



여가활동 참여 경찰공무원의 직무스트레스가 직무만족 및 생활만족에 미치는 영향

차운성¹ · 윤영선² · 안동수¹

¹고려대학교 · ²대진대학교

The Effects of Job Stress on Job Satisfaction and Life Satisfaction of Police Officers Participating in Leisure Activities

Unsung Cha¹ · Youngsun Yoon² · Dongsoo An¹

¹Korea University · ²Daejin University

Abstract

The purpose of this study is to examine the effect of job stress on job satisfaction and life satisfaction of police officers participating in leisure sports. To accomplish this goal, 478 police officers working in Seoul and Seoul metropolitan area from September 2016 to August 2017 were surveyed and multiple regression analysis was conducted. The following conclusions were drawn. Job stress, job demands, and job satisfaction were positively influential on job satisfaction. Relationship conflict, organizational system, inadequate compensation, and job instability were the factors that affected negatively. Job stress, job duties, organizational system had a positive influence on life satisfaction, relationship conflict, inadequacy of compensation, and job instability were negative factors. Job satisfaction, self-pay, level of interpersonal relationship had a positive influence on life satisfaction and self-esteem and arrest were negative factors.

Key words : Leisure Activities, Job Stress, Job Satisfaction, Life Satisfaction, Police Officers

주요어 : 여가활동, 직무스트레스, 직무만족, 생활만족, 경찰공무원
이 논문은 2018 고려대학교 박사학위 논문을 수정 및 보완한 것임
Address reprint requests to : Yoon, Young-Sun

Daejin University, 1007 Hoguk Road, Pocheon-Si, Gyeonggi-Do, 11159, Republic of Korea.

Tel:+82-31-539-2204, Fax:+82-31-539-2200, E-mail: Yoonys@daejin.ac.kr

Received: July, 31, 2018, Revised: September, 10, 2018, Accepted: September, 22, 2018.

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

여가활동은 인간의 생리적·심리적·사회적 요구와 가치를 충족시킬 뿐 아니라 일상 속에서 즐거움과 행복한 삶의 기회를 제공해 주는 역할을 하며(이종영, 1992) 삶의 질과 밀접한 관계를 지니고 있다. 여가활동이 주목 받는 이유는 사회가 발전하면서 개인의 생활수준의 향상도 있지만 신체적, 지적, 정서적, 심리적, 사회적 함양에 중요한 요소로 작용하기 때문(안덕한, 1993)이며, 또한 여가활동 참여는 사회성을 발달시키고 건강한 삶을 영위하게 해주는 촉매제 역할을 하며, 대인관계능력 향상, 공동체의식 함양, 생활만족, 스트레스 감소, 자아실현 등 현대인의 삶에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다(권순용, 권민혁, 황선환, 김한범, 2015).

한국 사회는 과거 과도한 노동시간이 여가활동참여에 제약요소가 되었으나 최근에는 전 세계적으로 점점 노동시간의 비중이 줄어들고 자유로운 여가시간을 신장하려는 노력이 지속적으로 이루어지고 있다. OECD 통계자료에 따르면 OECD 회원국의 주 평균 노동시간이 1980년대에 약 39시간에서 2015년 약 36시간으로 감소하였으며(OECD, 2016), 우리나라도 2005년 7월부터 법정근로시간을 주 40시간(1일 8시간, 주 5회)으로 지정하여 실시해오고 있다. 과거 1980년대 주 55시간과 비교하였을 때 매우 고무적으로 단축되었다는 것을 알 수 있다(국가통계포털, 2017).

따라서 궁극적으로 인간의 '삶의 질'을 향상시키고자 하는 노력의 일환으로 여가시간의 확대가 과연 우리의 생활에 어떠한 영향을 미칠 것인가에 대한 궁금증을 해결하기 위해 많은 학자들이 여가활동과 삶의 관계를 연구하고 있다. Lemmon과 Pieper(1980)의 연구에 따르면 능동적이고 사회적인 활동을 정기적으로 여가

활동에 참여하는 사람들이 그렇지 않은 사람들에 비해 높은 생활만족도를 보였으며, 비활동적이고 고립된 활동의 참가자는 상대적으로 낮은 생활만족도를 나타내었다고 보고하였다.

Iso-Ahola(1980)는 여가와 생활만족은 정적인 관계, 즉, 여가활동이 잦은 사람들의 생활만족도가 높아진다는 순기능적인 관계로 형성되어 있다고 보고하였다. 이러한 결과에 대해 Kelly(1983)는 여가활동 참여를 통해서 새로운 환경에서의 다양한 경험, 새로운 사람과의 만남, 그 안에서 발생하는 동료애 및 협동성, 그리고 자신을 나타내야 하는 자기표현 등의 효과 때문에 생활만족이 향상되는 것이라고 주장하였다. 국내에서도 여가와 삶에 대한 연구가 다양한 계층과 집단 즉, 청소년(최미란, 2016 등), 대학생(강현욱, 전태준, 2012 등), 성인(박세혁, 2008 등), 노인(임윤수, 2017 등), 사관생도(구희곤, 임수원, 2008), 직장인(석부길, 조광민, 김수현, 2009 등), 동호인(김준호, 이옥진, 김미예, 2014) 등을 대상으로 지속적으로 진행되고 있다.

특히, 급변하는 현대사회에서 사회 구성원 개개인들의 역할이 점차 다양해지고 과거와 달리 다방면으로 파생된 여러 분야에서 효율적인 업무수행 능력을 발휘해야하며, 조직 내 다양한 사람들과 원만한 관계를 유지하는 것이 오늘날 중요한 요인임에 따라 직장인들의 여가활동 참여와 직장 내의 만족도에 관한 연구(김교환, 2005; 노경태, 2002 등)도 활발히 진행되고 있다. 이와 같은 선행연구들을 통해 우리는 지속적으로 여가활동에 참여하는 사람일수록 자신의 생활과 특정한 환경(직장 및 학교 등)에 대한 만족도가 높으며, 제한적이거나 참여 유형 또는 참여 시간에 따라서도 여러 가지 만족도가 다르게 나타난다는 것을 알 수 있다.

또한 직장인들의 여가활동관련 연구를 통해 직무만족, 직무스트레스, 그리고 생활만족이 서로 간에 관계성이 있을 것이라고 추측해볼 수 있다.

그러나 선행 연구들을 면밀히 살펴보면 연구의 대상이 일반직장인 혹은 특정 연령계층으로 한정되어 있다는 한계점이 있다. 현대사회의 다양한 직종들 중 경찰 또는 소방공무원은 3교대 근무, 야간 근무 및 일반인들이 쉽게 접하지 못하는 환경 때문에 타 직종에 비해 육체적·정신적으로 피로도가 높으며, 각종 질병 발생과 조기 사망률이 높다고 여겨지고 있다(박성수, 2002). 그러나 이러한 대상에 대한 연구는 제한적으로 진행되고 있는 실정이다. 특히 경찰공무원을 대상으로 한 연구는 다른 직종에 비해 부족한 실정이다.

경찰공무원의 여가활동참여와 직무의 관계에 대한 연구는 경찰조직 여가스포츠참여자의 참여만족과 조직 유효성 및 조직헌신도의 관계(김종필, 송강영, 장순용, 2010), 여가스포츠 참여동기에 따른 직무만족과 생활만족(배건기, 김성수, 2013) 등으로 다른 직종에 비해 미흡한 실정이다.

또한 경찰공무원과 관련된 연구를 살펴보면 전대성, 최낙범(2015)의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향, 심형인(2016)의 경찰직, 일반 행정직 공무원의 직무스트레스 및 직무만족에 대한 비교 연구 등이 수행되었다. 따라서 선행연구를 통해 직무스트레스는 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 추정할 수 있겠다.

