

직무위험인식과 조직냉소주의의 관계에서 직무스트레스의 매개효과: 업무량에 대한 다집단 분석

박은서* · 김승현**

국 | 문 | 요 | 약

경찰조직에서 찾아볼 수 있는 냉소주의는 조직혁신에 장애요인으로 작용한다. 이 연구는 현장경찰관의 조직냉소주의에 대한 영향요인을 확인하고 적절한 개입을 통한 해결책을 제안하였다. 연구설계에 있어 현장경찰관이 인지하는 직무위험성이 직무스트레스에 유의미한 영향을 미치고 이는 조직냉소주의로까지 이어질 것이라 예측하였다. 추가적으로 직무위험성과 직무스트레스가 업무량과 유의미한 영향관계를 보일 것이라 가정하고 변수 간 관계에 있어 업무량의 조절효과를 확인하였다.

분석결과 경찰의 직무위험인식이 증가할 경우 직무스트레스 수준이 더 높아지며 이는 조직냉소주의의 증가로 이어질 수 있음을 확인하였다. 특히 이러한 관계는 업무량이 많은 경찰서에서 더 강하게 나타나는 것을 확인하였다. 이 연구는 조직냉소주의를 해소하기 위해 직무스트레스와 업무량에 대한 적절한 개입이 이루어질 것을 제안한다. 현장경찰에 대한 심리상담 및 심리치료 인프라를 확장하여 직무위험에 근거한 스트레스를 실질적으로 관리할 수 있는 업무환경을 구성해야 한다. 추가적으로 해외에서 운영되고 있는 동료지지 프로그램을 국내에 도입하여 경찰이 직무스트레스를 해소할 수 있는 보편적인 업무환경을 마련할 것을 촉구한다.

DOI : <https://doi.org/10.36889/KCR.2022.12.31.4.91>.

❖ 주제어 : 직무위험인식, 조직냉소주의, 직무스트레스, 현장경찰, 다집단분석

* 주저자, 동국대학교(서울) 일반대학원 경찰행정학과 박사과정

** 교신저자, 동국대학교(서울) 일반대학원 경찰행정학과 박사수료

I. 서론

경찰은 여러 위험으로부터 시민들을 보호하기 위해 존재한다. 경찰관 직무집행법 제1조는 경찰직무의 목적을 ‘국민의 자유와 권리 및 모든 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권 보호’로 규정하고 있다. 이에 따라 국민의 생명과 안전을 지켜야 할 사명을 다하지 않은 경찰에게는 법적·도덕적 책임과 함께 사회적 비난이 뒤따른다. 잘못된 판단으로 시민에게 신체적·정신적 피해를 초래한 경찰에게도 그에 상응하는 책임을 묻는다. 사회는 법질서를 유지하고 시민을 보호할 책무를 지닌 경찰에게 높은 도덕성과 준법의식 그리고 무거운 책임감을 요구한다¹⁾.

그러나 경찰로서의 사명을 다하는 것이 결코 쉬운 일은 아니다. 경찰의 임무에는 늘 위험이 전제되기 때문이다. 항시 대비하고 있음에도 범죄 현장에는 예측할 수 없는 위험 요인들이 상존한다. 특히 현장경찰관은 현장에서 발생하는 여러 위험요인을 극복하고 본인의 임무를 완수해야 한다. 숙련된 경찰에게조차 현장의 예기치 못한 위험에 즉각적으로 대응하는 것은 어려운 일이다. 따라서 직무와 관련한 직·간접적인 위험요인들은 경찰에게 스트레스 요인으로 작용한다²⁾.

실제로 2013년 한국고용정보원의 조사에 따르면 경찰은 가장 극심한 스트레스를 받는 직업으로 나타났다. 동 기관이 수행한 2015년 조사에서는 730개의 직업 중 ‘불쾌한 사람을 응대하는 빈도가 가장 높은 직업’으로 확인되었다. 비단 현재의 경찰만이 높은 스트레스 수준을 보이는 것은 아니다. 시대와 장소를 불문하고 경찰이 느끼는 극심한 스트레스 수준은 여러 연구들로부터³⁾ 경험적으로 규명되어 왔다. 다수의 조직구성원의 스트레스 수준이 과도할 경우 조직차원에서 부정적인 현상이 발생할 수 있다.

특히, 수직적이고 위계적인 공공조직에서 구성원이 느끼는 스트레스는 암묵적이고 표출되지 않는 조직냉소주의로 이어질 수 있다⁴⁾. 조직냉소주의는 구성원들이 조직에 대한

1) Wolfe, S. E., & Piquero, A. R. (2011). “Organizational justice and police misconduct”. *Criminal Justice and Behavior*, 38(4), pp.332-353.

2) 조현빈·박준기. (2021). “경찰공무원 스트레스 관리에 관한 연구-경찰복지법을 중심으로. 한국민간경비학회보”, 20(1), pp.183-202.

3) Selye, H. (1978). *Stress, cancer, and the mind. Cancer, stress, and death* (pp. 11-19) Springer. ; Violanti, J. M., Marshall, J. R., & Howe, B. (1985). “Stress, coping, and alcohol use: The police connection”. *Journal of Police Science & Administration*, 13, pp.106-110.

열정이나 주인 의식을 잃고 반감을 갖게 되는 상태로서, 경찰과 같은 공공조직의 발전을 저해하는 역기능적인 요인으로 작용한다⁵⁾. 현재 경찰의 미래라고 할 수 있는 신입 경찰에게서 냉소주의가 만연해있으며, 이는 조직의 혁신과 조직의 발전에 부정적인 인식을 조장하는 장해요인으로 나타나고 있어 대책 마련이 시급하다⁶⁾.

따라서 이 연구는 현장경찰관의 조직냉소주의를 설명함에 있어 직무위험인식과 직무스트레스에 주목하였다. 현장경찰관이 인지하는 직무위험성이 직무스트레스에 유의미한 영향을 미칠 것이며 이는 조직냉소주의로까지 이어질 수 있을 것으로 예측하였다. 또한 해당 관계에 대한 업무량의 조절 효과를 확인하였다. 현장경찰관 업무의 대부분이 사건 해결에 있음을 고려했을 때 평균 사건발생량이 많은 지역일수록 현장경찰관들의 직무스트레스가 높을 것으로 예측하였다. 따라서 2015년부터 2020년까지 서울시 현장경찰관 평균 업무량을 기준으로 표본이 수집된 7개 경찰서(강북·동작·방배·수서·종암·중부·혜화)의 업무량을 집단 구분하여 다집단분석을 수행하였다.

II. 이론적 배경

1. 조직냉소주의의 개념 및 중요성

고대 그리스에서 냉소주의(Cynicism)는 해당 시기에 냉소주의란 조직이 아닌 개인을 자연스러운 삶의 단위로 믿으며 사회제도조차 불필요하다고 여기는 사람들의 철학이었다⁷⁾. 사회제도는 부당하다는 냉소주의자들의 주장이 수 세기에 걸쳐 이어지며 냉소주의의 의미에는 부정성이 강해졌다. 현재 옥스퍼드 영어사전은 Cynicism을 ‘좋은 일이 일어나지 않거나 중요하지 않다는 믿음’으로 해석하고 있다⁸⁾. 이러한 맥락에서 냉소주의는

-
- 4) 강리경·김선혁. (2017). “변혁적 리더십과 직무스트레스가 조직냉소주의에 미치는 영향: 심리적 계약 위반의 매개효과”, *인적자원개발연구*, 20(1), pp.125-156.
 - 5) 박성수. (2014). “경찰조직 구성원간의 침묵이 이직의도에 미치는 영향 - 조직냉소주의 매개를 중심으로”, *한국경찰연구*, 13(3), pp.81-108.
 - 6) 박재풍. (2021). 한국경찰의 개인 및 조직특성에 관한 패널조사 IV-2. 치안정책연구소.
 - 7) Dean Jr, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). “Organizational cynicism”. *Academy of Management Review*, 23(2), pp.341-352.

이상주의의 반대개념으로 이해될 수 있다. 냉소주의자들은 이상주의자와는 반대로 행동의 결과에 대해 늘 최악의 경우를 예상하곤 한다⁹⁾.

