤형 방안을 도출하여 경찰공무원의 정신건강 향상을 도모하였다. 나아가 고령자가 급증하는 한국 사회에서 고령화에 대응한 경찰공무원의 인사 정책을 재정립하는데 기초자료를 제공하고자 하였다. 본 연구에서의 연구문제는 다음과 같다.

- 첫째, 경찰공무원의 연령군에 따라 직무스트레스, 조직건강 및 우울 수준은 차이가 있는가?
- 둘째, 경찰공무원의 연령군에 따라 직무스트레스가 우울에 미치는 영향은 어떠한가?
- 셋째, 경찰공무원의 연령군에 따라 직무스트레스, 우울과의 관계에서 조직건강은 조절효과를 갖는가?

II. 이론적 배경

과거에는 경찰공무원이 국민들에게 치안서비스를 제공하고 삶의 질을 향상시키는 역할을 담당하고 있다는 인식이 강하였기 때문에 어느 정도의 희생은 감수할 수밖에 없었다[9]. 더욱이 경찰공무원들은 국민의 생명과 안전을 담보하는 막중한 책임을 맡고 있으며, 각종 민원을 처리하거나, 사건·사고 초기부터 대응하는 업무를

수행하기 때문에 과도한 직무스트레스에 노출된다.

지구대와 파출소의 근무자가 고령의 경찰공무원들로 구성된 경우에 사건현장에서 반항하는 흉악범을 제압하지 못하거나, 도망치는 범죄자를 추격하기 어려운 상황이 발생할 수 있다. 이런 상황에 자주 직면할 때, 고령의 경찰공무원으로 하여금 직무에 대한 큰 부담을 갖게 하고, 직무에 대한 두려움을 유발하여 업무 대처능력 저하와 책임감 상실을 초래하게 된다. 또한, 고령 경찰공무원과 근무하는 젊은 경찰공무원 역시 역할 과중, 관계 갈등 및 직장 문화 부적응을 경험할 수 있다.

이러한 직무스트레스에 대해 다양한 학문 분야에서 개념 정의가 시도되고 있고, 때로는 직무스트레스가 조직의 개선과 변화를 촉구할 수 있는 기회가 될 수 있다는 긍정적 요인을 강조하기도 한다[18]. 하지만, '환경의 요구에 개인의 능력이 부합하지 못하는 상태에서 발생하는 긴장'이라고 정의할 때[14], 고령 경찰공무원들의 직무스트레스는 더욱 크다고 할 수 있다.

일반적으로 직무환경으로부터 느끼게 되는 직무스트레스가 가중될 때는 근로의욕 저하, 직무 불만족과 무관심, 조직 내 소외감 등 심리적 압박감을 받게 된다[4]. 장시간 이런 근무환경에 노출되는 경우에는 신체적 건강문제뿐만 아니라 우울과 같은 정신건강 문제를 야기하며[4][9], 일정 수준 이상의 스트레스의 가장 대표적인 반응이 우울이라고 보고하였다[24]. 실제로 해양경찰공무원을 대상으로 한 연구[20]에서도 업무량이 현저히 많아지거나, 직무 위험성이 증가할 때는 직무스트레스로 인하여 우울감에 유의미한 영향을 미치는 것으로 보고되었다. 과도한 스트레스는 개인에게 우울을 유발하여 삶의 질에 큰 영향을 미치고, 조직에 대한 불만과 불신을 초래하여 조직 성과에도 악영향을 미치는 등 조직전반에 걸쳐 역기능적으로 작용하기 때문에[10] 미연에 방지되어야 할 당면과제라고 할 수 있다.

경찰공무원의 직무는 인적 서비스가 중심이 되어 수행되며, 경찰공무원들의 고도의 전문적 기술과 재량권을 토대로 진행된다. 따라서 경찰공무원에 대한 인적자원관리가 매우 중요함을 인식하고 직무 관련 요인의 부정적 영향력을 완충할 필요가 있다. 이 과정에서 직무스트레스는 각 개인이 경험하는 상황을 어떻게 인식하

느냐에 따라 그 스트레스 수준이 달라지고, 근무환경 내지는 동료와의 관계에 의해서도 그 심각성이 달라질 수밖에 없음을 고려해야 한다[11].

조직 환경이 복잡하고 변동이 극심한 상황에서, 조직이 어떠한 특성을 갖고 그 조직을 개발하고 유지하고 있느냐에 따라 조직 효과성은 물론 조직 구성원의 근무의욕, 직무만족 등에도 큰 영향을 미치는 것으로 보고되었다[12]. 조직 구성원들이 지각하는 직무수행에서의 스트레스와 조직에 대한 불신은 심리적인 불안과 초조감 등의 정신적 문제를 증대시킨다[25]. 더욱이, 경찰조직의 특성상 위계문화가 다른 조직보다 강하고, 경직된 분위기와 조직 내에서 원활하지 못한 의사소통을 조직의 문제로 지적하기 때문에[12] 경찰 조직의 건강성을 연구하는 것은 충분한 의미가 있다.

지금까지 조직건강에 대한 개념이 명확히 정립되지 않은 상태이지만, 조직 자체의 안녕을 추구하는 웰니스(wellness) 관점보다는 환경과 적절한 관계를 중시하는 환경(environment)관점이 경찰조직을 진단함에 있어서 더 적절하다고 할 수 있다. 여기서의 건강한 조직은 환경에 잘 적응할 수 있는 조직 구조와 조직의 자원과 능력의 관계를 전략화 할 수 있는 관리자 등을 중시하였다[19].