한편 경찰공무원과 관련된 직무스트레스와 생활만족에 관한 연구는 해양경찰공무원과 일반경찰공무원을 비교하여 여가생활 및 가정생활 만족이 스트레스와 직무만족에 미치는 영향(유영현, 2015), 여가스포츠 참여 동기와 생활만족의 관계를 파악한 연구(배건기, 김성수, 2013)의 연구가 전부이다. 경찰공무원의 생활만족은 직무만족과 더불어 그들을 이해하기 위해서 필요한 요인이므로 생활만족에 대한 추가적인 연구의 필요성이 제기되는 부분이다.

따라서 본 연구는 여가활동에 참여하는 경찰공무원의 직무스트레스와 직무만족 그리고 생

활만족과의 관계를 규명하여 특정집단의 여가문화 실태 및 삶의 질을 파악하고 경찰공무원 개개인의 삶의 질을 여가활동 참여를 통하여 높일 수 있음을 밝히고자 하며 이를 위하여 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

가설 1. 경찰공무원의 직무스트레스는 직무만족에 유의한 부(-)적 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 경찰공무원의 직무스트레스는 생활만족에 유의한 부(-)적 영향을 미칠 것이다.

가설 3. 경찰공무원의 직무만족은 생활만족에 유의한 정(+)적 영향을 미칠 것이다.

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 2016년 9월부터 2017년 8월까지 서울 및 수도권에 근무한 경찰공무원을 대상으로 조사하였다. 여가활동의 특성과 국내의 계절적 영향을 반영하여 약 1년간의 표집기간 중 비확률 표본 추출법의 한 방법인 편의추출법(convenience sampling method)을 이용하여 서울 지역 200명, 경기지역 300명, 총 500명을 표집하였다. 이중 응답내용이 불성실한 22명의 자료를 제외한 총 478부의 설문지를 최종분석에 사용하였으며 조사대상자의 인구통계학적 특성은 다음의 <표 1>과 같다.

2. 측정도구

1) 직무스트레스

본 연구에서 사용한 직무스트레스 척도는 장세진 등(2005)이 한국인의 직무스트레스 측정을 위하여 개발한 질문지를 주혜은(2009)이 경찰공무원을 대상으로 직무스트레스를 측정하여 타당도와 신뢰도를 인정받은 바 있는 질문

표 1. 조사대상자의 일반적 특성

		빈도	퍼센트
성	남자	416	87.0
	여자	62	13.0
연령	20대	124	25.9
	30대	174	36.4
	40대	127	26.6
	50대이상	53	11.1
직위	순경	153	32.0
	경장	86	18.0
	경사	92	19.2
	경위 이상	147	30.8
참여유형	경쟁	109	22.8
	계절	45	9.4
	야외	40	8.4
	모험	9	1.9
	리듬	7	1.5
	레저	42	8.8
	체력	192	40.2
	기타	34	7.1
참여 경력	1년 미만	62	13.0
	1~2년 미만	67	14.0
	2~3년 미만	71	14.9
	3~4년 미만	89	18.6
	4~5년 미만	55	11.5
	5년 이상	134	28.0
주당 참여 횟수	1회	122	25.5
	2회	134	28.0
	3회	136	28.5
	4회	50	10.5
	5회	19	4.0
	6회 이상	17	3.6
1회 평균 시간	2시간 미만	63	13.2
	2~3시간 미만	313	65.5
	3~4시간 미만	88	18.4
	4시간 이상	14	2.9
	합계	478	100.0

지를 이용하였다. 본 질문지는 직무요구, 직무자율, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화의 7개 하위요인과 총 24문항으로 구성되어 있으며 응답방식은 “전혀 그렇지 않다”에서 “매우 그렇다”의 5점 리커트(Likert) 척도를 이용하여 측정하였다.

2) 직무만족

본 연구에서 사용한 직무만족 척도는 김학운(2006)이 재구성한 질문지를 이용하였다. 김학

운(2006)은 기존의 직장만족도 측정도구에 경찰업무만족에 절대적으로 필요한 경찰 본인의 신체를 보호하며 범인을 제압·체포할 수 있는 자신감 문항 등을 추가하여 경찰공무원을 대상으로 조사하였다. 본 질문지는 이직의도, 직무자체, 보수수준, 호신·체포, 대인관계의 5개 하위요인과 총 18문항으로 구성되어 있으며 응답방식은 “전혀 그렇지 않다”에서 “매우 그렇다”의 5점 리커트(Likert) 척도를 이용하여 측정하였다.

3) 생활만족

본 연구에서 사용한 생활만족 척도는 Bigot(1974)가 개발하여 타당도 및 신뢰도를 인정받은 바 있는 질문지를 박미현(2008)이 우리나라 실정에 맞게 번안하여 사용한 바 있는 질문지를 이용하였다. 본 질문지는 정서적 만족, 사회적 만족, 신체적 만족, 자아적 만족의 4개 하위요인과 총 16문항으로 구성되어 있으며 응답방식은 “전혀 그렇지 않다”에서 “매우 그렇다”의 5점 리커트(Likert) 척도를 이용하여 측정하였다.

3. 측정도구의 타당도 및 신뢰도

1) 직무스트레스의 타당도 및 신뢰도

다음의 <표 2>는 직무스트레스의 타당도를 확보하기 위하여 탐색적 요인분석을 실시한 결과이다.

요인부하량이 .7이상인 문항을 추출하여 총 22문항과 7개의 하위요인이 도출되어 각각 ‘직무요구’, ‘직무자율’, ‘관계갈등’, ‘조직체계’, ‘보상부적절’, ‘직장문화’, ‘직무불안정’으로 명명하였다. K.M.O.의 표준적합도 수치는 .840으로 1에 근접하여 상대적으로 높은 적합도를 보이고 있으며 누적분산은 80.507로 나타났다. 또한 Cronbach's α 값에 의한 신뢰도 검증 결과 .803~.854로 나타나 비교적 안정된 신뢰도

표 2. 직무스트레스의 타당도 및 신뢰도

	성분						
	1	2	3	4	5	6	7
	직무 요구	직무 자율	관계 갈등	조직 체계	보상 부적절	직장 문화	직무 불안정
주어진 업무량 이외에 여러 가지 업무를 동시에 해야 한다.	.893	.136	.063	.059	.106	.176	.016
업무량이 현저하게 증가하였다.	.876	.194	.095	.073	.062	.165	.018
나는 업무가 많아 항상 시간에 쫓기며 일한다.	.860	.167	.023	.082	.149	.210	.046
업무 수행 중에 충분한 휴식(째)이 주어진다.	.824	.231	.113	.080	.066	.165	-.032
내 업무를 수행하기 위해서는 높은 수준의 기술이나 지식이 필요하다.	.108	.873	.043	.059	.063	.100	.092
작업시간, 업무수행 과정에서 나에게 결정할 권한이 주어지며 영향력을 행사할 수 있다.	.181	.840	.094	.104	.190	.098	.019
나의 업무량과 작업스케줄은 스스로 조절할 수 있다.	.221	.809	.039	.090	.196	.074	.016
내 업무는 창의력을 필요로 한다.	.198	.775	-.017	.149	.051	.171	.085
나의 상사는 업무를 완료하는데 도움을 준다.	.094	.038	.931	.087	.088	.092	.095
나의 동료는 업무를 완료하는데 도움을 준다.	.091	.037	.923	.064	.105	.042	.087
조직 내에서 내가 힘들 때 내가 힘들다는 것을 알아주고 이해해 주는 사람이 있다.	.061	.061	.915	.107	.084	.034	.160
업무수행에 필요한 인원, 공간, 시설, 장비, 훈련 등 지원이 잘 이루어지고 있다.	.041	.094	-.020	.893	.018	.120	.061
우리 조직은 근무평가, 인사제도(승진, 부서배치 등)가 공정하고 합리적이다.	.068	.114	.127	.885	.033	.081	.128
우리 부서와 타 부서 간에는 마찰이 없고 업무협조가 잘 이루어진다.	.141	.137	.161	.861	.029	.016	.137
나의 노력과 업적을 고려할 때 내 봉급, 수입은 적절하다.	.110	.109	.077	.008	.881	.001	.025
내 시정이 앞으로 더 좋아질 것으로 생각하면 힘든줄 모르고 일한다.	.078	.142	.105	.011	.861	-.090	.041
나의 능력을 계발하고 발휘할 수 있는 기회가 주어진다.	.117	.154	.079	.054	.825	.103	.058
나는 기준이나 일관성이 없는 상태로 업무지시를 받는다.	.194	.158	.091	.095	-.037	.847	-.056
회식자리가 불편하다.	.233	.079	.013	.022	.036	.829	.109
조직의 분위기가 권위적이고 수직적이다.	.184	.148	.063	.106	.011	.803	-.003
나의 근무조건이나 상황에 바람직하지 못한 변화가 있었거나 있을 것으로 예상된다.	-.004	.034	.144	.070	.171	-.018	.860
조직개편에 대한 불안감이 있다.	.034	.146	.177	.261	-.064	.067	.764
고유값	3.320	3.039	2.724	2.507	2.386	2.289	1.444
%분산	15.093	13.815	12.381	11.397	10.845	10.405	6.565
%누적	15.093	28.908	41.289	52.686	63.531	73.936	80.501
신뢰도	.854	.834	.822	.833	.817	.830	.803