조직냉소주의(Organization Cynicism)는 이러한 냉소주의의 개념에 근거하여 정의된다. Niederhoffer(1967)는¹⁰⁾ 경찰의 조직냉소주의에 대해 “역할모호성과 업무의 전문화의 상충에서 비롯된 아노미의 결과”로 설명했다. Kanter & Mirvis(1989)는¹¹⁾ 냉소주의를 타인 또는 조직에 대한 무관심과 단념 또는 절망과 같은 부정적 태도로 정의하였고 그러한 냉소주의가 조직 속에서 발현된 것을 조직냉소주의라 정의했다. Dean et al.(1998)은 조직냉소주의를 믿음(Belief)과 감정(Affect) 그리고 행동(Behavior)에 근거하여 개념화하고 있다. 믿음은 조직의 관행이 공정성, 정직성, 성실성과 같은 원칙을 지키지 않은 것이라는 믿음을 의미한다. 조직에 대해 냉소적인 사람들은 조직에서 비양심적이고 비합리적인 관행들이 이어지는 것이 일반적이라고 믿고 있다. 감정은 냉소주의의 대상에 대한 감정을 의미한다¹²⁾. 냉소주의는 조직에 대한 냉정한 판단이라기보다는 다양한 부정적인 감정과 관련이 있다. 즉, 조직에 대해 냉소적인 사람들은 조직에 대한 믿음을 가지고 있을 뿐만 아니라 일련의 감정을 경험하게 된다. 마지막으로 행동은 조직에 대해 부정적인 태도를 가지고 폄하하려는 경향을 의미한다. 여기에는 조직에 대한 비판적인 표현과 더불어 냉소와 비웃음까지도 포함하고 있다.

조직냉소주의에 대한 Dean과 동료들(1998)의 연구에 근거한다면 조직에 대한 경찰관의 냉소주의는 크게 세 가지 측면에서 해석할 수 있다. 먼저 경찰조직의 공정성과 정직성에 대한 불신에 근거하여 조직에 대한 믿음을 저버릴 것이다. 누구보다 공정하고 정직해야 하는 경찰에게 조직에 대한 불신은 직업가치관 및 직무태도에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 조직에 대한 불신은 경찰조직에 대해 가지는 부정적 감정에 일조한다.

8) Stevenson, A. (2010). cynicism. Oxford Dictionary of English. : Oxford University Press. 검색일자 2022.12.26

9) Graves, W. (1996). “Police cynicism: Causes and cures”. *FBI L.Enforcement Bull.*, 65(6), pp.16-20.

10) Niederhoffer, A. (1967). *Behind the shield: The police in urban society*. Doubleday Garden City.

11) Mirvis, P., & Kanter, D. L. (1989a). “Combating cynicism in the workplace”. *National Productivity Review*, 8(4), pp.377-394.

12) Eagly, A. H., & Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. Harcourt brace Jovanovich college publishers.

Kanter & Mirvis(1989)¹³⁾가 조직냉소주의를 정의내린 것처럼 조직에 대한 무관심과 단념 또는 절망과 같은 부정적 태도는 이러한 감정의 결과로 이해된다. 마지막으로 경찰은 조직에 대한 비판과 냉소를 실제 표현으로 옮기게 된다. 조직냉소주의가 극심한 수준까지 다다르면 일부 경찰은 이직까지 고려하게 된다(박성수, 2016). 이처럼 조직냉소주의가 만연한 경우 경찰조직 전반적인 분위기가 저해되는 것을 넘어 조직운영에까지 극심한 영향을 미칠 수 있다. 따라서 조직냉소주의의 영향요인을 규명하고 적절한 개입을 통해 현상을 조기에 해소하는 것이 중요하다.

2. 경찰의 직무위험의 개념 및 중요성

시대적·사회적 배경에 따라 경찰의 직무환경은 극적으로 변화한다. 시대의 흐름은 새로운 범죄유형은 만들고 그에 따라 경찰활동의 범위는 더욱 확대된다. 사회적 배경에 따라 경찰이 활용할 수 있는 물리력 수준은 달라진다. 경찰의 물리력 수준은 대치자의 물리력 수준을 상정하여 결정되기 때문에 높은 경찰물리력 수준은 경찰에게 예견된 높은 위험을 의미한다. 직무환경의 변화는 언제나 경찰에게 예기치 못한 상황을 부여하며 이러한 상황에는 항상 위험이 전제되어 있다. 직무특성 상 경찰이 위험한 상황에 노출될 수밖에 없는 이유이다.

그리고 이러한 상황은 경찰과 일반 부처의 공무원을 분명히 구분하는 직무특성이다. 직무위험은 업무환경의 위험과 물리적 위험으로 구분할 수 있는데, ‘업무환경의 위험’은 재난현장, 사고현장, 예측 불가능한 상황업무와 같은 환경적 요인을 의미하고, ‘물리적 위험’은 직무수행과정에서 가해지는 직접적인 신체적 폭행, 상해, 정신적 불안 등 개인이 인식하는 물리적·심리적 위험을 의미한다¹⁴⁾. 각 유형의 위험은 시시각각 경찰에게 위협요소로 작용한다. 특히 경찰에게 가해지는 물리적 위험은 사건의 용의자뿐만 아니라 일반시민에서도 유발될 수 있다. 통계청에 따르면 우리나라에는 연평균 500여 건의 경

13) Mirvis & Kanter, 앞의 논문.

14) 정지수·최혜민. (2020). “재난안전 분야 공무원의 직무만족에 대한 영향요인: 직무위험과 직무압박, 직무스트레스, 그리고 내재적 동기의 영향을 중심으로”, *행정논총*, 58(3), pp.236-269.; Jermier, J. M., Gaines, J., & McIntosh, N. J. (1989). “Reactions to physically dangerous work: A conceptual and empirical analysis”. *Journal of Organizational Behavior*, 10(1), pp.15-33.

찰에 대한 범인피습이 발생하고 있다. 반면, 2022년 1월부터 9월에 이르기까지 9개월 간 발생한 공무집행방해 사건 6,651건 중 6,273건이 경찰을 대상으로 한 범죄였다. 즉, 실제 현장에서 경찰은 사건의 용의자보다 일반시민으로부터 직무로 인한 물리적 위협에 놓이게 될 가능성이 높다는 것을 알 수 있다.

직무특성에 근거한 위험요소들을 완전히 제거하는 것은 불가능한 일이지만 이러한 위협은 경찰관의 신체적·정신적 건강에 지속적인 피해를 끼친다. 직무위험이 유래한 불안에 대해 경찰은 부인하거나 부정할 수는 있지만 결코 완전히 억제할 수는 없다(Van Maanen, 1974). 부상과 죽음에 대해 대한 두려움은 경찰활동 전반에 깔려있기 때문에 만성적인 불안과 긴장의 원인으로 작용할 수 있다. 실제로 동료 경찰의 부상 또는 사망도 경찰에게 극심한 괴로움을 유발하는 것으로 알려져 있다⁵⁾. 이처럼 직무위험에 대한 경찰의 인식은 전반적인 삶의 태도에 대해 극단적이고 부정적인 사고를 초래하게 되므로 경찰의 직무위험을 최소화하기 위한 여러 방면에서의 개입이 요구된다.

3. 경찰의 직무스트레스의 개념 및 현황

스트레스(Stress)는 ‘팽팽하다’, ‘좁다’라는 뜻을 가진 라틴어 *Strictus*, *Stringere*에서 유래되어, 어떤 물체에 가해진 외부적인 힘으로부터 평형을 유지하기 위해 내부에서 발생하는 힘을 의미한다. 오늘날 스트레스는 부정적인 측면만 강조되고 있으나 적당한 수준의 스트레스는 개인에게 긍정적인 동기부여를 제공하기도 한다. 그러나 그 수준이 과도할 경우에는 개인의 건강을 해치고 생명까지도 위태롭게 하는 위험요인으로 작용한다(이황우·최응렬·정우일, 2007). 스트레스는 불안과 분노와 같은 감정에 영향을 미쳐 심리적인 긴장을 유발하며, 심한 경우 부정적인 행동으로까지 이어질 수 있다⁶⁾. 또한 스트레스의 부정적 영향은 개인 수준을 넘어 조직 수준으로까지 확대되는 것으로 알려져 있다.

15) Violanti & Aron, 앞의 논문, Spielberger, C. D., Westberry, L. G., Grier, K. S., & Greenfield, G. (1981). *The police stress survey: Sources of stress in law enforcement*. National Institute of Justice Washington, DC.

16) 조성호. (2015). “경찰공무원의 스트레스요인이 직무소진과 직무만족에 미치는 영향: 성격특성의 조절된 매개효과”, *한국경찰학회보*, 17(4), pp.185-212.

경찰의 스트레스에 대한 영향요인으로는 조직문화, 업무체계, 직무특성 등 다양한 변수들이 제시되어 왔다¹⁷⁾. 경찰의 스트레스를 설명하는 객관적인 모형을 제시하기 위한 여러 연구들이 누적되어 온 결과이다. 경찰의 스트레스에 대한 영향요인은 크게 두 가지 범주로 분류될 수 있다. 첫 번째 범주에는 교대 근무체계 및 야간 근무와 같은 업무환경이 속한다. 두 번째 범주에는 직무와 관련된 여러 위험요인이 포함된다. 직무와 관련된 위험요인은 경찰활동의 내용과 관련된 것으로 직무 자체의 위험성을 의미한다. 그 외에도 수직적 조직문화, 교대근무와 같은 경찰의 업무특성은 경찰관에게 높은 수준의 직무 스트레스를 유발하고, 이는 좌절, 분노, 무기력, 우울 등의 원인으로 작용한다¹⁸⁾. Biggam과 동료들은¹⁹⁾ 스트레스에 대한 다양한 영향요인 중에서도 외부 환경적 요인보다는 직업 자체에 내재한 영향요인들에 주목할 것을 제안하였다. 경찰 직무에 내재한 위험요인들은 전체 경찰관들을 대상으로 지속적인 영향을 발휘하기 때문이다.

