



저작자표시-동일조건변경허락 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.
- 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



동일조건변경허락. 귀하가 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공했을 경우에는, 이 저작물과 동일한 이용허락조건하에서만 배포할 수 있습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

석사학위 논문

여자경찰공무원의  
직무스트레스와 우울과의 관계

: 스트레스 대처방식, 사회적지지, 자아존중감의 조절효과

제주대학교 교육대학원

상담심리전공

김 영 옥

2014년 8월

# 여자경찰공무원의 직무스트레스와 우울과의 관계

: 스트레스 대처방식, 사회적지지, 자아존중감의 조절효과

지도교수 : 김 성 봉

김 영 옥

이 논문을 교육학 석사 학위 논문으로 제출함.

2014년 8월

김영옥의 교육학 석사 학위 논문을 인준함.

심사위원장 \_\_\_\_\_ ㉠

위 원 \_\_\_\_\_ ㉠

위 원 \_\_\_\_\_ ㉠

제주대학교 교육대학원

2014년 8월



## <국문 초록>

여자경찰공무원의 직무스트레스와 우울과의 관계 :  
스트레스 대처방식, 사회적지지, 자아존중감의 조절효과

김 영 옥

제주대학교 교육대학원 상담심리 전공

지도교수 김 성 봉

본 연구는 여자경찰공무원들이 경험하는 직무스트레스와 우울의 실태와 관계를 알아보고 스트레스 대처방식, 사회적지지, 자아존중감이 우울에 미치는 조절효과를 확인해 보고자 하였다. 이를 위해 여자경찰공무원의 직무스트레스, 우울, 자살, 대처방식, 사회적지지, 자아존중감에 대한 이론적 고찰을 하였으며 다음과 같은 연구문제와 가설을 설정하였다.

### 연구문제

여자경찰공무원의 직무스트레스와 우울은 개인 변인(연령, 결혼관계)과 조직변인(근무연수, 근무부서, 근무지역)에 따라 차이가 있는가?

가설 1-1 여자경찰공무원의 직무스트레스는 개인변인에 따라 차이가 있을 것이다.

가설 1-2 여자경찰공무원의 직무스트레스는 조직변인에 따라 차이가 있을 것이다.

가설 1-3 여자경찰공무원의 우울은 개인변인에 따라 차이가 있을 것이다.

가설 1-4 여자경찰공무원의 우울은 조직변인에 따라 차이가 있을 것이다.

## 연구문제 2

여자경찰공무원의 직무스트레스는 우울과 상관관계가 있는가?

**가설 2-1** 여자경찰공무원의 직무스트레스는 우울과 상관관계가 있을 것이다.

## 연구문제 3

여자경찰 공무원의 직무스트레스가 우울에 미치는 영향에 있어서 스트레스 대처방식, 사회적지지, 자아존중감 등은 조절 역할을 할 것인가?

**가설 3-1** 여자경찰공무원의 직무스트레스가 우울에 미치는 영향에 있어 스트레스대처 방식이 중재역할을 할 것이다.

**가설 3-2** 여자경찰공무원의 직무스트레스가 우울에 미치는 영향에 있어 사회적지지가 중재역할을 할 것이다.

**가설 3-3** 여자경찰공무원의 직무스트레스가 우울에 미치는 영향에 있어 자아존중감이 중재역할을 할 것이다.

위의 연구문제와 가설을 검증하기 위하여 전국 16개 지방경찰청 산하 근무하고 있는 여자경찰공무원 7,817명 중 697명을 대상으로 자기보고식 설문조사를 하여 자료를 수집하였다.

본 연구에 사용된 척도는 Spielberger(1981)등이 개발한 경찰 스트레스 조사척도 PSS(Police Stress Survey), Wellbrock과 Harrell(1999)의 사회적지지 척도 PRESS(Perceived/ Received Social Support Scale), Rosenberg(1965)가 개발한 겸사를 전병제가 번안한 자아존중감 척도 (self esteem scale), Folkman과 Lazarus(1985)가 개발하고 김정희와 이장호(1985)의 요인 분석, 이은희(2006)의 확인적 요인 분석을 거쳐 최종 선정한 스트레스 대처방식 WCC(The Ways Of Coping Checklist), Beck((1967)의 우울척도 BDI(Beck Depression Inventory)이다.

질문지를 통해 얻은 자료에 대해서는 SPSS(Statistical Pacakage for the Social Science) WIN 18.0 프로그램을 이용하여 빈도분석과 기술통계를 실시하였다. 객관성을 입증하기 위해 내적합치도(Cronbanch's  $\alpha$ )를 이용한 신뢰도

검증을 하였으며, 변인들 간의 상관관계를 알아보기 위하여 상관관계분석을 실시하였다. 집단차이를 분석하기 위하여 F검증을, 직무스트레스가 우울에 미치는 영향을 알아보기 위해 단순회귀분석을, 조절변인인 사회적 지지와 스트레스 대처방식의 효과를 검증하기 위하여 위계적 회귀분석을 실시하였다.

이상의 분석을 통해 나타난 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 여자경찰공무원은 평균 이상의 직무스트레스를 경험하고 있었으나 우울은 낮은 수준으로 나타났다. 직무스트레스와 우울은 개인변인과 조직변인에 따라 부분적으로 유의미한 차이가 나타났다.

둘째, 여자경찰공무원의 직무스트레스는 우울에 정적인 영향을 미치고 있으며, 회귀식은 우울을 분석하는데 유의미한 결과를 보였다.

셋째, 우울에 대한 대처 방식에 있어서 문제-중심적 대처방식과 정서-중심적 대처방식 모두 조절효과가 나타나는 것으로 확인되었다. 즉, 문제-중심적 대처방식을 선호할수록 우울이 낮아지고, 정서-중심적 대처방식을 사용할수록 우울이 높아짐을 알 수 있었다. 직무스트레스 감소시키기 위해서는 정서-중심적 대처방식보다는 문제-중심적 대처방식이 더 효과적임을 시사한다고 할 수 있다.

넷째, 우울에 대하여 직무스트레스와 사회적지지, 자아존중감의 상호작용 효과는 통계적으로 유의미하였으며 이러한 결과는 직무스트레스와 우울 간에 조절효과가 나타나는 것으로 해석할 수 있다.

여자경찰공무원의 직무스트레스를 줄이기 위해서는 소수에 대한 배려와 수용으로 여자경찰공무원의 역량을 발휘할 수 있는 조직문화의 개선과 양성평등적 사고의 전환이 가장 중요한 대안이며 경찰조직의 발전을 도모하고 건강한 사회를 조성하는데 필요한 전제조건이라 할 수 있다.

따라서 이러한 결과를 토대로 여자경찰공무원의 직무스트레스와 우울의 효율적 관리에 대응방안에 대한 제언을 함과 동시에 제한점에 대해 논의하였다.

# 목 차

I. 서론 -----	1
1. 연구의 필요성 및 목적 -----	1
2. 연구 문제 및 가설 -----	5
II. 이론적 배경 -----	6
1. 여자경찰공무원 현황 및 실태 -----	6
2. 직무스트레스 -----	10
가. 직무스트레스의 정의 -----	10
나. 경찰공무원의 직무스트레스 -----	11
다. 여자경찰공무원의 직무스트레스 -----	13
3. 스트레스 증상 -----	15
가. 우울증 -----	16
나. 자살 -----	19
4. 스트레스 중재요인 -----	20
가. 스트레스 대처방식 -----	20
나. 사회적지지 -----	22
다. 자아존중감 -----	23
5. 경찰공무원의 직무스트레스와 우울, 중재효과에 관한 선행 연구 -----	25
가. 경찰공무원의 직무스트레스와 우울에 관한 연구 -----	25
나. 직무스트레스와 우울에 미치는 중재효과에 관한 연구 -----	26
III. 연구 방법 -----	28
1. 연구 대상 -----	28
2. 연구 절차 -----	28
3. 연구 도구 -----	29
4. 자료 처리 -----	32

IV. 연구 결과 및 해석 -----	33
1. 연구대상자의 인구 통계학적 특성 -----	33
2. 여자경찰공무원의 스트레스 실태-----	36
3. 여자경찰공무원 직무스트레스의 개인변인과 조직변인에 따른 차이 ---	37
4. 여자경찰공무원 우울의 개인변인과 조직변인에 따른 차이 -----	41
5. 직무스트레스가 우울에 미치는 영향 -----	45
6. 주요변수들 간의 상관 관계 (직무스트레스와 우울, 사회적지지, 자아존중감, 스트레스 대처방식의 관계) -----	46
7. 우울에 영향을 미치는 조절 변인의 효과 -----	47
가. 직무스트레스와 우울의 관계에서 스트레스 대처방식의 조절효과--	47
나. 직무스트레스와 우울의 관계에서 사회적지지의 조절효과-----	50
다. 직무스트레스와 우울의 관계에서 자아존중감의 조절효과 -----	52
V. 논의 및 결론 -----	55
참고문헌 -----	61
Abstract -----	70
부록 -----	74



## 표 목차

표 II-1. 여자경찰공무원 현황-----	6
표 II-2. 각국의 여자경찰공무원 현황 -----	7
표 II-3. 우리나라 경찰공무원 계급별 현황 -----	7
표 II-4. 계급별 여자경찰공무원 현황 -----	8
표 II-5. 기능(부서)별 여자경찰공무원 현황-----	8
표 II-6. 기능(부서)별 남자경찰공무원 현황-----	9
표 III-1. 측정 변인들의 신뢰도 분석 -----	31
표 VI-1. 연구대상자의 인구사회학적 특성 -----	33
표 VI-2. 연구대상자의 조직관계적 특성 -----	34
표 IV-3. 여자경찰공무원의 직무스트레스 요인-----	36
표 IV-4. 여자경찰공무원 스트레스 대처방식 -----	37
표 IV-5. 연령 및 결혼관계별 직무스트레스 평균비교 -----	38
표 IV-6. 근무연수 및 근무부서, 근무지역별 직무스트레스 평균비교-----	39
표 IV-7. 연령 및 결혼 관계별 우울 평균 비교 -----	42
표 IV-8. 근무연수 및 근무부서, 근무지역별 우울 평균 비교-----	43
표 IV-9. 직무스트레스가 우울에 미치는 영향 -----	45
표 IV-10. 측정 변 인간 상관관계-----	46
표 IV-11. 우울에 대한 직무스트레스와 스트레스 대처방식의 위계적 회귀분석-----	48
표 IV-12. 우울에 대한 직무스트레스와 사회적지지의 위계적 회귀분석-----	51
표 IV-13. 우울에 대한 직무스트레스와 자아존중감의 위계적 회귀분석-----	53

## 그림 목차

그림 IV-1. 정서-중심적 대처방식의 조절효과 -----	49
그림 IV-2. 문제-중심적 대처방식의 조절효과 -----	49
그림 IV-3. 사회적지지의 조절효과 -----	51
그림 IV-4. 자아존중감의 조절효과 -----	53

# I. 서론

## 1. 연구의 필요성 및 목적

경찰공무원들은 업무특성상 여러 가지 위험하고 충격적 사건들에 반복적으로 노출되어 있다. 또한 돌발적으로 발생하는 사건·사고 등에 신속·정확하게 대처해야 하는 부담감, 일반인보다 더 많이 요구받는 직업적·도덕적 기준, 과다한 업무와 역할, 조직구성원과의 관계(박영신·지영환, 2012), 명령과 복종의 조직문화등 조직 내·외적인 요인에 의하여 다양한 직무스트레스를 가진다.

경찰공무원의 직무스트레스는 만성적인 정서적 긴장(소진)을 초래하여 비효율적 업무수행, 우울, 냉소, 권태 등 개인과 직무에 대한 태도와 행동을 부정적으로 변하게 하고 알콜중독, 이혼, 직무 생산성의 저하, 이직 등을 야기함으로써 가정 및 사회, 국가적으로 상당한 손실을 가져온다고 보았다(박성수, 2001; 신성원, 2007; 황인희, 2009; 신성원, 2010; Anshel, 2000). 이처럼 경찰공무원의 직무스트레스는 개인적, 조직적, 사회적, 국가적인 문제라고 할 수 있다.

그래서 선행연구들은 대부분 일반적으로 경찰의 직업적·조직적 특성으로 발생하는 스트레스 요인, 즉, 위험하고 충격적인 사건·사고를 접했던 경찰관들에 대한 외상 후 스트레스 장애나(신성원, 2007; 황인희, 2009), 조직 내·외적인 직무스트레스 유발요인에 관한 연구를 해왔다(이 환범·이수창, 2006; 김구, 2005; 김순양 등, 2002; 이완구, 1995).

이는 전체 경찰공무원의 직무개선, 직무만족, 경찰행정, 정책적 변화를 통해 스트레스를 경감시키려는 일반적인 차원에서의 연구라 할 수 있으며 외국의 많은 연구논문도 같은 맥락에서 경찰공무원들의 스트레스에 주목해 왔다고(Clair, 2006; Green, 2004; Marmar, et al, 2006; Stephens & Long, & Miller, 1997) 할 수 있다.

하지만 이러한 경찰공무원의 일반적인 스트레스에 대한 기존 연구들은 여자경찰공무원에게 적용하기에는 여러 가지 문제점들이 있다. 왜냐하면 여자경찰공무원들은 남성중심적인 경찰문화 안에서의 관계형성과 성차별, 업무수행과 양육문제 등 남자경찰공무원들과는 다른 차원의 스트레스 환경에 놓여있기 때문이다.

Young(1991)에 의하면 경찰조직은 남성중심주의와 남성다움을 강조하고 여성에 대한 배제와 무시를 특징으로 하는 독특한 환경과 경찰문화를 가지고 있으며, 명령과 의사소통 라인이 고정된 엄격하고 군대 같은 위계구조(Bitner, 1974; Lundman, 1980; Neiderhoffer, 1967)를 지니고 있다.

조직관계에 있어서도 남자경찰관들은 상명하복과 위계질서를 중시하고 사회적으로 작동하는 가부장적 권력기제라는 관념을 지니고 있는 반면(김성연, 2006), 여자경찰관들은 인간중심, 지역중심 등 친화력에 의한 관계형성을 중시하는 경향이 있다(박선영, 2007).

경찰조직의 일원으로서 여자경찰관을 긍정적으로 받아들이는 남자경찰관은 10.8%에 불과하고, 부정적으로 여기는 경우는 42.7%로 높게 나타났으며 여자경찰관의 76.8%는 성차별을 느끼며 남자경찰관도 43.9%가 성차별을 인식하고 있음이 나타났다(홍태경, 2006). 이처럼 경찰조직내의 성차에 대한 인식차는 현저하고 고착화되었다고 할 수 있으며 남자경찰관들의 이러한 시각과 조직분위기는 여자경찰공무원의 업무수행에 상당한 심리적 부담과 어려움을 주어 스트레스 요인으로 작용될 수 있다.

또한 여자경찰공무원은 업무와 육아를 병행하면서 남자경찰공무원들과 같은 조건에서의 승진 경쟁, 업무의 성과 창출, 당직과 동원, 야간 교대제 근무, 원거리 동원, 훈련, 집회시위 진압 등의 업무를 수행해야 하므로 업무적, 신체적, 정서적, 가정적인 문제로 인한 스트레스를 충분히 예상해 볼 수 있다.

2011년 한국형 직무스트레스 척도(KOSS) 조사에 의하면 여자경찰공무원은 “직무요구, 관계갈등, 직장문화”에서 한국여성근로자 평균보다 많은 스트레스가 있다는 결과가 보고되었다. 이를 보더라도 여자경찰공무원들은 독특한 경찰 조직문화와 조직분위기에서의 직업적 스트레스와 육아, 가사등 일상적 생활스트레스의 혼재로 남자경찰공무원과는 다른 형태의 직무스트

레스를 경험할 가능성이 있다는 것을 보여준다.

여자경찰공무원의 직무스트레스는 신체적, 심리적, 자원이 소진되는 부정적인 결과를 겪게 되어 우울에 유의미한 영향을 미칠 수 있다(황인희, 2009).

우울은 스트레스의 대표적 증후군으로 심각할 경우 식욕감퇴, 불면증, 대인관계 기피, 가정파탄의 원인이 되기도 하며 학업적, 직업적, 사회적 부적응 상태를 초래하고 자살에 이르게 한다는 점에서 매우 흔한 심리 장애인 동시에 치명적인 질환(권석만, 2012; 최미례, 2000) 이라고 널리 알려져 있다.

특히, 2011년 보도된 여자경찰관 자살 사건도 직무상 스트레스로 극심한 우울과 불면증으로 괴로워 하다가 목숨을 끊은 대표적인 경우라 할 수 있다(세계일보, 2011. 2. 11).

일반 여성을 대상으로 한 스트레스와 우울의 경우에는 “맞벌이 직장인들의 직장과 가정의 역할을 하면서 가지는 우울에 대한 연구”(이은희·이주희, 2001)등 다수의 연구가 있으며 이러한 연구들은 여성의 스트레스와 우울의 정적상관에 관한 연구들로 스트레스가 높을수록 우울이 높아진다는 결과를 나타내고 있어 주목할 만하다.

또한 동일한 스트레스 사건을 경험하더라도 어떤 사람은 우울해지나 어떤 사람은 우울해지지 않는 이유에 대해서 선행연구들은(공수자·이은희, 2006; 최미례, 2000; 김미례, 2006) 스트레스와 우울 사이의 중재요인인 자아존중감이나 사회적지지, 대처 방식에 따라 다르기 때문이라고 밝히고 있다. 즉, 스트레스에 대한 대처방식은 우울에 미치는 심리적 적용과 직결되는 중요한 변인으로 서로 상호작용하여 우울에 미치는 영향을 완충시키는 역할을 한다고 보았다(Folkman & Lazarus, 1986; Abramson & Alloy, 1988; 공수자 · 이은희 2006).

여자경찰공무원의 스트레스와 우울은 시민의 치안을 유지하고 보호해야 하는 중대한 업무를 수행하는데 있어 걸림돌이 될 수 있고 가정·조직·지역사회 등에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 그렇기 때문에 이에 대한 지속적인 관심과 연구가 요구되나 아직까지 개인적인 영역으로 치부되면서 조직차원의 대응이나 사회적 관심 대상에서 제외되어 왔으며, 여자경찰관의 직무스트레스와 우울, 대처방식 등에 관한 연구가 거의 수행되지 않아 구체적

연구가 필요한 실정이다.

따라서 본 연구의 목적은 여자경찰공무원에 한정하여 그들의 직무스트레스와 우울의 실태를 확인하고 사회적지지, 자아존중감, 대처방식이 조절변인으로써 어떻게 작용하는지 상관관계를 살펴보고 차후 스트레스 통제와 우울 조절, 자살 예방 프로그램, 교육, 상담 등 심도있는 연구와 개선, 대응방안 마련을 위한 것이다.

## 2. 연구문제 및 가설

### 연구문제 1

여자경찰공무원의 직무스트레스와 우울은 개인 변인(연령, 결혼관계)과 조직변인(근무연수, 근무부서, 근무지역)에 따라 차이가 있는가?

가설 1-1 여자경찰공무원의 직무스트레스는 개인변인에 따라 차이가 있을 것이다.

가설 1-2 여자경찰공무원의 직무스트레스는 조직변인에 따라 차이가 있을 것이다.

가설 1-3 여자경찰공무원의 우울은 개인변인에 따라 차이가 있을 것이다.

가설 1-4 여자경찰공무원의 우울은 조직변인에 따라 차이가 있을 것이다.

### 연구문제 2

여자경찰공무원의 직무스트레스는 우울과 상관관계가 있는가?

가설 2-1 여자경찰공무원의 직무스트레스는 우울과 상관관계가 있을 것이다.

### 연구문제 3

여자경찰 공무원의 스트레스가 우울에 미치는 영향에 있어서 스트레스 대처방식, 사회적지지, 자아존중감등은 조절 역할을 할 것인가?.

가설 3-1 여자경찰공무원의 직무스트레스가 우울에 미치는 영향에 있어 스트레스대처 방식이 중재역할을 할 것이다.

가설 3-2 여자경찰공무원의 직무스트레스가 우울에 미치는 영향에 있어 사회적 지지가 중재역할을 할 것이다.

가설 3-3 여자경찰공무원의 직무스트레스가 우울에 미치는 영향에 있어 자아존중감이 중재역할을 할 것이다.

## Ⅱ. 이론적 배경

### 1. 여자경찰공무원 현황 및 실태

여자경찰공무원은 1946. 7. 1 여자경찰 간부 16명 및 여경 1기생 64명으로 출발하여 1947년에는 전체경찰의 1. 8%, 2001년까지도 4%미만에 불과했으나 2008년 5. 8% 이후 계속 증가하여 2014년 1월 1일 현재 총 8,101명으로 우리나라 총 경찰공무원(103,838명)의 7. 8%에 이르고 있다.

표Ⅱ-1 여자경찰공무원 현황 (2014. 1. 1기준, 명, 경찰청 자료)

구 분	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년
총 경찰관	96,771	98,512	100,296	101,637	102,273	102,713	103,838
여경	5,641	6,392	6,600	7,013	7,194	7,817	8,101
비율(%)	5.8	6.5	6.6	6.9	7.0	7.6	7.8

외국의 예를 보면 미국의 각 지역별 여자경찰공무원 비율은 가장 높은 지역(쿡 카운티)이 전체 경찰의 27.2%에 이르고 가장 낮은 지역(라스베가스)도 전체 경찰의 10% 이상이며, 프랑스는 20.23%, 스코틀랜드는 17.2%를 상회하는 등 이미 2000년에 10%를 넘고 있어 선진국에 비하면 한국 여자경찰공무원은 여전히 소수 그룹이라 할 수 있다.