K.M.O.측도=.840, Bartlett의 구형성 검정=6974.8471, p =.000

수치를 보여주고 있다.

2) 직무만족의 타당도 및 신뢰도

다음의 <표 3>은 직무만족의 타당도를 확보하기 위하여 탐색적 요인분석을 실시한 결과이다. 요인부하량이 .6이상인 문항을 추출하여 총 20문항과 5개의 하위요인이 도출되어 각각 ‘이직의도’, ‘직무자체’, ‘보수수준’, ‘호신·체포’, ‘대인관계’로 명명하였다.

K.M.O.의 표준적합도 수치는 .890으로 1에 근

접하여 상대적으로 높은 적합도를 보이고 있으며 누적분산은 69.208로 나타났다. 또한 Cronbach's α 값에 의한 신뢰도 검증 결과 .823~.914로 나타나 비교적 안정된 신뢰도 수치를 보여주고 있다.

3) 생활만족의 타당도 및 신뢰도

다음의 <표 4>는 생활만족의 타당도를 확보하기 위하여 탐색적 요인분석을 실시한 결과이다. 요인부하량이 .5이상인 문항을 추출하여 총 16문항과 4개의 하위요인이 도출되어 각각

표 3. 직무만족의 타당도 및 신뢰도

	성분				
	1	2	3	4	5
	이직의도	직무자체	보수수준	호신·체포	대인관계
나는 가끔 경찰직을 그만두고 싶을 때가 있다.	.860	.074	.153	.157	.101
나는 곧바로 옮길 수 있는 직장이 생긴다면 그리로 갈 것이다.	.824	.092	.097	.194	.106
나는 근무조건이 비슷하다면 다른 직장으로 옮기고 싶다.	.814	.161	.111	.268	.049
경찰조직에 오래 근무해 봤자 별로 얻는게 없을 것 같다.	.812	.208	.190	.096	.029
나는 직장 생각만 하면 숨이 막히는 등 출근하지 않고 쉬고 싶은 충동을 느낀다.	.770	.186	.151	.051	.159
나는 현 직무가 나의 발전에 도움이 된다고 생각 한다.	.167	.790	.136	.055	.164
나는 내가 맡고 있는 일을 중요하게 생각 한다	.099	.768	.164	.112	.205
나는 현 직무에 대하여 긍지를 갖고 있다.	.203	.767	.212	.158	.212
나는 나의 업무에 대하여 전반적으로 만족하고 있다.	.162	.689	.102	.112	.241
나는 비슷한 업무를 수행하는 사람들과 비교할 때 공정한 보수를 받는 편이다.	.177	.060	.802	.157	.075
나는 분봉, 수당, 상여금 등을 결정하는 방법이 적절하다고 생각 한다.	.072	.097	.764	.068	.131
나의 능력과 경력에 따른 경찰의 보수수준은 적정 하다고 생각 한다.	.186	.294	.738	.172	-.017
경찰관이라면 범인을 제압할 수 있는 능력이 있어야 한다.	.198	.056	.090	.791	.052
나는 대항하는 범인을 제압할 수 있는 자신감이 있다.	.061	-.047	.078	.745	.262
나는 대항하는 범인으로부터 나의 몸을 보호 할 수 있는 호신 능력이 있다.	.171	.188	.173	.711	.055
직장 내에서 상사, 동료 혹은 부하와의 친밀도는 내가 하기 나름이다.	.084	.311	-.011	.143	.772
나는 상사 및 동료관계에 대하여 대체로 만족하고 있다.	.117	.206	.221	.118	.770
나는 직장에서 상사, 동료 혹은 부하와 친밀하게 지낸다.	.196	.396	.246	.021	.659
고유값	3.736	2.965	2.676	2.472	1.992
%분산	18.680	14.823	13.382	12.361	9.962
%누적	18.680	33.503	46.885	59.246	69.208
신뢰도	.914	.897	.881	.890	.823

K.M.O.측도=.890, Bartlett의 구형성 검정=4991.4361, $p=.000$

표 4. 생활만족의 타당도 및 신뢰도

	성분			
	1	2	3	4
	정서적 만족	사회적 만족	신체적 만족	자아적 만족
나는 의욕이 없고 우울하거나 슬프다.	.880	.086	.169	.192
나는 전보다도 더 신경질이 난다.	.864	.062	.179	.178
나는 안절부절 못해서 진정할 수가 없다.	.862	.162	.109	.069
나는 갑자기 울고 싶거나 눈물이 난다.	.709	.319	.151	.240
나는 전과 다름없이 식욕이 좋다.	.584	.284	.159	.274
여전히 전과 같이 만족스럽게 일하고 있다.	.175	.868	.151	.194
나는 사회나 가정에 유익하고 필요한 사람이다.	.186	.858	.169	.184
나의 미래는 희망적이라고 생각한다.	.139	.857	.165	.167
나의 생활은 즐거움으로 가득 차 있다.	.188	.770	.211	.263
나는 별 이유없이 나른하고 피곤하다.	.143	.170	.902	.135
나는 심장이 두근거린다.	.161	.138	.890	.100
나는 변비가 있다.	.104	.230	.840	.173
나는 체중이 준 것 같다.	.249	.139	.835	.168
나는 어떤 일이든지 전처럼 쉽게 처리한다.	.239	.195	.182	.812
내 머리는 한결같이 맑다.	.268	.252	.160	.806
나는 매사에 결단력이 있다고 생각한다.	.224	.394	.221	.692
고유값	3.526	3.415	3.361	2.250
%분산	22.036	21.346	21.008	14.062
%누적	22.036	43.382	64.390	78.452
신뢰도	.948	.937	.899	.901

K.M.O.측도=.917, Bartlett의 구형성 검정=5847.4211, $p=.000$

‘정서적 만족’, ‘사회적 만족’, ‘신체적 만족’, ‘자아적 만족’으로 명명하였다.

K.M.O.의 표준적합도 수치는 .917로 1에 근접하여 상대적으로 높은 적합도를 보이고 있으며 누적분산은 78.452로 나타났다. 또한 Cronbach's α 값에 의한 신뢰도 검증 결과 .899~.943으로 나타나 비교적 안정된 신뢰도 수치를 보여주고 있다.