경찰조직은 다른 조직과 달리 많은 남성들로 구성되어 있어 조직 내 분위기, 인간관계에서 오는 갈등, 관리자의 리더십 등은 조직 구성원들에게 민감한 부분이 될 수 있다. 실제로 조직 구성원이 사회 환경의 변화에 적응하고, 적절히 대처해 나가기 위해서는 조직의 구조와 관리자의 리더십이 큰 영향을 미치는 것으로 보고되었다[22]. 지구대와 파출소 관리자의 사고 및 행동은 그 조직 내의 긍정적이고 건강한 관계형성에 영향을 미치고, 해당 구성원의 업무수행 능력을 강화시킬 수 있는 요인으로 나타났다[27]. 또한, 경찰조직의 특성상 인적 자원이 중심이 되어 서비스를 제공하고 업무를 집행하기 때문에 경찰공무원의 능력도 매우 중요한 요인으로 작용할 수 있다[14]. 결국, 경찰공무원 스스로 자신이 근무하는 조직에 대해 긍정적으로 인식하는 경우에는 직무수행에서 발생할 수 있는 신체적·심리적 고통을 극복하고, 정서적인 불안정과 심리적 탈진을 방지할 수

있을 것이다[13].

III. 연구방법

1. 연구대상 및 자료수집

본 연구는 충북 지역의 지구대와 파출소에서 근무하는 경찰공무원을 대상으로 하였다. 이 과정에서 '50세 이상'과 '50세 미만'으로 집단을 나누어 구성하였다¹⁾. 자료 수집을 위해서 사회복지학을 전공하는 대학원생을 통해서 지구대와 파출소를 방문하거나, 경찰공무원의 자조모임에 참석하여 구조화된 설문지를 배포하고 조사하였다. 조사대상자들은 임의표집 하였으며, 2014년 10월~2015년 1월에 예비조사를 거쳐 본조사를 실시하였다. 설문지는 465부를 배포하였고, 그 중에서 377부가 회수(회수율: 81.1%) 되었으며, 불성실하게 응답한 설문지를 제외한 360부를 최종분석에 사용하였다.

2. 연구도구

본 연구의 설문지는 조사대상자들의 인구사회학적 특성을 알아보기 위한 7개 문항과 그들이 인식하는 직무스트레스, 조직건강 및 우울 수준을 측정하기 위한 문항으로 구성되었다. 직무스트레스 측정에 사용된 척도는 경찰공무원을 대상으로 한 선행연구에서 사용된 것이며, 조직건강에 사용된 척도는 본 연구에 적합하도록 척도의 일부 문항을 수정하고 보완하였다. 척도의 타당도, 신뢰도를 확보하기 위하여 탐색적 요인분석에서 주성분 분석과 베리맥스 회전(Varimax rotation)을 이용하였다.

직무스트레스는 경찰공무원의 직무스트레스 영향요인을 분석한 문유석(2010) 연구[14]에서 사용한 척도를 이용하였다. 이 척도는 업무로 인해 불안감, 피로감, 좌절감 등을 자주 느끼는지 조사하였고, 4개 문항으로 이루어져 있다. 조사대상자들은 '전혀 그렇지 않다'에서 '매우 그렇다'까지의 Likert 척도에 응답하였다. 척도에

1) 경찰공무원법 제24조에서 경찰공무원의 연령정년은 60세로 규정되어 있다. 2008년까지는 경감 이하 57세, 경정 이상 60세로 연령정년이 규정되어 있었다. 그러나, 여전히 경찰공무원은 치안감 4년, 경무관 6년, 총경 11년, 경정 14년 등의 계급정년이 적용되고 있다.

의해 측정된 점수가 높을수록 스트레스 수준이 높은 것이다. 문유석(2010) 연구[14]에서 Cronbach's α 값은 .85 이었고, 본 연구에서는 .92로 나타났다.

조직건강에 대한 측정은 윤종건(2004)[7]이 개발한 조직건강 진단 검사지를 경찰조직에 적합하도록 수정하여 이용하였다. 본 연구에서는 조직 구조, 관리자 리더십, 경찰관 능력의 3개 하위영역에서 32개 문항으로 이루어져 있다²⁾. 조사대상자들은 '전혀 그렇지 않다'에서 '매우 그렇다'까지의 Likert 척도에 응답하였다. 이 척도에 의해 측정된 점수가 높을수록 각 영역의 내용을 긍정적으로 평가함을 의미하며, 전체적으로는 지구대와 파출소의 조직건강이 좋다고 인식함을 의미한다. 윤종건(2004) 연구[7]에서 Cronbach's α 값은 .95이었고, 본 연구에서 요인별 Cronbach's α 값은 조직 구조 .78, 관리자 리더십 .71, 경찰관 능력 .84로 나타났다.

우울은 Radloff(1977)[15]에 의해 개발된 CES-D (The Center for Epidemiological Studies Depression Scale)를 전경구·이민규(1992)[16]가 한국판으로 수정한 CES-D10을 사용해 측정하였다. 조사대상자들은 '평소 업무가 귀찮고 괴롭게 느껴진다', '정신을 집중하기 어렵다', '업무가 힘들다고 생각된다', '잠을 잘 이루지 못한다' 등의 10개 문항에 대하여 척도의 점수화 기준에 따라 '가끔 그렇다', '자주 그렇다', '항상 그렇다'라고 응답한 경우에 1점을 부여하였다. 따라서, 조사대상자들의 우울 점수는 0~10점에 해당하게 되며, 이 점수가 높을수록 조사대상자들의 우울 증세가 심각하다고 할 수 있다.

3. 자료분석

본 연구에서는 수집된 자료 분석을 위해서 PASW Statistics 18.0을 이용하였다. 조사대상자들의 인구사회학적 특성을 알아보기 위해 빈도분석을 실시하였고,

2) 이 척도에 대한 요인분석에서 0.5이상의 요인부하량을 기준으로 3개 영역으로 분류되었다. 첫 번째, 조직구조는 '우리 조직은 업무분장이 잘 되어 있다', '조직 내에서 의사소통이 잘 된다', '우리 조직은 계획에 따라 일을 추진한다' 등으로 구성되었다. 두 번째, 관리자 리더십은 '조직의 관리자는 의욕적이고 적극적이다', '관리자는 구성원으로부터 신망을 받고 있다', '관리자는 변화와 혁신에 관심이 많다' 등으로 이루어졌다. 세 번째, 경찰관 능력은 '나는 현재 하는 업무에 자신이 있다', '나는 조직에서 인정을 받고 있다' 등으로 구성되었다.