경찰의 스트레스가 체계적 관리되어야 하는 데는 여러 이유²⁰⁾가 존재한다. 먼저, 경찰이 사회질서 유지임무를 성공적으로 완수하기 위해서는 업무의 효율성이 전제되어야 하지만 스트레스는 이러한 효율성을 저해한다. 또한 경찰의 스트레스가 높을 경우 시민과의 관계에서도 부정적인 현상이 나타날 수 있다. 성공적인 경찰활동을 위해서는 시민의 협력이 반드시 요구되므로 경찰과 시민의 관계는 더욱 중요해지고 있다. 마지막으로 극심한 스트레스를 받는 경찰관이 자신 또는 다른 사람의 안전을 실질적으로 위협할 가능성이 존재한다. 다른 직종과 비교했을 때 경찰은 높은 물리적 수준을 보이기 때문에 경찰의 위협의 수준은 큰 문제로 발전할 수 있다. 따라서 이 연구는 경찰의 직무스트레스

17) Stratton, J. B. (1978). "Police stress, part 1: An overview". *Police Chief*, 45(4), pp.58-62.; Reese, J. T. (1986). "Policing the violent society: The american experience". *Stress Medicine*, 2(3), pp.233-240.

18) Gershon, R. R., Barocas, B., Canton, A. N., Li, X., & Vlahov, D. (2009). "Mental, physical, and behavioral outcomes associated with perceived work stress in police officers". *Criminal Justice and Behavior*, 36(3), pp.275-289.; Berking, M., Meier, C., & Wupperman, P. (2010). "Enhancing emotion-regulation skills in police officers: Results of a pilot controlled study". *Behavior Therapy*, 41(3), pp.329-339.

19) Biggam, F. H., Power, K. G., Macdonald, R. R., Carcary, W. B., & Moodie, E. (1997). "Self-perceived occupational stress and distress in a scottish police force". *Work & Stress*, 11(2), pp.118-133.

20) Manolias, M. (1983). "A preliminary study of stress in the police service". *London: Home Office Scientific and Development Branch Human Factors Group*.

에 주목하여 조직냉소주의와의 관계를 규명한다.

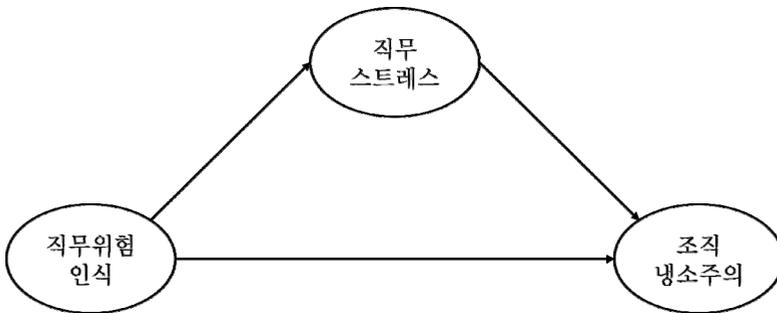
Ⅲ. 연구설계

1. 연구문제 및 연구모형

이 연구는 경찰의 직무위험인식이 조직냉소주의에 미치는 영향에서 직무스트레스의 매개효과를 살펴보았다. 더 나아가 최근 6년간 서울경찰청의 경찰 1인당 범죄 발생 건수의 평균을 업무량을 산정하고 이를 기준으로 집단을 구분하여 집단에 따라 경로계수의 차이가 유의한지 살펴보고자 하였다. 이를 검증하기 위한 연구 문제는 다음과 같다.

- 연구문제 1. 직무위험인식과 조직냉소주의의 관계를 직무 스트레스가 매개하는가?
- 연구문제 2. 직무위험인식과 조직냉소주의의 관계에서 직무 스트레스의 매개효과가 경찰 1인당 평균 범죄 발생건수에 대한 집단 차이가 존재하는가?

[그림 1] 연구 모형



2. 측정 도구

가. 조직 냉소주의

Brooks와 Vance(1991)²¹⁾가 개발하고 Tesluk, Farr, Mathieu, & Vance(1995)²²⁾의 연구에서 사용한 조직냉소주의 척도를 사용하였다. 원칙도는 9문항이나, 경찰조직에 대한 조직냉소주의를 측정하기에 적절한 다섯 개의 문항을 선별하여 사용하였다. ‘조직에서의 일상적인 업무 방식의 변경은 장점보다 단점이 더 많다’, ‘조직을 개선하려는 노력은 대개 실패한다’ 등의 내용으로 구성되며, 5점 리커트 척도(1=매우 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 측정한다. 전체 척도의 총점은 5점부터 25점까지의 범위를 가지며, 점수가 높을수록 경찰 조직이 개선되지 않고 경찰 조직의 문제가 해결되지 않을 것이라는 믿음이 높은 것을 의미한다. 척도의 신뢰도를 검증하기 위하여 내적 합치도 계수(Cronbach's α)를 살펴본 결과 .88로 기준 이상의 신뢰도를 갖는 것으로 확인되었다.

나. 직무위험인식

Cullen, Lutze, & Wolfe(1989)²³⁾와 Paoline & Gau(2020)²⁴⁾의 연구에서 사용한 직무위험인식 척도를 사용하였다. ‘내 직업은 다른 종류의 직업군들보다 훨씬 더 위험하다’, ‘내 직업은 근무 중 다칠 가능성이 높다’, ‘나와 함께 일하는 많은 동료들이 근무 중에 신체적 부상을 당한다’의 3개 문항으로 구성된다. 5점 리커트 척도(1=매우 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 측정하며 전체 척도의 총점은 3점부터 15점까지의 범위를 갖는다. 총점이 높을수록 경찰들이 외부 근무 환경의 위험 수준과 업무 중 부상을 입을 가능성을 높게 인식하는 것을 의미한다. Paoline & Gau(2020)²⁵⁾의 연구에서 보고된 척도

21) Brooks, S. M., & Vance, R. J. (1991). "Organizational cynicism: Initial investigation of a construct". *Unpublished Manuscript*.

22) Tesluk, P. E., Farr, J. L., Mathieu, J. E., & Vance, R. J. (1995). "Generalization of employee involvement training to the job setting: Individual and situational effects". *Personnel Psychology*, 48(3), pp.607-632.

23) Cullen, F. T., Lutze, F. E., Link, B. G., & Wolfe, N. T. (1989). "The correctional orientation of prison guards: Do officers support rehabilitation". *Fed.Probation*, 53, pp.34-41.

24) Paoline III, E. A., & Gau, J. M. (2020). "An empirical assessment of the sources of police job satisfaction". *Police Quarterly*, 23(1), pp.55-81.

의 내적 합치도 계수(Cronbach's α)는 .43으로 낮은 편이었으나, 본 연구에서 보고된 내적 합치도 계수는 .82이었다.

다. 직무 스트레스

Crank, Regoli, & Manning(2003)²⁶⁾의 연구에서 개발되고 Paoline & Gau(2020)²⁷⁾의 연구에서 사용된 직무스트레스 척도를 사용하였다. ‘나는 업무 중 스트레스를 많이 받는 편이다’, ‘나는 업무 시간 중 좌절하거나 화가 나는 경우가 많다’, ‘나는 업무 중 종종 긴장감을 느낀다’의 3개 문항으로 구성된다. 5점 리커트 척도(1=매우 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 측정하며 전체 척도의 총점은 3점부터 15점까지의 범위를 갖는다. 총점이 높을수록 경찰들이 업무 중 스트레스와 부정적 정서를 많이 경험하는 것을 의미한다. Paoline & Gau(2020)²⁸⁾의 연구에서 보고된 척도의 내적 합치도(Cronbach's α)는 .68이었으며, 이 연구에서는 .84였다.

라. 업무량

업무량에 따라 경찰이 경험하는 직무스트레스와 직무위험인식에 차이가 있을 것을 가정하였다. 이 연구에서 업무량은 각 경찰서의 경찰 1인당 범죄 발생 건수의 평균으로 측정하였다. 또한 업무량의 기준을 상정하기 위해 최근 6년간(2015~2020년) 연도별 서울시경찰청의 사건(범죄) 발생 건수와 경찰 인력을 근거로 서울시 경찰 1인당 사건 발생 건수를 계산하였으며, 계산 식은 <수식 1>과 같다.

$$\text{경찰 1인당 사건 수} = \frac{\text{연간 전체 범죄 발생 건수}}{\text{관할서 내 경찰}} \quad \text{<수식 1>}$$

25) Paoline & Gau, 앞의 논문.