4. 자료처리방법

본 연구에서는 설정한 연구가설 검증을 위하여 SPSS(Win. Ver. 21.0)와 AMOS(Win. Ver. 21.0) 통계 프로그램을 이용하여 수집한 자료를 분석하였다. 또한 각 요인의 문항 중 부정형 질문은 역코딩 작업을 선행하였으며 구체적인 내용은 다음과 같다. 첫째, 연구대상자의 인구통계학적 특성을 파악하기 위하여 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 각 설문문지의 타당성을 검증하고 위해 SPSS를 사용하여 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)을 실시하였으며 인자계수의 추출방법은 주성분분석을 이용하였고, 베리맥스(Varimax) 회전을 통하여 인자행렬을 단순구조화 하였다.

셋째, 설문문항의 내적 일관성을 확보하기 위하여 Cronbach's α 검사를 실시하여 신뢰도(reliability variable)를 확보하였다. 넷째, 각 변인간의 상관성을 파악하기 위하여 Pearson의 상관분석을 실시하였다. 다섯째, 상호관련성이 입증된 각 변인별 하위요인 간의 영향력을 검증하기 위하여 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 실행하였다.

Ⅲ. 결과

1. 각 변인의 상관관계

다음의 <표 5>는 여가활동 참여 경찰공무원의 직무스트레스, 직무만족 및 생활만족의 하

위요인 간 상관성을 살펴보기 위하여 Pearson의 상관분석을 실시한 결과이다. <표 5>에서 보는 바와 같이 직무스트레스의 하위요인인 관계갈등과 보상부적절은 직무만족 및 생활만족의 모든 하위요인과의 관계에 있어 부(-)의 상관관계를 보이고 있다. 또한 직무불안정 역시 호신·체포 요인과의 관계를 제외한 모든 하위요인과 부(-)의 상관관계가 존재하는 것으로 나타났다.

또한 유의한 상관관계가 도출된 요인간의 상관관계수가 .7을 초과하지 않았다. 이는 상호독립적인 관계를 유지하고 있는 것으로 판단할 수 있으며 다중공선성의 문제가 제기되지 않을 것으로 판단된다.

2. 각 변인의 영향력 관계

1) 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향

다음의 <표 6>은 직무스트레스의 하위요인과 직무만족의 하위요인간의 영향력 관계를 확인하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과이다. 세부적으로 직무스트레스는 관계갈등($\beta=.206, t=4.647$), 직무불안정($\beta=.131, t=2.920$)의 순으로 이직의도에 유의한 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 직무자율($\beta=-.246, t=-5.126$), 직장문화($\beta=-.174, t=-3.750$)는 유의한 부(-)적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 회귀식은 약 23.3%($R^2=.233$)의 설명력을 가지고 있으며 검정통계량 F값은 20.379($p=.000$)로 나타나 회귀모형은 타당한 것으로 조사되었다.

직무스트레스가 직무자체에 미치는 영향력은 직무요구($\beta=.322, t=6.777$), 직무자율($\beta=.129, t=2.774$)의 순으로 유의한 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 관계갈등($\beta=-.143, t=-3.352$), 보상부적절($\beta=-.128, t=-3.013$)은 유의한 부(-)적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 회귀식은 약 28.4%($R^2=.284$)의 설명력을 가지고 있으며 검정통계량 F값은 26.593($p=.000$)으로 나타나 회귀모형은

표 5. 각 변인 간의 상관관계

	직무 요구	직무 자율	관계 갈등	조직 체계	보상 부적절	직장 문화	직무 불안정	이직 의도	직무 자체	보수 수준	호신· 체포	대인 관계	정서적	사회적	신체적	자아적
직무요구	1															
직무자율	.435 ***	1														
관계갈등	.201 ***	.149 **	1													
조직체계	.218 ***	.278 ***	.219 ***	1												
보상 부적절	.256 ***	.318 ***	.217 ***	.099 *	1											
직장문화	.451 ***	.325 ***	.156 **	.210 ***	.069	1										
직무 불안정	.094 *	.203 ***	.328 ***	.335 ***	.151 **	.095 *	1									
이직의도	.210 ***	-.351 ***	.307 ***	-.119 **	.224 ***	-.273 ***	.250 ***	1								
직무자체	.461 ***	.351 ***	-.268 ***	.195 ***	-.288 ***	.255 ***	-.137 **	.415 ***	1							
보수수준	.229 ***	.258 ***	-.300 ***	-.086	-.284 ***	.179 ***	-.254 ***	.413 ***	.446 ***	1						
호신· 체포	.226 ***	.171 ***	-.305 ***	-.068	-.006	.167 ***	.149 **	.436 ***	.362 ***	.394 ***	1					
대인관계	.398 ***	.370 ***	-.208 ***	-.167 ***	-.316 ***	.268 ***	-.119 **	.344 ***	.603 ***	.387 ***	.315 ***	1				
정서적	.615 ***	.394 ***	-.280 ***	.223 ***	-.254 ***	.328 ***	-.204 ***	-.366 ***	.543 ***	.304 ***	-.314 ***	.419 ***	1			
사회적	.280 ***	.341 ***	-.289 ***	.221 ***	-.562 ***	.162 ***	-.193 ***	-.385 ***	.426 ***	.395 ***	-.120 **	.391 ***	.456 ***	1		
신체적	.345 ***	.332 ***	-.400 ***	.585 ***	.203 ***	-.192 ***	-.360 ***	-.318 ***	.349 ***	.329 ***	.222 ***	.296 ***	.414 ***	.427 ***	1	
자아적	.439 ***	.505 ***	-.282 ***	.252 ***	-.395 ***	.243 ***	-.251 ***	-.418 ***	.422 ***	.409 ***	-.152 **	.357 ***	.555 ***	.589 ***	.451 ***	1

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

타당한 것으로 조사되었다.

직무스트레스가 보수수준에 미치는 영향력은 직무자율($\beta = .114, t = 2.328$)요인 만이 유의한 정(+)
적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 관계갈등($\beta = -.188, t = -4.144$), 보상부적절($\beta = -.168, t = -3.743$), 직무불안정($\beta = -.159, t = -3.444$)은
유의한 부(-)적 영향을 미치는 것으로 나타났다.
회귀식은 약 19.5%($R^2 = .195$)의 설명력을 가지
고 있으며 검정통계량 F값은 16.284($p = .000$)로
나타나 회귀모형은 타당한 것으로 조사되었다.

직무스트레스가 호신·체포에 미치는 영향력은
직무요구($\beta = .154, t = 2.972$), 직무자율($\beta = .101, t = 2.005$)의
순으로 유의한 정(+)
적 영향을 미치는
것으로 나타났으며, 관계갈등($\beta = -.279, t = -5.989$), 보상부적절($\beta = -.144, t = -3.112$)은
유의한 부(-)
적 영향을 미치는
것으로 나타났다.
회귀식은 약 15%($R^2 = .150$)의 설명력을 가지고
있으며 검정통계량 F값은 11.811($p = .000$)로
나타나 회귀모형은 타당한 것으로 조사되었다.