표 II-2 각국의 여자경찰공무원 현황

구분	미 국						프랑스	스코틀랜드	일본	필리핀
	쿡 카운티	라스 베가스	디트로이트	마이애미	신사내티	휴스턴				
전체	2,587	2,495	4,195	3,078	1,025	5,300	144,618	15,149	237,056	109,393
여경	699	281	1,085	676	204	664	29,261	2,602	9,290	6,613
%	27.2	11.26	25.86	22.3	19.9	12.53	20.23	17.2	4	6
기준 년도	2000. 12						2002.4	2002.4	2002.4	2002.4

\* (오윤성, 한국 여성경찰의 선발 및 운용에 관한 연구. 2004 경찰청 자료 인용)

계급별로는 치안정감 1명을 비롯하여 경무관 1명, 총경 6명, 경정 60명, 경감 245명, 경위 1,129명, 경사 2,423명, 경장 2,508명, 순경 1,728명으로, 경위이하가 96.2%, 경감이상 관리자는 3.8%에 불과하다. 반면 남자 경찰공무원 중 경감이상 관리자는 7,953명으로 8.3%이다.

표 II-3 우리나라 경찰공무원 계급별 현황 (2014. 1. 1기준, 명, 경찰청 자료)

구분	총계	치안 총감	치안 정감	치안 감	경무관	총경	경정	경감	경위 이하
총	103,838	1	5	27	36	514	1,904	5,779	95,572
남자	95,737	1	4	27	35	508	1,844	5,534	87,784
여자	8,101	0	1	0	1	6	60	245	7,788

\* 2014. 1. 1 기준 전체경찰관(103,838명) 중 남자경찰관은 95,737명, 여자경찰관은 8,101명이며, 이 중 경감 이상 관리자는 남자경찰 7,953명(7.6%), 여자경찰 313명(0.3%)으로 총 8,266명(7.9%)이다. (경찰청 자료, 2014)

표Ⅱ-4 계급별 여자경찰공무원 현황(2014. 1. 1기준, 명, 경찰청 자료)

계	치안 총감	치안 정감	치안감	경무관	총경	경정	경감	경위	경사	경장	순경
<b>8,101</b>	0	1	0	1	6	60	245	1,129	2,423	2,508	1,728

여자경찰의 업무는 1946. 7. 1 여자경찰 출발 당시에는 부랑자·가출인, 성매매, 청소년 업무 등 한정된 역할을 수행했으며 1990년 초기에도 민원실, 청소년, 면허시험장 등 내근 부서의 보조적 업무에서 탈피하지 못했으나 1998년 최초의 여자 경찰서장의 탄생과 여자경찰관의 채용증가, 업무능력 인정 등으로 여자경찰의 적극적 운용이 가시화되기 시작하면서 현재는 생활 안전, 경무, 수사, 정보, 보안, 홍보, 감사등 사실상 전 기능으로 확대되었다.

여자경찰공무원의 수적 증가, 다양한 역할과 보직기회에도 불구하고 여전히 여자경찰공무원은 10%도 되지 않는 소수그룹으로, Kanter(1997)에 의하면 소수자 그룹이 전체의 15% 미만인 경우에는 각 개인이 타인의 시선을 의식하게 되고 과도한 관심에 의한 스트레스를 경험하게 된다고 한다. 즉, 소수란 상징성 때문에 여자경찰관들은 실수를 피하는 극도의 예민함을 보이게 되고 할당제로 승진을 하게 되거나 과보호를 받게 되면 오히려 능력을 상실하게 되고 조직애도 낮아진다고 보았다.

그러므로 수적인 열세는 여자경찰관의 조직몰입도나 근무태도에 부정적 영향을 미칠 수 있고, 경찰관으로서의 전문성과 역량, 여성으로서의 특성을 발휘할 수 있는 기회 부여보다는 다분히 “성역할”이라는 고정관념에 초점을 두어 여자경찰공무원의 역할을 제한할 우려가 있다.

표Ⅱ-5 기능(부서)별 여자경찰공무원 현황(2014. 1. 1기준, 명, 경찰청 자료)

계	경무	생안	수사 형사	교통	경비· 기동대	정보	보안	외사	홍보	청문 감사	통신 장비	학교
<b>8,101</b>	1,582	3,174	1,494	625	405	136	225	122	14	246	34	44
<b>비율(%)</b>	19.5	39.1	18.4	7.7	4.9	1.6	2.7	1.5	0.2	3	0.4	0.5

표 II-6 기능(부서)별 남자경찰공무원 현황(2014. 1. 1기준, 명, 경찰청 자료)

계	경무	생안	수사 형사	교통	경비· 기동대	정보	보안	외사	홍보	청문 감사	통신 장비	학교
95,737	4,209	46,766	20,677	4,897	10,122	3,232	1,625	968	150	1,401	1,161	529
비율(%)	4.3	48.8	21.5	5.1	10.5	3.3	1.6	1.0	0.15	1.46	1.2	0.55

'46. 7. 1 경무부 공안국에 여자경찰과를 신설, 여성경찰국장 고봉경 총경을 비롯하여 여경간부 16명 및 여경 1기생 64명으로 출발, 당시 성매매와 청소년 업무를 주로 처리했으나, 형사·경비 등 여경의 업무영역이 확대되면서, '89년부터 경찰대학 여학생 입학에 이어 '99년 여경기동대 창설, '00년 경찰특공대 여경 배치 및 간부후보생에 여성 채용, '05년 여경채용목표제 시행 및 사법고시 여성 경쟁 특채 등 여성경찰 역량 강화에 주력해왔다.(2012. 경찰청 자료)

## 2. 직무스트레스(Job Stress)

### 가. 직무스트레스(Job Stress)의 정의

직무스트레스란 직무환경(상황)과 관련하여 발생하는 스트레스를 말하며 개인이 보유하는 능력과 직무환경에서의 요구가 상충할 때 또는 개인의 욕구와 이를 충족시키는 직무환경이 부적합 할 때 발생한다(Kendall, Murphy, O'Neil & Bursnall, 2000).

직무스트레스와 관련된 스트레스 요인은 인간관계, 일의 양과 질, 일에 대한 적성, 환경변화, 조직구조적 문제 등 여러 가지 다양한 요인이 있을 수 있다. 인간관계에 의한 스트레스는 조직 내의 상사, 동료, 부하 등과의 관계에 의해 발생하며 상사의 억압적 태도, 동료와의 과도한 경쟁, 역할 갈등, 권위적인 조직분위기 및 지역사회와의 관계 등에서 발생 할 수 있다. 일의 양과 질에 관한 스트레스는 과중한 근무시간과, 밤샘근무로 인한 피로, 자신의 적성이나, 능력, 잠재력을 충분히 활용할 기회를 얻지 못할 때 나타날 수 있다. 또한 보수와 승진, 전보, 전직, 구조조정 등 조직구조적인 문제와 새로운 상황으로의 환경변화는 불안감을 키워 스트레스가 증대 될 수 있다(박영신·지영환, 2012).

직무스트레스는 음주, 흡연의 동기가 되어 직장인의 건강에 큰 영향을 미칠 수 있고 우울, 긴장, 불안등 부정적 정서를 유발하여 개인적 피해와 사회적 비용을 지불하게 되므로 이에 대한 관심과 중요성이 제기되고 있다. 학계에서도 한국형 스트레스의 원인으로 명절증후군, 심각한 입시와 더불어 직장인 스트레스를 꼽았는데 일에 대한 강박관념, 직장상사와의 트러블, 인간관계에서 오는 직무스트레스가 병을 키우고 있다고 밝힌바 있다(메디컬 투데이, 2008. 1. 20 ).

직무스트레스는 대상과 상황에 따라 다소 차이가 있겠으나 조직생활을 하면서 대부분의 조직 구성원이 겪게 되는 공통적인 현상이라고 할 수 있으며 이를 해소하기 위하여 조직구성원의 개인적 노력과 조직적 노력이 병행되지

않으면 직무스트레스를 최소화 할 수 없다(한국조직학회보, 2009).

## 나. 경찰공무원의 직무스트레스(Job Stress of Police officers)

Violanti (1982)는 “경찰공무원의 스트레스를 상황의 실패로 인하여 중대한 결과가 발생한 경우 직업적 요구와 이를 효과적으로 대할 그들 자신의 능력 사이의 불균형이 인지될 때 그것이 경찰공무원의 스트레스”라고 말한다(한보람, 2012 재인용). 경찰공무원은 스트레스를 많이 받는 직업이며 (Anshel M.H, 2000) 경찰이 다루는 업무는 “가장 문제가 되는 사람들” 이거나 보통 사람들의 “최악의 경우”와 관련되어 있는 경우가 많다(K. W. Ellison, 1983).

경찰공무원의 직무스트레스는 검찰과 경찰의 관계, 시민들의 부정적인 이미지, 과도한 업무, 다양한 역할, 계급구조, 근무방식 등에서 발생하며 (황인희, 2009) 그 외에도 돌발적으로 발생하는 사건·사고 등에 신속하고 정확하게 대처해야 하는 심적 부담감, 일반인보다 더 많이 요구되는 직업적·도덕적 기준, 상사·동료·부하등과의 관계, 교대근무, 무한 친절과 봉사, 업무에 대한 적성, 승진, 발령, 보수, 성과평가 등 여러 가지 다양한 요인이 있을 수 있다( 박영신·지영환, 2012).

때문에 경찰공무원의 과도한 직무스트레스는 직무만족도와 조직몰입에 영향을 미치고 조직구성원의 이직을 자극하는 가장 중요한 요인으로 작용한다는 연구 결과가 있다(신성원, 2010; 박성수, 2001). 과거에는 권위주의적이며 집권주의적 조직문화, 열악한 근무환경, 부진한 후생복지, 적은 보수, 부족한 장비, 인력 등에서 조직에 대한 불만과 스트레스를 경험했으나 최근에는 승진, 동료간 갈등, 개인적인 문제 등으로 스트레스를 많이 받는다(박영신· 지영환 공저, 2012).

2012. 7. 13 미국 버팔로 대학 연구팀이 “국제 응급정신 건강저널”에 밝힌 464명의 경찰관을 대상으로 한 연구결과에 의하면 경찰관들이 일상적으로 겪는 정신적 스트레스가 장기간에 걸쳐 각종 신체적, 정신적 건강 장애를 발생시킬 위험이 매우 높은 것으로 나타났다. 연구결과, 경찰관들이 받는 일상적인 스트레스와 불면증, 자살, 비만, 암 및 각종 건강 장애와

밀접한 연관이 있는 것으로 나타났으며, 특히 교대근무는 복부비만과 고혈압, 뇌졸중등 위험을 높이는 것으로 조사되었다(메디컬 투데이, 2012. 7. 13).

또한 2013. 4. 29 한국직업능력개발원이 발표한 “감정노동을 많이 수행하는 직업 30선”에 경찰관은 23위였는데, 이처럼 경찰관의 직무는 검거, 단속이란 외형적인 업무 외에도 국민이 요구하는 기준과 역할에 따른 직무스트레스가 발생하고 있음을 알 수 있다. 또한, 경찰관의 직무만족도 조사, 2011년 도로교통관리공단 신분전환 경찰관 모집 결과를 보더라도 경찰관의 스트레스는 직무 만족과 이직에 심각한 영향을 미치고 있음을 알 수 있으며 경찰공무원의 이직의도가 높다는 것은 타 공무원에 비해 상대적으로 많은 직무 스트레스를 겪고 있음을 시사하는 단적인 예라 할 것이다(김병섭 2002).<sup>1)</sup>

김혜숙 등(2003)의 전국 466명의 경찰공무원을 대상으로 한 스트레스 연구에서는 객관적인 스트레스는 급여나 복리후생과 관련된 스트레스가 가장 높고, 주관적으로 느끼는 스트레스는 인사평가와 관련해서 더 많은 것으로 나타났다. 전북 군산경찰서 윤수홍 경사(2006년)가 제출한 논문 “경찰공무원의 직무스트레스에 관한 연구”에서는 경관의 절반가량이 업무로 인한 정신적, 신체적 스트레스를 받고 있다고 조사되었다.

2010년 8월부터 2011년 1월까지 경찰청에서 서울시내 일부 경찰서 직원을 대상으로 실시한 심리상담 결과에 따르면 심리상담의 주제로 인사조직, 직무적응, 업무환경에 관한 직무스트레스와 관련한 상담이 25.8%였다. 또한 조직 내에서 발생한 스트레스는 일을 마치고 집으로 돌아가더라도 가정에서의 일상적인 생활 기능에 지장을 주게 되고 마찬가지로 가정에서의 스트레스를 직장으로 가져가게 되므로 스트레스는 누적될 수 밖에 없다(황인희, 2009).

이처럼, 경찰관은 다양한 원인에 의한 직무스트레스를 가지고 있으며 적절

---

1) 2010 - 2011년 759개 직업 26,181명을 대상으로 실시한 구성원 만족도 조사에 따르면 경찰관의 직무 만족도는 100점 만점에 27점으로 전체 직업 중 571위라는 낮은 수치를 기록했다.

2011년 운전면허 시험 업무가 도로교통관리공단으로 이관되면서 경찰청이 공단직원으로 신분 전환하는 경찰관을 모집한 결과 186명 모집에 2,654명이 지원, 14.3 : 1의 경쟁률을 기록했다.

하게 해소할 수 있는 대안이 필요하나 경찰 조직의 문제가 아닌 개인의 문제로 치부해버리거나 도움 이 필요한 사람이 아니라 자질이 부족한 사람으로 보는 부정적 시각, 인사 불이익이란 우려 때문에 상담과 치료를 기피하는 경향이 있는 것이 사실이다. 때문에, 이에 대한 선입견을 희석시켜 줄 정보제공이나 교육 시스템이 우선 마련되어야 하고 조직차원의 체계적이고 지속적인 관리와 서비스를 도입 할 필요가 있다.

#### 다. 여자경찰공무원의 직무스트레스(Job Stress of Women Police officer)

최근, 법 집행기관에 근무하는 여자경찰관들의 증가로 일반적인 경찰업무 외에 노약자 보호서비스의 증가, 정보화 사회에 대한 경찰의 대응력 제고, 범죄발생 증가에 따른 범죠키법 등 다양한 역할을 담당하게 되었다. 이처럼 남성의 독무대였던 경찰조직에서 수적증가와 다양한 역할로 인한 여자경찰의 발전은 세계적인 추세라 할 수 있다(이영남, 2000).

그러나 지금까지 법집행 영역은 통상 남성의 직업 문화, 혹은 경찰 문화로 인식되어 왔기 때문에 여자경찰의 입직은 그러한 문화에 대한 위협으로 간주되었다(Martin, 1989; 김성언, 2006). 남자다움의 가치가 남자경찰관들로 하여금 여자경찰관들에 대해 적대감을 갖도록 유도함으로써 여성차별주의적 관점을 조장하게 되어 여자경찰관들은 높은 수준의 스트레스와 직업에 대한 불만족(Young, 1991)과 자신의 업무에 대한 기대와 조직문화 사이에서 갈등을 경험하고 있다고 할 수 있다(Martin, 1996).

또한 여자경찰공무원은 남성중심적 경찰문화, 가사와 양육 등 성역할의 고정관념, 소수그룹이란 문제 등에서 스트레스와 불만족을 경험하며 그로 인한 자신의 정신적·육체적 건강은 물론 아동의 정서, 행동발달, 자녀와의 관계형성에도 영향을 미치고 가정생활, 여가활동 등 삶 자체를 불만족스럽게 여김으로써 스트레스를 경험하고 있는 것으로 보인다(홍태경, 2005).

2011년 경찰관 108명을 대상으로 실시한 한국형 직무스트레스 척도(KOSS) 온라인 설문조사 결과<sup>2)</sup>에 따르면 남자경찰은 “관계갈등과 조직체계”에서

2) 경찰청에서 2010. 8 - 2011. 1월까지 한국 EAP협회(기업 생산성에 영향을 줄 수 있는 요인에

보통의 한국 남성 근로자보다 많은 스트레스를 경험하고 있었고, 여자경찰관은 “직무요구, 관계갈등, 직장문화”에서 한국여성근로자 평균보다 많은 스트레스가 있는 것으로 조사되었다.

또한, 여자경찰관과 남자경찰관의 성별에 따라 스트레스가 다르고, 남성 지배적인 경찰의 근무 여건에서 남성과 여성의 처우가 그 집단을 위한 직무 만족의 수준을 달리 한다는 결과는(Martin, 1989) 이미 연구를 통해 확인된바 있다.

우제태(2007년)의 전라북도 경찰공무원 300명을 대상으로 한 연구에서는 근무기간이 길수록, 나이가 많을수록, 남자경찰관보다는 여자경찰관일수록 스트레스를 더 많이 받으며 이러한 직무 스트레스는 직무만족에 부정적인 영향을 끼치는 것으로 조사되었음을 보더라도 남자경찰관의 직무스트레스와는 다른 각도에서 접근하는 것이 필요함을 알 수 있다.

우리나라의 경찰조직은 93%가 남성으로 여자경찰공무원은 소수그룹이라 할 수 있다. Kanter(1997)에 의하면 소수자 그룹이 전체의 15% 미만인 경우에는 각 개인이 타인의 시선을 의식하게 되고 과도한 관심에 의한 스트레스를 경험하게 된다고 보았다. 물론, 여자경찰관의 숫자를 증가시키는 것만으로 경찰조직 내에서 지배적인 집단의 우세한 가치와 행위들을 변경하기에는 충분하지 않으나 성차가 어떤 개인의 성별과 관련하여 소수자로서의 지위에 부가적인 영향을 미칠 수 있음을 암시한다고 할 수 있다(김성연, 2006).

집단 내에서 소수그룹은 다수로부터 경계나 보복을 두려워하며, 전문적인 분야에 지원을 할 기회가 적어지고, 과보호를 받게 되면 오히려 능력을 상실하게 되고, 조직애도 낮아진다고 보았는데(박선영, 2008) 이는 여자경찰관의 직무에 대한 열의를 떨어뜨려 스트레스를 주는 요인이 될 수 있다.

대다수의 경찰관들은 경찰과업의 요구사항들과 부모의 역할, 특히 어머니의 역할이 양립하기 힘들다는 점을 인식한다. 오랜 근무 시간, 정규 근무 시간이 끝난 이후에도 계속 남아 업무를 지속하는 열정과 조직 문화에의 동조는 높은 수준의 조직헌신도를 나타내는 표식이다(Dick, 2000). 이러한 행동들은

---

대하여 상담·코칭등 기술을 활용, 해결방안을 지원하는 프로그램)에 의뢰 경찰청, 서울 관악서, 서울 성동서 직원들 대상으로 스트레스 측정과 심리상담 실시



승진이나 특별한 부서로의 이동을 위해 가치 있는 것들로 인식되지만 자녀가 있는 여자경찰공무원들에게는 장애가 되는 관행들이며 자녀가 생기면 능동적으로 조직에 머무르지 않는 선택을 하게 된다(Lorber, 1994). 즉, 여자경찰공무원들에게 조직의 성공을 위해서 여성 성(성 역할)을 버리는 것은 쉬운 일이 아니기 때문이다(김성언, 2006).

그러면서도 여자경찰관들은 여성 성(성 역할)에 중점을 두거나 우선시 할 경우 남자경찰관들이 “여자경찰관들의 이러한 태도는 조직에 피해를 주며 헌신도가 낮다”고 평가(김성언, 2006)하는 부분에 심리적 부담을 느낀다. 또한 업무의 성과, 승진, 직장 내의 자리매김에 대한 우려와 함께 동료들에게 자신이 업무를 회피한다는 부정적 시각을 안겨줄 것이라는 두려움을 가지고 있다.

즉, 여자경찰관은 조직 내의 역할과 지위를 한계 지우려는 성역할 고정관념에 대해 끊임없이 도전하고 저항하면서도 경찰관으로서 인정받기 위하여 기존 하위문화에 동조하고 동료들과의 우호적인 관계를 유지하려 하는데(김성언, 2006) 이 과정에서 여자경찰공무원들은 스트레스를 경험하고 있는 것으로 보인다.

1985년에 실시된 한 연구에 따르면 여성 직장인들이 겪는 조직 내 스트레스는 자신감을 감소시키고 이 인과 관계는 관리자로부터 부적절한 지원에 의하여 크게 좌우되며(Nelson & Quick, 1985) 이러한 조직분위기와 근무경향은 여자경찰관이 근무성과를 내고 바람직한 근무태도를 나타내는데 부정적인 요인으로 작용할 수 있다고 보았다(박선영, 2008).

결국, 여자경찰공무원은 업무, 직장문화, 가사, 육아 등의 스트레스를 경험하나 직장 내에서 업무에 관한 격려나 독려 등, 적절한 지원에 따라서 자신감을 증가시키거나 직장분위기를 변화시켜 조직운영에 긍정적 효과를 가져올 수 있음을 시사한다고 할 수 있다.

### 3. 스트레스 증상

장기간에 걸쳐 스트레스를 받게 되면 우울, 탈진, 두통, 불면증, 자살,

비만, 압, 약물중독등 각종 심리적, 신체적, 행동적 건강장애를 발생시킬 위험이 매우 높은 것으로 나타났다. 직장 내 스트레스는 일상적인 생활 기능의 저하, 낮은 자존감, 무기력감, 부정적 사고 등을 가져와 직무만족이나 이직에도 영향을 미치게 된다고 보고 있다.