26) Crank, J. P., Regoli, R., Hewitt, J. D., & Culbertson, R. G. (1995). "Institutional and organizational antecedents of role stress, work alienation, and anomie among police executives". *Criminal Justice and Behavior*, 22(2), pp.152-171.

27) Paoline & Gau, 앞의 논문.

28) Paoline & Gau, 앞의 논문.

서울시경찰청과 7개 경찰서의 연도별 사건 수와 1인당 사건 수를 <표 1>에 제시하였다. 최근 6년 동안 서울시경찰청의 경찰 1인당 사건 수는 꾸준한 감소 추세를 보였다. 경찰 1인당 사건 수는 경찰서 별 편차가 큰 것으로 나타났다. 업무량의 차이에 따라 관찰 경찰서별 경찰들이 직무 및 조직에 대하여 갖는 인식이 다를 것이라 예측하였다.

<표 1> 2015~2020년 강북·동작·방배·수서·종암·중부·혜화경찰서 및 서울시경찰청의 사건 수, 인원, 및 1인당 사건 수

		강북 경찰서	동작 경찰서	방배 경찰서	수서 경찰서	종암 경찰서	중부 경찰서	혜화 경찰서	서울시 경찰청
2015	사건 수	10,781	10,602	4,676	12,672	5,281	7,897	6,211	356,572
	인원	617	637	352	594	387	497	462	26,75
	1인당 사건 수	17.47	16.64	13.28	21.33	13.65	15.89	13.44	13.62
2016	사건 수	10,265	9,296	4,486	12,130	4,875	7,555	6,440	343097
	인원	670	672	372	635	412	518	483	27348
	1인당 사건 수	15.32	13.83	12.06	19.10	11.83	14.58	13.33	12.55
2017	사건 수	8,980	8,952	4,051	11,485	4,651	6,858	5,613	320,168
	인원	667	670	374	635	420	526	485	27,626
	1인당 사건 수	13.46	13.36	10.83	18.09	11.07	13.04	11.57	11.59
2018	사건 수	9,385	8,870	4,404	11,625	4,000	6,214	4,869	309,000
	인원	672	678	377	646	429	528	493	27,184
	1인당 사건 수	13.97	13.08	11.68	18.00	9.32	11.77	9.88	11.37
2019	사건 수	10,084	9,191	4,085	11,081	4,613	6,683	5,060	309,268
	인원	671	674	379	666	417	533	493	28,717
	1인당 사건 수	15.03	13.64	10.78	16.64	11.06	12.54	10.26	10.77
2020	사건 수	8,196	8,529	3,558	10,406	3,880	5,877	4,300	279,354
	인원	668	668	357	646	408	517	470	29,360
	1인당 사건 수	12.27	12.77	9.97	16.11	9.51	11.37	9.15	9.51

2. 자료수집 및 분석 방법

연구 참여자의 인구사회학적 특성을 살펴보기 위하여 빈도분석을 실시하였다. 그리고 주요 변수들의 분포를 살펴보기 위하여 평균과 표준편차를 확인하였으며, 주요 변수들 간의 상관관계를 살펴보기 위하여 Pearson 이변량 상관분석을 실시하였다.

이 연구의 목적은 경찰의 직무위험인식이 조직냉소주의에 영향을 미치는 관계에서 직무스트레스의 매개효과가 업무량에 따라 조절되는지를 살펴보는 것이다. 이를 위하여 최근 6년간 서울경찰청의 경찰 1인당 사건 수를 기준으로 각 경찰서를 상(평균 이상), 하(평균 이하) 집단으로 나누고, 각 집단별 연구모형을 비교하는 다집단 분석을 실시하였다. 다집단 분석은 구조방정식 모형 내 측정모형과 구조모형에서 추정되는 모수가 집단 간에 동일성(동질성)이 성립되는지를 검증하는 통계적 방법이다²⁹⁾. 집단 간 비교에 앞서 모형(측정 모형)이 동일한지를 검증하는 측정모형 동일성 검정을 실시하여야 한다. 측정모형 동일성 검정은 3단계에 걸쳐 실시하였다. 첫 번째 단계는 형태 동일성(configural invariance)으로³⁰⁾, 두 집단 간에 측정변수와 요인 간의 관계(측정 틀)이 같거나 유사하며, 두 집단 모두 적절한 수준의 합치도를 보이는지 검증하는 단계이다. 두 번째 단계는 측정단위 동일성(metric invariance)으로³¹⁾, 이론변수 측정의 단위(unit of measurement³²⁾)가 동일한지 검증한다. 여기서 이론변수 측정의 단위란 요인점수 1단위가 증가할 때 기대되는 측정변수 값의 변화로 요인계수(λ)를 의미한다. 마지막 단계는 절편 동일성(scalar invariance)³³⁾ 검증 단계이다. 절편 동일성은 측정원점 동일성이라고도 하는데, 측정원점이란 이론변수가 0일 때 기대되는 측정변수의 값(절편)을 의미한다³⁴⁾. 절편 동일성 검정을 통하여 요인의 척도상 “영점”이 동일한지 검증하게 된다. 각 단계별 모형들은 내재된 관계로, 모형 간 X^2 차이검정을 통하여 모형을 비교하였다. 구체적으로 유의수준 .05에서 내재된 모형 간의 $\Delta X^2(\Delta df)$ 이 통계적으로 유의하지 않을 경우 더 단순한 모형을 선택하였다. 만일 측정단위 동일성 및 절편 동일성 단계에서 영가설을 기각하게 될 경우 부분측정동일성 검증(partial measurement invariance)³⁵⁾을

29) 이순목·김한조. (2011). “구조방정식 모형의 일반화 또는 집단차 연구를 위한 다집단 분석의 관행과 문제점”, *사회과학*, 43(1), pp.63-112.

30) Meredith, W. (1993). “Measurement invariance, factor analysis and factorial invariance”. *Psychometrika*, 58(4), pp.525-543.

31) Vandenberg, R. J., & Lance, C. E. (2000). “A review and synthesis of the measurement invariance literature: Suggestions, practices, and recommendations for organizational research”. *Organizational Research Methods*, 3(1), pp.4-70.

32) Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. New Jersey: John Wiley & Sons.; Kenny, D. A. (1979). *Correlation and causality*. New York: Wiley.

33) Meredith, 앞의 논문

34) Jöreskog, K. G. (1971). “Simultaneous factor analysis in several populations”. *Psychometrika*, 36(4), pp.409-426.

실시한다. 부분측정동일성 검정은 집단 간 구조모형에서 추정되는 모수 중 일부만이 같다는 제약을 하는 것으로, 일부 모수가 집단 간에 다름을 가정하는 덜 엄격한 방법이다.

세 단계에 걸쳐 집단 간 측정모형의 동질성을 검정한 후 집단별 구조모형의 차이를 비교하였다. 구조계수의 크기를 비교하여 집단 간 경로를 비교하였다. 직무위험인식과 조직냉소주의의 관계에서 직무스트레스의 매개효과에 대한 통계적 유의성을 검정하기 위하여 5,000번 반복 추출하는 bootstrapping을 통하여 추정된 경험적 분포의 95% 신뢰구간을 확인하였다. 95% 신뢰구간이 0을 포함하지 않을 경우 매개효과가 통계적으로 유의한 것으로 보았다. 빈도분석과 상관분석에는 SPSS 25.0을 사용하였으며, 다집단 분석에는 통계 프로그램 R과 lavaan 패키지를³⁶⁾ 사용하였다.

IV. 분석 결과

1. 조사 대상자의 인구사회학적 특성

가. 관할 경찰서별 경찰 1인당 평균 사건 수

앞서 제시한 최근 6년간 7개 경찰서와 서울경찰청의 경찰 1인당 사건 수를 활용하여 경찰 1인당 평균 사건 수를 계산하였다. 서울경찰청의 최근 6년간 서울경찰청의 경찰 1인당 평균 사건 수는 11.57건이었다. 강북경찰서 14.59건, 동작경찰서 13.89건, 수서경찰서 18.21건, 중부경찰서 13.20건으로 서울경찰청보다 경찰 1인당 평균 사건 수가 많았다. 방배경찰서 11.43건, 종암경찰서 11.07건, 혜화경찰서 11.27건으로 서울경찰청보다 경찰 1인당 평균 사건 수가 적었다. 따라서 강북경찰서, 동작경찰서, 수서경찰서, 중부경찰서에 근무하는 경찰들을 ‘상’ 집단으로, 방배경찰서, 종암경찰서, 혜화경찰서에

35) Byrne, B. M., Shavelson, R. J., & Muthén, B. (1989). "Testing for the equivalence of factor covariance and mean structures: The issue of partial measurement invariance". *Psychological Bulletin*, 105(3), 456.