집단별로 직무스트레스, 조직건강 및 우울의 수준 차이를 알아보기 위하여 t검증을 실시했다. 그리고, 조사대상자들의 직무스트레스가 우울에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고, 마지막 단계에서 직무스트레스와 조직건강 하위요인과의 상호작용 항을 투입하여 직무스트레스, 우울과의 관계에서 조직건강의 조절효과를 검증하였다.

IV. 연구결과

1. 조사대상자의 인구사회학적 특성

본 연구에서 조사대상자들의 인구사회학적 특성은 다음 [표 1]과 같다.

조사대상자들은 '50세 미만' 184명(51.1%)과 '50세 이상' 176명(48.9%)으로 구성되었으며, '50세 미만'은 '40세 이상~50세 미만'이 76명으로 가장 많은 것으로 나타났다. 조사대상자들의 혼인상태를 조사한 결과, 결혼상태가 271명(76.6%) 이어서 기타(미혼 또는 이혼·사별 등)에 해당하는 경우보다 더 많은 것으로 나타났다. 학력은 '대학(2년제) 졸업'이 가장 많은 150명(41.9%)이었으며, 두 집단 모두 '대학(2년제) 졸업'이 각각 77명, 73명으로 나타나 그 외의 학력보다 더 많은 것으로 나타났다. 근무하는 지역을 조사한 결과, '시 지역' 212명(59.4%)으로 나타나 '군 지역'보다 더 많은 것으로 나타났다. 경찰공무원으로 근무한 기간은 '20년 이상'이 가장 많은 193명(54.2%)이었으며, '50세 미만' 집단은 '10년 이상~20년 미만'이 73명으로 가장 많은 것으로 나타났다.

조사대상자들이 주관적으로 인식하는 건강상태는 '보통이다'라고 응답한 경우가 99명(27.9%)으로 가장 많은 것으로 나타났다. 건강상태가 '매우 좋지 않다', '대체로 좋지 않다'라고 응답한 경우는 '50세 미만'에서 75명이었으며, '50세 이상'에서 81명으로 나타나 전체적으로 156명(43.9%)이 여기에 해당하는 것으로 나타났다. 조사대상자들이 주관적으로 인식하는 경제상태는 '보통이다'라고 응답한 경우가 127명(35.9%)으로 가장 많은 것으로 나타났다. 그리고 경제상태가 '매우 좋지 않다',

'대체로 좋지 않다'라고 응답한 경우는 '50세 미만'은 64명 이었고, '50세 이상'은 66명으로 나타나 전체적으로 130명(36.7%)이 여기에 해당하는 것으로 나타났다.

표 1. 연구대상자의 인구사회학적 특성

구분		50세 미만	50세 이상	N(%)
유형		184 (51.1)	176 (48.9)	360 (100.0)
연령 (n=360)	30세 미만	37		37(10.3)
	30세 이상 ~ 40세 미만	71		71(19.7)
	40세 이상 ~ 50세 미만	76		76(21.1)
	50세 이상		176	176(48.9)
혼인 상태 (n=354)	결혼	139	132	271(76.6)
	기타(미혼, 이혼, 사별 등)	44	39	83(23.4)
학력 (n=358)	고등학교 졸업	12	37	49(13.7)
	대학(2년제) 졸업	77	73	150(41.9)
	대학교(4년제) 졸업	63	39	102(28.5)
	대학원 재학 이상	32	25	57(15.9)
지역 (n=357)	군 지역	73	72	145(40.6)
	시 지역	111	101	212(59.4)
근무 기간 (n=356)	5년 미만	43		43(12.1)
	5년 이상 ~ 10년 미만	33		33(9.3)
	10년 이상 ~ 20년 미만	73	14	87(24.4)
	20년 이상	31	162	193(54.2)
건강 상태 (n=355)	매우 좋지 않다	35	28	63(17.7)
	대체로 좋지 않다	40	53	93(26.2)
	보통이다	54	45	99(27.9)
	대체로 좋다	31	30	61(17.2)
	매우 좋다	20	19	39(11.0)
경제 상태 (n=354)	매우 좋지 않다	19	24	43(12.1)
	대체로 좋지 않다	45	42	87(24.6)
	보통이다	66	61	127(35.9)
	대체로 좋다	31	29	60(16.9)
	매우 좋다	22	15	37(10.5)

2. 주요 변수의 기술통계

조사대상자들의 직무스트레스, 조직건강 및 우울 수준을 집단별로 조사한 결과, 다음 [표 2]와 같다.

우선, 직무스트레스 수준은 '50세 미만' 경찰공무원이 3.34(SD=.97), '50세 이상' 경찰공무원이 3.61(SD=.92)로 나타나 두 집단 모두 보통수준보다 높은 것으로 나타났으며, '50세 이상' 경찰공무원이 유의미하게 더 높은 것으로 나타났다($t=-2.655, p<.001$).

조직건강에 대해 하위요인별로 살펴보면, 조직 구조 영역에서는 '50세 미만' 경찰공무원 집단이 3.01(SD=1.19), '50세 이상' 경찰공무원 집단이 2.64(SD=1.08)로 나타나 '50세 미만' 경찰공무원 집단이 유의미하게 더 높은 것으로 나타났다($t=2.945, p<.001$). 관리자 리더십

은 '50세 미만' 경찰공무원 집단이 3.05(SD=1.23), '50세 이상' 경찰공무원 집단이 2.80(SD=1.06)으로 나타나 '50세 미만' 경찰공무원 집단이 유의미하게 더 높은 것으로 나타났다($t=2.013, p<.05$). 경찰관 능력은 '50세 미만' 경찰공무원 집단이 3.03(SD=1.11), '50세 이상' 경찰공무원 집단이 2.74(SD=1.05)로 나타나 '50세 미만' 경찰공무원 집단이 유의미하게 더 높은 것으로 나타났다($t=2.545, p<.01$).