직무스트레스가 대인관계에 미치는 영향력은

표 6. 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향

	이직의도			직무자체		
	β	t	ρ	β	t	ρ
(상수)		3.364	.001**		4.417	.000***
직무요구	.034	.698	.486	.322	6.777	.000***
직무자율	-.246	-5.126	.000***	.129	2.774	.006**
관계갈등	.206	4.647	.000***	-.143	-3.352	.001**
조직체계	-.076	-1.701	.090	.040	.926	.355
보상부적절	-.086	-1.947	.052	-.128	-3.013	.003**
직장문화	-.174	-3.750	.000***	.028	.628	.530
직무불안정	.131	2.920	.004**	-.002	-.043	.966
	$R^2=.233, F=20.379, p=.000$			$R^2=.284, F=26.593, p=.000$		
	보수수준			호신·체포		
	β	t	ρ	β	t	ρ
(상수)		4.039	.000***		5.960	.000***
직무요구	.069	1.366	.173	.154	2.972	.003**
직무자율	.114	2.328	.020*	.101	2.005	.046*
관계갈등	-.188	-4.144	.000***	-.279	-5.989	.000***
조직체계	-.087	-1.894	.059	-.070	-1.486	.138
보상부적절	-.168	-3.743	.000***	-.144	-3.112	.002**
직장문화	.073	1.538	.125	.040	.819	.413
직무불안정	-.159	-3.444	.001**	.063	1.335	.182
	$R^2=.195, F=16.284, p=.000$			$R^2=.150, F=11.811, p=.000$		
	대인관계					
	β	t	ρ			
(상수)			2.728	.007**		
직무요구	.218		4.488	.000***		
직무자율	.174		3.660	.000***		
관계갈등	-.084		-1.927	.055		
조직체계	-.019		-.428	.669		
보상부적절	-.180		-4.137	.000***		
직장문화	.084		1.833	.067		
직무불안정	-.006		-.128	.898		
	$R^2=.251, F=22.446, p=.000$					

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

직무요구($\beta=.218, t=4.488$), 직무자율($\beta=.174, t=3.660$)의 순으로 유의한 정(+)^적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 보상부적절($\beta=-.180, t=-4.137$)은 유의한 부(-)^적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 회귀식은 약 25.1%($R^2=.251$)의 설명력을 가지고 있으며 검정통계량 F값은 22.446($p=.000$)으로 나타나 회귀모형은 타당한 것으로 조사되었다.

2) 직무스트레스가 생활만족에 미치는 영향

다음의 <표 7>은 직무스트레스의 하위요인과 생활만족의 하위요인간의 영향력 관계를 확인하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과이다. 세부적으로 직무스트레스는 직무요구($\beta=.505, t=11.905$), 직무자율($\beta=.110, t=2.665$)의 순으로 정서적 만족에 유의한 정(+)^적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 관계갈등($\beta=-.117, t=-3.061$), 직무불안정($\beta=-.079, t=-2.023$)은 유의한 부(-)^적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 회귀식은 약 43%($R^2=.430$)의 설명력을 가지고 있으며 검정통계량 F값은 50.555($p=.000$)로 나타나 회귀모형은 타당한 것으로 조사되었다.

직무스트레스가 사회적 만족에 미치는 영향력은 직무자율($\beta=.111, t=2.573$), 조직체계($\beta=.093, t=2.312$)의 순으로 유의한 정(+)^적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 보상부적절($\beta=-.472, t=-11.995$), 관계갈등($\beta=-.129, t=-3.250$)은 유의한 부(-)^적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 회귀

표 7. 직무스트레스가 신체적 만족에 미치는 영향

	정서적 만족			사회적 만족		
	β	t	ρ	β	t	ρ
(상수)		2.566	.011*		4.035	.000***
직무요구	.505	11.905	.000***	.049	1.118	.264
직무자율	.110	2.665	.008**	.111	2.573	.010*
관계갈등	-.117	-3.061	.002**	-.129	-3.250	.001**
조직체계	.020	.511	.610	.093	2.312	.021*
보상부적절	-.048	-1.278	.202	-.472	-11.995	.000***
직장문화	.030	.762	.446	.030	.725	.469
직무불안정	-.079	-2.023	.044*	-.018	-.446	.655
	$R^2=.430, F=50.555, p=.000$			$R^2=.383, F=41.733, p=.000$		
	신체적 만족			자아적 만족		
	β	t	ρ	β	t	ρ
(상수)		3.925	.000***		4.302	.000***
직무요구	.173	4.232	.000***	.217	4.950	.000***
직무자율	.088	2.200	.028*	.299	6.995	.000***
관계갈등	-.222	-6.064	.000***	-.111	-2.818	.005**
조직체계	.448	12.094	.000***	.049	1.221	.223
보상부적절	.026	.724	.469	-.202	-5.163	.000***
직장문화	-.055	-1.433	.152	-.002	-.044	.965
직무불안정	-.104	-2.793	.005**	-.087	-2.171	.030*
	$R^2=.472, F=60.094, p=.000$			$R^2=.391, F=43.150, p=.000$		

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

식은 약 38.3%($R^2=.383$)의 설명력을 가지고 있으며 검정통계량 F값은 41.733($p=.000$)으로 나타나 회귀모형은 타당한 것으로 조사되었다.

직무스트레스가 신체적 만족에 미치는 영향력은 조직체계($\beta=.448, t=12.094$), 직무요구($\beta=.173, t=4.232$), 직무자율($\beta=.088, t=2.200$)의 순으로 유의한 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 관계갈등($\beta=-.222, t=-6.064$), 직무불안정($\beta=-.104, t=-2.793$)은 유의한 부(-)적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 회귀식은 약 47.2%($R^2=.472$)의 설명력을 가지고 있으며 검정통계량 F값은 60.094($p=.000$)로 나타나 회귀 모형은 타당한 것으로 조사되었다.

직무스트레스가 자아적 만족에 미치는 영향력은 직무자율($\beta=.299, t=6.995$), 직무요구($\beta=.217, t=4.950$)의 순으로 유의한 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 보상부적절($\beta=-.202, t=-5.163$), 관계갈등($\beta=-.111, t=-2.818$), 직무불안정($\beta=-.087, t=-2.171$)은 유의한 부(-)적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 회귀식은 약 39.1%($R^2=.391$)의 설명력을 가지고 있으며 검정통계량 F값은 43.150($p=.000$)으로 나타나 회귀모형은 타당한 것으로 조사되었다.

3) 직무만족이 생활만족에 미치는 영향

다음의 <표 8>은 직무만족의 하위요인과 생활만족의 하위요인간의 영향력 관계를 확인하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과이다. 세부적으로 직무만족은 직무자체($\beta=.393, t=7.774$), 대인관계($\beta=.112, t=2.329$)의 순으로 정서적 만족에 유의한 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이직의도($\beta=-.130, t=-2.888$)는 유의한 부(-)적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 회귀식은 약 33.3%($R^2=.333$)의 설명력을 가지고 있으며 검정통계량 F값은 47.151($p=.000$)로 나타나 회귀모형은 타당한 것으로 조사되었다.

직무만족이 사회적 만족에 미치는 영향력은

표 8. 직무만족이 신체적 만족에 미치는 영향

	정서적 만족			사회적 만족		
	β	t	p	β	t	p
(상수)		4.854	.000***		13.194	.000***
이직의도	-.130	-2.888	.004**	.239	5.215	.000***
직무자체	.393	7.774	.000***	.200	3.871	.000***
보수수준	.001	.017	.987	.221	4.802	.000***
호신·체포	-.080	-1.817	.070	-.196	-4.379	.000***
대인관계	.112	2.329	.020*	.165	3.363	.001**
	$R^2=.333, F=47.151, p=.000$			$R^2=.305, F=41.484, p=.000$		
	신체적 만족			자아적 만족		
	β	t	p	β	t	p
(상수)		6.383	.000***		11.146	.000***
이직의도	.154	3.092	.002**	.275	6.003	.000***
직무자체	.162	2.895	.004**	.203	3.945	.000***
보수수준	.159	3.183	.002**	.230	5.020	.000***
호신·체포	.008	.166	.868	-.165	-3.683	.000***
대인관계	.082	1.534	.126	.102	2.079	.038*
	$R^2=.183, F=21.203, p=.000$			$R^2=.306, F=41.713, p=.000$		

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

이직의도($\beta=.239, t=5.215$), 보수수준($\beta=.221, t=4.802$), 직무자체($\beta=.200, t=3.871$), 대인관계($\beta=.165, t=3.363$)의 순으로 유의한 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 호신·체포($\beta=-.196, t=-4.379$)는 유의한 부(-)적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 회귀식은 약 30.5%($R^2=.305$)의 설명력을 가지고 있으며 검정통계량 F값은 41.484($p=.000$)로 나타나 회귀모형은 타당한 것으로 조사되었다.