스트레스의 심리적 증상 중 가장 보편적으로 많이 언급되는 것이 우울이다. 우울을 다룬 이유는 많은 연구들이 스트레스가 우울을 예측하는 중요한 요인이며, 우울에 직·간접적인 영향을 줌으로써 급기야는 자살에 이르게 하며 다른 매개변인들과 상호 작용하면서 개인의 일상생활 전반에 부정적 영향을 미칠 수 있다고 일관되게 검증하고 있기 때문이다. 그래서 본 연구에서는 여러 스트레스 증상에서 특히 우울을 종속변인으로 택하여 조사하였다.

따라서 본 연구에서는 여자경찰관의 직무스트레스를 전제로 우울증에 어떤 영향을 미치는지, 매개변인인 자아존중감이나 사회적 지지 혹은 대처 방식에 따라서 어떻게 상호작용하는지 확인 해보고자 한다.

### 가. 우울증(Depression)

스트레스와 건강과의 관계에 대한 연구들은 스트레스가 우울을 유발하고 스트레스에 대한 가장 보편적인 반응이 우울이라는 점에 의견을 같이 한다(Silver & Worthman, 1980 재인용). 즉, 스트레스 사건을 경험한 사람들에게 가장 많이 나타나는 반응중의 하나가 우울이라 할 수 있다.

우울증을 유발하는 일차적인 요인은 부정적이고 비관적인 생각이며, 상실과 실패를 의미하는 부정적인 생활 사건이 우울증을 촉발하는데(Kessler et al., 1997; Mazure, 1998 재인용), 생활사건이란 새로운 변화에 적응해야 하는 심리적 부담, 즉 스트레스를 주는 사건을 말한다.

Beck(1987)의 인지이론에 의하면 우울한 사람들은 자기 자신, 자신의 미래, 주변환경을 부정적으로 평가하는 독특한 사고패턴인 認知三題(cognitive triad)를 지닌다고 보았다. 첫째, 우울한 사람들은 일상생활 속에서 부정적인 경험을 통해 자신에 대해 실제 이상으로 과장되게 부정적으로 평가하며,

둘째, 우울한 사람들은 자신의 미래에 대해 부정적인 생각을 많이 함으로써, 자신을 더욱 괴롭히고 상황 개선을 위한 노력을 하지 않으려 하며, 셋째, 우울한 사람들은 주변환경에 대해 부정적인 생각들을 지니고 있어 주변인에게 도움을 요청하지 않고 사회적으로 위축되어 고립되는 결과를 초래한다고 한다(권석만, 2012 재인용).

우울증이 유발되기 위해서는 환경적 요인인 부정적인 생활스트레스에 개인적 요인인 우울증이 함께 존재해야 우울증이 유발된다고 보았다. 즉, 인지적 취약성을 많이 가진 사람에게 부정적 생활 사건이 일어나면 그 사건의 의미를 해석하는 과정에서 인지적 오류가 개입되고 그 사건의 의미를 과장, 왜곡함으로써 부정적인 자동적 사고가 발생하여 결국 우울증상으로 발전하게 된다는 것이다.

우울증은 개인을 고통스러운 부적응 상태로 몰아넣는 무서운 장애이나 전문적 치료를 받으면 회복이 잘되는 장애이며 우울증을 지닌 많은 사람들이 이러한 사실을 잘 모르기 때문에 적절한 치료를 받지 않은 채 고통스러운 삶을 살아가는 경향이 있다.

대부분의 사람들이 일생에 한번 정도는 우울을 경험하는데 남성보다 여성에게서 흔히 발생하는 질환이며 주요 우울 장애의 시점 유병률이 남자가 2-3%인데 반해 여자는 5-9%이며 청소년과 성인이 더 걸리기 쉽다. 평생 유병률은 한국의 경우 인구의 5.4% - 5.9%로 남자가 5 - 12%, 여자가 10 - 25% 발생하며 여러 역학적 연구에서도 우울증이 남자보다 여자가 2배 정도 많이 나타난다는 것이 일관된 보고이다(American Psychiatry Association, 1994; Hankin et al, 1998; 권석만, 2012).

그 이유는 남성 중심적인 사회에서 여성들이 심리적인 스트레스와 좌절을 더 많이 경험하기 때문이라는 주장과 스트레스에 대한 여성의 대처 방식이 비효율적이어서 우울증에 취약하다는 주장이 있다(권석만, 2012).

서울대보건대학원이 발표한 자료<sup>3)</sup>에도 성별에 따른 우울증 유병률은

---

3) 2010.8 - 9월 서울대학교 대학원생 1,163명 대상 서울대학교 관악캠퍼스 우울증 실태 및 관련 요인 조사, 전체의 19.4% 우울증 증세를 보인 것으로 조사 됨.

여자(23.5%)가 남자(15.6%)보다 높게 나타났고, 동일사건에 대해서 여학생들이 남학생보다 4배나 더 스트레스를 느끼는 것으로 나타났는데(이창식·김윤정, 2004) 이는 남자경찰공무원에 비해 여자경찰공무원이 우울에 취약함을 시사한다고 할 수 있다

우울증 상태는 부정적이고 비관적인 생각이 증폭되는 인지적 증상과, 일에 대한 흥미가 떨어져 사회적 활동을 회피하거나 위축되며, 불안정하고 자학적인 행동이나 자살시도 등의 행동적 증상이 나타나며, 두통, 소화불량, 성적욕구 감소 등 신체생리적 현상이 나타난다(권석만, 2012). 또한, 부정적인 생활사건, 일상의 문제들, 문제해결 대처 활동, 그리고 우울감의 요소가 서로 역동적으로 상호 영향을 미친다고 하였다(Nezu, Nezu, & Perri, 1989).

자기 자신에 대한 이상적 기준이 높은 사람일수록 우울증에 걸리기 쉽다는 연구가 있으나(히긴스의 자기괴리 이론, Higgins, self-discrepancy theory, 권석만, 2012), 최근에는 주요 생활 사건보다 “사소한 골칫거리(hassles)”와 같은 일상적인 스트레스가 우울과 더 깊은 관련이 있는 것으로 나타났으며(DeLongis, Coyne, Dakof, Lazarus & Folkman, 1983 ; Eckenrode, 1984) 한번 우울증을 경험한 사람은 그렇지 않은 사람에 비해 우울증을 경험할 가능성이 높고 한번 우울을 경험 한 사람 중에서 50-60%는 두 번째 우울을 경험한다고 한다(권석만, 2012 ).

김미례(2006) 연구에 의하면 기혼여성의 생활 스트레스가 높을수록, 부정적 자아존중감이 높을수록 우울이 높았고, 정서적 지지와 물질적 지지가 높을수록 우울이 낮은 것으로 나타났다.

이유진(2006)의 연구는 우울한 부모의 자녀들은 우울, 불안, 공격성 등의 증상이 유의미하게 증가되었으며, 두금주(2006)는 스트레스가 우울에 직접적으로 영향을 주고 있다고 하였으며, 최미례(2000)는 스트레스가 우울간의 관계가 자아존중감 수준에 따라 달라지나 스트레스가 우울에 직, 간접적으로 영향을 미치고 있음을 확인 하였다.

동일한 스트레스에 대하여 우울증의 차이를 보이는 이유에 대하여 스트레스 취약성 모델(stress vulnerability model)에서는 스트레스가 발생했을 때

개인 내에 잠재해있는 취약성 요인이 촉발되어 우울이 발생하지만 스트레스에 대한 적절한 대처방식을 지니고 있다면 적응적 상태를 유지 할 수 있다고 본다(Folkman · Lazarus, 1986; Abramson · Alloy, 1988; 공수자 · 이은희 2006, 재인용). 그렇기 때문에 스트레스에 대한 대처방식이 우울에 미치는 심리적 적용과 직결되어있는 중요한 변인임을 시사하고 있다.

#### 나. 자살(Suicide)

최근 자살의 가장 큰 원인으로 제시되는 것이 우울증과 스트레스이며 우울증이 심해지면 자살에 대한 생각이 증가하고 실제로 자살을 시도하는 경우가 많다. 이와 관련한 가장 대표적인 직업 중 하나가 경찰이라 할 수 있다. 미국의 한 보고서에 의하면 경찰이 자살 할 위험과 한 범죄자에 의해 살해될 위험을 비교하면 자살할 위험이 4배나 높은 것으로 나타났으며 경찰 공무원들은 그들의 직업적 스트레스로 인하여 다른 직업군에 비해 자살률, 이혼율, 그리고 알콜중독률이 더 높은 편으로 알려지고 있다(이강훈 · 이창한, 2011).

2008년 이후 2012년 9월 까지 자살한 경찰관은 총 95명으로 우울증등 신병비관이 54명, 가정불화 19명, 이성문제 5명, 개인비리 5명, 기타 12명 등으로 2009년 한해에만 총경 등 간부급을 포함한 14명의 경찰관이 자살했으며, 이중 여자경찰관 자살건수는 1명에 불과하나 업무 스트레스로 인하여 불면증과 우울증에 시달리다 자살한 경우라 할 수 있다.

경찰 내부의 인사적체로 승진에 대한 부담감, 업무상 혹은 생활 스트레스에 의한 우울증으로 자살을 택하는 경우가 늘고 있음을 보여주고 있다(경찰청 자료, 2013).

또한 일반인인 경우에도 여성 자살자가 증가하고 있음을 알 수 있는데 조선일보에서 2012. 3. 19일 1996년부터 2010년까지 15년간 한국인의 자살 특징을 분석한 결과 여성자살자는 1,853명에서 5,237명으로 2.8배 늘었으며(남성은 2.5배 증가) 2009년 10만 명 당 19.7명으로 OECD 국가 중 1위인 것으로 조사되었다. 이는 여성들이 경제적인 삶과 자녀교육 등 복합적으로 스트레스를 받으면서도 우울증인줄 몰라 제때에 치료받지 못하기 때문

이라고 분석했다(조선일보 제 28371호 기획특집, 2012. 3. 20).

마찬가지로 여자경찰관의 스트레스와 우울을 그대로 둘 경우 자칫 자살에 영향을 미칠 수 있기 때문에 자살에 주목해야하며 경찰 개인의 문제가 아니라 조직과 사회의 문제라는 전제하에 과정을 상세히 밝혀 종합적인 대책이 필요하다.

#### 4. 스트레스 중재요인

스트레스로 인한 결과는 차별적으로 나타나는 경우가 많다. 즉, 동일한 스트레스 요인이 있는 상황에서 개인마다 느끼는 스트레스의 정도와 그로 인한 결과는 각각 다르게 나타나는데 이것은 다양한 스트레스 요인이 스트레스 결과에 미치는 영향을 중재하는 조절변인이 있기 때문이다(신성원, 2006).

스트레스의 조절변인은 Cox의 거래이론에 의하면 개인적 자원과 사회적 자원이 있는데 개인적 자원에는 통제소재, 자아존중감, 성격유형, 강인성, 성별, 스트레스 대처방식 등이 있고 사회적 자원에는 직무자율성, 의사결정 참여, 직업안정성, 피드백, 응집력, 사회적지지 등이 있는데(신성원, 2006) 두 자원을 동시에 접근하는 것이 타당하다고 한다. 본 연구에서는 개인적 자원 중 스트레스 대처방식과 자아존중감을 사회적 자원 중에는 사회적 지지를 조절 변인으로 연구하였다.

##### 가. 스트레스 대처방식(Stress Coping)

스트레스 대처방식이란 스트레스를 줄이고 문제를 해결하는 현실적이고 유연하며 인지적이고 행동적인 노력이다(황인희, 2009). 사람들은 대처 노력에 영향을 주는 요인으로 성격이라는 개념을 생각하므로 대처는 일종의 방어기제의 일종으로 보며, 스트레스에 대해 확일적으로 대처하기 보다는 각각 다른 방법으로 대처하고, 대처는 스트레스에 노출된 상황에서 개인의 심리적 적응을 유지 할 수 있도록 돕는 역할을 하며(Billings & Moos, 1982) 스트레스를 완화시킨다(황인희, 2009).

Lazarus & Folkman(1984)은 대처방식을 크게 두 가지로 구분하고 있다. 첫째는 환경에 주로 초점을 맞추는 문제-중심적(problem- focused) 대처방식으로 대안의 득실을 계산하거나 환경적 압력을 변화시키는 방법이다. 이는 자신이 직면한 스트레스 상황에 직면하여 문제 자체를 변화시키거나 관리하려는 적극적인 노력, 행동에 중점을 두며 문제해결이나 환경간의 갈등적 관계를 변화시킬 수 있다고 평가할 때 활용할 가능성이 있다. 두 번째 정서-중심적(emotion - focused) 대처방식은 자신이 경험한 정서적인 고통을 줄이고 적응하기 위하여 회피나, 부정, 최소화 같은 방법을 사용하는 인지적 과정을 말한다. 부정적 사건에서 역지로 긍정적 가치를 찾아내려한다거나 스트레스 상황에서 정서적 고통을 감소시키려는 노력이나 행동에 중점을 둔다(황인희, 2009).

경찰관의 스트레스 대처 방식에 있어 어떤 대처 방식을 사용할 경우 더 효과적이다 라는 결론을 내린 연구 결과는 찾아보기 어렵다. 각 연구마다 어떤 경우에는 문제-중심적 대처방식이 또 다른 연구결과는 정서- 중심적 대처 방식이 스트레스에 효과적인 방법이라고 하고 있기 때문이다.

Lazarus & Folkman(1984)은 한 가지 대처가 다른 대처보다 더 좋거나 나쁜 것으로 볼 수 없으며 여러 가지 대처가 스트레스 감소에 기여 할 수 있음을 강조했다며 대처 방식에서 어느 한 가지 유형보다는 다양한 대처 방식을 사용하는 것이 스트레스 감소에 더 효과적이라는 주장도 있다(Pearlin & Schooler, 1974).

문양호 외(2006)의 연구에서는 정서-중심 대처를 감소시키고 문제-중심 대처를 더 많이 활용하는 것이 스트레스 해소에 도움이 된다고 보았으나 Marmar, et al(2006)연구에서는 문제-중심적 대처방식을 사용한 경찰관이 더 심한 스트레스 장애 증상을 보였다.

LeBlanc, et al(2008)의 연구에서는 정서-중심적 대처방식을 사용하는 경우 회피중심의 역기능적 대처양식을 사용하여 외상증상으로 고통을 받을 가능성이 더 크다고 나타났다. 또한 문제-중심적 대처방식을 사용할 경우에 스트레스 대처에 건강하고 효과적이며, 정서-중심적 대처방식은 회피중심의 역기능적 대처로 효과적이지 않은 방법이라는 연구도 있다(이옥정, 2010).

미국경찰들을 대상으로 한 연구에서는 스트레스 대처방법으로 형식적 행동이나 직업을 바꾸는 등의 그 문제를 벗어나기 위한 시도를 하는 것으로 나타났는데 이 시도는 장기적으로는 문제 해결이 아니라 스트레스를 증가시키는 경향이 있었다(Billings & Moss, 1981; Pearlin & schooler, 1978; Aldwin & Revenson, 1987).

또한, 스트레스 대처 방식에서 여성이 남성보다 정서-중심적 대처를 더 많이 사용하고(Endler · Parker, 1990; Marud, 2004) 문제-중심적 대처를 덜 사용하는 것으로 나타났으며(Marud, 2004) 여자대학생들도 남자대학생들에 비해서 스트레스를 더 예민하게 지각하며 문제-중심적 대처를 덜 사용하고 정서-중심적 대처를 더 많이 사용하여 우울증상이 심화되는 것으로 보인다(공수자 · 이은희, 2006 ).

결국, 문제-중심적 대처방식과 정서-중심적 대처방식은 스트레스를 해결하기 위한 방법의 차이일 뿐 어떠한 대처양식이 효과적인지는 단언하기 어렵다는 것을 보여준다(양경미, 2013).

## 나. 사회적지지(Social Support)

사회적지지가 부족하거나 결여되면 개인의 정서적 안정감과 자존감을 서서히 잠식시켜 우울증을 촉발 시킬 수 있다(권석만, 2012). 일반적으로 사회적지지(social support)는 개인이 사회적 관계를 통해서 다른 사람들로 부터 얻을 수 있는 긍정적 자원을 말하며(황인회, 2009) 사회 구성원을 통하여 실제 상황에서 정서적, 정보적, 물질적, 평가적 지지를 제공받을 수 있다고 지각하는 정도로 정의 할 수 있다(박지원, 1985).

이렇게 개인의 정서적 생활을 유지하는데 필수적인 조건이 사회적지지(social support)이며, 사회적지지의 원천은 배우자, 친한 친구, 가족, 동료, 교사 등이라 할 수 있다. 이들로부터 주어지는 사회적 지지는 우울증을 유발하는 사건을 차단시켜주고 어려움을 겪게 되더라도 이겨낼 수 있다는 자신감을 주게 된다. 반대로 사회적지지가 오랜 기간 부족하거나 결핍되어 있는 상태는 개인의 정서적 안정감과 자존감을 서서히 잠식시켜 우울증을



유발 할 수 있다고 본다(권석만, 2012).

사회적지지의 효과를 평가하기 위한 시도는 오래전부터 있어왔으며 초기에는 사회적 관계에 있는 “사람으로부터의 지지”에서 차츰 “환경으로 얻을 수 있는 지지”에로 연구 폭을 확대해 왔다. 사회적지지가 중대한 사건 후의 더 긍정적인 결과와 관련이 있었으며(Schaefer & Moss, 1996), 개인의 안녕을 증진시키고 정신건강에 대한 스트레스 요인의 효과를 완화시키며(Cohen, 1992) 또한 사회적지지를 높게 자각하는 사람은 자신이 이용할 수 있는 사회적지지에 만족해하며 스스로에 대한 다양한 긍정적인 귀인을 한다(Cohen & Wiles, 1995). 이처럼 많은 연구들에서 사회적지지는 스트레스로부터 개인을 보호한다는 것을 보여준다(황인희, 2009).

Marmar, et al(2006)의 연구에서는 경찰관은 사회적지지 정도가 낮을 수록 더 높은 외상 후 스트레스 장애증상을 보였고 Stephens와 Long (2000)의 연구에서는 직장동료들의 지지나 동료들과의 대화정도가 스트레스 장애에 미치는 영향을 감소시키는 완충효과를 보이는 것으로 나타났다(이옥정, 2010).

또한, 가족, 동료, 상사로부터의 지지는 스트레스의 부정적 효과를 잠재적으로 좋아지게 만들며(Patterson, 2003), 상사로부터의 지지는 여자경찰 공무원의 스트레스 수준을 줄이는 효과가 있었다(Thompson · Kirk · Brown, 2005).

#### 다. 자아 존중감 (Self -Esteem)

자아존중감(Self -Esteem)은 자아개념(Self -Concept)과 혼용되어 사용되는 개념으로 자아개념은 사람들은 일상생활에서 “나는 이러한 능력과 신념과 태도를 지닌 사람이다” 라는 자신에 대한 지식인 반면, 자아존중감은 자신에 대해 느끼는 감정, 자신에 대한 호의 또는 비호의적 자아 평가로 결정된다. 자아존중감은 자아 개념의 가장 중요한 요소로써 일반적으로 자아개념의 한 구성요소로 간주된다(신성원, 2006).

자아존중감은 자아평가의 긍정성(Baumeister, 1998) 능력에 대한 개인의

기대를 포함하는 자기 가치에 대한 전반적인 평가(Maddux, 1991) 또는 자신이 능력있고 성공적이고 가치있다고 믿는 정도를 의미하며(Coopersmith, 1967) 스트레스에 대한 대응자원으로 작용하며 부정적인 행위나 결과를 완화시켜주는 중재요인의 역할을 한다(신성원, 2006). 자아존중감이 높은 사람은 적응능력도 높으며 긍정적인 감정상태를 체험하며 불안감을 덜 느낀다고 한다.

LA다저스의 투수 류현진은 2013 시즌 22차례 선발 등판해 6경기에서 총 10차례 만루 상황을 맞았으나 만루 상황에서도 단 한 개의 안타도 허용치 않았는데 쫓기는 상황에서도 흐트러짐 없는 표정으로 정면승부를 펼쳐 위기에 더 빛나는 강심장이란 소리를 들었다. 이 비결을 스포츠 심리전문가들은 위기에서도 정면 승부할 수 있었던 원동력은 바로 류현진 만의 높은 자아존중감(Self-esteem)이라고 꼽았으며 다른 스포츠 선수 보다 뛰어난 자아존중감이 어떤 상황에서도 자기기량의 100%를 발휘하게 할 수 있었던 것이라고 분석했다(조선일보 2013, 8. 14 ).

반면 자아 존중감이 낮은 사람은 자신의 능력을 신뢰하지 못하고 확신하지 못하며 성공적인 직무수행이나 역할 수행이 힘들 것으로 인식한다. 낮은 자아 존중감이 우울증에 직접적인 영향을 미치는지에 대해서는 명확하게 밝혀진 것은 아니나 심리학적 장애와 밀접한 관련이 있는 것으로 나타났다(신성원, 2006). 즉, 스트레스성 사건을 경험하고 있는 상황에서 자아 존중감이 낮을 경우 자신에 대한 부정적 태도를 더욱 가중시키고 부정적 감정을 촉진시켜 우울증에 영향을 미치게 된다는 것이다(최미래, 2000).