36) Rosseel, Y. (2012). "Lavaan: An R package for structural equation modeling". *Journal of Statistical Software*, 48, pp.1-36.

근무하는 경찰들을 ‘하’ 집단으로 배정하였다. 최종적으로 상 집단은 263명, 하 집단은 204명의 경찰로 구성되었으며, 두 집단별 조직냉소주의의 영향요인을 비교할 것을 결정하였다.

〈표 2〉 강북, 동작, 방배, 수서, 종암, 중부, 혜화경찰서 및
서울시경찰청의 최근 6년간 경찰 1인당 평균 사건 수 및 집단 구분

경찰서 분류	n	경찰 1인당 평균 사건 수	서울시경찰청과의 비교
강북경찰서	90	14.59	상
동작경찰서	71	13.89	상
방배경찰서	65	11.43	하
수서경찰서	47	18.21	상
종암경찰서	87	11.07	하
중부경찰서	55	13.20	상
혜화경찰서	52	11.27	하
서울시경찰청 계	-	11.57	-

나. 인구사회학적 특성

집단별 인구통계학적 특성을 살펴보기 위하여 빈도분석을 실시하고, 집단별 인구통계학적 특성에 차이가 있는지 검증하기 위하여 X^2 동질성 검정 및 독립표본 t -검정을 실시하였다(〈표 3〉 참조). 상 집단 및 하 집단 모두 남성이 여성보다 많았으며, 집단별 성별의 빈도 차이가 통계적으로 유의하지 않았다($X^2(1)=0.26, p=.610$). 상·하 집단별 평균 연령은 각각 38.60($SD=10.08$)세, 38.55($SD=9.89$)세였으며, 집단별 평균 연령의 차이가 통계적으로 유의하지 않은 것으로 확인되었다($t(455)=0.05, p=.958$). 상·하 집단별 평균 근무 기간은 각각 11.86($SD=10.33$)년, 11.82($SD=10.03$)년으로, 마찬가지로 집단별 근무 기간의 차이가 통계적으로 유의하지 않았다($t(454)=0.04, p=.966$). 마지막으로 계급의 경우 상 집단은 경장($n=64$), 하 집단은 경위($n=59$)가 가장 많았다. 그러나 집단별 계급의 빈도 차이는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다($X^2(5)=5.25, p=.386$). 이를 통하여 두 집단 간에 주요 인구사회학적 특성 측면에서 유의한 차이가 없음을 확인하였다.

〈표 3〉 집단별 인구통계학적 특성

변수	값	상(n=263)			하(n=204)			t / χ^2
		빈도	%	M(SD)	빈도	%	M(SD)	
성별	남자	213	81.0		162	79.4		0.26
	여자	49	18.6		42	20.6		
연령	20대	46	17.5	38.60 (10.08)	39	19.1	38.55 (9.89)	0.05
	30대	107	40.7		82	40.2		
	40대	51	19.4		39	19.1		
	50대	52	19.8		38	18.6		
	60대	1	0.4		1	0.5		
근무 기간	1년 미만	4	1.5	11.86 (10.33)	5	2.5	11.82 (10.03)	0.04
	1년 이상 5년 이하	85	32.3		71	34.8		
	6년 이상 10년 이하	65	24.7		43	21.1		
	11년 이상 20년 이하	45	17.1		35	17.2		
	21년 이상 30년 이하	37	14.1		29	14.2		
	31년 이상	21	8.0		16	7.8		
계급	순경	63	24.0		34	16.7		5.25
	경장	64	24.3		44	21.6		
	경사	45	17.1		39	19.1		
	경위	63	24.0		59	28.9		
	경감	25	9.5		24	11.8		
	경정	1	0.4		1	0.5		

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

2. 주요 변수의 평균, 표준편차 및 상관

집단별 주요 변수들의 분포를 살펴보기 위하여 평균 및 표준편차를 확인하고 집단별 주요 변수들 간의 관계를 살펴보기 위하여 상관분석을 실시하였으며, 그 결과를 <표 4>에 제시하였다. 상 집단에 대한 분석 결과, 모든 변수들 간의 정적 상관관계가 통계적으로 유의하였다. 구체적으로, 높은 수준의 조직냉소주의를 보이는 경찰은 높은 수준의 직무위험인식($r=.25, p<.001$)과 직무스트레스($r=.42, p<.001$)를 겪고 있는 것으로 나타났다. 하 집단에 대한 분석 결과, 조직냉소주의는 직무스트레스와의 정적 상관관계가 통계

적으로 유의하였으며($r=.28, p<.001$), 이는 높은 수준의 조직냉소주의를 보이는 경찰은 높은 수준의 직무스트레스를 보이는 것을 의미한다. 또한 직무위험인식과 직무스트레스와의 정적 상관관계가 통계적으로 유의하였다($r=.18, p=.010$). 즉, 높은 수준의 직무위험을 인식하고 있는 경찰은 높은 수준의 직무스트레스를 경험하고 있는 것을 의미한다.

〈표 4〉 집단별 조직냉소주의, 직무위험인식, 직무스트레스의 평균, 표준편차 및 상관

		조직냉소주의	직무위험인식	직무스트레스
조직냉소주의		1	.25***	.42***
직무위험인식		.12	1	.23***
직무스트레스		.28***	.18*	1
상	<i>M</i>	2.78	3.97	2.96
	<i>SD</i>	0.82	0.62	0.84
하	<i>M</i>	2.74	3.93	3.07
	<i>SD</i>	0.75	0.67	0.74

Note. 대각선 위는 상 집단, 대각선 아래는 하 집단을 의미함.

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

3. 다집단 분석

가. 측정불변성 검정

집단별 다집단 분석에 앞서 모형의 측정불변성 검정(measurement invariance test)을 실시하고 그 결과를 <표 5>에 제시하였다. 먼저 집단 간 형태 동일성(configural invariance)을 검정하였다(모형 1). 추정 결과 모형에 대한 X^2 은 5% 유의수준에서 영가설을 기각하였으나($X^2(64)=95.50, p=.007$), 합치도 지수(CFI=.986, TLI=.980, RMSEA=.046, SRMR=.047)가 기준 이상으로 나타나 집단 간 형태동일성이 성립됨을 확인하였다. 두 번째 단계에서 집단 간 측정단위 동일성(metric invariance)을 검정하였다(모형 2). 모형 1과의 차이 검정에 대한 영가설이 기각되지 않아 더 단순한 모형인 모형 2를 채택하였다($\Delta X^2=2.73, \Delta df=7, p=.908$). 따라서 집단 간 측정단위 동일성이 성립된 것을 확인하였다. 마지막으로 집단 간 절편 동일성(scalar invariance)을 검정하였다(모형 3). 모형 2와의 차이 검정에 대한 영가설이 기각되지 않아 더 단순한 모형인

모형 3을 채택하였다($\Delta X^2=8.24$, $\Delta df=7$, $p=.312$). 따라서 집단 간 절편 동일성이 성립된 것을 확인하였다. 집단 간 형태 동일성, 측정단위 동일성, 절편 동일성이 성립되었으므로, 집단 간 경로에 대한 비교가 가능하다고 판단하였다. 집단 간 형태동일성, 측정단위 동일성 및 절편 동일성이 성립된 두 집단의 측정모형 결과를 <표 6>에 제시하였다.