직무만족이 신체적 만족에 미치는 영향력은 보수수준($\beta=.159, t=3.183$), 이직의도($\beta=.154, t=3.092$), 직무자체($\beta=.162, t=2.895$)의 순으로 유의한 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 회귀식은 약 18.3%($R^2=.183$)의 설명력을 가지고 있으며 검정통계량 F값은 21.203($p=.000$)으로 나타나 회귀모형은 타당한 것으로 조사되었다.

직무만족이 자아적 만족에 미치는 영향력은 이직의도($\beta=.275, t=6.003$), 보수수준($\beta=.230,$

$t=3.945$), 직무자체($\beta=.203$, $t=3.945$), 대인관계($\beta=.102$, $t=2.079$)의 순으로 유의한 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 호신·체포($\beta=-.165$, $t=-3.683$)는 유의한 부(-)적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 회귀식은 약 30.6%($R^2=.306$)의 설명력을 가지고 있으며 검정통계량 F 값은 41.713($p=.000$)으로 나타나 회귀모형은 타당한 것으로 조사되었다.

IV. 논의

우리는 여가활동을 통해 반복되는 일상생활 속에서 올 수 있는 스트레스를 일시적으로 해결할 수 있으며, 나아가 삶의 만족과 행복감을 느낄 수 있다. 이러한 여가활동은 남녀노소 나이를 불문하고 손쉽게 접할 수 있으며, 현대사회에서 그 가치가 중요시되고 있다.

현대에 들어서 노동 시간은 점점 줄어들고 있는 반면 여가 시간은 점점 늘어나고 있다. 이에 여가활동을 어떻게 보내느냐에 대한 고민이 많은 연구자들의 주된 관심사가 되었다. 다양한 여가활동 중 특히 신체를 사용하는 여가활동이 삶의 만족도를 높이고 동시에 스트레스에서 벗어나게 해주는 효과적인 방법으로 다수의 연구들에서 보고되고 있다.

최근 들어 우리 사회에서는 과거와 달리 다방면으로 효율적인 업무수행 능력을 점점 요구하고 있어, 이와 관련된 스트레스와 삶의 만족간의 관계를 밀접한 연결고리를 가지게 되었다. 이에 본 연구에서는 여가스포츠 활동 참여 경찰공무원의 직무스트레스, 직무만족, 그리고 생활만족의 영향관계를 규명하고자 하였다. 일련의 연구과정을 거쳐 결과를 도출하였으며, 이러한 연구결과에 기초하여 그 의미를 찾고, 선행연구를 토대로 다음과 같은 논의를 하고자 한다.

직무스트레스의 직무요구는 직무만족의 직무

자체, 호신·체포, 대인관계에 유의한 정(+)적 영향을 미치는 것으로 조사되었으며 직무자율은 직무만족의 모든 하위요인에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 한편, 관계갈등은 대인관계를 제외한 모든 직무만족의 하위요인에 부정적 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 보상부적절은 이직의도를 제외한 직무만족의 모든 하위요인과 부(-)적 영향력이 있는 것으로 조사되었으며, 직무불안정은 이직의도와 보수수준에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이러한 결과는 유현조(2014)의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향을 분석한 연구에서 대인적 스트레스, 비관증, 육체적 스트레스 순으로 직무만족에 유의한 영향을 미친다는 결과와 일부 일치하고 있다. 이해자, 권순호(2011)는 직무스트레스와 직무만족도간의 상관관계 분석을 실시한 결과, 직무스트레스와 직무만족도간에는 유의미한 부(-)적 상관을 나타낸 연구결과를 보고하였다. 이는 본 연구에서 직무스트레스가 직무만족에 영향을 미친다는 결과와 일치한다. 직무스트레스가 높을수록 직무만족도는 낮게 나타난다고 해석된다.

또한 이승로(2005)는 경호원의 직무스트레스가 직무만족에 부정적 영향을 미치고 있는 이직의도는 영향을 미치지 않는다고 보고 하였다. 이는 경호원의 직업적 특성상 전문화 및 특성화된 교육으로 인한 직무스트레스는 높지만 이직의사는 적은 것으로 해석하고 있어 본 연구결과를 일부 지지하고 있다.

한편 이선호(2004)는 호텔 종사자를 대상으로 연구한 결과 직무만족이 클수록 자신의 성과를 높게 인정하고 동료 이직에 대해서는 긍정적으로 평가하고 있다고 보고하여 본 연구의 결과와는 일부 상반되는 양상을 보였다. 이는 호텔 종사자로 대상을 한정된 것에서 오는 차이라 할 수 있겠다. 즉, 개인의 희망과 의지에 따라 동종 업계로 이직이 자유로운 호텔 종사원의 경우 자신의 능력과 소위 스펙이 쌓이면

보다 규모가 크고 인지도가 높은 호텔로 이직을 희망하는 반면 경찰공무원의 경우 경찰서 배치에 있어 본인의지 보다는 지정되는 경우가 많고 이직의 개념이 경찰직을 그만두고 다른 업종으로 전환하는 것으로 생각하고 있기 때문에 호텔 종사자에 있어서의 이직과 경찰공무원에 있어서의 이직의 개념이 서로 상이한 차이가 있기 때문인 것으로 판단할 수 있겠다.

따라서 경찰공무원은 업무에 임함에 있어 창의력이 요구되며 높은 수준의 기술 혹은 지식이 필요하다고 느껴야 하고 업무량과 작업스케줄을 본인 스스로 조절하고 작업시간 및 업무수행 과정에서 본인이 스스로 결정할 권한을 부여하며 영향력을 행사할 수 있도록 하여야 할 것이다. 이러한 사안들이 근무여건에 투영되어 직무에서 오는 스트레스를 줄여주어야 그들의 직분과 직무에 대하여 만족하며 최선을 다하여 근무에 투입되고 만족도를 높일 수 있을 것이다.

직무스트레스의 직무요구는 정서적, 신체적, 자아적 만족에 유의한 정(+)적 영향을 미쳤으며, 직무자율은 생활만족의 모든 하위요인에 유의한 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 조직체계는 사회적, 신체적 만족에 유의한 정(+)적 영향을 미치는 것으로 조사되었다.

한편, 관계갈등은 생활만족의 모든 하위요인에 부(-)적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 보상부적절은 사회적, 자아적 만족에, 직무불안정은 정서적, 신체적, 자아적 만족에 유의한 부(-)적 영향을 미치는 것으로 조사되었다.

이러한 결과는 조영민(2011)이 민간경비원을 대상으로 직무스트레스와 생활만족의 영향력을 검증한 결과 직무스트레스가 생활만족에 부정적 영향을 미쳤으며 특히, 직무특성 요인이 높을수록 생활만족이 높아진다고 보고하여 본 연구의 결과와 일부 일치하고 있다. 또한 김경식, 박영만(2014)은 민간경비원들의 경우 선호하는 생활체육활동에 적극적으로 참여하

여야 직무스트레스를 해소하고 이는 생활만족감을 높이는 것으로 이어진다고 보고한 결과와 맥락을 같이하고 있다.