대학생을 대상으로 한 연구에서도 자아존중감이 귀인양식과 대처방식, 그리고 우울에 미치는 효과를 연구한 결과 자아존중감이 높은 집단은 낮은 집단에 비해 문제 해결적이며 덜 비관적이고 덜 우울하였다(공수자등 2006). 결국, 자아존중감이 높은 사람이 자아존중감이 낮은 사람에 비해 부적인 기분을 더 잘 조절하고 부정기분을 감소시키거나 수정하기 위한 대처를 잘 사용하고 있음을 보여주고 있으며 자아존중감이 대처의 자원으로써 세부적으로 기능하고 있음을 보여주는 것이다(최미래, 2000).

## 5. 경찰공무원의 직무스트레스와 우울, 중재효과에 관한 선행 연구

### 가. 경찰공무원의 직무스트레스와 우울에 관한 연구

국내에서 경찰공무원의 직무스트레스에 관한 연구는 1990년 중반부터 시작되어 왔는데 연구초기에는 대부분 직무 개선, 직무만족, 경찰행정, 정책적 변화를 통해 스트레스를 경감시키려는 제안에 국한되었으나 스트레스와 우울을 연관지어 연구한 자료는 최근에야 이루어지고 있는 실정이다.

신성원은 “경찰공무원의 일상적·직업적 경험이 스트레스 수준에 미치는 영향(2006)”에서 경찰관은 인구통계학적 속성이나 인지적 개인차등에 의한 개인적 요인, 업무의 위험성 및 역할문제, 인간관계 등에 의한 조직 내부의 요인, 일상생활이나 환경적 문제등 조직외부의 요인등에 의하여 스트레스를 받으며 해결을 위해서는 현실적이고, 중·장기적으로 개인의 스트레스 대처 방식과 자아 존중감을 변화시킬 수 있는 교육훈련이나 프로그램 마련이 중요하다고 주장하고 있다.

황인희의 “경찰공무원의 직무스트레스 및 외상스트레스가 소진에 미치는 영향(2009)”에서는 소진에 가장 많은 영향을 미치는 스트레스 요인은 역할 과다이며 경찰공무원의 직무스트레스는 정서적 고갈, 비인격화, 낮은 성취감에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 소진의 하위요인인 정서적 고갈에 대해서는 역할의 과다, 동료, 부하와의 관계, 물리적 환경이 영향을 미쳤고, 비인격화에는 부하, 동료, 시민들의 부정적인 이미지가 영향을 미쳤다. 대인관계에서 생기는 불편감과 스트레스는 업무 중에 시민들을 대하는 태도에 부정적인 영향을 미치고 있고 낮은 성취감에 영향을 미치는 요인은 역할 모호성과 역할 과다 등이었다.

이옥정은 “경찰관의 외상성사건 경험이 스트레스 장애(PTSD) 증상에 미치는 영향(2010)”에서 경찰관의 외상후 장애의 심각성을 제기하면서 경찰관으로서 부적격자라는 개인적 문제가 아닌 조직차원의 적절한 개입과 도움, 사회복지적 관심을 역설하였고 이를 위해서 스트레스 관리와 대처 교육 프로그램 마련이 필요함을 제시하고 있다.

이외에도 경찰청에서 경찰관의 스트레스를 직접 진단하기 위하여 전국 경찰관 대상으로 “심리진단(2011)”, “경찰관 스트레스 조사(2012. 6. 9)”를 실시했는데 이 조사에 의하면 PTSD를 겪고 있는(완전 PTSD) 경찰관은 조사대상자 1만4271명 중 5309명(37.2%)이며 PTSD를 보유한(부분 PTSD) 경찰관도 1569명(11%)으로 나타났다.

경찰관의 스트레스와 우울의 관계에서는 한보람의 “경찰 공무원의 외상성 사건과 PTSD 증상 및 우울의 관계: 직무스트레스의 조절효과(2012)” 연구가 있으며, 외상성 사건을 경험 할수록 외상후 스트레스 장애 증상이 증가하였고 우울증상이 유의미하게 나타났다고 보고되었다.

#### 나. 직무스트레스와 우울에 미치는 중재효과에 관한 연구

스트레스와 우울, 자아존중감, 사회적지지, 대처방식과 관련, 최미례의 “스트레스와 우울의 관계에 대한 자아존중감의 중재효과와 매개효과(2000)” 연구에서는 자아 존중감이 중재효과가 지지되어 스트레스와 우울간의 관계가 자아존중감 수준에 따라 달라지며, 낮은 자아존중감은 우울 발병에 대한 취약 요인이고 높은 자아존중감은 스트레스를 완충하는 역할을 한다는 것을 입증하고 있다.

김지현의 “스트레스와 우울간의 관계 : 문제해결력 과 역기능적 태도의 중재효과와 매개효과(2007)”에서도 스트레스가 우울에 직접적으로 영향을 주고 있음은 물론, 스트레스가 문제해결력에 유의미한 정적 영향을 미치고 역기능적 태도가 스트레스와 상호작용하여 우울에 영향을 미치고 있음이 검증되었다.

이유진의 “어머니의 우울, 양육 스트레스와 아동의 행동문제와의 관계 (2006)”에서는 어머니의 우울, 양육 스트레스가 높을수록 아동의 정서·행동 문제를 야기하는데 많은 영향을 미치고 있어 어머니의 심리적 건강을 위한 프로그램의 강화가 필요함을 보여주고 있다.

김미례의 “기혼여성의 생활 스트레스와 우울의 관계: 자아존중감과 사회적 지지의 매개효과 및 조절 효과(2006)”에서도 기혼 여성의 생활 스트레스와

우울은 자아존중감이 낮은 여성들에게서 높게 나타났으며 기혼 여성 스스로가 자신의 감정을 적절히 조절할 수 없기 때문에 남성보다 더 우울에 취약한 경향이 있어 상담개입이 필요하며, 사회적지지가 여성들의 스트레스로 인해 유발되는 우울 등의 부정적인 결과를 완충시켜주는 조절 역할을 하는 것으로 나타났다.

이창훈의 “경찰공무원의 긍정적·부정적 스트레스 대응방식(2006)”의 연구에서는 긍정적·사회적 스트레스 대응방식을 증가시키고 부정적·과피적 스트레스 대응방식을 감소시키기 위해서는 관리직에 위치한 경찰간부들의 적절한 인사관리가 핵심적 요소라고 제시하고 있다.

이처럼, 대부분의 선행연구들은 경찰공무원의 스트레스(외상 스트레스, 직무 스트레스) 요인이 심리적, 신체적, 정서적 문제를 야기한다는 사실을 인정하고 있고, 일반인 대상 연구 조사에 의해서도 누적된 스트레스는 우울에 영향을 미치며 사회적지지나 자아존중감에 의하여 조절되는 효과를 보이는 것으로 나타나고 있다.

그러나 현재까지 여자경찰공무원의 직무스트레스와 이로 유발되는 우울과는 어떤 관계에 있는지, 스트레스와 우울이 자아존중감, 사회적지지, 대처방식 등 조절변인과는 어떻게 상호작용 하는지에 대한 연구는 거의 없는 실정이다.

그러므로 본 연구에서는 여자경찰관들에 한정하여 전제 여자경찰공무원들의 직무 스트레스와 우울의 실태를 확인하고 스트레스와 대처양식, 자아존중감, 사회적 지지가 상호간에 상관관계와 이런 조절 변인들이 우울의 정도를 어느 정도 완화 시킬 수 있는지 살펴보고자 한다.

### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구대상

본 연구는 전국 여자경찰관(7,817명)을 대상으로 설문조사를 하였다. 경찰청을 비롯 16개 지방경찰청등 근무 지역별, 부서(기능)별, 계급별, 입직경로별, 근무 연수별로 그 대상을 선정하였으나 지역과 근무부서가 다양하여 전수조사가 어려워 설문조사를 원하는 여자경찰공무원을 대상으로 하였다. 또한 경위 이하가 96%(7,788명)이고 대부분 실무 업무를 하고 있어 경위이하의 스트레스 정도를 확인하고자 했기 때문에 순경, 경장, 경사, 경위 위주로 설문지를 배부하였고 경감과 경정은 소수이며 그 상위 계급은 제외하였다.

조사 당시(2013. 7월 - 8월) 전국 여자경찰관은 총 7,817명으로 이 중 설문에 응한 여자경찰관은 총 723명(9.2%)이나 이중 신뢰할 수 있는 답변을 한 697명(8.9%) 대상으로 분석되었다.

697명을 지방청별로 분류하면 경찰청과 서울청은 114명, 부산청 73명, 제주청 67명, 경기청 62명, 경북청 54명, 전남청 40명, 대구청 37명, 인천청 37명, 강원청 33명, 경남청 31명, 충남청 31명, 광주청 30명, 대전청 28명, 울산청 26명, 전북청 22명, 충북청 12명이다.

이를 다시 부서(기능)별로 분류하면 수사·형사 142명, 기타(교통, 홍보등) 128명, 여경기동대 96명, 경무·청문 84명, 생활안전 73명, 정보·보안·외사 69명, 원스톱지원센터·117 59명, 경비 42명, 112종합상황실 4명이다.

#### 2. 연구절차

본 연구는 설문조사 연구방법을 사용하였으며 전국 지방청에 근무하는 여자경찰관을 대상으로 하였기 때문에 직접 방문 조사를 하지 못하고 전화요청, 메일 송부 및 출력, 우편 수합, 현장 조사 등의 방법을 활용하였다.

즉, 각 지방경찰청 경위 및 경감급 등 계장, 원스톱지원센터 팀장, 반장, 관리반에 근무하는 여자경찰관들에게 전화로 연구의 목적을 설명하고 협조를 요청한 후 승낙하는 여경에게 설문조사지를 직접 우편송부하거나 메일로 보냈다.

설문조사에 동의하는 여자경찰관들은 각자 문항에 체크를 한 후 개인별로 매일 및 우편으로 송부해 오거나 혹은 계장, 팀장, 반장 등이 지역별, 관서별 설문지를 수합하여 직접 우편으로 송부해오거나 메일로 보내왔으며, 메일로 발송된 경우에는 연구자가 직접 출력하여 수합하였다.

여경기동대인 경우에는 서귀포시 강정 민·군복합항 건설 반대 집회 현장에 동원되는(2013. 7 - 8월 사이) 5개 여경기동대 중 대구, 경기, 부산, 광주 등 4개 기동대원 대상으로 현장에서 직접 설문지를 배부하여 회수하였다.

### 3. 연구도구

#### 가. 기초질문지

연령, 학력, 계급, 입직경로, 근무분야, 근무처, 근무연수, 결혼상태, 가정경제, 건강상태, 자녀수, 구체적으로 스트레스 요인과 스트레스를 해소하는 대처 방식 등 10문항에 대한 질문이 포함되었다.

#### 나. 직무스트레스 척도

Spielberger(1981)등이 개발한 경찰 스트레스 조사 척도((Police Stress Survey : PSS)를 활용하여 직무특성에 맞게 약간의 수정과 변형을 한 다음 지도교수의 지도와 도움을 얻어 최종 27문항을 활용하였다.

각각의 문항에 대하여 얼마나 스트레스를 많이 느끼는지를 “전혀 느끼지 않음 1, 별로 느끼지 않음 2, 보통 3, 대체로 많이 느낌 4, 매우 많이 느낌 5”에 응답토록 하여 주관적인 스트레스의 지표로 삼았다. 각 하위 항목의 문항 점수들을 합산하는 방식으로 하였으며 점수가 높으면 스트레스 지수가 높은 것을 의미한다.

#### 다. 사회적지지(Social Support) 척도

스트레스를 받았을 때 주위 사람들과의 관계, 즉 사회적 지지를 알아보기 위하여 Wellbrock과 Harrell(1999)이 제시한 사회적지지 척도 PRESS(Perceived/ Received Social Support Scale)를 활용하였는데 직무특성에 맞게 약간의 수정과 변형을 한 다음 지도교수의 지도와 도움을 얻어 최종 13문항을 활용하였다. 스트레스를 받았을 때 주위 사람들의 지지, 즉 주의 사람들에게 느끼는 감정의 정도에 대하여 “전혀 그렇지 않다 1, 그렇지 않은 편이다 2, 보통이다 3, 약간 그렇다 4, 매우 그렇다 5”에 응답하게 하였다. 각 하위 항목의 문항 점수들을 합산하는 방식으로 점수가 높을수록 사회적 관계나 지지가 좋다는 것을 의미한다.

본 연구에서 사용된 사회적지지 설문지의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .849$  였다.

#### 라. 자아 존중감(Self - Esteem) 척도

Rosenberg(1965)가 개발한 검사를 전병제가 변안한 자아존중감 척도 (self esteem scale)를 활용하였다. 이 척도는 일반적인 자아존중감을 측정하기 위하여 가장 많이 활용되는 척도로 직무특성에 맞게 약간의 수정과 변형을 한 다음 지도교수의 지도와 도움을 얻어 최종 15문항을 활용하였다. 자신의 성격, 태도, 상황등에 대하여 자신을 존중하는지에 대하여 “전혀 아니다 1, 그렇지 않은 편이다 2, 보통이다 3, 대체로 그렇다 4, 항상 그렇다 5”에 응답하게 하였다. 각 하위 항목의 문항 점수들을 합산하는 방식으로 점수가 높을수록 자아 존중감이 높은 것을 의미한다.

본 연구에서 사용된 자아 존중감 질문지의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .814$  였다.

#### 마. 스트레스 대처방식(The Ways of Coping Checklist : WCC)

Folkman & Lazarus(1985)가 개발하고 김정희와 이장호(1985)가 요인 분석 과정을 거쳐 만든 척도를 이은희(2006)가 확인적 요인 분석을 하여 최종 선정한 16문항을 사용하였다.

문제-중심 대처방식 9, 정서-중심 대처방식 7개 문항으로 조사대상자가 스트레스 대처방식을 사용하는 정도를 “전혀 아니다 1, 그렇지 않은 편이다 2.



그저 그렇다 3, 대체로 그렇다 4 항상 그렇다 5” 로 응답하게 되어 있다. 각 하위 항목의 문항 점수들을 합산하는 방식으로 점수가 높을수록 관련된 대처방식을 빈번히 사용한다는 것을 의미한다.

본 연구에서 사용된 스트레스 대처방식 질문지의 신뢰도는 문체-중심 대처방식은 Cronbach's  $\alpha = .904$ , 정서중심 대처방식은 Cronbach's  $\alpha = .719$  였다.

#### 마. 우울(Depression) 척도

Beck(1967)의 우울척도 BDI(Beck Depression Inventory) 중 15문항을 활용하였다. 며칠 사이에 이런 경험을 얼마나 자주 했는지를 그 빈도에 따라 “전혀 아니다 0, 가끔 그렇다 1, 자주 그렇다 2, 항상 그렇다 3”를 응답하도록 하였고 숫자를 합한 총점이 현재 우울의 상태이다.

본 연구에서 사용된 우울질문지의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .892$ 였다.

각 측정 변인들의 신뢰도 분석결과는 표Ⅲ-1과 같다.

표Ⅲ-1 측정 변인들의 신뢰도 분석

구분	변인	문항수	(Cronbach's $\alpha$ )
독립변인	직무스트레스	27	.917
종속변인	우울(BDI)	15	.892
	사회적지지	13	.849
	자아존중감	15	.814
조절변인	스트레스 대처방식 (WCC)	문제중심 대처방식	9 .904
		정서중심 대처방식	7 .719
		전체	16 .689

본 연구에서 선정한 변수들의 신뢰도를 측정한 결과 Cronbach's  $\alpha$  값은 표Ⅲ-1에서 보는 바와 같이 거의 모두가 0.7 이상으로 측정도구의 신뢰도는 비교적 높다고 할 수 있다. 특히, 독립변인인 직무스트레스 요인은 0.9 이상으로 신뢰도가 높게 나타났으며 종속변인인 우울인 경우에도 0.89로

신뢰도는 높게 나타났다. 조절변인인 경우에는 자아존중감 0.8, 스트레스 대처방식에서 문제중심 대처방식은 0.9, 정서중심 대처방식은 0.7이상으로 각 하위 요인에 따라 그 신뢰도가 다소 다르지만 모두 0.7 이상으로 나타났기 때문에 신뢰도에는 문제가 없다.

#### 4. 자료처리

회수된 설문지는 총 723부였으나 응답내용이 일부 누락되어 신뢰할 수 없다고 판단된 설문지 26부를 제외한 697부를 가지고 최종 분석자료로 활용하였다. 분석은 SPSS(Statistical Package for the Social Science) WIN 18.0 프로그램 이용하였으며 회수된 설문지에 대하여 오류작업 후 통계처리를 하였다. 본 연구에서 사용된 통계적 분석방법은 다음과 같다.

첫째, 빈도분석과 기술통계를 실시하여 연구 대상자의 인구통계학적 특성 및 일반적 특성의 빈도와 백분율을 산출하였고 각 변인들의 평균과 표준편차를 등을 확인하였다.

둘째, 수집된 자료의 객관성을 입증하기 위해 내적합치도(Cronbach's  $\alpha$ )를 이용한 신뢰도검증을 통해 직무스트레스, 우울, 사회적지지, 스트레스 대처방식 척도의 신뢰성을 검증하였다.

셋째, 변인들 간의 상관관계를 알아보기 위하여 상관관계분석을 실시하였다.

넷째, 경찰공무원의 직무스트레스와 우울이, 연령, 결혼관계, 근무연수, 근무부서, 근무지역간 집단차이를 분석하기 위하여 F검증을 실시하였다.

다섯째, 직무스트레스가 우울에 미치는 영향을 알아보기 위해 단순회귀분석을 실시하였다.

여섯째, 직무스트레스와 우울 사이의 완충작용을 해주는 조절변인인 사회적 지지와 스트레스 대처방식의 효과를 검증하기 위하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. 위계적 회귀분석은 독립변인과 조절변인의 상호작용을 투입하였을 때 설명력의 유의미한 증가를 비교함으로써 조절변인의 효과를 확인 할 수 있다.

## IV. 연구결과 및 해석

### 1. 연구 대상자의 인구 통계학적 특성

본 연구 대상자 특성을 살펴보기 위하여 빈도 및 백분율을 산출하였다. 연구 대상자의 인구사회학적 특성을 살펴보면 표VI-1과 같으며, 조직관계적 특성은 표VI-2와 같다.

표VI-1 연구대상자의 인구사회학적 특성

	구분	빈도(명)	백분율(%)
연령	20대	107	15.4
	30대	409	58.7
	40대	159	22.8
	50대 이상	22	3.2
	계	697	100.0
학력	고졸	35	5.0
	전문대졸	59	8.5
	대졸	510	73.2
	대학재학	43	6.2
	대학원재학	19	2.7
	대학원졸업	31	4.4
	합계	697	100.0
결혼관계	기혼	441	63.3
	미혼	247	35.4
	이혼	6	0.9
	사별	3	0.4
	합계	697	100.0

표VI-1과 같이 연구대상자의 인구 사회학적 특성을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 연령별 특성을 살펴보면 전체 대상자들 중 30대가 409명(58.7%)

으로 가장 많았으며 40대 159명(22.8%), 20대 107명(15.4%), 50대 이상이 22명(3.2%) 순으로 나타났다.

둘째, 학력별 특성을 살펴보면 대졸이 510명(73.2%)로 전체 대상자의 대부분을 차지하고 있으며 전문대졸 59명(8.5%), 대학 재학 43명(6.2%), 고졸 35명(5.0%), 대학원 졸업 31명(4.4%), 대학원 재학이 43명(6.2%)순으로 나타났는데 전문대졸 이상 고학력자가 95%에 달한다.

셋째, 결혼관계의 특성을 살펴보면 기혼자가 441명(63.3%)로 가장 많았으며 미혼자는 247명(35.4%)로 나타났다. 이혼자와 사별자는 각각 6명(0.9%), 사별 3명(0.4)로 나타났다.

표 VI-2 연구대상자의 조직관계적 특성

구분		빈도(명)	백분율(%)
계급	순경	150	21.5
	경장	174	25.0
	경사	217	31.1
	경위	135	19.4
	경감	20	2.9
	경정	1	0.1
	합계	697	100.0
입직경로	순경공채	639	91.7
	101단	1	0.1
	경찰간부후보생	10	1.4
	경찰대학	7	1.0
	기타특채	40	5.7
	합계	697	100.0
근무년수	2년미만	103	14.8
	2~5년	113	16.2
	6~10년	180	25.8
	11~15년	151	21.7
	16~20년	70	10.0
	20년이상	80	11.5
	합계	697	100.0
근무부서	경무,청문	84	12.1
	생활안전(지역경찰)	73	10.5
	경비	42	6.0

	정보,보안,외사	69	9.9
	수사,형사	142	20.4
	여경기동대	96	13.8
	원스톱지원센터,117	59	8.5
	112종합상황실	4	.6
	기타(교통,홍보등)	128	18.4
	합계	697	100.0
근무지역	인천	37	5.3
	부산	73	10.5
	울산	26	3.7
	전북	22	3.2
	경북	54	7.7
	경남	31	4.4
	제주	67	9.6
	서울	114	16.4
	대구	37	5.3
	광주	30	4.3
	대전	28	4.0
	충북	12	1.7
	경기	62	8.9
	충남	31	4.4
	강원	33	4.7
	전남	40	5.7
		합계	697

표VI-2와 같이 연구대상자의 조직 관계적 특성을 살펴보면 아래와 같다.