이와 같이 조직건강의 하위요인별 수준에서 '50세 미만' 경찰공무원 집단이 '50세 이상' 경찰공무원 집단 보다 모든 영역에서 유의미하게 더 높은 것으로 나타났다. 각 영역별 수준에서도 '50세 미만' 경찰공무원 집단은 모든 영역에서 보통수준 정도로 나타났으나, '50세 이상' 경찰공무원 집단은 모든 영역에서 보통수준보다 낮은 것으로 나타났다.

조사대상자들의 우울 수준에 대해 조사한 결과, '50세 미만' 경찰공무원 집단은 2.90(SD=1.24), '50세 이상' 경찰공무원 집단은 3.22(SD=1.18)로 나타나 '50세 이상' 경찰공무원 집단이 유의미하게 더 높은 것으로 나타났다($t=-2.438, p<.01$).

표 2. 주요 변수의 기술통계

구분	50세 미만		50세 이상		t
	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	
직무스트레스	3.34(1.97)	3.61(1.92)			-2.655***
조직건강	구조	3.01(1.19)	2.64(1.08)	2.945***	
	관리자 리더십	3.05(1.23)	2.80(1.06)	2.013*	
	경찰관 능력	3.03(1.11)	2.74(1.05)	2.545**	
우울	2.90(1.24)	3.22(1.18)			-2.438**

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

3. 우울에 영향을 미치는 요인 및 조직건강의 조절효과

본 연구에서는 고령 경찰공무원들의 직무스트레스가 우울에 미치는 영향을 분석하였고, 이 관계에서 조직건강의 조절효과를 검증하였다. 이를 위해 '50세 이상'과 '50세 미만' 집단으로 나누어 비교분석하였고, 각 집단별 회귀분석 결과는 다음 [표 3][표 4]와 같다.

본 연구의 모델 I에서는 혼인상태, 학력, 근무지역, 근무기간, 건강상태, 경제상태 등의 인구사회학적 변인

들을 투입하였고, 모델II에서는 직무스트레스를 추가적으로 투입하였으며, 모델III에서는 조직건강의 하위요인을 각각 투입하였다. 그리고 모델IV에서는 직무스트레스와 조직건강 하위요인과의 상호작용 항을 투입하여 조절효과를 검증하였다. 이 과정에서 각 변수들 간의 다중공선성 발생 여부를 알아보기 위해서 VIF (Variance Inflation Factor)값을 확인한 결과, 모두 2.0 이하인 것으로 나타나 변수들 간에 다중공선성이 없는 것으로 확인되었다.

우선, '50세 이상' 경찰공무원들의 우울에 영향을 미치는 요인을 살펴보면, 모델 I에서는 조사대상자의 근무기간($\beta=.223, p<.01$), 건강상태($\beta=-.266, p<.001$), 경제상태($\beta=-.170, p<.05$)가 우울에 영향을 미치는 것으로 조사되었으며, 이 모델의 설명력은 14.3%로 나타났다($F=4.996, p<.001$). 모델II에서는 근무기간($\beta=.217, p<.01$), 건강상태($\beta=-.229, p<.01$), 경제상태($\beta=-.155, p<.05$), 직무스트레스($\beta=.259, p<.001$)가 우울에 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 이 모델의 설명력은 모델 I에서 6.3% 유의미하게 증가한 20.3%로 나타났다($F=6.227, p<.001$).

그리고, 모델III에서는 근무기간($\beta=.168, p<.05$), 건강상태($\beta=-.186, p<.01$), 경제상태($\beta=-.150, p<.05$), 직무스트레스($\beta=.241, p<.01$), 조직건강에서의 구조($\beta=-.284, p<.001$)·관리자 리더십($\beta=-.190, p<.01$)이 우울에 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 이 모델의 설명력은 모델II에서 15.9% 유의미하게 증가한 35.6%로 나타났다($F=8.944, p<.001$). 마지막으로, 모델IV에서는 조사대상자들의 근무기간($\beta=.147, p<.05$), 건강상태($\beta=-.159, p<.05$), 경제상태($\beta=-.130, p<.05$), 직무스트레스($\beta=.217, p<.01$), 조직건강의 구조($\beta=-.246, p<.01$)·관리자 리더십($\beta=-.181, p<.01$), 직무스트레스와 조직건강에서의 구조($\beta=-.184, p<.01$) 및 관리자 리더십($\beta=-.145, p<.05$)과의 상호작용 항이 우울에 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 이 모델 설명력은 모델III에서 3.4% 유의미하게 증가한 37.8%로 나타났다($F=7.743, p<.001$).

다음으로 '50세 미만' 경찰공무원들의 우울에 영향을 미치는 요인을 살펴보면, 모델 I에서는 근무지역(β

표 3. 우울에 영향을 미치는 요인 및 조직건강의 조절효과

구분	50세 이상 경찰공무원								
	모델 I		모델 II		모델 III		모델 IV		
	β	t	β	t	β	t	β	t	VIF
혼인상태	.103	1.327	.114	1.519	.072	1.055	.061	.901	1.117
학력	.075	.952	.055	.724	.020	.298	.020	.293	1.047
근무지역	.004	.051	.004	.052	.003	.036	.032	.367	1.072
근무기간	.223	2.829**	.217	2.803**	.168	2.412*	.147	2.224*	1.234
건강상태	-.266	-3.244***	-.229	-2.870**	-.186	-2.526**	-.159	-2.266**	1.684
경제상태	-.170	-2.025*	-.155	-2.140*	-.150	-2.083*	-.130	-1.861*	1.215
직무스트레스(A)			.259	3.371***	.241	3.210**	.217	2.865**	1.513
조직 건강	구조(B)				-.284	-3.846***	-.246	-3.297**	1.642
	관리자 리더십(C)				-.190	-2.627**	-.181	-2.481**	1.514
	경찰관 능력(D)				-.067	-.782	-.036	-.376	1.680
상호 작용	A*B						-.184	-2.489**	1.593
	A*C						-.145	-2.172*	1.556
	A*D						-.076	-.996	1.335
R ²	.178		.241		.400		.435		
수정된 R ²	.143		.203		.356		.378		
R ² 변화량			.063***		.159***		.034*		
F	4.996***		6.227***		8.944***		7.743***		