<표 5> 집단 간 측정모형의 측정불변성 검정

모형	χ^2	df	$\Delta \chi^2$	Δdf	χ^2 차이검정 p -value	CFI	RMSEA
모형 1: 형태 동일성	95.50**	64				.986	.046
모형 2: 측정단위 동일성	98.24*	71	2.73	7	.908	.988	.041
모형 3: 절편 동일성	106.47*	78	8.24	7	.312	.988	.041

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

<표 6> 형태 동일성, 측정단위 동일성, 절편 동일성 성립 후 상·하 집단별 측정모형

	상				하			
	λ	$S.E.$	z	p	λ	$S.E.$	z	p
직무위험인식								
문항1	0.87***	0.03	25.80	<.001	0.92***	0.04	22.62	<.001
문항2	0.95***	0.03	32.73	<.001	0.93***	0.04	23.68	<.001
문항3	0.58***	0.06	9.17	<.001	0.58***	0.06	9.72	<.001
직무스트레스								
문항1	0.90***	0.03	36.09	<.001	0.87***	0.04	21.00	<.001
문항2	0.84***	0.04	22.87	<.001	0.78***	0.06	13.57	<.001
문항3	0.72***	0.05	15.35	<.001	0.68***	0.05	13.10	<.001
조직냉소주의								
문항1	0.71***	0.05	14.10	<.001	0.64***	0.06	11.41	<.001
문항2	0.80***	0.04	18.73	<.001	0.72***	0.05	14.75	<.001
문항3	0.84***	0.03	28.23	<.001	0.85***	0.04	22.14	<.001
문항4	0.84***	0.03	28.95	<.001	0.78***	0.06	13.65	<.001

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

나. 구조모형 분석 결과

구조모형의 비교에 앞서 모형이 자료에 잘 합치하는지 살펴보기 위하여 모형의 합치도를 살펴보았다. 모형에 대한 χ^2 은 통계적으로 유의하였으나, χ^2 은 사례수에 영향을 많이 받는다는 한계점이 있다. 따라서 대안적으로 모형의 합치도 지수를 살펴보았다. 대안적 합치도 지수로는 TLI, CFI, RMSEA, SRMR을 확인하였다. 선행연구를 근거로 TLI와 CFI는 .90 이상³⁷⁾, RMSEA와 SRMR은 .08 이하를 기준으로 설정하였다³⁸⁾³⁹⁾. 모형에 대한 모든 χ^2 은 통계적으로 유의하였으나($\chi^2(64)=95.50, p=.007$), 합치도 지수가 기준 이상으로 모형이 자료에 잘 합치하는 것으로 평가하였다(TLI=.980, CFI=.986, RMSEA[90% CI]=.046[.025, .064], SRMR=.047).

연구모형에 설정된 각 변수들 간의 경로는 <표 7>과 [그림 2]에 제시하였다. 상 집단에 대한 구조모형 분석 결과는 다음과 같다. 직무위험인식은 조직냉소주의를 통계적으로 유의하게 설명하지 못하였으나($b=0.15, \beta=0.12, p=.063$), 직무스트레스를 통계적으로 유의하게 설명하는 것으로 나타났다($b=0.28, \beta=0.20, p=.012$). 이는 경찰이 인식하는 직무위험인식이 증가할 경우 조직냉소주의는 증가하지 않지만 직무스트레스는 증가하는 것을 의미한다. 직무스트레스는 조직냉소주의를 통계적으로 유의하게 설명하는 것으로 나타났으며($b=0.36, \beta=0.42, p<.001$), 이는 경찰의 직무스트레스가 증가하면 조직냉소주의가 증가하는 것을 의미한다.

하 집단에 대한 구조모형 분석 결과, 직무위험인식은 조직냉소주의를 통계적으로 유의하게 설명하지 못하였으나($b=0.12, \beta=0.11, p=.184$), 직무스트레스를 통계적으로 유의하게 설명하는 것으로 나타났다($b=0.21, \beta=0.17, p=.048$). 이는 경찰이 인식하는 직무위험인식이 증가할 경우 조직냉소주의가 증가하지는 않지만 직무스트레스는 증가하는 것을 의미한다. 직무스트레스는 조직냉소주의를 통계적으로 유의하게 설명하는 것으로

37) 홍세희. (2000). “구조 방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거”, *Korean Journal of Clinical Psychology*, 19(1), pp.161-177.; Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). “Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives”. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), pp.1-55.

38) Browne, M., & Cudeck, R. (1993). “Alternative ways of assessing model fit”. *Testing Structural Equation Models*, 154, pp.136.

39) Hu & Bentler, 앞의 논문

나타났으며($b=0.25$, $\beta=0.29$, $p=.010$), 이는 경찰의 직무스트레스가 증가하면 조직냉소주의가 증가하는 것을 의미한다.

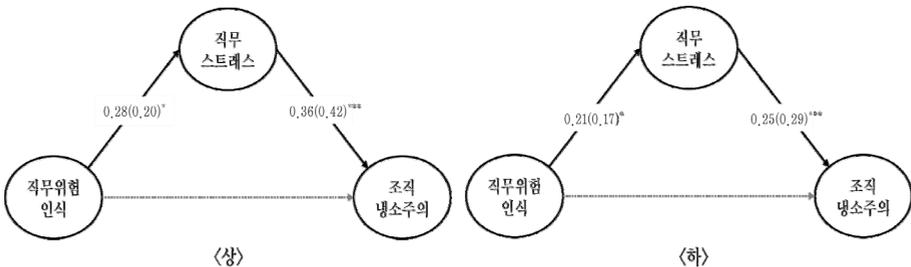
두 집단 모두 직무위험인식이 조직냉소주의를 통계적으로 유의하게 설명하지는 못하지만 직무위험인식은 직무스트레스를, 직무스트레스는 조직냉소주의를 통계적으로 유의하게 설명하는 것으로 나타났다. 경로계수의 크기를 비교한 결과, 모든 경로에서 상 집단의 표준화 회귀계수가 더 큰 값을 가졌다. 이는 하 집단보다 상 집단에서 각 변수들 간의 관계가 더 큰 것을 의미한다.

〈표 7〉 집단별 구조모형 검정 결과

경로	상				하			
	<i>b</i>	<i>S.E.</i>	β	<i>p</i>	<i>b</i>	<i>S.E.</i>	β	<i>p</i>
직무위험인식 → 조직냉소주의	0.15	0.08	0.12	.063	0.12	0.09	0.11	.184
직무위험인식 → 직무스트레스	0.28**	0.11	0.20**	.012	0.21*	0.10	0.17*	.048
직무스트레스 → 조직냉소주의	0.36***	0.08	0.42***	<.001	0.25*	0.10	0.29*	.010

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

〔그림 2〕 집단별 구조모형의 경로도



Note. 경로계수는 표준화 계수를 의미함.

다. 매개효과 검증

직무위험인식이 조직냉소주의를 설명하는 경로에서 직무 스트레스의 매개효과에 대한 통계적 유의성을 검증한 결과를 <표 8>에 제시하였다. 상 집단의 경우 직무위험인식이

조직냉소주의를 설명하는 직접효과가 통계적으로 유의하지 않았으나, 직무스트레스의 간접효과가 통계적으로 유의하였다(effect=0.10, 95% CI=[0.03, 0.21]). 하 집단의 경우 직무위험인식이 조직냉소주의를 설명하는 간접효과가 통계적으로 유의하지 않았다(effect=0.05, 95% CI=[-0.001, 0.12]). 상 집단의 경우 직무위험인식이 직무스트레스를 매개하여 조직냉소주의를 설명하나, 하 집단의 경우 이러한 관계가 성립되지 않는 것을 의미한다.

〈표 8〉 집단별 매개모형의 직접효과 및 간접효과

경로	상		하	
	직접 효과	간접효과 [bootstrapping 95% CI]	직접 효과	간접효과 [bootstrapping 95% CI]
직무위험 인식 → 직무 스트레스 → 조직 냉소주의	0.15	0.10 [0.03, 0.21]	0.12	0.05 [-0.001, 0.12]

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

V. 결론

이 연구는 경찰들의 조직냉소주의에 미치는 영향을 검증하기 위한 연구로 직무위험인식과 조직냉소주의의 관계에서 직무스트레스의 매개효과를 검증하고자 하였다. 특히 직무위험인식과 직무스트레스가 경찰들이 부담하고 있는 업무의 양에 따라 다를 것을 가정하여 업무량에 따른 집단 차이를 살펴보고자 하였다. 이를 위하여 2015년부터 2020년까지 서울지역 내 7개 경찰서(강북, 동작, 방배, 수서, 종암, 중부, 혜화)와 서울시경찰청의 관내 경찰 1인당 사건 수를 구하고 6년 동안의 경찰 1인당 평균 사건 수를 계산하였다. 서울시경찰청의 최근 6년간 경찰 1인당 평균 사건 수를 기준으로 7개 경찰서를 업무량이 높은 집단(상 집단)과 낮은 집단(하 집단)으로 나누었다. 상 집단에는 강북경찰서, 동작경찰서, 수서경찰서, 중부경찰서가 하 집단에는 방배경찰서, 종암경찰서, 혜화경찰서가 포함되었다.

분석 결과는 다음과 같다. 첫 번째로, 상 집단에서 직무위험인식과 조직냉소주의의 관계를 직무스트레스가 완전매개하였다. 경찰의 직무 위험인식이 증가할 경우 조직냉소주의가 증가하지는 않으나 직무위험인식이 증가할 경우 경찰의 직무스트레스가 증가하고, 증가된 직무스트레스가 조직냉소주의의 증가에 영향을 미치며, 이러한 관계가 업무량이 많은 경찰서에서 나타나는 것을 알 수 있다.