조재양, 하동현(2009)은 호텔종사원의 직무스트레스가 생활만족과 부(-)적 영향력을 가진다는 연구결과를 보고하였으며, 이는 직무스트레스가 낮을수록 생활만족도가 높아진다는 것을 의미한다. 이수완(2000)은 교사를 대상으로 한 직무스트레스와 생활만족의 관계를 살펴본 연구에서 상급자와 불화 및 갈등, 학생지도, 업무부담, 불공정한 인사 및 대우로 인한 스트레스는 생활만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이러한 스트레스를 적게 느낄수록 생활만족도가 높은 것으로 보고하였다. 본 연구의 결과도 직무스트레스가 생활만족에 영향을 미쳐 선행연구결과와 일치한다.

따라서 경찰공무원은 업무수행 중 충분한 휴식이 제공되어야 하며 주어진 업무량 이외의 잔업이 동시에 수행되도록 하는 것을 줄여야 할 것이다. 또한 업무량이 갑자기 현저하게 증가하였다고 인식하는 경우, 시간에 쫓기며 일한다고 인식하는 경우는 직무요구에 대한 부담감을 느껴 생활만족에 영향을 끼칠 수 있다.

또한 상사나 동료와 업무를 공유하고 서로 협력하여 업무를 수행하는 시스템이 필요하며 갑작스런 근무환경의 변화나 조직개편은 직무에 대한 불안정감을 높여 이 역시 경찰공무원의 생활만족을 현저하게 낮출 수 있음을 인식하여야 하겠다. 무엇보다도 업무에 필요한 공간, 시설, 훈련 지원 등이 잘 이루어지도록 하여야 하며 업무수준에 따른 합당한 보수를 지급하여야 할 것이다.

직무만족의 이직의도는 생활만족의 정서적 만족에는 부정적 영향을 미치고 있는 것으로 나타났으나 사회적, 신체적, 자아적 만족에는 긍정적 영향을 미칠 수 있는 것으로 조사되었다. 직무자체는 생활만족의 모든 하위요인에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며 보수

수준은 정서적 만족을 제외한 모든 요인에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났고, 대인관계는 신체적 만족을 제외한 모든 요인에 긍정적 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 한편 호신·체포는 사회적 만족과 자아적 만족에 부정적 영향을 미치는 것으로 조사되었다.

이러한 결과는 고상수(2016)의 일반 직장인을 대상으로 한 연구에서 직장인의 직무만족은 생활만족을 향상시키는 변인이라고 주장하였고 특히 전반적인 생활만족도를 향상시켜주는 데 있어 가장 바람직한 것은 근로를 마치고, 자신이 능동적으로 참여한 여가스포츠 활동에 참여하여 만족을 경험하는 경우 생활만족도를 증폭시켜주며 생활의 활력소가 되는 에너지원이라고 주장하여 본 연구의 결과와 맥을 같이 하고 있다.

또한 손경희(2008)는 자신의 직업에서 만족을 얻는 개인은 여가활동으로부터 만족을 얻을 가능성이 높고, 역으로 자기직업에서 만족을 얻지 못하는 사람은 여가활동에서도 만족을 얻지 못할 가능성이 크며 이는 생활만족도를 높이거나 낮출 수 있는 중요변인으로 작용할 수 있다고 주장하여 본 연구의 결과를 일부 지지하고 있다. 박세영(2011)은 생활만족에 대한 직무만족과 여가만족의 관계를 살펴보고자 하였으며, 그 결과 직무만족이 생활만족에 대해 33.6%의 설명력을 갖고 있다고 보고하였으며, 이러한 결과를 토대로 직무만족이 생활만족과 유의한 관계성을 지니고 있다고 하였다. 이와 같은 선행연구 결과와 마찬가지로 본 연구도 직무만족도가 높을수록 생활만족도가 높은 것으로 나타나 선행연구결과를 지지해준다.

따라서 경찰공무원으로서 범인을 제압할 수 있는 자신감과 능력 및 범인으로부터 자신의 신체를 보호할 수 있는 능력의 배양이 우선되어야 하겠으며 경찰서 및 관련기관에 체력단련을 위한 시설의 마련 및 정비와 확대가 요구된다고 하겠다. 이를 단독으로 수행하기 보다는

상사 혹은 동료 및 부하와 함께 실시함으로써 친밀도를 높이고 동료관계에 만족하게 하는 프로그램이 적용되어야 할 것이다.

무엇보다도 경찰공무원의 전반적인 업무능률과 스트레스 해소 나아가 가정의 평안을 가져다주는 긍정적 심리상태 함양을 위해서 여가스포츠 활동에 적극 참여하도록 독려하며 특히, 접근성이 용이한 경쟁적 신체 스포츠와 체력단련운동 참여를 적극 권고한다.

V. 결론 및 제언

1. 결론

본 연구에서는 여가스포츠 참여 경찰공무원의 직무스트레스가 직무만족 및 생활만족에 미치는 영향력을 살펴보는데 목적이 있다. 이러한 목적을 달성하기 위하여 2016년 9월~2017년 8월까지 서울 및 수도권에 근무하는 경찰공무원 478명을 대상으로 설문조사하여 다중회귀분석분석을 실시하였으며 다음과 같은 결론이 도출되었다.

직무스트레스의 관계갈등, 직무불안정은 이직의도에 유의한 정(+)적 영향을 미쳤으며, 직무자율, 직장문화는 유의한 부(-)적 영향을 미쳤다. 직무요구, 직무자율은 직무자체에 유의한 정(+)적 영향을 미쳤으며, 관계갈등, 보상부적절은 유의한 부(-)적 영향을 미쳤다. 직무자율은 보수수준에 유의한 정(+)적 영향을 미쳤으며, 관계갈등, 보상부적절, 직무불안정은 유의한 부(-)적 영향을 미쳤다. 직무요구, 직무자율은 호신·체포에 유의한 정(+)적 영향을 미쳤으며, 관계갈등, 보상부적절은 유의한 부(-)적 영향을 미쳤다. 직무요구, 직무자율은 대인관계에 유의한 정(+)적 영향을 미쳤으며, 보상부적절은 유의한 부(-)적 영향을 미쳤다.

직무스트레스의 직무요구, 직무자율은 정서

적 만족에 유의한 정(+)적 영향을 미쳤으며, 관계갈등, 직무불안정은 유의한 부(-)적 영향을 미쳤다. 직무자율, 조직체제는 사회적 만족에 유의한 정(+)적 영향을 미쳤으며, 관계갈등, 보상부적절은 유의한 부(-)적 영향을 미쳤다. 직무요구, 직무자율, 조직체제는 신체적 만족에 유의한 정(+)적 영향을 미쳤으며, 관계갈등, 직무불안정은 유의한 부(-)적 영향을 미쳤다. 직무요구, 직무자율은 자아적 만족에 유의한 정(+)적 영향을 미쳤으며, 관계갈등, 보상부적절, 직무불안정은 유의한 부(-)적 영향을 미쳤다.

직무만족의 직무자체, 대인관계는 정서적 만족에 유의한 정(+)적 영향을 미쳤으며, 이직의도는 유의한 부(-)적 영향을 미쳤다. 이직의도, 직무자체, 보수수준, 대인관계는 사회적 만족에 유의한 정(+)적 영향을 미쳤으며, 호신·체포는 유의한 부(-)적 영향을 미쳤다. 이직의도, 직무자체, 보수수준은 신체적 만족에 유의한 정(+)적 영향을 미쳤다. 이직의도, 직무자체, 보수수준, 대인관계는 자아적 만족에 유의한 정(+)적 영향을 미쳤고, 호신·체포는 유의한 부(-)적 영향을 미쳤다.

이상의 결론을 토대로 여가활동의 참여를 통하여 경찰공무원의 스트레스를 감소시켜 삶의 질을 향상하고 경찰 본연의 업무에 충실하도록 유도할 수 있으며 이는 사회 안녕으로 이어질 수 있을 것이다

2. 제언

본 연구의 진행과정 및 결과 토대로 제한점과 향후 연구과제 등을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서는 서울과 경기지역으로 대상을 한정하여 우리나라의 모든 경찰공무원을 대변하기에는 무리가 따를 수 있다. 따라서 향후연구에서는 조사지역을 넓혀 지역별 특색과 환경적 특성을 고려한 연구가 이어져야 할 것이다.