더미변수: 혼인상태(결혼=0), 근무지역(군=0)
*p<.05, **p<.01, ***p<.001

=.258, p<.01), 건강상태(β=-.273, p<.001)가 우울에 영향을 미치는 것으로 조사되었으며, 이 모델의 설명력은 12.1%로 나타났다(F=4.064, p<.001). 모델II에서는 조사대상자들의 근무지역(β=.209, p<.01), 건강상태(β=-.214, p<.01), 직무스트레스(β=.321, p<.001)가 우울에 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 이 모델의 설명력은 모델 I에서 7.8% 유의미하게 증가한 19.6%로 나타났다(F=5.643, p<.001).

그리고, 모델III에서는 조사대상자들의 근무지역(β=.140, p<.05), 건강상태(β=-.151, p<.01), 직무스트레스(β=.307, p<.001), 조직건강에서의 관리자 리더십(β=-.215, p<.01) 및 경찰관 능력(β=-.335, p<.001)이 우울에 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 이 모델 설명력은 모델II에서 13.7% 유의미하게 증가한 32.5%로 나타났다(F=7.405, p<.001). 마지막으로 모델IV에서는 조사대상자들의 근무지역(β=.132, p<.05), 건강상태(β=-.139, p<.05), 직무스트레스(β=.293, p<.001), 조직건강에서의 관리자 리더십(β=-.195, p<.01) 및 경찰관 능력(β=-.311, p<.001), 직무스트레스와 조직건강에서의

관리자 리더십(β=-.124, p<.05) 및 경찰관 능력(β=-.169, p<.05)과의 상호작용 항이 우울에 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 이 모델 설명력은 모델III에서 3.8% 유의미하게 증가한 35.0%로 나타났다(F= 6.516, p<.001).

V. 결론

1. 요약 및 논의

본 연구에서는 충북지역의 지구대와 파출소에 근무하는 경찰공무원을 대상으로 그들이 인식하는 직무스트레스가 우울에 미치는 영향을 살펴보고, 이 관계에서 조직건강의 조절효과를 검증하였다. 이 과정에서 '50세 미만'과 '50세 이상'의 2개 집단으로 나누어 비교분석함으로써 고령 경찰공무원을 위한 실질적인 방안을 찾고자 하였다. 본 연구에서의 주요 결과와 그에 대한 논의는 다음과 같다.

첫째, 조사대상자들의 직무스트레스와 우울 수준은

표 4. 우울에 영향을 미치는 요인 및 조직건강의 조절효과

구분	50세 미만 경찰공무원								
	모델 I		모델 II		모델 III		모델 IV		
	β	t	β	t	β	t	β	t	VIF
혼인상태	.089	1.079	.121	-1.525	-.123	-1.692	-.160	-2.201	1.085
학력	-.117	-1.520	-.113	-1.405	-.095	-1.259	-.099	-1.272	1.137
근무지역	.255	2.979**	.209	2.594**	.140	1.855*	.132	1.743*	1.236
근무기간	.094	1.132	.069	.864	.059	.797	.035	.480	1.096
건강상태	-.273	-3.285***	-.214	-2.636**	-.151	-1.960*	-.139	-1.756*	1.233
경제상태	-.105	-1.231	-.038	-.458	-.006	-.076	-.007	-.089	1.202
직무스트레스(A)			.321	3.884***	.307	3.726***	.293	3.699***	1.338
조직 건강	구조(B)				-.126	-1.550	-.102	-1.182	1.474
	관리자 리더십(C)				-.215	-2.890**	-.195	-2.688**	1.185
	경찰관 능력(D)				-.335	-4.068***	-.311	-3.802***	1.350
상호 작용	A*B						-.029	-.363	1.294
	A*C						-.124	-1.730*	1.059
	A*D						-.169	-2.177*	1.246
R ²	.161		.239		.376		.414		
수정된 R ²	.121		.196		.325		.350		
R ² 변화량			.078***		.137***		.038*		
F	4.064***		5.643***		7.405***		6.516***		

더미변수: 혼인상태(결혼=0), 근무지역(군=0)
*p<.05, **p<.01, ***p<.001

‘50세 이상’ 경찰공무원들 집단이 ‘50세 미만’ 경찰공무원 집단보다 유의미하게 더 높은 것으로 나타났다. 조직건강의 수준은 ‘50세 미만’ 경찰공무원 집단이 조직구조·관리자 리더십·경찰관 능력 등의 모든 영역에서 유의미하게 더 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과에서 ‘50세 이상’ 경찰공무원 집단은 직무스트레스와 우울 수준은 더 높지만, 조직건강에 대해서는 낮게 인식하는 것으로 나타났다. 반면에, ‘50세 미만’ 경찰공무원 집단은 직무스트레스, 우울 수준은 더 낮게 나타났으며, 조직건강에 대해서 높게 평가하고 있음을 알 수 있다.

이런 결과를 통해서 경찰조직이 다목적적 기능을 수행하면서 업무에 대한 보람을 찾을 수 있지만, 경찰공무원의 다양한 입직 배경과 열악한 근무환경 등의 이유로 여전히 조직 내 갈등이 상존하고 있음을 알 수 있다. 실제로, 경찰조직의 대다수를 차지하고 있는 순경 출신의 고령 경찰공무원들이 승진과 능력에서 차별을 받는다고 인식하면서 사기와 근로 의욕이 크게 저하되었고, 조직 구조가 우울에 가장 크게 영향을 미치는 요인으로 나타났다고 볼 수 있다. 결국, 이런 점이 경찰조직에 대한 불만 표출과 변화의 갈망이 반영된 것이다.