두 번째로 직무위험인식이 직무스트레스를 설명하는 경로와 직무스트레스가 조직냉소주의를 설명하는 경로가 두 집단에서 모두 통계적으로 유의하였다. 그러나 두 집단 간 경로계수의 크기가 상이한 것으로 나타났다. 구체적으로 상 집단이 하 집단보다 직무위험인식이 직무스트레스에 미치는 영향과 직무스트레스가 조직냉소주의에 미치는 영향이 더 큰 것으로 나타났다. 이는 경찰의 직무에 대한 위험 인식이 증가할 경우 직무에 대한 스트레스 수준이 더 높아지며, 높은 수준의 직무 스트레스를 경험하는 경찰은 더 높은 수준의 조직냉소주의를 경험하게 되는데 이러한 관계가 업무량이 많은 경찰서에서 더 강하게 나타나는 것을 의미한다.

연구결과를 토대로 내릴 수 있는 제언의 방향은 다음과 같다. 경찰의 직무위험에 대한 인식은 그 자체만으로는 조직냉소주의에 영향을 미치지 않지만, 직무스트레스를 매개하여 조직냉소주의에 영향을 미친다. 특히 업무량이 많을수록 해당 관계가 더 강하게 나타난다는 점에서 업무량 또한 조직냉소주의에 대한 영향요인으로 고려될 수 있다. 따라서 조직냉소주의를 해소하기 위한 주요 변수로 직무스트레스와 업무량에 대한 개입이 이루어질 필요가 있다.

현재 경찰관들은 직무위험으로 인한 트라우마가 발생하더라도 만성적인 인력부족으로 인해 마음을 돌볼 새 없이 현장으로 향하고 있다. 지금과 같은 인력부족과 업무강도에서는 경찰의 스트레스가 과증될 수밖에 없으며 이는 필연적으로 조직냉소주의로 이어질 수밖에 없다. 실제로 경찰전용 심리상담 센터인 ‘경찰마음동행센터’의 이용자 수는 지난 2017에서 2021년 사이 7400명 가까이 증가했으나 상담 인력은 20명 늘어나는 데 그친 것으로 나타났다⁴⁰⁾. 또한 마음동행센터에 상주하는 정신건강임상심리사의 수 역시 상담을 희망하는 경찰관의 수에 비해 현저히 부족한 실정이다. 전국에 위치한 18개 마음동행

40) 조선비즈(2022), “상담사 1명이 470명 맡아… 우울증 호소하는 경찰 하는데 상담인력 태부족”, 검색일자 11월 28일

센터에 상주하는 상담사는 26명이며, 상담인력은 각 시·도 경찰청과 경찰병원에 1~2명씩 배치된 정도이다.

따라서 조직차원에서 경찰의 심리상담 및 심리치료 인프라를 확장하여 경찰관의 치료 권리를 보장해야 한다. 시·도 경찰청 수준이 아니라 경찰서 수준에서 심리치료를 받을 수 있게끔 경찰관 개개인의 정신건강에 대한 복지수준을 제고함으로써 경찰의 스트레스 관리에 집중해야 한다. 특히 직무 중 위험상황에 놓여 스트레스가 높은 경찰은 적극적인 스트레스 관리를 할 수 있도록 심리상담을 의무화해야 한다. 현재 국내에서 경찰에 대한 긴급심리지원은 심리상담 및 스트레스 관리법 교육 그리고 마음동행센터 연계 치유 등으로 진행되고 있다. 지속적인 사후관리를 통해 직무위험에 근거한 스트레스가 조직냉소주의로 이어지지 않도록 조직 차원의 개입이 필요하다.

해외에서 운영되고 있는 ‘동료지지(peer supporting)’ 프로그램을 국내에서 도입하는 방안도 고려될 수 있다. 미국과 캐나다를 포함한 해외의 여러 국가에서는 극심한 스트레스와 트라우마에 노출된 경찰들의 정신건강을 지원하기 위한 동료지지 프로그램이 활발히 운영되고 있다⁴¹⁾. 이는 구조화된 프로그램으로 동료 상담가로서 전문 양성된 퇴역 혹은 현직 경찰들이 동료들을 대상으로 상담을 실시하고 필요할 경우 정신건강 전문가에게 추가적인 의뢰를 받을 수 있도록 연결해주는 내용으로 구성된다. 동료지지 프로그램의 효과성은 여러 연구에서 입증되어 왔다⁴²⁾⁴³⁾⁴⁴⁾. 경찰관을 대상으로 한 설문조사⁴⁵⁾에 따르면 응답자의 90%가 동료지지 프로그램 이용 경험이 매우 도움이 되었으며, 응답자의 80%는 동료지원을 다시 요청할 것이라고 응답하였다. 또한 약 90%의 응답자가 동료에게 추천할 것으로 응답하였다. 이 외에도 경찰의 삶의 만족, 삶의 질, 더 나은 사회적 기능에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다⁴⁶⁾. 동료지지 프로그램이 효과적으로

41) IACP Police Psychological Services Section. (2016). “Peer Support Guidelines”.

42) Martin, S. “Peer support as a powerful tool”.

43) Papazoglou, K., & Tuttle, B. M. (2018). “Fighting police trauma: Practical approaches to addressing psychological needs of officers”. *Sage Open*, 8(3), 2158244018794794.

44) Milliard, B. (2020). “Utilization and impact of peer-support programs on police officers’ mental health”. *Frontiers in Psychology*, 11, pp.1-8.

45) Law Enforcement Today, <https://www.lawenforcementtoday.com/police-peer-support-work/>, 검색일 11월 28일.

46) Chinman, M., Henze, K., Sweeney, P., & McCarthy, S. (2013). “Peer specialist toolkit: Implementing peer support services in VHA”. McCarthy S, Editor,

작용하는 이유 중 한 가지는 자신이 갖고 있는 문제나 감정에 대하여 타인에게 이야기하는 자기노출의 기회를 제공하였다는 점이다. 스트레스 사건으로 인한 부정적 정서를 타인에게 노출하는 것만으로도 신체적 건강과 심리적 건강에 긍정적인 영향을 주는 것으로 보고되고 있다⁴⁷⁾⁴⁸⁾⁴⁹⁾. 그러나 국내에서는 경찰들 간에 자신의 생각 혹은 감정을 공유할 수 있는 공간 및 프로그램이 거의 없으며, 경찰들의 자기노출 수준은 낮은 것으로 보고되고 있다.⁵⁰⁾ 전문 상담인력으로부터 상담을 받는 것 외에도 퇴역·현직 경찰관들로 동료지지 상담가를 양성하여 동료지지 상담을 시행한다면 또 다른 긍정적인 효과를 얻을 것으로 예상할 수 있다.

마지막으로 이 연구의 한계는 다음과 같다. 분석에 활용된 표본의 수가 상대적으로 적어 표본의 일반화 가능성에 대한 한계가 존재한다. 또한 경찰서별 사건발생량으로 경찰관의 업무량을 상정하고 있는 부분에서 연구의 객관성에 대한 한계가 존재한다. 비록 경찰서별 사건발생량을 관한 경찰서에 근무하는 경찰관의 수로 나누어 평균을 도출했음에도 주관적인 판단으로 기준을 두었다는 비판이 존재할 수 있다. 그럼에도 불구하고 경찰의 직무위험과 조직냉소주의의 관계를 확인하고, 이에 대한 직무스트레스의 매개효과와 업무량의 조절효과를 확인했다는 점에서 의의가 있다. 후속연구에서는 보다 체계적인 연구를 수행하여 경찰의 공공봉사동기와 직무스트레스에 대한 정밀한 검증이 이루어질 수 있기를 바란다.

47) 한덕웅·박준호·김교현. (2004). “스트레스 사건에 관한 자기노출, 반복생각 및 정서경험이 신체건강에 미치는 영향”, 한국심리학회지: 건강, 9(1), pp.99-130.

48) Pennebaker, J. W., & Beall, S. K. (1986). “Confronting a traumatic event: Toward an understanding of inhibition and disease”. *Journal of Abnormal Psychology*, 95(3), pp.274.

49) Páez, D., Velasco, C., & González, J. L. (1999). “Expressive writing and the role of alexythimia as a dispositional deficit in self-disclosure and psychological health”. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(3), pp.630.

50) 전유진. (2010). 경찰공무원의 자기노출, 사회적지지 및 의도적 반추가 외상 후 성장에 미치는 영향. 대구대학교대학원경. 석사학위논문.