첫째, 계급별 특성을 살펴보면, 경사 217명(31.1%), 경장 174명(25.0%), 순경 150명(21.5%), 경위 135명(19.4%), 경감 20명(2.9%), 경정 1명(0.1%) 순으로 나타났다. 따라서 경사 이하가 전체 조사대상자의 77.6%를 차지하는 것으로 나타났다.

둘째, 입직경로를 살펴보면, 일반 순경 공채가 639명(91.7%)으로 거의 대부분을 차지하였고, 특채 40명(5.7%), 경찰간부후보생 10명(1.4%), 경찰대학 7명(1.0%), 101단 1명(0.1%) 순으로 나타났다.

셋째, 근무연수별 특성을 살펴보면, 6 ~10년 경력을 가진 경찰관이 180명(25.8%), 11 ~15년의 중간정도 경력을 가진 사람들이 151명(21.7%)으로 가장 많았으며, 2 ~5년 113명(16.2%), 2년 미만 103명(14.8%), 20년

이상 80명(11.5%), 16 ~20년 70명(10.0%) 순으로 나타났다. 근무연수는 대체로 유사한 비율로 조사된 것으로 나타났다.

넷째, 근무부서별 특성을 살펴보면, 수사, 형사가 142명(20.4%)로 가장 많았고 기타(교통·홍보 등) 128명(18.4%), 기동대 96명(13.8%), 경무·청문 84명(12.1%), 생활안전 73명(10.5%) 순으로 나타났으며, 정보-보안-외사, 경비, 원스톱지원센터, 112종합상황실은 각각 69명(9.9%), 42명(6.0%), 59명(8.5%), 4명(0.6%)로 나타났다.

다섯째, 근무지역을 살펴보면, 서울이 114명(16.4%)로 가장 많았으며, 부산 73명(10.5%), 제주 67명(9.6%), 경기 62명(8.9%) 순으로 나타났다. 나머지 지역들은 12 ~54명 정도로 5%내외로 조사된 것으로 나타났다.

## 2. 여자경찰공무원의 스트레스 실태

여자경찰공무원이 가지고 있는 스트레스요인이 무엇인지 알아보기 위하여 빈도 및 백분율을 산출하였다. 스트레스 요인 질문에 대하여 2개 까지 선택할 수 있도록 하였다.

그 결과는 표IV-3과 같다.

표IV-3 여자경찰공무원의 스트레스 요인

	업무	돈	건강	승진	가족 (자녀, 남편)	관계 (친구, 동료, 상사)	기타	계
빈도	264	120	108	133	257	208	51	1141
백분율	23.1	10.5	9.5	11.7	22.5	18.2	4.5	100.0

여자경찰공무원의 스트레스 요인을 살펴보면 표IV-3과 같이 업무(23.1%)에서 가장 많은 스트레스를 느끼고 있으며 가족(22.5%), 관계(18.2%), 승진(11.7%), 돈(10.5%), 건강(9.5%) 순으로 나타났다.

업무, 관계, 승진등 직업적 스트레스가 53%로 여자경찰공무원들은 일상적인 생활 스트레스등 보다는 직무스트레스를 더 경험하는 것으로 보인다.

여자경찰공무원은 스트레스에 대해 어떻게 대처하고 있는지 알아보기 위하여 빈도 및 백분율을 산출하였다. 스트레스 대처방식에 대하여 2개 까지 선택할 수 있도록 하였다.

그 결과는 표IV-4와 같다.

**표IV-4 여자경찰공무원 스트레스 대처방식**

	참는다	대화	운동	술	자기계발 (자격증취득, 독서, 공부 등)	기타	계
빈도	252	319	176	92	186	94	1119
백분율	22.5	28.5	15.7	8.2	16.6	8.4	100.0

여자경찰공무원의 스트레스 대처방식을 살펴보면 표IV-4와 같이 대화(28.5%)를 통해 스트레스를 해소하는 방법이 가장 많았으며, 참는다(22.5%), 자기계발(16.6%), 운동(15.7%), 기타(8.4%), 술(8.2%) 순으로 나타났다. 여자경찰공무원의 60.8%는 스트레스에 대하여 대화나, 자기계발, 운동등 자신을 성숙하게 만들 수 있는 비교적 건강하고 능동적인 방식으로 대처하고 있으며 스트레스에 대하여 적극적 “해소 방법”을 찾고 있는 현상을 보여주고 있다. 다만 30.7%에 해당되는 여자경찰관들은 참거나 술로 해소하는 등 소극적, 피동적으로 대처하고 있어 향후 축적된 직무 스트레스로 인하여 개인의 삶에 악영향을 미칠 수 있음을 시사하고 있다.

### 3. 여자경찰공무원 직무스트레스의 개인변인과 조직변인에 따른 차이

연구문제 1의 여자경찰공무원의 직무스트레스는 개인 변인(연령, 결혼관계)과 조직변인(근무연수, 근무부서, 근무지역)에 따라 어떤 차이가 있는지, 확인하기 위하여 집단별 평균비교를 실시하였다.

가설 1-1 여자경찰공무원의 직무스트레스는 개인변인에 따라 차이가 있는지에 대한 결과는 표IV-5와 같다.

표IV-5 연령 및 결혼관계별 직무스트레스 평균비교

(n=697)

	N	평균	표준 편차	표준 오차	최소값	최대값	F
<b>연령</b>							
20대	107	3.27	.48	.05	2.00	4.59	
30대	409	3.35	.50	.02	2.07	4.81	
40대	159	3.29	.62	.05	1.41	4.67	.85
50대 이상	22	3.29	.66	.14	2.07	4.52	
계	697	3.32	.53	.02	1.41	4.81	
<b>결혼관계</b>							
기혼	441	3.34	.56	.03	1.41	4.81	
미혼	247	3.29	.47	.03	2.00	4.70	1.93
이혼	6	3.03	.41	.17	2.44	3.41	
사별	3	3.84	.15	.09	3.67	3.96	
계	697	3.32	.53	.53	1.41	4.81	

여자경찰공무원은 평균 이상의 직무스트레스를 경험하고 있는 것으로 보인다. 직무스트레스를 연령별로 비교 분석한 결과 표IV-5와 같이 30대에서 3.35로 가장 높고 20대에서 3.27로 가장 낮게 나타났으며 20대와 40대, 50대 이상은 직무스트레스가 3.30대로 근소한 차이를 보였다. 30대에서 전체 평균보다 높은 직무스트레스를 경험하고 있음이 나타났다.

연령별(F=.85)별 직무스트레스의 평균 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다.

여자경찰공무원의 직무스트레스를 결혼관계로 비교 분석한 결과 미혼(3.29) 보다는 기혼자(3.34)가 직무스트레스를 많이 받고 있으며, 배우자와 사별한 경우 3.84로 직무스트레스가 높고, 이혼의 경우 3.03으로 직무스트레스를 낮게 받는 것으로 나타났다.

연령별(F=.85), 결혼관계(F=1.93)별 직무스트레스의 평균 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다. 따라서 여자경찰공무원의 직무스트레스가 개인별(연령, 결혼관계별) 변인에 따라 차이가 있을 것이란 가설은 지지되지 않았다.



가설 1-2의 여자경찰공무원의 직무스트레스는 조직변인에 따라 차이가 있는지에 대한 결과는 표IV-6와 같다.

표IV-6 근무연수 및 근무부서, 근무지역별 직무스트레스 평균비교

(n=697)

	N	평균	표준편차	표준오차	최소값	최대값	F
<b>근무연수</b>							
2년미만	103	3.25	.47	.05	2.00	4.33	2.99*
2~5년	113	3.29	.42	.04	2.30	4.59	
6~10년	180	3.38	.52	.04	2.11	4.81	
11~15년	151	3.39	.56	.05	1.96	4.81	
16~20년	70	3.36	.56	.07	1.67	4.52	
20년이상	80	3.16	.66	.07	1.41	4.44	
계	697	3.32	.53	.02	1.41	4.81	
<b>근무부서</b>							
경무,청문	84	3.34	.54	.06	1.96	4.56	.93
생활안전(지역경찰)	73	3.32	.50	.06	2.37	4.41	
경비	42	3.37	.58	.09	2.22	4.67	
정보,보안,외사	69	3.32	.58	.07	1.93	4.52	
수사,형사	142	3.31	.59	.05	1.41	4.81	
여경기동대	96	3.33	.42	.04	2.30	4.41	
원스톱지원센터, 117	59	3.16	.51	.07	1.93	4.30	
112종합상황실	4	3.22	.61	.31	2.37	3.81	
기타(교통·홍보 등)	128	3.38	.52	.05	1.67	4.81	
계	697	3.32	.53	.02	1.41	4.81	
<b>근무지역</b>							
인천	37	3.23	.71	.12	1.41	4.81	1.12
부산	73	3.27	.47	.06	2.37	4.15	
울산	26	3.43	.44	.09	2.52	4.19	
전북	22	3.28	.59	.13	2.44	4.41	
경북	54	3.22	.55	.08	1.93	4.33	
경남	31	3.49	.52	.09	2.56	4.67	

제주	67	3.31	.52	.06	2.11	4.41
서울	114	3.38	.58	.05	1.67	4.70
대구	37	3.36	.42	.07	2.48	4.33
광주	30	3.40	.51	.09	2.56	4.44
대전	28	3.19	.48	.09	2.41	4.59
충북	12	3.26	.56	.16	2.11	4.22
경기	62	3.26	.47	.06	1.96	4.22
충남	31	3.39	.48	.09	2.44	4.41
강원	33	3.20	.51	.09	2.00	4.22
전남	40	3.43	.59	.09	2.15	4.81
합계	697	3.32	.53	.02	1.41	4.81

여자경찰공무원의 직무스트레스를 근무연수별로 비교 분석한 결과 표 IV-6과 같이 11~15년 근무자가 3.39로 가장 높고, 6-10년(3.38), 16-20년(3.36), 2-5년(3.29), 2년 미만(3.25) 순으로 나타났다. 20년 이상 근무자가 3.16으로 가장 낮았다. 대체로 6년 이상 15년 사이 근무한 여자경찰공무원인 경우 스트레스를 많이 받는 것으로 나타났다.

근무연수가 11-15년이면 30대 중반에서 40대 초반으로 가정에서 육아에 대한 부담, 직장에서의 왕성한 활동, 승진등 자아실현에 대한 욕구가 강한 시기으로써 다양한 상황을 겪으면서 가지는 스트레스가 많은 것으로 보인다. 근무연수별 직무스트레스는 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. ( $F=2.99, p<.05$ )

근무부서별로 비교 분석한 결과 기타(교통·홍보 등) 부서가 3.38로 가장 높았으며, 경비(3.7), 경무·청문(3.4), 기동대(3.33), 생활안전(3.32), 수사·형사(3.31), 112종합상황실(3.22) 순으로 나타났으며 원스톱 지원센터가 3.16으로 가장 낮은 직무스트레스를 나타냈다.

여자경찰공무원들은 내근 부서(교통, 홍보, 경무, 청문등)인 경우 감정노동4)으로 인한 스트레스를 가지고 있고, 경비부서(경비, 기동대)는 잦은 동

4) 감정 노동 또한 현대 직장인들에게 스트레스의 주 요인으로 작용하며 국민에게 친절과 봉사 를 의무로 하는 경찰의 역할과 이를 악용하는 주민들 사이에서 갈등하게 되면서 경찰관의 스트레스가 배가되는 영향을 미치게 된다. 감정노동은 대인관계 능력이나 의사소통 능력과 관련이 많고 감정노동을 많이 수행하는 직업일수록 정신적 스트레스가 많고 업무자율성이 떨어지며 감정노동을 장기적으로 수행한 근로자들 가운데 정신적 스트레스가 누적된 스마일

원으로 인한 신체적 스트레스를 가지고 있는 것으로 보인다.

근무부서별 직무스트레스의 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다.(F=.93)

여자경찰공무원의 직무스트레스를 근무지역별로 비교 분석한 결과와 같이 경남 3.49로 가장 높게 나타났고 울산·전남(3.43), 광주(3.40), 충남(3.39), 서울(3.38), 대구(3.36), 제주(3.31), 전북(3.28), 부산(3.27), 경기·충북(3.26), 인천(3.23), 경북(3.22), 강원(3.20)순으로 나타났으며 대전(3.19)이 가장 낮게 나타났다.

경남<sup>5)</sup>, 울산은 노동계의 잦은 집회와 시위, 진주의료원 폐업 반대 집회(2012년), 밀양송전탑 반대 집회(2013년) 등에 동원되는 경우가 많아 스트레스가 발생하는 것으로 보인다.

근무지역별 직무스트레스는 근무부서별과 마찬가지로 집단별 평균의 차이가 통계적으로 유의미하지 않았다(F=1.12).

여자경찰공무원의 직무스트레스는 조직변인(근무연수, 근무부서, 근무지역)에 따라 차이가 있을 것이라 가설은 일부만이 지지되었다.

따라서 여자경찰공무원의 직무스트레스가 개인변인(연령별, 결혼관계별)과 조직변인(근무연수별, 근무부서별, 근무지역별)에 따라 차이가 있을 것이라 가설은 조직변인 중 근무 연수별만 유의미한 차이가 있음에 따라 일부만이 지지되었다.

#### 4. 여자경찰공무원 우울의 개인변인과 조직변인에 따른 차이

연구문제1의 여자경찰공무원의 우울이 개인변인(연령, 결혼관계)와 조직변인(근무연수, 근무부서, 근무지역)간에 차이가 있는지 확인하기 위하여 집단별 평균비교를 실시하였다.

가설 1-3의 여자경찰공무원의 우울은 개인변인에 따라 차이가 있는지에 대한 결과는 표IV-7와 같다.

---

마스크 증후군을 비롯한 정신적, 육체적으로 심각한 질병에 노출 될 수 있다고 한다.

5) 경남청은 여경기동대가 없어서 집회시위 발생시 일선 경찰서 여자경찰관들이 주 3- 4회 및 야간 동원되고 있음.

표IV-7 연령 및 결혼관계별 우울 평균비교

(n=697)

	N	평균	표준편차	표준오차	최소값	최대값	F
<b>연령</b>							
20대	107	1.37	.40	.04	1.00	2.86	
30대	409	1.47	.46	.02	1.00	4.34	
40대	159	1.32	.33	.03	1.00	2.63	5.13**
50대 이상	22	1.38	.27	.06	1.00	1.86	
계	697	1.42	.43	.02	1.00	4.34	
<b>결혼관계</b>							
기혼	441	1.40	.40	0.2	1.00	3.26	
미혼	247	1.44	.48	0.3	1.00	4.34	3.94
이혼	6	1.34	.30	.12	1.09	1.91	
사별	3	1.40	.20	.12	1.20	1.60	
계	697	1.42	.43	.02	1.00	4.34	

\*\*\* p<.001

여자경찰공무원의 우울 수준은 낮은 것으로 보인다. 우울을 연령별로 비교 분석한 결과 표IV-7과 같이 30대에서 1.47로 가장 높게 나타났으며, 40대에서 1.32로 가장 낮게 나타났다. 각 연령대의 우울의 평균이 1.42점을 넘는 것으로 여자경찰공무원의 우울이 전 연령대에서 나타나고 있다. 이러한 연령대의 우울은 통계적으로 유의미한 차이가 있음을 알 수 있다 (F=5.13, p<.01).

결혼관계로 비교 분석한 결과 미혼인 경우 1.44로 우울증상을 가장 많이 가지고 있으며, 기혼·사별(1.40), 이혼(1.34) 순으로 나타났다. 하지만 결혼관계에 따른 우울의 정도는 통계적으로 유의미하지 않았다.(F=3.94)

따라서 여자경찰공무원의 우울은 개인 변인 중 연령별은 유의미한 차이가 있었으나 결혼관계별 차이는 유의미하지는 않는 것으로 나타났다.

가설 1-4의 여자경찰공무원의 우울은 조직변인(근무연수, 근무부서, 근무지역)에 따라 차이가 있는지에 대한 결과는 표IV-8과 같다.

표IV-8 근무연수 및 근무부서, 근무지역별 우울 평균비교

(n=697)

	N	평균	표준편차	표준오차	최소값	최대값	F
<b>근무연수</b>							
2년미만	103	1.35	.35	.03	1.00	2.80	2.85**
2~5년	113	1.43	.39	.04	1.00	2.91	
6~10년	180	1.46	.45	.03	1.00	3.54	
11~15년	151	1.48	.53	.04	1.00	4.34	
16~20년	70	1.34	.31	.04	1.00	2.37	
20년이상	80	1.33	.32	.04	1.00	2.63	
계	697	1.42	.43	.02	1.00	4.34	
<b>근무부서</b>							
경무,청문	84	1.42	.43	.05	1.00	3.43	1.38
생활안전 (지역경찰)	73	1.43	.46	.05	1.00	3.26	
경비	42	1.33	.25	.04	1.00	1.91	
정보,보안,외사	69	1.51	.58	.07	1.00	4.34	
수사,형사	142	1.43	.43	.04	1.00	3.34	
여경기동대	96	1.34	.36	.04	1.00	2.80	
웹스톱지원센터 ,117	59	1.49	.40	.05	1.00	2.63	
112종합상황실	4	1.31	.19	1.0	1.03	1.46	
기타(교통·홍보 등)	128	1.40	.40	.04	1.00	3.54	
계	697	1.42	.43	.02	1.00	4.34	
<b>근무지역</b>							
인천	37	1.26	.23	.04	1.00	2.06	2.88***
부산	73	1.33	.42	.05	1.00	3.34	
울산	26	1.42	.45	.09	1.00	3.26	
전북	22	1.29	.38	.08	1.00	2.37	
경북	54	1.41	.35	.05	1.00	2.74	
경남	31	1.26	.31	.06	1.00	2.11	
제주	67	1.35	.29	.04	1.00	2.20	
서울	114	1.47	.47	.04	1.00	3.34	
대구	37	1.30	.27	.04	1.00	1.91	
광주	30	1.40	.60	.11	1.03	4.34	

대전	28	1.45	.45	.08	1.00	2.60
충북	12	1.55	.48	.14	1.03	2.54
경기	62	1.51	.51	.06	1.00	3.43
충남	31	1.58	.39	.07	1.06	2.69
강원	33	1.41	.29	.05	1.06	2.40
전남	40	1.65	.56	.090	1.06	3.26
합계	697	1.42	.43	.02	1.00	4.34

여자경찰공무원의 우울을 근무연수별로 비교 분석한 결과 표Ⅳ-8과 같이 11-15년 근무자가 1.48로 가장 높고 6-10년(1.46), 2-5년(1.43), 2년 미만(1.35), 16-20년(1.34), 20년 이상(1.33) 순으로 나타났다.

대체로 6년 -15년 사이의 여자경찰공무원이 높은 우울을 가지고 있는 것으로 나타났다. 가정에서의 육아문제와 직장 내에서 승진 등의 요인들에 의해서 우울을 경험하는 것으로 보인다. 이러한 근무연수별 우울은 통계적으로 유의미한 차이를 나타냈다( $F=2.85, p<.05$ ).

근무부서별로 비교 분석한 결과 정보·보안·외사의 여자경찰공무원이 1.51로 가장 높은 우울을 가지고 있고, 원스톱 지원 센터(1.49), 생활안전(1.43), 수사·형사(1.43), 경무·청문(1.42), 기타(교통·홍보 등)(1.40), 여경기동대(1.34), 경비(1.33) 순으로 나타났으며 112종합 상황실 부서가 1.34로 가장 낮게 나타났다. 하지만 근무부서별 차이는 통계적으로는 유의미하지 않았다.

여자경찰공무원의 우울을 근무지역별로 비교 분석한 결과 전남지역이 1.65로 가장 높게 나타났고, 충남(1.58), 충북(1.55), 경기(1.51), 서울(1.47), 대전(1.45), 울산(1.42) 순으로 평균(1.42)보다 높게 나타났다. 경북(1.41), 강원(1.41), 광주(1.40), 제주(1.35), 부산(1.33), 대구(1.30), 전북(1.29), 인천(1.26) 순으로 평균보다 낮은 우울을 보였으며, 경남지역이 1.26으로 가장 낮게 나타났다. 이러한 근무지역별 우울은 통계적으로 유의미한 차이를 나타냈다( $F=2.88, p<.001$ ).

여자경찰공무원의 우울은 조직변인 중 근무연수별, 근무지역별에 따라 유의미한 차이가 있으나 근무부서별 차이는 유의미하지 않는 것으로 나타

났다.

따라서 여자경찰공무원의 우울은 개인변인과 조직변인에 따라 차이가 있을 것이란 가설은 개인변인 중 연령별, 조직변인중 근무연수별, 근무지역별 만 유의미한 차이가 있음에 따라 일부만 지지되었다.

## 5. 직무스트레스가 우울에 미치는 영향

연구문제 2의 여자경찰공무원의 직무스트레스는 우울과 상관관계가 있는지 알아보기 위하여 변인들의 단순회귀분석을 실시하였다.

가설 2- 1의 직무스트레스가 우울에 어떠한 영향을 미치는지 결과는 표IV-9과 같다.