또한, 경찰공무원의 근무기간에 따른 직무스트레스

를 분석한 연구[26]에서도 근무기간이 증가함에 따라 직무스트레스 수준이 높아지는 것으로 나타나 장기 근무자에 대한 적절한 대처방안이 요구됨을 알 수 있다. 다만, 일선 경찰관의 조직문화에 대한 인식 차이에 관한 연구[27]에서는 경찰공무원의 근무기간이 짧을수록 경찰조직의 변화와 혁신을 강조하고 성장에 대한 욕구가 강하다고 보고되어 본 연구결과와 상이하다고 할 수 있다. 하지만, 그 연구에서는 근무기간에 따른 조사대상자들의 표집이 적절하지 못한 한계점이 있어 정확한 결과를 도출하지 못한 아쉬움이 있다.

경찰조직 내에서 대다수 고연령 경찰공무원들은 20여년 이상을 근무했지만, 여전히 경위 이하의 계급으로 근무하는 경우가 많다. 이러한 하위직 경찰관들의 업무 수행 실적이 경찰조직 전체에 대한 사회적 평가와 업무 수행 성공에 결정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며[22], 고령 경찰공무원들의 직무 만족과 효율적인 조직성과의 달성을 위해서 조직건강을 개선할 수 있는 방안이 모색되어야 한다.

이러한 점을 고려하여 경찰공무원들의 근무환경과 처우 개선을 위한 대책 수립은 물론, 현재 진행되고 있는 다양한 정책 수립과정에도 본 연구결과를 반영하여

각 집단별 맞춤형 대응책이 마련되어야 할 것이다. 특히, '50세 이상' 경찰공무원들에 대한 연구결과는 장기 근무자에 대한 급여, 승진 등의 전반적인 근무여건이 열악한 상황이고, 사회적 인식이 상대적으로 낮은 점도 반영된 것이라 볼 수 있어서 경찰조직에 시사하는 바가 크다고 할 수 있다. 더욱이 경찰공무원들의 학력, 경력 등이 지속적으로 상승되고 있으므로 그들에 대한 처우 개선이 조속히 요구됨을 알 수 있다.

둘째, '50세 이상' 경찰공무원들의 우울에 영향을 미치는 요인은 조직건강에서의 구조, 직무스트레스, 조직건강에서의 관리자 리더십, 건강상태, 근무기간, 경제상태 등의 순으로 크게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 조직건강에서의 구조 및 관리자 리더십 영역이 직무스트레스와 우울의 관계에서 조절효과를 갖는 것으로 나타났다. 즉, 직무스트레스와 조직건강 하위요인과의 상호작용 항이 우울에 미치는 효과가 부적(-)인 것으로 나타났다. 이것은 조직건강에서의 구조 및 관리자 리더십 영역을 긍정적으로 인식할수록 직무스트레스가 우울에 미치는 정적(+) 영향의 정도가 낮아지는 것을 의미한다. 그리고 본 연구결과에서 직무스트레스는 다른 요인들을 통제한 경우에도 우울에 정적 영향을 미치는 것으로 나타나 직무스트레스 수준이 높을수록 우울 수준 역시 높아졌다. 이러한 맥락에서 직무스트레스가 높더라도 조직의 구조 및 관리자 리더십에 대한 긍정적 인식이 증가하면 우울 수준이 낮아지는 효과로 이어지는 것이다. 더욱이 이 집단에 있어서 직무스트레스보다 조직건강 요인이 우울에 더 크게 영향을 미치고 있음을 주목해야 한다.

이러한 결과에서 '50세 이상' 경찰공무원들의 우울을 방지하기 위해서는 경찰 조직의 구조적 특성을 개선하고 관리자의 리더십을 향상할 수 있는 방안이 요구된다. 특히, 조직건강의 구조영역이 우울에 가장 큰 영향을 미치므로 고령 경찰공무원들의 의견을 반영한 경찰조직 차원의 혁신이 필요하다고 할 수 있다. 이 과정에서, '50세 이상' 경찰공무원들은 조직건강에 대해서 보통수준보다 낮게 평가하고 있으며, 조직건강 하위요인 중에서 조직구조 영역을 가장 낮게 평가하고 있음을 유념해야 한다. 또한, 근무기간에 따른 적절한 처우가 뒤

따라야 할 것이다. 지구대와 파출소에 근무하는 고령 경찰공무원들은 대부분 경위 이하의 계급이어서 다른 경찰공무원들과 동일한 업무수행을 하는 실정이므로 경력에 따른 적절한 경제적 보상 내지는 승진이 필요함을 알 수 있다.

셋째, '50세 미만' 경찰공무원들의 우울에 영향을 미치는 요인은 조직건강의 경찰관 능력, 직무스트레스, 조직건강의 관리자 리더십, 건강상태, 근무지역 등의 순으로 크게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 조직건강의 관리자 리더십 및 경찰관 능력 영역이 직무스트레스와 우울의 관계에서 조절효과를 갖는 것으로 나타났다.

이런 결과에서 '50세 미만' 경찰공무원들은 '50세 이상' 경찰공무원들과 달리 근무지역이 우울에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 시 지역 근무자들의 우울 수준이 더 높은 것으로 나타났음을 고려한 개선책이 필요함을 알 수 있다. 시 지역은 군 지역보다 고령 경찰공무원의 근무가 많은 상황에서 상대적으로 연령이 낮은 경찰공무원들이 직무수행에 있어 애로사항이 있거나, 인간관계에서 오는 불편함이 작용한 것이라고 볼 수 있다. 또한, 조직건강에서의 경찰관 능력이 조절효과를 갖는 것으로 나타났고, 우울에 가장 크게 영향을 미치는 요인으로 나타났으므로 상대적으로 연령이 낮은 경찰공무원들에 대한 자신의 능력을 발휘할 수 있는 환경 조성 및 후임 경찰공무원들이 불이익을 받지 않도록 감독기관의 적절한 통제가 필요하다.