참고문헌

1. 단행본

- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Eagly, A. H., & Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. California: Harcourt brace Jovanovich college publishers.
- Kenny, D. A. (1979). *Correlation and causality*. New York: Wiley.
- Niederhoffer, A. (1967). *Behind the shield: The police in urban society*. Doubleday Garden City.
- Spielberger, C. D., Westberry, L. G., Grier, K. S., & Greenfield, G. (1981). *The police stress survey: Sources of stress in law enforcement*. National Institute of Justice Washington, DC.
- 박재풍. (2021). 한국경찰의 개인 및 조직특성에 관한 패널조사 IV-2. 치안정책연구소

2. 논문

- 강리경·김선혁. (2017). “변혁적 리더십과 직무스트레스가 조직냉소주의에 미치는 영향: 심리적 계약 위반의 매개효과”, *인적자원개발연구*, 20(1), pp.125-156.
- 박성수. (2014). “경찰조직 구성원간의 침묵이 이직의도에 미치는 영향-조직냉소주의의 매개를 중심으로”, *한국경찰연구*, 13(3), pp.81-108.
- 이순목·김한조. (2011). “구조방정식 모형의 일반화 또는 집단차 연구를 위한 다집단 분석의 관행과 문제점”, *사회과학*, 43(1), pp.63-112.
- 이황우, 최응렬, 정우일. (2007). “경찰공무원의 스트레스 관리에 관한 연구”. *한국경찰경비학회지*, (13), pp.403-422.
- 전유진. (2010). *경찰공무원의 자기노출, 사회적지지 및 의도적 반추가 외상 후 성장에 미치는 영향*. 대구대학교대학원경. 석사학위논문.
- 정지수·최혜민. (2020). “재난안전 분야 공무원의 직무만족에 대한 영향요인: 직무위험과 직무압박, 직무스트레스, 그리고 내재적 동기의 영향을 중심으로”, *행정논총*,

58(3), pp.236-269.

- 조성호. (2015). “경찰공무원의 스트레스요인이 직무소진과 직무만족에 미치는 영향: 성격특성의 조절된 매개효과”, *한국경찰학회보*, 17(4), pp.185-212.
- 조현빈·박준기. (2021). “경찰공무원 스트레스 관리에 관한 연구- 경찰복지법을 중심으로”, *한국민간경비학회보*”, 20(1), pp.183-202.
- 한덕웅·박준호·김교현. (2004). “스트레스 사건에 관한 자기노출, 반복생각 및 정서경험이 신체건강에 미치는 영향”, *한국심리학회지: 건강*, 9(1), pp.99-130.
- 홍세희. (2000). “구조 방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거”, *Korean Journal of Clinical Psychology*, 19(1), pp.161-177.
- Berking, M., Meier, C., & Wupperman, P. (2010). “Enhancing emotion-regulation skills in police officers: Results of a pilot controlled study”. *Behavior Therapy*, 41(3), pp.329-339.
- Biggam, F. H., Power, K. G., Macdonald, R. R., Carcary, W. B., & Moodie, E. (1997). “Self-perceived occupational stress and distress in a scottish police force”. *Work & Stress*, 11(2), pp.118-133.
- Brooks, S. M., & Vance, R. J. (1991). “Organizational cynicism: Initial investigation of a construct”. *Unpublished Manuscript*.
- Browne, M., & Cudeck, R. (1993). “Alternative ways of assessing model fit”. *Testing Structural Equation Models*, 154, pp.136.
- Byrne, B. M., Shavelson, R. J., & Muthén, B. (1989). “Testing for the equivalence of factor covariance and mean structures: The issue of partial measurement invariance”. *Psychological Bulletin*, 105(3), 456.
- Chinman, M., Henze, K., Sweeney, P., & McCarthy, S. (2013). “Peer specialist toolkit: Implementing peer support services in VHA”. McCarthy S, Editor,
- Crank, J. P., Regoli, R., Hewitt, J. D., & Culbertson, R. G. (1995). “Institutional and organizational antecedents of role stress, work alienation, and anomie among police executives”. *Criminal Justice and Behavior*, 22(2), pp.152-171.

- Cullen, F. T., Lutze, F. E., Link, B. G., & Wolfe, N. T. (1989). "The correctional orientation of prison guards: Do officers support rehabilitation". *Fed.Probation*, 53, pp.34-41.
- Dean Jr, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). "Organizational cynicism". *Academy of Management Review*, 23(2), pp.341-352.
- Gershon, R. R., Barocas, B., Canton, A. N., Li, X., & Vlahov, D. (2009). "Mental, physical, and behavioral outcomes associated with perceived work stress in police officers". *Criminal Justice and Behavior*, 36(3), pp.275-289.
- Graves, W. (1996). "Police cynicism: Causes and cures". *FBI L.Enforcement Bull.*, 65(6), pp.16-20.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). "Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives". *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), pp.1-55.
- IACP Police Psychological Services Section. (2016). "Peer Support Guidelines".
- Jermier, J. M., Gaines, J., & McIntosh, N. J. (1989). "Reactions to physically dangerous work: A conceptual and empirical analysis". *Journal of Organizational Behavior*, 10(1), pp.15-33.
- Jöreskog, K. G. (1971). "Simultaneous factor analysis in several populations". *Psychometrika*, 36(4), pp.409-426.
- Manolias, M. (1983). "A preliminary study of stress in the police service". *London: Home Office Scientific and Development Branch Human Factors Group*,
- Martin, S. "Peer support as a powerful tool".
- Meredith, W. (1993). "Measurement invariance, factor analysis and factorial invariance". *Psychometrika*, 58(4), pp.525-543.
- Milliard, B. (2020). "Utilization and impact of peer-support programs on police officers' mental health". *Frontiers in Psychology*, 11, pp.1-8.

- Mirvis, P., & Kanter, D. L. (1989a). "Combating cynicism in the workplace". *National Productivity Review*, 8(4), pp.377-394.
- Páez, D., Velasco, C., & González, J. L. (1999). "Expressive writing and the role of alexythimia as a dispositional deficit in self-disclosure and psychological health". *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(3), pp.630.
- Paoline III, E. A., & Gau, J. M. (2020). "An empirical assessment of the sources of police job satisfaction". *Police Quarterly*, 23(1), pp.55-81.
- Papazoglou, K., & Tuttle, B. M. (2018). "Fighting police trauma: Practical approaches to addressing psychological needs of officers". *Sage Open*, 8(3), 2158244018794794.
- Pennebaker, J. W., & Beall, S. K. (1986). "Confronting a traumatic event: Toward an understanding of inhibition and disease". *Journal of Abnormal Psychology*, 95(3), pp.274.
- Reese, J. T. (1986). "Policing the violent society: The american experience". *Stress Medicine*, 2(3), pp.233-240.
- Rosseel, Y. (2012). "Lavaan: An R package for structural equation modeling". *Journal of Statistical Software*, 48, pp.1-36.
- Stevenson, A. (2010). cynicism. Oxford Dictionary of English.: Oxford University Press. 검색일 2022.12.26
- Stratton, J. B. (1978). "Police stress, part 1: An overview". *Police Chief*, 45(4), pp.58-62.
- Tesluk, P. E., Farr, J. L., Mathieu, J. E., & Vance, R. J. (1995). "Generalization of employee involvement training to the job setting: Individual and situational effects". *Personnel Psychology*, 48(3), pp.607-632.
- Vandenberg, R. J., & Lance, C. E. (2000). "A review and synthesis of the measurement invariance literature: Suggestions, practices, and recommendations for organizational research". *Organizational Research*

Methods, 3(1), pp.4-70.

Violanti, J. M., Marshall, J. R., & Howe, B. (1985). "Stress, coping, and alcohol use: The police connection". *Journal of Police Science & Administration*, 13, pp.106-110.

Wolfe, S. E., & Piquero, A. R. (2011). "Organizational justice and police misconduct". *Criminal Justice and Behavior*, 38(4), pp.332-353.

The mediating effect of job stress on the relationship between job risk perception and organizational cynicism of community police: a multi-group analysis of workload

Park, Eun-seo* · Kim, Seung-Hyun**

The cynicism found in police organizations acts as an obstacle to organizational innovation. This study identified the influencing factors on organizational cynicism of field police officers and proposed a solution through appropriate intervention. In the research design, it was predicted that the job risk perceived by field police officers would have a significant effect on job stress, which would lead to organizational cynicism. In addition, it was assumed that job risk and job stress would have a significant influence on workload, and the moderating effect of workload in the relationship between variables was confirmed.

As a result of the analysis, it was confirmed that if the police's perception of job risk increases, the level of job stress increases, which can lead to an increase in organizational cynicism. In particular, it was confirmed that this relationship was stronger in police stations with a lot of work. This study proposes that appropriate intervention in job stress and workload will be made to resolve organizational cynicism. It is necessary to expand the psychological counseling and psychotherapy infrastructure for field police to create a work environment in which stress based on job risk can be actually managed. In addition, it is urged to introduce peer support programs operated overseas in Korea to provide a universal working environment for police to relieve job stress.

* first author, Ph.D. Student, Department of Police Administration, Graduate School in Dongguk University(Seoul).

** corresponding author, Ph. D. Candidate. Department of Police Administration, Graduate School in Dongguk University(Seoul).

❖ Key words: job risk perception, organizational cynicism, job stress, community police, multi-group analysis

투고일 : 11월 30일 / 심사일 : 12월 22일 / 게재확정일 : 12월 22일