표IV-9 직무스트레스가 우울에 미치는 영향

(n=498)

	독립변수	계수(B)	계수의 표준오차	$\beta$	t
전체	상수	.84	.10	-	8.39**
	직무스트레스	.17	.03	.22	5.89**
R=.22(a)    수정된 R <sup>2</sup> = .05    F= 34.65    P=.000					

\*\* p<.01

표IV-9과 같이 설문에 참여한 여자경찰공무원 대상으로 스트레스가 우울에 미치는 영향을 알아보기 위한 단순회귀분석의 결과에 대하여 살펴보면, 직무스트레스가 우울에 정적인 영향( $\beta =.22$ )을 미치고 있으며, 이 요인으로 구성된 회귀식은 우울을 분석하는데 유의미(p<.01)하고, 이 요인으로 우울을 예측하는데 5%의 설명력을 갖는 것으로 나타났다. 즉, 직무스트레스가 증가 할수록 우울도 증가한다고 해석된다. 따라서 가설은 지지되었다.

## 6. 주요 변수들 간의 상관관계(직무스트레스와 우울, 사회적지지, 자아존중감, 스트레스 대처방식의 관계)

여자경찰공무원의 직무스트레스와 우울, 사회적지지, 자아존중감, 스트레스 대처방식간의 관계를 살펴보기 위하여 상관관계 분석을 실시하였다.

그 결과는 표IV-10와 같다.

표IV-10 측정변인간 상관관계

(n=697)

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1.직무스트레스	1						
2.우울	.22**	1					
3.사회적지지	-.02	-.38**	1				
4.자아존중감	-.07	-.55**	.51**	1			
5.스트레스대처방식	.08*	-.02	.21**	.24**	1		
6.문제-중심적대처방식	-.03	-.38**	.51**	.60**	.70**	1	
7.정서-중심적대처방식	.14**	.42**	-.32**	-.38**	.54**	-.23**	1

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

표IV-10에서 보는 바와 같이 직무스트레스는 우울과 정적인 상관관계( $r=.22$ ,  $p<.01$ )가 나타났다. 조절변인으로 설정한 사회적지지( $r=-.38$ ,  $p<.01$ ), 자아존중감( $r=-.55$ ,  $p<.01$ ), 스트레스 대처방식( $r=-.02$ )은 우울과 모두 부적 상관관계가 나타났으며 스트레스 대처방식은 통계적으로 유의미하지 않게 나타났다. 스트레스 대처방식 중 문제-중심적 대처방식은 우울과 부적인 상관관계( $r=-.38$ ,  $p<.01$ )로 나타났지만 정서-중심적 대처방식의 경우에는 우울과 정적인 상관관계( $r=.42$ ,  $p<.01$ )가 나타났다.

또한 직무스트레스는 조절변인인 사회적 지지( $r=-.02$ ), 자아존중감( $-.07$ ), 문제-중심적 대처방식( $-.03$ )과는 부적인 상관관계를 가지고 있으나 통계적으로 유의미하지 않았으며 정서-중심적 대처방식과는 통계적으로 유의미한 상관을 나타냈다( $r=.14$ ,  $p<.001$ ).



## 7. 우울에 영향을 미치는 조절변인 효과

연구문제 3의 여자 경찰공무원의 직무스트레스와 우울 사이의 완충작용을 해주는 조절변인들의 효과를 검증하기 위하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. 위계적 회귀분석은 독립변인과 조절변인의 상호작용을 투입하였을 때 설명력의 유의미한 증가를 비교함으로써 조절변인의 효과를 확인할 수 있다.

### 가. 직무스트레스와 우울의 관계에서 스트레스 대처방식의 조절효과

가설 3-1의 여자경찰공무원의 직무스트레스가 우울에 미치는 영향에 있어 스트레스대처 방식이 중재역할을 하는지 알아보기 위해 우울을 종속변인으로 두고 직무스트레스와 스트레스 대처방식을 투입하고 2단계에서 직무스트레스와 스트레스 대처방식과의 상호작용을 투입하여 위계적 회귀분석을 실시하였다.

그 결과는 표Ⅳ-11과 같다.

표IV-11 우울에 대한 직무스트레스와 스트레스 대처방식의 위계적 회귀분석

단계	독립변인	우울				
		$\beta$	<i>t</i>	R <sup>2</sup>	$\Delta$ R <sup>2</sup>	F
1단계	직무스트레스	.21	6.08***	.19	-	79.97***
	문제-중심적 대처방식	-.37	-10.93***			
2단계	직무스트레스	.75	2.90**	.19	.00	55.07***
	문제-중심적 대처방식	.07	.07			
	직무스트레스×문제-중심적 대처방식	.69	2.11*			
1단계	직무스트레스	.16	4.79***	.20	-	86.27***
	정서-중심적 대처방식	.39	11.46***			
2단계	직무스트레스	.45	-2.85**	.22	.02	64.06***
	정서-중심적 대처방식	.39	-1.95			
	직무스트레스×정서-중심적 대처방식	1.06	4.00***			

\*\* p<.01

문제-중심적 스트레스 대처방식의 조절효과를 살펴보면 표IV-11에서 보는 바와 같이 직무스트레스는 점수 전체 변량의 19%를 유의미하게 설명하였다(F=79.97, p<.001). 따라서 직무스트레스가 높을수록 우울증상이 높아지고 문제-중심적 대처방식을 선호 할수록 우울이 낮아짐을 나타낸다. 우울에 대하여 직무스트레스와 문제-중심적 대처방식의 상호작용 효과는 유의미하였으나 (F=55.07, p<.001) 추가적 설명력은 미미하였다.

정서-중심적 스트레스 대처방식의 조절효과를 살펴보면 직무스트레스는 점수 전체 변량의 20%를 유의미하게 설명하였다(F=86.27, p<.001). 따라서 직무 스트레스가 높을수록 우울증상이 높아지며 정서-중심적 대처방식을 선호할수록 우울증상이 높아짐을 알 수 있다. 우울에 대하여 직무스트레스와 정서-중심적 대처방식의 상호작용 효과는 추가적으로 2%의 설명력을 가졌고 이는 통계적으로 유의미하였다(F=64.06, p<.001).

이러한 결과는 직무스트레스와 우울 간에 문제-중심적 대처방식과 정서-중심적 대처방식 모두 조절효과가 나타나는 것으로 해석할 수 있다.

그림 IV-1 정서-중심적 대처방식의 조절효과

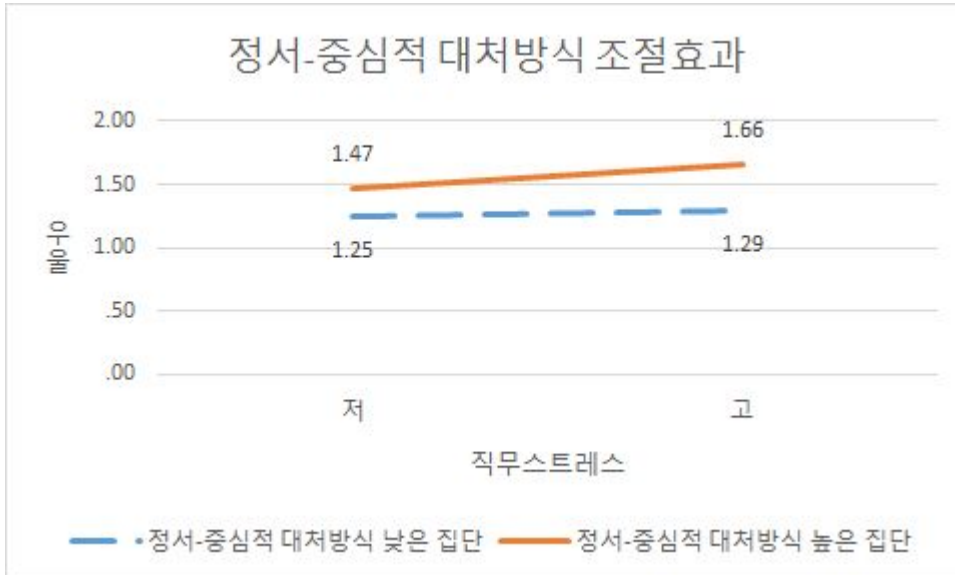


그림 IV-2 문제-중심적 대처방식의 조절효과



그림 IV-1, 2는 우울에 대한 직무스트레스와 대처방식의 상호작용을 나타낸 것이다. 그림에서 보는 바와 같이, 정서-중심적 대처방식을 사용할수록 우울 폭이 넓어지고 문제-중심적 대처방식을 많이 사용할수록 우울 폭이 줄어들어 우울지수가 감소하는 것을 알 수 있다.

따라서 정서-중심적 대처방식보다는 문제-중심적 대처방식이 직무스트레스로부터 발생하는 우울을 완충시켜줄을 확인 할 수 있다. 표IV-4에서 처럼 30.7%에 해당되는 여자경찰공무원들은 참거나 술로 해소하는 등 소극적, 피동적으로 대처하고 있으나 60.8%의 여자경찰공무원들은 대화나, 자기계발, 운동등 비교적 건강하고 능동적인 방식으로 대처하고 있어 문제-중심적 대처방식을 선호함을 알 수 있다.

그러나 선행연구에 의하면 경찰 스트레스 요인이 심리적 증상에 미치는 영향에 문제-중심 대처방식은 완충효과가 있는 반면 외상성 스트레스 요인에 대해서는 문제-중심 대처방식이 완충효과가 없는 것으로 나타났으며(신성원, 2006), 스트레스 상황의 특성에 따라 정서-중심 대처방식이 더 적응적일 수 있다는 연구(정은주, 2004)도 있다. 그러므로 문제-중심 대처방식과 정서-중심대처방식 중 어느 것이 더 조절효과가 있다고 합의된 결과가 없기 때문에 그 상황에 따라 적절히 판단하여 활용해야 할 것이다.

#### 나. 직무스트레스와 우울의 관계에서 사회적지지의 조절효과

가설 3-2의 여자경찰공무원의 직무스트레스가 우울에 미치는 영향에 있어 사회적 지지가 중재역할을 하는지 알아보기 위해 우울을 종속변인으로 두고 직무스트레스와 사회적 지지를 투입하고 2단계에서 직무스트레스와 사회적 지지와의 상호작용을 투입하여 위계적 회귀분석을 실시하였다.

그 결과는 표IV-12와 같다.

표IV-12 우울에 대한 직무스트레스와 사회적지지의 위계적 회귀분석

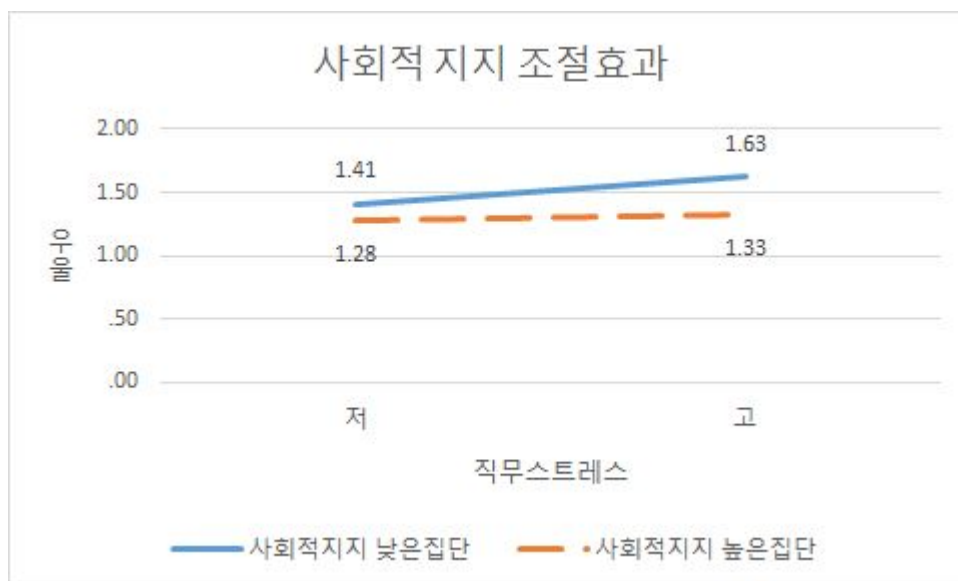
단계	독립변인	우울				
		$\beta$	$t$	$R^2$	$\Delta R^2$	F
1단계	직무스트레스	.21	6.19***	.18	-	79.75***
	사회적지지	-.37	-10.91***			
2단계	직무스트레스	1.54	6.83***	.23	.05	67.61***
	사회적지지	.80	4.00***			
	직무스트레스×사회적지지	-1.77	-5.95***			

\*\* p<.01

표IV-12에서 보는 바와 같이 직무스트레스는 점수 전체 변량의 18%를 유의미하게 설명하였다(F=79.75, p<.001). 따라서 직무스트레스가 높을수록 우울증상이 높아지고 사회적 지지가 높을수록 우울은 낮아짐을 나타낸다.

우울에 대하여 직무스트레스와 사회적지지의 상호작용 효과는 추가적으로 5%의 설명력을 가졌고 이는 통계적으로 유의미하였다(F=67.61, p<.001). 따라서 가설은 지지되었다.

그림IV-3 사회적 지지의 조절효과



그림Ⅳ-3은 우울에 대한 직무스트레스와 사회적지지의 상호작용을 나타낸 것이다. 그림에서 보는 바와 같이, 직무스트레스가 낮은 집단의 경우 사회적지지에 따라 우울에 미치는 영향에 거의 차이가 없었다. 반면에 직무스트레스가 높은 집단의 경우에는 사회적지지를 많이 받은 사람들이 그렇지 못한 사람들에 비해 우울이 낮음을 알 수 있다. 따라서 사회적지지가 직무스트레스로부터 발생하는 우울을 완충시켜줌을 확인 할 수 있다.

이러한 결과는 직무스트레스와 우울 간에 사회적지지의 조절효과가 나타나는 것으로 해석할 수 있다. 즉, 직무스트레스를 가진 경우 사회적 지지가 잘 이루어지면 우울은 감소 할 수 있음을 보여준다.

이는 경찰스트레스 요인이 심리적 증상에 미치는 영향에 사회적 지지가 완충효과가 있으며(신성원, 2006) 가족, 친구, 이웃들로부터 사회적 지지를 받는 경우 우울을 적게 유발하고(이숙, 1987) 기혼 여성의 사회적 지지수준이 높을수록 우울 수준이 낮은 것으로 나타난(김미례, 2006) 선행 연구 결과와 일치한다.

결국, 여자경찰공무원에게 사회적 지지는 스트레스가 우울에 미치는 영향을 경감시켜 주는 조절 및 중재효과가 있는 것으로 해석할 수 있다. 따라서 여자경찰공무원에게 가족, 동료, 친구, 이웃들로부터의 사회적 지지는 스트레스 예방은 물론 그 강도를 완화시켜주는 역할을 할 뿐 아니라 우울과 관련하여 중요한 변인임을 시사한다 하겠다.

#### 다. 직무스트레스와 우울의 관계에서 자아존중감의 조절효과

가설 3-3의 여자경찰공무원의 직무스트레스가 우울에 미치는 영향에 있어 자아존중감이 중재역할을 하는지 알아보기 위해 우울을 종속변인으로 두고 직무스트레스와 자아존중감을 투입하고 2단계에서 직무스트레스와 자아존중감과의 상호작용을 투입하여 위계적 회귀분석을 실시하였다.

그 결과는 표Ⅳ-13과 같다.

표IV-13> 우울에 대한 직무스트레스와 자아존중감의 위계적 회귀분석

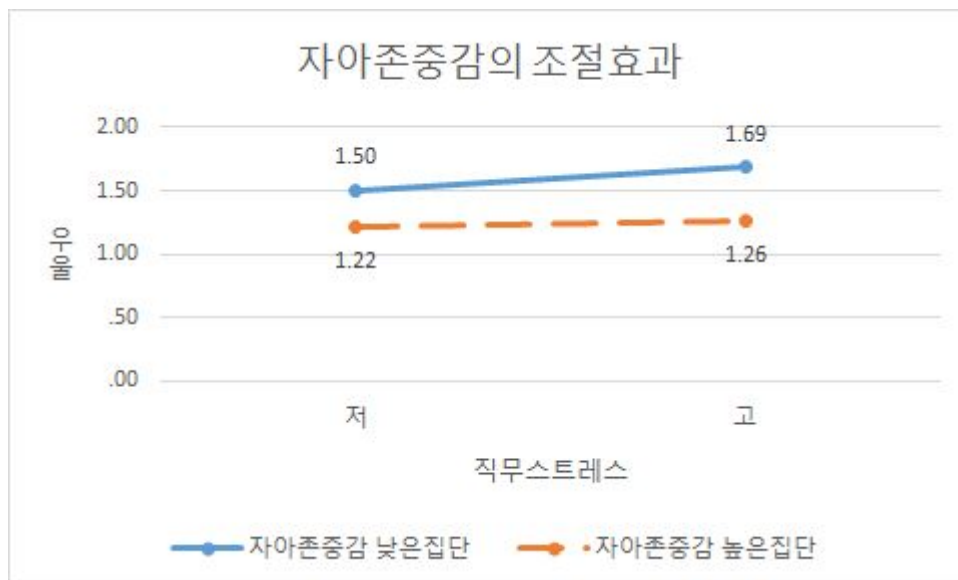
단계	독립변인	우울				
		$\beta$	$t$	R <sup>2</sup>	$\Delta$ R <sup>2</sup>	F
1단계	직무스트레스	.18	5.78***	.34	-	175.86***
	자아존중감	-.54	-17.38***			
2단계	직무스트레스	1.54	5.96***	.36	.02	131.16***
	자아존중감	.45	2.38*			
	직무스트레스×자아존중감	-1.63	-5.30***			

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

표IV-13에서 보는 바와 같이 직무스트레스는 점수 전체 변량의 34%를 유의미하게 설명하였다(F=175.86, p<.001). 이는 직무스트레스가 높을수록 우울이 증가하며 자아존중감이 높을수록 우울이 감소함을 말해준다.

우울에 대하여 직무스트레스와 자아존중감의 상호작용 효과는 추가적으로 2%의 설명력을 가졌고 이는 통계적으로 유의미하였다(F=131.16, p<.001).

그림IV-4 자아존중감의 조절효과



그림IV-4는 우울에 대한 직무스트레스와 자아존중감의 상호작용을 나타낸

것이다. 그림에서 보는 바와 같이, 직무스트레스가 낮은 집단의 경우 자아존중감에 따라 우울에 미치는 영향에 거의 차이가 없었다. 반면에 직무스트레스가 높은 집단의 경우에는 자아존중감을 많이 받은 사람들이 그렇지 못한 사람들에 비해 우울이 낮음을 알 수 있다. 따라서 자아존중감이 직무스트레스로부터 발생하는 우울을 완충시켜줄 수 있음을 확인할 수 있다.

이러한 결과는 직무스트레스와 우울 간에 자아존중감의 조절효과가 나타나는 것으로 해석된다. 즉, 직무스트레스를 경험하더라도 자아존중감이 높은 경우에는 우울이 감소하는 경향을 보여주며, 높은 자아존중감이 스트레스 상황에 대한 인지적 취약성을 감소시켜 빨리 우울에서 벗어나게 하는 조절효과가 있다고 해석할 수 있다.

이는 경찰스트레스 요인이 심리적 증상 및 신체적 증상에 미치는 영향과 생활 스트레스 요인이 행동적 증상에 미치는 영향에 대해서 자아존중감이 조절효과가 있다고 확인된(신성원, 2006) 선행 연구와도 일치하며, 높은 스트레스 상황에서 자아존중감이 낮은 기혼 여성은 우울수준이 높고(김미례, 2006) 자아존중감이 스트레스와 관련되어 심리적 기능에 대한 스트레스의 효과를 조절하는 것처럼 보인다(Whisman & Kwon, 1993; Brown & Dutton, 1995)는 선행연구 결과와 일치한다.

따라서, 여자경찰공무원에게 자아존중감은 직무스트레스를 경감시켜주는 조절 및 중재효과가 있을 것이라는 가설은 지지되었다.

결론적으로 여자경찰공무원들은 많은 직무스트레스를 경험하지만 우울 정도가 낮은 것은 직무스트레스에 대한 대처방식, 사회적지지, 자아존중감이 인지적 취약성을 감소시켜 우울에 대한 완충작용을 함으로써 조절효과가 나타나는 것으로 볼 수 있다.



## V. 논의 및 결론

지금까지 경찰공무원의 스트레스와 관련한 선행연구들은 과중한 업무나 책임 등으로 발생하는 직무스트레스 혹은 충격적이거나 위험한 사건을 경험한 후에 발생하는 외상후 스트레스 장애등에 주목하여 연구를 실시해왔으나, 소수 그룹인 여자경찰공무원의 직무스트레스와 우울에 대한 연구는 거의 전무한 실정이다.

93%가 남성인 경찰조직과 위계적 경찰문화 안에서 업무와 육아 등을 병행하며 경찰직무를 수행하고 있는 여자경찰공무원들은 남자경찰공무원과는 다른 형태의 직무스트레스를 경험할 가능성이 있다.

따라서 본 연구에서는 여자경찰공무원에 한정하여 직무스트레스와 우울의 관계를 알아보고 대처방식, 사회적지지, 자아존중감이 조절역할을 하는지 살펴보고자 하였으며 이러한 목적으로 기초질문지, 직무스트레스 척도, 사회적지지 척도, 자아존중감 척도, 스트레스 대처방식 척도, 우울 척도 등 6개 96문항에 대하여 자기보고식 설문조사를 실시하였다.