이와 같이 직무스트레스와 우울을 감소하고 예방하기 위해서는 직무스트레스, 건강상태, 조직건강에서의 관리자 리더십 등의 공통 영향요인의 개선을 위한 정책이 요구된다. 이와 함께 각 집단에서 우울에 영향을 미치는 요인의 영향력이 크게 다르므로 연령군에 따른 개별적인 지원책이 함께 마련되어야 본 연구결과는 시사한다.

2. 정책적·실천적 제언

첫째, '50세 이상' 경찰공무원들의 우울을 감소하기 위해서는 경찰조직의 구조적 특성을 개선할 수 있는 방안이 우선적으로 마련되어야 한다. 이를 위해 경찰 업무에 대한 직무분석을 통해 경찰관 상호간 적절하고 효

울적인 업무분장이 이루어져야 하며, 조직 운영에 대한 투명한 공개 속에서 발전계획 등을 경찰관들에게 구체적으로 제시하고 공유할 필요가 있다. 특히, 경험이 많은 고령 경찰공무원들의 의견을 적극적으로 반영한 조직 개편과 조직문화 개선이 병행하여 상호 가치가 존중되는 조직문화를 형성해야 할 것이다[17].

그리고, '50세 이상'의 경찰공무원들은 근무기간이 많을수록 우울 역시 높아지는 것으로 나타났으므로 근무기간을 반영한 처우 개선이 뒤따라야 한다. 고령 경찰공무원들의 경력개발을 위한 교육 및 훈련기회를 제공하면서, 장기 근무자의 창의적인 아이디어를 적극 수용하고, 업무의 전문성을 인정하여 그에 따른 적절한 처우 내지는 승진, 경제적 보상이 이어져야 한다.

둘째, '50세 미만' 경찰공무원들의 우울을 감소하기 위해서는 관리자의 리더십 및 경찰관 자신의 능력을 향상할 수 있는 방안이 요구된다. 이를 위해 업무 처리과정에서 조직 관리자와 경찰근무자 간 의견을 조율하는 과정이 필요하며, 관리자의 지휘 신념과 비전이 명확히 제시되고 구성원들과 공유되어야 한다. 또한, 상대적으로 연령이 낮은 경찰공무원들에 대한 자신의 능력을 발휘할 수 있는 환경과 적성에 맞는 부서 배치 등의 적극적인 인사가 요구된다.

그리고, 근무지역이 우울 수준에 영향을 미치고 있으므로 시 지역의 지구대와 파출소에 근무하는 고령 경찰공무원과 상대적으로 젊은 경찰공무원들이 균형적으로 배치될 수 있도록 인사를 단행해야 한다. 부득이하게 고령 경찰공무원이 많은 근무하는 지구대와 파출소에는 보다 철저히 근무기강을 확립하고, 동료 간 갈등 내지 업무분장에 대한 불만 여부를 적극적으로 점검해야 할 것이다.

셋째, 경찰공무원들의 직무스트레스 감소를 위한 방안이 마련되어야 한다. 특히, 고령 경찰공무원들의 직무스트레스 수준이 더 높은 것으로 나타났고, 이 집단은 경찰조직의 구조에 대해서 낮게 평가하고 있으므로 조직 개편에 따른 업무분장 함께 승진 등에서 균등한 기회가 보장되어야 한다. 성과주의를 강조한 조직 특성상 근무성적을 평정함에 있어서 경찰공무원들을 통제하기 위한 평가방식보다는 국민들에 대한 서비스를 제고할

수 있는 방식으로 전환되어야 한다. 이 과정에서 평가에 대한 투명성이 전제되어야 하고, 고령 경찰공무원들의 책임을 전제로 한 자율성을 충분히 보장하고 이에 대한 평가를 실시해야 할 것이다.

넷째, 경찰공무원의 건강상태에 대해 주목할 필요가 있다. 영국은 국가 차원에서 직무스트레스로 인한 위험군을 규명하기 위해서 직종별로 지표를 개발하여 그에 따른 적절한 대처 방안을 제시하고 있다[21]. 그리고 미국은 근로자들의 스트레스 완화를 위해서 사회적 상황을 반영한 '근로자 지원프로그램(Employee Assistance Program: EAP)'을 보급하고 있다[23]. 이와 같은 전문적인 방안을 경찰 조직에도 조속히 도입하여 경찰공무원들의 스트레스를 관리하고, 직무에 대한 집중 및 만족도를 높여야 할 것이다.

이와 같이 본 연구는 지구대와 파출소 등의 일선 현장에서 근무하는 경찰공무원들의 직무스트레스와 우울에 대해 연령군에 따라 비교분석하여 각 집단별 대응방안을 제시하였고, 경찰공무원들이 인식하는 조직건강에 따라 우울 수준을 완화할 수 있음을 보여 주었다. 특히, '50세 이상' 경찰공무원 집단에서는 직무스트레스보다 조직건강이 우울 수준에 더 크게 영향을 미치는 것으로 나타났고, 조직 구조와 관리자 리더십은 직무스트레스에 의한 부정적 영향력을 완충할 수 있는 것으로 나타났으므로 경찰 조직문화의 혁신과 관리자들의 역할이 중요함을 보고하였다. 또한, '50세 미만' 경찰공무원 집단에서는 경찰관 능력이 다른 요인보다 우울에 크게 영향을 미치고 있으므로 능력을 향상하고, 그 능력을 발휘할 수 있는 환경 조성이 필요함을 제시하였다. 이런 연구결과와 그에 따른 제언을 토대로 급격한 고령화가 진행되는 한국사회에서 경찰조직의 고령화 문제에 있어서의 선제적 대응을 위한 유용한 기초자료를 처음으로 제공했다는 점에서 본 연구의 의의를 찾을 수 있다.