또한 직무스트레스와 우울이 개인변인과 조직변인에 따라 차이가 있는지, 직무스트레스가 우울에 영향을 미치는지, 문제-중심적, 대처방식과 정서-중심적 대처방식, 사회적지지, 자아존중감등이 우울을 증가시키거나 혹은 감소시키는지 가설을 설정하여 F검증, 상관관계 분석, 회귀분석 등을 통하여 검증하였다.

본 연구를 통하여 확인된 구체적 결과를 바탕으로 연구문제 1에 대한 논의를 전개하면 다음과 같다.

첫째, 여자경찰공무원들은 연령이나 결혼, 근무연수, 근무부서, 근무지역에 상관없이 평균이상(3.32)의 직무스트레스를 가지고 있었다. 직무스트레스는 11-15년 근무한 30대에서 가장 많이 경험하고 있었고, 결혼관계는 사별, 기혼 순이었다. 근무부서는 기타(교통·홍보 등), 경비, 경무·청문 순이었고 지역별로는 경남이 가장 많고 울산, 전남 순이었다. 여자경찰공무원

의 직무스트레스는 개인변인(연령, 결혼관계)에 따라서 유의미한 차이는 없었으며 조직변인(근무부서, 근무지역, 근무연수)중 근무연수에 따라서만 유의미한 차이가 있었다.

따라서 직무스트레스가 개인변인(연령, 결혼관계)에 따라 차이가 있을 것이라는 가설은 지지되지 않았으며, 조직변인(근무부서, 근무연수, 근무지역)에 따라 차이가 있을 것이라는 가설은 일부만이 지지되었다.

둘째, 여자경찰관의 우울은 평균이 1.42로 우울지수는 그다지 높지 않은 수준이었으나 우울이 전 연령대에 나타나고 있었다. 우울은 11-15년 근무한 30대의 여자경찰공무원에서 가장 많이 나타났고, 결혼 관계별로는 미혼, 기혼, 사별 순이었다. 우울이 높은 근무부서는 정보·보안·외사, 윈스톱지원센터 순이었으며, 근무지역은 전남, 충남, 충북 순이었다. 여자경찰공무원들의 우울은 결혼관계, 근무부서에 따라 유의미한 차이는 없었으나 연령, 근무연수, 근무지역에 따라 차이가 유의미하였다.

따라서 여자경찰공무원의 우울은 개인변인과 조직변인에 따라 차이가 있을 것이라 가설은 각각 일부만이 지지되었다.

연구문제 2에 대한 논의를 전개하면 다음과 같다.

여자경찰공무원들의 직무스트레스는 우울에 정적인 영향을 미치고 있으며 스트레스가 증가 할수록 우울도 증가하고 있음을 알 수 있었다. 이는 외상성 사건 경험이 많은 경찰관의 직무스트레스가 높으면 우울이 더욱 증가하며(한보람, 2012), 스트레스가 우울에 직접적인 영향을 주고 자기 효능감과 부적 관계를 통해 우울에 간접적으로 영향을 미친다(두금주, 2002; 최미례, 2000) 는 선행 연구들과 일치한다.

따라서 여자경찰공무원의 직무스트레스가 우울과 상관관계가 있을 것이라 가설은 지지되었다.

이를 토대로 여자경찰공무원의 직무스트레스와 우울의 문제를 해소하기 위하여 직무스트레스와 우울지수가 높은 연령대, 근무연수, 근무지역을 선정하여 심리치료, 상담프로그램, 교육 등 정기적이고 연속적인 조직적 차원의 대안전략이 마련될 필요가 있다. 다만, 직무스트레스가 높은 근무부서나 근무지역이 우울이 높다고 할 수는 없었는데 이는 대처방식이 개입

되면서 달라지는 것으로 보인다.

연구문제 3에 대한 논의는 다음과 같다.

첫째, 여자경찰공무원들은 직무스트레스와 우울 간에 문제-중심적 대처 방식과 정서-중심적 대처 방식 모두 조절효과가 나타나고 있음을 알 수 있었다. 직무스트레스가 높을수록 우울증상이 높아지나 문제-중심적 대처 방식을 선호 할수록 우울이 낮아졌고 정서-중심적 대처방식을 많이 사용할수록 우울지수는 증가하는 것으로 나타났다. 이는 여자경찰공무원들이 직무스트레스에 직면할 때 문제-중심적 대처방식과 정서-중심적 대처방식을 모두 사용하지만 스트레스의 부정적 효과를 감소시키기 위해서는 문제-중심적 대처 방식이 더 효과적임을 시사한다.

정서-중심적 대처방식의 과도한 사용은 그 개인에게 부가적 정서적 문제들을 야기 할 수 있고(공수자·이은희, 2006) 우울지수를 높이는 원인이 될 수 있으므로 차후 교육이나 상담과정에서 문제-중심대처 방식 사용을 유도하는데 초점을 맞추어 개입하는 것이 효과적일 수 있다.

둘째, 여자경찰공무원들의 직무스트레스와 우울 간에 사회적지지나 자아존중감이 높을수록 우울지수가 감소하여 조절효과를 나타내고 있었다. 이는 사회적지지나 자아존중감이 우울에 미치는 스트레스의 효과를 변화시킬 수 있음을 의미하며, 높은 사회적지지나 자아존중감이 기혼 여성의 우울경향성을 감소시키는 변인으로 작용한다는 선행 연구(김미례, 2006) 결과와도 일치한다. 사회적지지는 대화를 통한 친밀감을 형성하거나 가족, 동료, 친구, 이웃 등 중요한 사람들로부터의 지지를 받음으로써 형성될 수 있으며 자아존중감은 사회적 소속감이나 개인에 대한 부정적 요소를 완화시키고 내적힘을 강화시켜 줌으로써 우울을 감소시키는 완충역할을 하게 할 수 있을 것이다.

논의를 바탕으로 여자경찰공무원들은 평균이상의 직무스트레스를 가지고 있으며 업무특성상 직무스트레스를 경험할 수밖에 없지만 우울지수는 비교적 낮은 수준임을 알 수 있었다. 결국 여자경찰공무원들이 직무스트레스에 대하여 대처방식을 적절히 사용하고 사회적지지, 자아존중감에 의하여 조절효과가 나타남으로써 우울지수를 감소시키는 요인이 되고 있다는 결

론을 내릴 수 있다.

여자경찰공무원과 타 여자공무원, 전문직의 직무스트레스와 우울에 대한 선행연구가 거의 없어 명확한 비교는 어려우나 여자경찰공무원은 6년에서 15년 정도 근무한 30대의 기혼인 경우에 가장 많은 직무스트레스와 우울을 경험하는 것으로 나타났다. 이는 결혼을 하면서 임신, 출산, 양육, 가사로 인한 부담이 증가하고 이로 인하여 업무에 매진을 하지 못하면서 업무, 동료 간의 갈등의 문제가 복합적으로 한꺼번에 발생하기 때문에 나타나는 것으로 보인다. 이와 관련하여 다음 몇 가지 제언을 한다면,

첫째, 여자경찰공무원들이 잦은 동원, 예기치 않은 상황이 발생해도 육아에 대한 부담없이 업무에 전념할 수 있도록 하기 위해서는 육아문제를 해결 할 수 있는 복지 정책과 동료들의 배려가 우선 필요한 것으로 보인다.

즉, 여성의 특수성을 이해하고 배려하는 양성평등적 조직문화, 성인지적 복지제도의 확충, 육아문제와 업무의 병립 등을 해결 할 수 있는 시스템 마련 등으로 여자경찰관의 직무수행 능력을 높이고 경찰조직 내에서의 조화를 도모할 수 있는 정책적 대안이 필요하다.

둘째, 직무스트레스는 어떤 특별한 하나의 사건이나 사고로 인해 갑자기 발생하는 것이 아니라 지속적으로 누적되어 있는 것이라 할 수 있다. 그러므로 개인적으로 원하는 사람을 대상으로 한다면 형식적인 고충처리 절차에 의존하는 것 보다는 보다 전체적이고 조직적인 차원에서 접근할 필요가 있다. 연구의 결과를 토대로 우울보다는 직무스트레스의 효율적 관리에 중점을 두어 경찰교육기관 등에서 교육과 훈련을 통한 스트레스 관리, 즉, 스트레스 관리교육이나 프로그램, 훈련을 이수하도록 의무화하는 방안을 도입해야 한다.

셋째, 경찰조직내의 동료와 상사의 배려를 바탕으로 한 긍정적인 지지문화 형성, 여경의 자존감을 높일 수 있는 전향적인 정책의 도입이 필요하다. 여자경찰공무원의 직장 내 스트레스는 상사나 동료의 지지나 독려 등 적절한 지원에 따라 큰 영향을 받을 수 밖에 없다. 때문에 긍정적 지지문화는 여자경찰공무원의 자신감을 증가시키거나 직장분위기를 변화시키는 요인으로 작용하여 조직운영에 긍정적 효과를 가져 올 것이다.

넷째, 경찰관서별 전문상담 및 임상심리 요원을 배치할 필요가 있다. 전문가에 의한 다양한 상담 프로그램과 치료과정을 통해 직무스트레스에 대한 관리 능력 배양은 물론 상담에 대한 심리적 부담을 덜어 낼 수 있으며 전문가의 지원과 개입을 통해 정확한 문제진단과 위기상황을 극복할 수 있어 우울에 미치는 영향도 줄일 수 있다.

본 연구의 제한점 및 향후 연구 방향은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 설문조사 1회 실시의 결과이기 때문에 현시점에서의 상태를 반영하는 것 일 수가 있다. 즉, 설문조사 당시 중대한 사건이 발생했거나 치안상황이 많은 경우, 같이 근무하고 있는 상사, 동료의 태도에 따라 상대적으로 스트레스 요인이 많다고 응답할 수 있고 반대로 평온한 치안을 유지하고 있거나 상사, 동료와의 관계가 원만한 경우 등 내부 만족도가 높은 시점일 경우에는 이와 다르게 응답할 가능성이 있어서 추후 종단적인 연구가 필요할 수 있다.

둘째, 연구대상을 본청과 16개 지방청 모두 포함하여 조사하였으나 답변한 응답자의 수가 지역마다 차이가 있기 때문에 그 지역의 스트레스 지수를 절대적으로 반영하기 어렵고 타 지역보다 상대적으로 스트레스가 높거나 낮다고 평가하기에는 다소 무리가 있을 수 있다. 그러므로 이 연구를 일반화하기 위해서는 경찰청에서 표본 추출이 가능하도록 전국 지방청 별 여자경찰관 수를 선정하여 종합적인 조사가 필요할 것이다.

셋째, 여자경찰관의 직무스트레스와 우울에 관한 연구가 거의 없어 본 연구는 전체적으로 여자경찰관의 직무스트레스와 우울의 실태를 확인하는 수준이었으나 지역적 특성과 기능(부서별) 특성에 따라 다를 수 있는 만큼 차후 지역별(지방청별) 혹은 기능별(부서별) 스트레스와 우울에 대한 구체적인 추가적인 표본조사를 통해 여자경찰공무원이 가진 직무스트레스와 우울의 정확도를 측정 할 수 있을 것이다.

넷째, 자기보고식 설문지(questionnaires)이므로 연구대상자가 왜곡하여 반응할 경우 통제가 어렵다는 제한 점이 있다. 스트레스나 우울에 관한 질문에 자신이 경험한 사항을 사회적으로 바람직하거나 정상적이라고 여기는

방향으로 답했을 수 있기 때문에 스트레스와 우울의 지수가 개인의 현 상황을 정확하게 반영하고 있다고 보기 어려워 면담 등 질적연구를 통해 보완할 필요가 있다.

다섯째, 본 연구는 여자경찰공무원만을 대상으로 한 연구로써 처음이고 연구대상자가 700여명으로 전체 여경의 스트레스가 어느 정도인지, 어떤 요인에 의해 발생하는지 대략 가늠할 수 있었으나 타 여성공무원, 전문직, 가정주부, 서비스직, 생산직등과 비교하여 어느 정도인지는 알 수 없으므로 이에 대한 추가 연구가 필요하다.

여섯째, 남·여 경찰공무원 각각의 특성에 맞는 스트레스 요인과 우울에 대한 연구조사를 통해 각각 스트레스 요인은 어떻게 다른지, 우울에는 어떤 영향을 미치는지 등을 확인하고 이에 대한 비교 분석을 통해 전체 경찰공무원이 가진 직무스트레스와 우울의 관계를 확인함으로써 일반화할 수 있을 것이다.

## 참 고 문 헌

### <국내 연구논문>

- 공수자·이은희(2006). 여자대학생들의 생활 스트레스와 우울간의 관계에서 대처 방식의 매개효과. 한국심리학회지: 여성11(1).
- 권석만(2012). 『침체와 절망의 늪, 우울증』.
- 권석만(2013). 『현대 이상 심리학』.
- 김구(2005). 경찰공무원의 직무스트레스 요인이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향: 치안센터 민원담당관을 중심으로. 한국사회와 행정연구. 16(3), 59-87.
- 김순양·구종태·윤기찬(2002). 일선 경찰 공무원의 직무스트레스 수준 및 유발 요인 분석. 행정논총 40(1), 123-147.
- 김미례(2006). 기혼여성의 생활스트레스와 우울의 관계 : 자아존중감과 사회적지지의 매개효과 및 조절효과, 교육학박사 학위논문. 전남대학교
- 김병섭(2002). 경찰공무원의 삶의 질 향상방안 연구. 치안행정연구소.
- 김성연(2006). 경찰활동과 성차 - 경찰 하위문화와 여자경찰관의 지위갈등에 대한 경험적 접근. 형사정책연구. 제17권 제3호.
- 김원홍외 2(2002). 경찰의 시민, 여성 친화적 서비스 제고방안.
- 김혜숙·김상구·이동규(2003). 경찰공무원의 직무스트레스 비교 분석 및 스트레스 관리 프로그램 개발연구. 연구보고서. 치안연구소.
- 김지현(2007). 스트레스와 우울간의 관계: 문제해결력과 역기능적 태도의 중재효과와 매개효과. 건양대학교 대학원.
- 두금주(2002). 스트레스와 우울과의 관계: 자기효능감과 완벽주의의 매개효과 석사학위 논문. 아주대학교.
- 류미진(2003). 여자경찰관 인력 운영 효율화 방안, 경찰혁신을 위한 여경발전 방안.
- 박선영(2007). 여자경찰관 조직몰입, 직무만족, 근무태도에 관한 연구.

- 한국경찰연구, 제6권 제1호.
- 박선영(2008). 한국여자경찰관제도의 문제점 및 활성화방안에 대한 연구.  
한국공안행정학회보 제33호.
- 박선영(2009). 남녀경찰관 근무성과, 근무태도, 이직에 관한 영향요인 비교  
연구. 한국공안행정학회보 제36호.
- 박성수(2001). 경찰공무원의 스트레스가 이직에 미치는 영향에 관한 연구.  
한국공안행정학회보 제13호.
- 박영신·지영환외 공저(2012). 경찰 직무스트레스 이해와 치료. 학지사.
- 배철효·황영구(2005). 여자경찰공무원의 현황과 활성화 방안에 관한 연구.  
한국치안행정논집 제2권 제1호 51-68.
- 신성원(2007). 경찰공무원의 일상적·직업적 경험이 스트레스 수준에 미치는  
영향. 박사학위 논문. 원광대학교 대학원.
- 신성원(2010). 경찰공무원의 직무스트레스가 직무만족과 이직의도에 미치는  
영향에 관한 연구. 한국치안행정논집 제7권 제2호.
- 신성원(2011). 경찰공무원의 인구사회학적 특성에 따른 PTSD 비교연구.  
한국콘텐츠 학회 2012 춘계종합 학술대회.
- 신성원(2012). 경찰공무원의 조직적 특성과 PTSD수준.
- 양경미(2013). 경찰관의 외상성 사건 경험이 외상후 스트레스 장애증상에  
미치는 영향에 있어 스트레스 대처 양식의 매개효과.  
제주대학교 교육대학원.
- 오윤성(2004). 한국 여성경찰의 선발 및 운영에 관한 연구. 『여경발전 및  
청소년 비범죄화 관련 세미나집』.
- 우제태(2007). 일선경찰의 직무스트레스와 직무만족의 관계에 관한 실증  
분석. 한국공안행정학회보 27.
- 유지현·박기환(2008). 소방공무원의 PTSD 증상과 관련된 심리, 사회적 변인들:  
우울, 불안, 대처 방식 및 사회적 지지를 중심으로.  
한국심리학회 제28권 제3호.
- 윤수홍(2006). 경찰공무원의 직무스트레스에 관한 연구. 석사학위논문.  
전주대학교.



- 윤숙희·배정 이·이소우·안경애·김세은(2006). 직장인의 직무스트레스와 우울, 음주 및 흡연 형태. 보건과 사회과학 제19집(6).
- 이강훈·이창한(2011). 경찰공무원 자살에 관한 연구-신문기사를 중심으로 경찰학 연구소, 경찰학 논총 제6권 제1호.
- 이경화(2011). 강력사건에 노출된 경찰관들의 PTSD 증상에 관한 연구: 형사과 근무자들을 중심으로. 석사학위논문. 경기대학교.
- 이기연(2011). 여교사의 육아휴직제도의 활용과 만족도 연구, 석사학위논문. 한국교원대학교.
- 이미정(2005). 한국여자경찰 발전의 장애요소와 극복방안. 한국경찰학회.
- 이숙(1987). 정신질환자, 비정신질환자의 사회적지지 비교연구.
- 이영남(2000). 경찰공무원의 충원 구조에 관한 연구. 한국공안행정학회보 제9호.
- 이옥정(2010).경찰관의 외상성 사건 경험이 외상후 스트레스 장애(PTSD) 증상에 미치는 영향- 대처양식 및 사회적 지지의 매개·조절 효과를 중심으로-. 석사학위 논문. 서울대학교.
- 이옥정·지영환(2010). 경찰의 직무스트레스 해소 프로그램 적용을 위한 외근 경찰관의 외상후 스트레스장애(PTSD) 증상 분석. 한국경찰학회보 제12권 제4호
- 이완구(1995). 경찰공무상의 직무상의 스트레스 문제와 개선방안, 한국공안행정학회보. 4(1), 193-223.
- 이유진(2006). 어머니의 우울, 양육스트레스와 아동의 행동문제와의 관계. 석사학위논문. 서울여자대학교.
- 이은희·이주희(2001). 맞벌이 직장인들의 직장, 가정의 역할 갈등과 우울과의 관계에서 MBTI 성격유형(E-1, S-N)에 따른 대처방식들의 조절효과. 한국심리학회지 3(3).
- 이창식·이은희(2004). 스트레스에 대한 대처 전략의 중재효과 : 남녀대학생의 차이를 중심으로. 한국청소년연구. 15(2), 183-213.
- 이환범·이수창(2006). 경찰공무원의 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입과 이직 의도간의 상호관계에 관한 연구. 한국조직학회보 3(2).
- 이희선(2012). 경찰, 소방공무원의 외상후스트레스 장애에 관한 비교연구.

- 한국위기관리논문집 제8권 제1호.
- 정연경(2009). 생활스트레스와 대인관계 문제가 청소년 우울에 미치는 영향. 석사학위논문. 인천대학교.
- 정은주(2004). 직무스트레스와 직무탈진의 관계에서 정서와 대처 전략의 조절 효과. 고려대학교 대학원. 석사학위 논문.
- 주혜선(2010). 중복된 외상 유형에 따른 PTSD 심각성, 불안, 우울 및 PTSD 위험요인 비교 연구. 한국심리학회 연차 학술발표대회 논문집.
- 최미래(2000). 스트레스와 우울의 관계에 대한 자아존중감의 중재효과와 매개효과. 박사학위 논문. 중앙대학교.
- 최미래·이인혜(2003). 스트레스와 우울의 관계에 대한 자아존중감의 중재 효과와 매개효과. 한국심리학회지 22(2).
- 한보람(2012). 경찰공무원의 외상과 PTSD증상 및 우울의 관계. 석사학위 논문. 성신여자대학교.
- 황인희(2009). 경찰공무원의 직무스트레스 및 외상스트레스가 소진에 미치는 영향. 석사학위논문. 카톨릭 대학교.
- 홍태경(2005). 여자경찰관의 직무만족에 관한 조사연구. 석사학위논문. 계명대.

### <인터넷 자료>

- 굿모닝 뉴스(2004. 5. 7). 이성이 가장 마음에 들지 않을 때가 언제인가?.
- 세계일보(2011. 2. 11). “살인적 스트레스에 경찰이 쓰러진다”.
- 메디컬 투데이(2012. 7. 13). “국제 응급정신 건강저널” 경찰관 대상 고혈압, 뇌졸중등 위험도 조사.
- 조선일보(2011. 11. 17). 전염되는 스트레스(A Contagious stress).
- 조선일보(2012. 3. 20). 28371호 기획특집.

## <국외 문헌>

- Aldwin, C. M., & Revenson, T. R.(1987). Does coping help? A reexamination of the relation between coping and mental health. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53,337-348.
- Anshel, M, H (2000). A conceptual model and implications for coping with stressful events in police work. *Criminal Justice and Behavior*, 27,375-400.
- Baunmeister, R.F. (1998). The self. In D.T. Gilbert, S.T. Fiske, &G. Linzey(Eds), *The hand book of social psychology* 4tb(pp.680-740). New York: Oxford University Press.
- Beck, A.T.(1967). *Depression: Clinical, experimental, and theoretical aspects*: New York Harper& Row.
- Billings, A. G., & Moss, R. H.(1981). The role of coping responses and Social resources in attenuating the stress of life events *Journal of Behavioral Medicine*, 4. 157-189.
- Billings, A. g. & Moos, R.h.(1984). Social support and functioning among community and clinical groups: A panel model. *Jurnal of Behavioral Medicine*, 5. 295-311.
- Bitner, E. (1974). Florence Nightingale in pursuit of Willie Sutton: a theory of the police". pp. 17-44 in the *Potential for Reform of Criminal Justice*, edited by H.Jacob. Beverly Hills, CA: Sage.
- Brown,J D., & Dutton, K. A.,(1995). The thrill of victory, the complexity of defeat : Self- esteem and people's emotional reactions to success and failure. *Journal of Personality*

- and Social Psychology, 68, 712- 722.
- Clair, M. E. (2006). The Relationship between critical incidents, hostility and PTSD symptoms in police officers. Dissertation Abstracts International 67(06), 3443.
- Cohen, S., & Wiles, T. (1995). Stress, social support, and the buffering hypothesis, Psychological Bulletin, 98(2), 310-357.
- Coopersmith, S. (1967). The antecedents of self- esteem. Sanfrancisco: Freeman&Co T. Cox, Stress management and stress research putting theory to work, HSE Contract Research Report, 1993, p, 61.
- DeLongis, Coyne, Dakof, Lazarus & Folkman(1983) : Eckenrode(1984). Relationship of daily hassles, uplifts and major life events to health status. Health Psychology,1, 119-136.
- Dick, P. (2000). The Social Construction of Policing Discourse, Gender and Identity. Unpublished Ph. D thesis, University of Sheffield, Sheffield.
- Holmes, T.h., & Rahe, R.H.(1967). The Social readjustment rating scale. Journal of Psychosomtic research, 11, 213-218.
- Kanter, R.M.(1997). Men an Waman of the Corporation, NY: Basic Book.
- Kendall, E., Murphy, P., O'Neil, V. & Bursnall, S. (2000). Workers' compensation and rehabilitation commission. Centre for Human Services. Griffith University.
- Kessler,R.c., Gillis -Light, J., Magee, W.J., Kendler, K.S., & Eaves, L.J.(1997). Childhood adversity and adult chopathology. In I.H.Gotlib & B. Wheaton(Eds.), stress and adversity over the life course: Trajectories and turning ponts (pp.29-49).New York: Cambridge University Press.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S(1984). Stress, appraisal and coping. Springer.
- LeBlanc, V. R., Regehr, C., Jelly, R.B., & Barath, I. (2008). The relationship

- between coping styles, performance, and responses to stressful scenarios in police recruits. *International Journal of Stress Management*, 15(1), 76-93.
- Lorber, J. 1994. *Paradoxes of Gender*. New Heaven, CT/London: Yale University Press(DeLongis, Coyne, Dakof, Lazarus& Folkman, 1983 : Eckenrode,1984).
- Lundman, R J. (1980). *Police and Policing An Intoduction*. New York, NY: Holt Rhinehart & Winston.
- Maddux, J. E. (1991). Self -efficacy. In C. R. Snyder & D.R. Forsyth(Eds.), *Handbook of social and clinocal psychology*(pp.57-78). New York:Pergamon.
- Marmar, C., McCaslin, S., Metzler, T., Best, S., Weiss, D., Fagon, J., et al(2006). Predictors of Posttraumatic Stress in Police and Other First Responders. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1071, 1-18.
- Martin, S.E.(1989). Waman in policing: the 80S and beyond, in Kwnney. *D(d) Police and Policing: comtemporary issues*(NY: Praeger), 3-16.
- M. L. Danzker & Besty Kubin, "Job Satisfaction : The Gender Perspective Among Police Officers", *American Journal of Criminal Justice*, Vol.23, No.1, 1998, pp.43-55.
- Mazure, C. M(1998). Life stressors as risk factors in depression. *Clinical Psychology: Science and Practice*,5(3), 291-313.
- Neiderhoffer, A. (1967). *Behind the Shield The Police in Urban Society*. Garden City, NY: Doubleday.
- Nelson, D. L, & Quick, J. c. (1985). Professional women: Are distress and disease inevitable? *The Academy of Management Review*, 10(2), 206-218.
- Nezu, A.M., Nezu, C. M., & Perri, M. F., (1989). Problem solving

- therapy for depression : Theory, research and clinical guidelines. New York. Wiley.
- Patterson, G. T. (2003). Examining the effects of coping and social support on work and life stress among police officers. *Journal of criminal Justice*, 31, 215 - 226.
- Pearlin, L. I. & Schooler, C. (1978). The structure of coping *Journal of Health and Social Behavior*, 19. 2-21.
- Recharad R. Bennett, "Job Satisfaction among Police Constables : A Comparative Study in Three Developing Nations", *Justice Quarterly*, Vol. 14, No. 2, June, 1997, pp.1007- 1027.
- Schaefer, J.A., & Moss,R.H (1996). The context for posttraumaatic growth: Life crisis, individual and social resources, and coping. In R. G. Tedeschi, C.L.
- Selye, H. (1936). A syndrome produced by diverse nocuous agents. *Nature*, 138,32.
- Silver, R. N. & Worthman, C. B(1980). Coping with undersirable life event. In J. Garber & M.E.P> Seligman(Eds.), *Human helplessness: Theory and application*, N. Y: Academic Press.
- Stephens, C., & Long, N. (2000). Communication with police supervisors and peers as a buffer of work - related traumatic stress. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 407-424.
- Thompson, B. M., Kirk, A., Brown, D. F.(2005). Work based support, emotional exhaustion, and spillover of work stress to the family environ ment: A study of police woman. *Stress and Health*, 21, 199-207.
- Volanti, J. M.(1992). Coping strategies among police recruits in a high -stress training environment. *Journal of Social Psychology*. 132, 717-729.
- Whisman, M. A., & Kwon, P. (1993). Life stress and dysphoria: The role

of Self- esteem and hopelessness Journal of Personality and  
Social Psychology, 65, 1054 -1060.

Young, M (1991). An Inside Job: Policing and Police culture in Britain  
Oxford : Clarendon Press.

## <Abstract>

The Relations between Job Stress and Depression of Woman Police Officers: Focusing on the Moderating Effect of Stress-Coping, Social-Support, Self-Esteem

Kim Yeong-ok

Counseling Psychology, Graduate School of Education,  
Jeju National University

Thesis Director: Kim Seong-bong

This thesis studies the relations between job stress and depression of woman police officers and moderating effects of stress-coping, social support and self-esteem on depression. For that purpose, theoretical study on job stress, depression, suicide, stress coping, social support and self-esteem is done and research questions and hypotheses are formulated.

### Research question 1

Are job stress and depression influenced by individual variables (age, marital status) or organizational variables(length of service, working department, working area)?

**Hypothesis 1-1** Woman police officers' job stress varies with individual variables.

**Hypothesis 1-2** Woman police officers' job stress varies with organizational variables.



**Hypothesis 1-3** Woman police officers' depression varies with individual variables.

**Hypothesis 1-4** Woman police officers' depression varies with organizational variables.

### **Research question 2**

Does woman police officers' job stress correlate with depression?

**Hypothesis 2-1** Woman police officers' job stress correlates with depression.

### **Research question 3**

Do stress coping, social support and self-esteem moderate between depression and job stress of woman police officers.

**Hypothesis 3-1** Stress coping arbitrates between depression and job stress of woman police officers.

**Hypothesis 3-2** Social support arbitrates between depression and job stress of woman police officers.

**Hypothesis 3-3** Self-esteem arbitrates between depression and job stress of woman police officers.

To verify the research questions and hypotheses, a self-report questionnaire is used. 697 among 7,817 woman police officers of Korea's 16 regional police offices answer the self-report questionnaires.

The police stress measure from Spielberger(1981)'s Police Stress Survey(PSS), the Perceived/Received Social Support Scale(PRESS) of Wellbrock and Harrell(1999), the self esteem scale of Rosenberg(1965) which is translated into Korean by Jeon Byeong-je, the Ways Of Coping Checklist(WCC) developed by Folkman and Lazarus(1985) are used. WCC's factor analysis was

done by Kim Jeong-hui and Yi Jang-ho(1985) and confirmatory factor analysis was done by Yi Eun-hui(1985). And Beck(1967)'s Beck Depression Inventory(BDI) is also used as measures.

The Statistical Package for the Social Science(SPSS) WIN 18.0 program is used for frequency analysis and descriptive statistic analysis of questionnaire responses. The reliability of the result of the survey is verified by the internal consistency reliability(Cronbach's  $\alpha$ ) to prove objectivity and correlation analysis is done to see interrelations among factors. F-verification is done to analyze group differences and simple regression analysis is executed to study effects of job stress on depression. And hierarchical regression analysis is done to verify moderator variables of social support and stress coping.

The results of analyses are as follows.

First, woman police officers' stress level is above the average, but, depression level is low. Job stress and depression partially vary with individual and organizational variables.

Second, job stress of women police officers is found to give qualitative effects on their depression and the regression analysis shows meaningful results on depression analysis.

Third, both of problem-focused coping style and emotion-focused coping style have moderating effects on depression. Woman police officers who prefer the problem-focused coping style have low level of depression, but, women who have emotion-focused coping style have high level of depression. The results imply that the problem-focused coping method can be more effective than the emotion-focused coping style to relieve job stress.

Fourth, the interaction effects on depression between job stress

and social support and self-esteem are statistically meaningful. The results imply that social support and self-esteem have moderating effects between job stress and depression.

To conclude, consideration and understanding for minorities are needed to reduce woman police officers' job stress. The national police agencies need to improve organizational culture for woman police officers to flourish and gender equality consciousness among workers. They are the key to development of the police organization and healthy society.

This thesis proposes effective ways to tackle job stress and depression of woman police officers based on the findings and discusses their limitation.

# 부 록

부록 1. 인구 통계학적 질문지 -----	76
부록 2. 직무스트레스 원인 질문지 -----	77
부록 3. 사회적지지 질문지 -----	78
부록 4. 자아존중감 질문지 -----	79
부록 5. 스트레스 대처 방식 질문지-----	80
부록 6. 우울증 측정 질문지 1 -----	81

## 설문 조사

안녕하세요?

가정과 업무를 병행하면서 곳곳이 자신의 직분에 충실히 하고 있는 여자경찰 여러분께 진심으로 감사와 경의를 표합니다.

본 설문은 여러분들이 직무수행 중 경험하는 스트레스와 심리적 반응, 개인의 스트레스에 대한 대처방식, 우울과의 관계 등을 알아보기 위한 자료입니다.

평소에 여러분들이 느꼈던 생각이나 감정을 솔직하게 응답해주시면 여자경찰관의 처우나 정책방향을 모색하는데 많은 도움이 될 것이라 생각합니다.

이 조사는 익명으로 처리되고, 학술적 연구 목적 외에는 절대 사용하지 않을 것을 약속드리겠습니다.

여러분들이 늘 행복해지시기를 바라며 본 조사에 협조해주셔서 진심으로 감사드립니다.

제주대학교 교육대학원 상담심리학과

지도교수 : 김 성 봉

연구자 : 제주대학교 교육대학원 상담심리학과

김 영 옥

☎ 010- 8829- 1438

다음은 설문지의 결과를 해석하는데 도움이 될 귀하의 인적사항에 관한 질문입니다.  
 귀하에게 해당하는 문항에 V 표를 하여 주시기 바랍니다.

1. 귀하의 연령은?  
 ① 20대    ② 30대    ③ 40대    ④ 50대 이상
2. 귀하의 학력은? (각 과정은 중퇴 및 재학을 포함합니다.)  
 ① 고졸    ② 전문대졸    ③ 대졸    ④ 대학재학    ⑤ 대학원 재학  
 ⑥ 대학원 졸업
3. 귀하의 계급은?  
 ① 순경    ② 경장    ③ 경사    ④ 경위    ⑤ 경감    ⑥ 경정    ⑦ 총경
4. 귀하의 입직경로는?  
 ① 순경공채    ② 101단    ③ 경찰간부후보생    ④ 경찰대학    ⑤ 기타특채
5. 귀하의 근무년수는?  
 ① 2년 미만    ② 2- 5년    ③ 6 - 10년    ④ 11 - 15년    ⑤ 16 - 20년    ⑥ 20년 이상
6. 현재 근무하는 부서는?  
 ① 경무, 청문    ② 생활안전,지역경찰    ③ 경비    ④ 정보,보안,외사    ⑤ 수사,형사  
 ⑥ 여경기동대    ⑦ 원스톱지원센터, 117    ⑧ 112종합상황실    ⑨ 기타(교통, 홍보등)
7. 결혼관계는 ?  
 ① 기혼    ② 미혼    ③ 이혼    ④ 사별    ⑤ 기타
8. 직장 내의 스트레스가 가정에 영향을 미친다고 생각하는가?  
 ① 아주 많이 미친다    ② 많이 미친다    ③ 보통이다    ④ 그저 그렇다  
 ⑤ 전혀 미치지 않는다
9. 귀하가 고민하는 가장 큰 문제(스트레스 요인)는 무엇인가요?(2가지 선택)  
 ① 업무    ② 돈    ③ 건강    ④ 승진    ⑤ 가족(자녀, 남편)  
 ⑥ 관계(친구, 동료, 상사)    ⑦ 기타
10. 고민(스트레스 요인)에 대한 대처 방식은 어떤 것인가요?(2가지 선택)  
 ① 참는다    ② 대화    ③ 운동    ④ 술  
 ⑤ 자기계발(자격증 취득, 독서, 공부등)    ⑥ 기타

다음 항목들은 여러분들이 직무 수행 중 경험하실 수 있는 상황들입니다.  
 귀하가 느끼는 스트레스의 정도에 체크를 해주시기 바랍니다.(스트레스 원인)

번호	내용	스트레스를 느끼는 정도				
		전혀 느끼지 않음	별로 느끼지 않음	보통	대체로 많이 느낌	매우 많이 느낌
11	교대근무(주·야간, 2교대, 3교대등)					
12	업무, 훈련에 대한 부담					
13	동료경찰관의 업무회피 혹은 비협조					
14	범죄자에 대한 검찰, 법원의 관대한 처분					
15	업무와 관련 경찰에 대한 정치적 압력					
16	감독자의 부당, 불합리한 지시·감독					
17	상급부서의 불충분한 지원, 과도한 관여					
18	비번(휴무일), 원거리 동원이나 근무					
19	가정폭력 사건처리 및 개입					
20	강력범죄 사건처리 및 개입					
21	청소년 범죄 사건처리 및 개입					
22	감독자와의 관계의 어려움					
23	경찰 내부의 까다로운 규제, 징계					
24	경찰에 대한 주민의 비난					
25	주민 동원, 주민과의 관계					
26	공격적 군중과의 대처					
27	경찰에 대한 부정적, 왜곡적 언론보도					
28	현장에서 즉시 해야하는 결정, 판단					
29	시민으로부터의 개인적 모욕					
30	주취자 처리					
31	부족한 인력					
32	비 경찰 업무 수행					
33	승진 또는 포상, 성과, 경쟁					
34	장비, 급여의 문제					
35	높은 윤리적 기준에 대한 요구					
36	신체에 대한 물리적 공격					
37	이론과 현실의 차이에 따른 직무 갈등					

귀하께서 스트레스를 받았을 때 주위사람들과의 관계(사회적지지)에 대한 질문입니다. 주위사람들에게 느끼는 감정의 정도에 체크해 주시기 바랍니다.

번호	주요 내용	사회적지지 감정을 느끼는 정도				
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다
38	스트레스를 받을 때 의지할 수 있는 직장 상사가 있으며 문제가 생기면 도움을 청한다.					
39	스트레스를 받을 때 의지할 수 있는 친구가 (경찰관이 아닌) 있으며 문제가 생기면 도움을 청한다					
40	스트레스를 받을 때 의지 할 수 있는 동료가가 있으며 문제가 생기면 도움을 청한다.					
41	스트레스를 받을 때 의지 할 수 있는 가족이 있으며 문제가 생기면 도움을 청한다.					
42	나는 다른 동료경찰관에 대한 강한 동료애를 가지고 있다.					
43	국민이 경찰을 지지하는 언동과 태도는 업무 수행에 활력소가 된다.					
44	경찰관이란 직업은 나를 올바르게 살게 하는 촉진제 역할을 한다.					
45	누군가 경찰을 욕하거나 무시하면 분노가 생긴다.					
46	나에게 문제가 생겨도 조직이 나를 도와줄 것이다.					
47	나에게 문제가 생겨도 가족들은 나를 지지해 줄 것이다.					
48	나에게 문제가 생겨도 친구들은 나를 지지해 줄 것이다.					
49	나는 경찰조직에 대한 강한 소속감을 느낀다.					
50	나는 경찰관으로서 자긍심을 가지고 있다.					



귀하의 자신에 대한 존중감을 나타내는 조사입니다. 귀하의 생각을 잘 나타낸 문항에 체크해 주시기 바랍니다.

번호	주요 내용	자신의 존중감에 대한 생각				
		전혀 아니 다	그렇지 않은편이 다	보 통 이 다	대 체 로 그 렇 다	항 상 그 렇 다
51	나는 내 자신이 가치있는 존중받을 만한 사람이라고 생각한다					
52	나는 내 자신이 좋은 성품을 가졌다고 생각한다					
53	나는 그다지 성공을 많이 하지는 않았으나 실패한 사람이라고 생각하지는 않는다.					
54	나는 대부분의 사람들과 같이 비교적 일을 잘 할수 있다					
55	나는 자랑할 것이 별로 없으나 긍정적인 태도를 가지고 있다.					
56	나는 내 자신에 대하여 대체로 만족한다					
57	아이들은 나를 존경한다.					
58	내가 없으면 가정이 제대로 돌아가질 않는다					
59	나는 가능성이 많다고 생각한다.					
60	나를 위한 보상을 하는 편이다.					
61	가끔 내 자신이 쓸모없는 사람이라고 느껴진다.					
62	나는 내 자신을 좀 더 존경할 수 있었으면 좋겠다.					
63	누군가 나를 모욕, 질책을 받아도 견디어 낼수 있다.					
64	어떤 문제가 생기면 자신을 자주 책망하는 편이다.					
65	나는 앞으로도 더 잘 될 것이라 생각한다.					

귀하께서 스트레스를 받았을 때 대처방식에 관한 질문입니다. 다음과 같은 방법들을 얼마나 자주 사용하는지 체크해 주시기 바랍니다.

번호	주요 내용	사용하는 정도				
		전혀 아니 다	그렇지 않은 편이다	그저 그렇다	대체 로그 렇다	항상 그렇 다
66	나는 무엇을 해야 할지 알기 때문에 일이 잘 되도록 열심히 노력한다.					
67	나는 그 일에서 무엇인가 창조적인 일을 할 수 있는 단서를 얻는다.					
68	나는 다른 사람의 입장에서 그 문제를 생각해보려고 노력한다.					
69	나는 그 일로부터 새로운 신념을 얻는다.					
70	그 일을 시작할 때부터 좋은 결과를 얻어내기 위하여 노력한다.					
71	그 일로부터 인생에 중요한 것이 무엇인가를 재발견한다.					
72	내 감정 때문에 다른 일들이 방해받지 않도록 애쓴다.					
73	나는 긍지를 갖고 곳곳이 버티어 나간다.					
74	나는 그 일에서 무엇인가 바람직한 것을 얻어 내려고 협상하고 타협한다.					
75	나는 아무 일도 일어나지 않은 것처럼 군다					
76	나는 그 일이 사라지거나 끝나버리기를 바란다.					
77	나는 기적이 일어나기를 바란다.					
78	나는 이일이 얼마나 잘못되었는지 사람들이 눈치채지 못하도록 한다.					
79	나는 다른 사람에게 분풀이를 한다.					
80	나는 대체로 사람들과 어울리기를 피하고 혼자 있으려한다.					
81	나는 잠시 그 사건으로부터 물러나 있다.					

아래의 항목을 잘 읽고 요즘 며칠 사이에 이런 경험을 얼마나 자주 했는지를 그 빈도에 따라 적절한 숫자에 O표 하세요.

번호	주요 내용	정 도			
		전혀 아니다	가끔 그렇다	자주 그렇다	항상 그렇다
82	나는 슬프고 기분이 울적이다.				
83	나의 외모는 추하다고 생각한다				
84	나 자신이 무가치한 실패자라고 생각한다.				
85	나는 다른 사람에 비해 열등하고 뭔가 잘못되어 있다고 생각한다.				
86	나는 매사에 나 자신을 비판하고 자책한다.				
87	나의 앞날엔 희망이 없다고 느껴진다.				
88	어떤 일을 판단하고 결정하기가 어렵다.				
89	나는 쉽게 화가나고 짜증이 난다.				
90	진로, 취미, 가족, 친구에 대한 관심을 잃었다.				
91	어떤 일에 나 자신을 억지로 내몰지 않으면 일을 하기가 힘들다.				
92	인생은 살 가치가 없으며 죽는게 낫다고 생각 한다				
93	식욕이 없다. 또는 지나치게 많이 먹는다.				
94	불면으로 고생하며 잠을 개운하게 자지 못한다. 또는 지나치게 피곤하여 너무 많이 잔다.				
95	나의 건강에 대해 걱정을 많이 한다.				
96	성(sex)에 대한 관심을 잃었다.				

장시간 수고하셨습니다. 혹시 체크가 되지 않은 문항이 있는지 한 번 더 검토 부탁드립니다. 감사합니다.