3. 연구의 한계점 및 후속연구의 방향

다만, 본 연구는 충북 지역에서 근무하는 경찰공무원들을 대상으로 하였기 때문에 연구결과를 일반화하기에는 한계가 있어 후속연구에서는 표본의 크기와 다양

성을 확대할 필요가 있다. 또한, 직무스트레스, 우울에 대하여 심도 있는 질적 연구를 병행하거나, 현재 근무하고 있는 조직의 규모 또는 계급, 과거 근무이력 등을 포함하여 보다 다각적으로 분석한다면 보다 정확한 결과가 도출될 것이다.

참고 문헌

- [1] 경찰청, *지구대 및 파출소 근무자 현황*, 서울: 경찰청, 2014.
- [2] 최성락, 박경래, “경찰공무원의 연령별 인적구조 변화에 관한 연구,” *한국공안행정학회보*, 제44권, pp.335-362, 2011.
- [3] 박찬석, “재난대응조직 연령 구성비 변화 추이 분석 및 구성원의 현장 활동 한계연령 도출,” *한국 재난정보학회 논문집*, 제10권, 제3호, pp.466-480, 2014.
- [4] 임태순, 김현실, “지방공무원의 직무스트레스와 직무만족도가 우울에 미치는 영향,” *보건과 사회과학*, 제34권, pp.135-158, 2013.
- [5] 경찰청, *경찰공무원 자살현황(2008-2013)*, 서울: 경찰청, 2014.
- [6] T. Cox and L. Howarth, “Organizational health, culture and helping,” *Work Stress*, Vol.4, No.2, pp.107-110, 1990.
- [7] 윤종건, “학교조직건강 진단검사 제작연구,” *교육행정학연구*, 제22권, 제2호, pp.469-483, 2004.
- [8] W. K. Hoy and A. E. Woolfolk, “Teacher’s sense of efficacy and organizational health of schools,” *Elementary School Journal*, Vol.93, No.4, pp.355-372, 1993.
- [9] 손영주, 송영아, 최은영, “경찰공무원의 직무스트레스와 소진의 관계,” *스트레스연구*, 제16권, 제3호, pp.225-231, 2008.
- [10] 전병주, “사회복지담당공무원의 직무스트레스, 직무만족, 이직의도의 수준 및 관계에 대한 실증적 연구: 직렬간 비교를 중심으로,” *한국콘텐츠학회논문지*, 제14권, 제4호, pp.168-179, 2014.
- [11] 박기관, “직무만족, 조직몰입의 결정요인에 관한 연구,” *지방행정연구*, 제22권, pp.171-202, 2008.
- [12] 김종선, 황성원, “해양경찰의 조직문화 진단과 분석,” *경찰학논총*, 제7권, 제2호, pp.493-520, 2012.
- [13] 한유미, 김연하, “보육시설의 조직건강과 보육교사의 스트레스 대처양식이 조직헌신에 미치는 영향,” *한국영유아보육학*, 제62권, pp.79-96, 2010.
- [14] 문유석, “경찰관의 직무스트레스 수준과 영향요인,” *지방정부연구*, 제14권, 제4호, pp.41-60, 2010.
- [15] L. S. Radloff, “The CES-D scale,” *Applied Psychological Measurement*, Vol.1, pp.385-401, 1977.
- [16] 전경구, 이민규, “한국판 CES-D 개발 연구,” *한국심리학회지*, 제11권, 제1호, pp.65-76, 1992.
- [17] 이용재, “사회복지조직의 비전공유와 가치일치가 종사자의 조직시민행동에 미치는 영향,” *한국콘텐츠학회논문지*, 제13권, 제12호, pp.748-757, 2013.
- [18] M. J. Withey and W. H. Cooper, “Predicting exit, voice, loyalty and neglect,” *Administrative Science Quarterly*, Vol.34, pp.521-539, 1989.
- [19] 김정은, 유규창, “건강한 조직의 의미와 조직건강의 통합관점,” *대한경영학회지*, 제24권, 제5호, pp.2641-2673, 2011.
- [20] 이병도, 이창한, 문준섭, “해양경찰공무원의 직무위험성 인지수준이 우울감에 미치는 영향,” *한국해양경찰학회보*, 제4권, 제1호, pp.61-77, 2014.
- [21] 신재은, 김영진, 신강현, *경기도 사회복지종사자 및 사회복지공무원의 스트레스와 소진 극복방안 기초연구*, 경기: 경기복지재단, 2011.
- [22] 최선우, “경찰조직의 진단과 건강성 연구,” *한국공안행정학회보*, 제44권, pp.305-334, 2011.
- [23] 이종목, *직무스트레스의 이해와 관리전략*, 전남: 전남대학교 출판부, 2008.
- [24] 이강호, “호텔관리자의 리더십 유형이 직무스트레스를 매개로 우울감 및 고객지향성에 미치는

영향에 관한 연구,” 인적자원관리연구, 제17권, 제3호, pp.111-129, 2010.

[25] 남기섭, 유병주, “직무불안정성 지각과 정신적 건강 및 조직성과와의 관계,” 대한경영학회지, 제20권, 제1호, pp.65-85, 2007.

[26] 이환범, 이수창, 나경엽, “경찰공무원 특성에 따른 직무스트레스 대처방안 연구,” 한국지역혁신논집, 제3권, 제2호 pp.95-115, 2008.

[27] 김태곤, “조직문화에 대한 일선경찰관의 인식차이에 관한 연구,” 한국치안행정논집, 제7권, 제1호, pp.107-125, 2010.

저 자 소 개

전 병 주(Byeong-Joo Jeon)

정회원



- 2002년 8월 : 동국대학교 법학과 (법학사)
- 2009년 8월 : 충북대학교 법학과 (법학석사)
- 2014년 2월 : 충북대학교 아동복지학과(문학박사)

<관심분야> : 사회보장, 보건의료, 노인복지