둘째, 경찰공무원의 직무만족은 근무효율성과 직결되는 부분이다. 경찰조직이 국민의 신뢰를 받기 위해서는 그들의 직무만족도를 높여 근무의 효율성을 높이는 것이 선행되어야 할 것이다. 따라서 본 연구에서는 직무만족과 생활만족을 높이려는 방안을 모색하였으나 후속 연구에서는 근무여건, 복지개선 등 경찰조직의 직무만족을 높이고 그들의 생활만족을 높일 수 있는 다양한 변인을 투입하여 지속적인 연구가 필요하다 하겠다.

셋째, 본 연구에서 밝혀진 직무스트레스, 직무만족, 생활만족 간의 영향력을 토대로 다양한 변인을 투입하여 경로모형 등 변인간의 영향력 관계를 구체화할 필요성이 제기된다.

넷째, 본 연구를 통하여 직무스트레스와 직무만족 및 생활만족의 영향력관계가 유의함이 밝혀졌다. 따라서 후속연구에서는 본 연구의 한계로 작용될 수 있는 양적연구 이외에 참여 관찰, 인터뷰 등의 질적 연구방법을 병행하여 진행하여야 할 필요성이 있다고 판단된다.

참고문헌

- 강현욱, 전태준(2012). 대학 운동선수의 여가활동에 따른 여가만족과 생활만족의 관계에서 여가몰입의 매개효과 검증. *한국여가레크리에이션학회지*, 36(3), 36-48.
- 고상수(2016). 직장인의 스포츠 참여에 따른 직무만족, 여가만족 및 생활만족과의 관계 - 여가만족의 매개효과를 중심으로-. 미간행 석사학위논문, 우석대학교 교육대학원.
- 구희곤, 임수원(2008). 사관생도의 여가스포츠 참여와 여가만족 및 생활만족의 관계. *한국여가레크리에이션학회지*, 32(2), 105-114.
- 국가통계포털(2017). 노동자당 실제 연간 평균 근무시간.
- 권순용, 권민혁, 황선환, 김한범(2015). 대학생의

- 스포츠 활동 참여인식 및 요구. **체육정책학회**, 13(3), 107-120.
- 김경식, 박영만(2014). 민간경비원의 피로도 척도개발. **한국콘텐츠학회논문지**, 14(11), 175-185.
- 김교환(2005). 공무원의 레저 스포츠 활동 참여가 근무만족에 미치는 영향에 관한 연구 -안산시청 공무원을 중심으로-. 미간행 석사학위논문, 용인대학교 체육과학대학원.
- 김종필, 송강영, 장순용(2010). 경찰조직 여가스포츠 참여자의 참여만족과 조직 유효성 및 조직헌신도의 관계. **한국콘텐츠학회**, 10(9), 410-420.
- 김준호, 이옥진, 김미예(2014). 아이스하키 동호인의 여가정체성 현출성과 여가활동 참여특성이 주관적 행복감과 생활만족도에 미치는 영향. **한국여가레크리에이션학회지**, 38(3), 66-76.
- 김학운(2006). 경찰공무원의 스포츠활동이 정신건강 및 삶의 질, 직무만족에 미치는 효과. 미간행 박사학위논문, 중앙대학교 대학원.
- 노경태(2002). 직장인의 생활체육 참여가 조직헌신도에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문, 조선대학교 교육대학원.
- 박미현(2008). 중년여성의 여가활동 유형에 따른 자아존중감, 여가만족 및 생활만족의 관계. 미간행 박사학위논문, 상명대학교 대학원.
- 박성수(2002). 경찰공무원의 스트레스가 이직에 미치는 영향에 관한 연구. 미간행 박사학위논문, 동국대학교 대학원.
- 박세영(2011). 생활만족에 대한 직무만족과 여가만족의 관계. **한국심리학회지 산업 및 조직**, 24(2), 331-353.
- 박세혁(2008). 테니스 참가자들의 여가만족, 충성도, 생활만족의 관계 분석. **한국여가레크리에이션학회지**, 32(2), 13-20.
- 배건기, 김성수(2013). 경찰공무원의 여가스포츠 참여동기에 따른 직무만족 및 생활만족의 관계. **한국스포츠학회**, 11(1), 13-24.
- 석부길, 조광민, 김수현(2009). 직장인들의 스포츠 활동 참여동기, 스포츠 관여도와 여가만족 및 생활만족의 구조 관계. **한국여가레크리에이션학회지**, 33(4), 209-222.
- 손경희(2008). 직장인들의 생활체육 참여와 직무만족 및 생활만족의 관계. 미간행 석사학위논문, 경기대학교 스포츠과학대학원.
- 심형인(2016). 경찰직, 일반 행정직 공무원의 직무스트레스 및 직무만족에 대한 비교 연구. **한국경찰학회**, 59, 35-67.
- 안덕한(1993). 과외자율체육활동이 생활만족 및 스트레스 해소에 미치는 영향. **한국체육학회**, 32(2), 11-25.
- 유영현(2011). 해양경찰공무원의 삶의 질에 관한 연구. **한국경찰학회보**, 31, 119-153.
- 유현조(2014). 호텔 식음료 직원의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향 : 사내 여가활동의 참여를 중심으로. 미간행 석사학위논문, 세종대학교 관관대학원.
- 이경수(2017). 감정노동자의 야회여가활동이 회복탄력성과 직무만족 및 생활만족에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문, 중앙대학교 예술대학원.
- 이선호(2004). 호텔 종사자의 직무만족 요인과 이직성향 인식에 관한 실증연구. **한국조리학회지**, 10(1), 186-202.
- 이수완(2000). 교사의 여가활동참여유형, 직무스트레스 및 생활만족도의 관계분석. 미간행 석사학위논문, 제주대학교 교육대학원.
- 이승로(2005). 경호원의 직무스트레스와 이직의도가 직무만족에 미치는 영향. 미간행 박사학위논문, 연세대학교 대학원.
- 이종영(1992). 스포츠와 삶의 질. **한국스포츠사회학회 세미나 자료집**, 35-46.
- 이혜자, 권순호(2011). 요양보호사의 근무환경 특성과 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향. **노인복지연구**, 51, 125-144.
- 임윤수(2012). 노인의 당구활동 참여가 여가만족

- 및 생활만족도에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문, 송실대학교 대학원.
- 장세진 외 27인(2005). 한국인 직무 스트레스 측정 도구의 개발 및 표준화. *대한산업의학회*, 17(4), 297-317.
- 전대성, 최낙범(2015). 경찰공무원의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향: 사회적 지지의 조절효과를 중심으로. *사회과학연구*, 31(4), 1-22.
- 정태원(2013). 교육행정직 공무원의 직무스트레스와 직무만족의 관계에서 자기효능감의 매개효과. 미간행 석사학위논문, 경북대학교 교육대학원.
- 조영민(2011). 민간경비원의 여가활동참여가 직무스트레스와 직무만족 및 생활만족에 미치는 영향. 미간행 박사학위논문, 목포대학교 대학원.
- 조재양, 하동현(2009). 호텔종사원의 직무스트레스와 가족 기능이 생활만족과 직무만족에 미치는 영향. *대한관광경영학회*, 24(1), 1-17.
- 주혜은(2009). 경찰공무원의 직무스트레스에 따른 식생활 태도 및 영양소 섭취 조사. 미간행 석사학위논문, 원광대학교 대학원.
- 최낙순(2012). 소방공무원의 직무스트레스와 직무만족에 관한 연구. 미간행 박사학위논문, 원광대학교 대학원.
- 최미란(2016). 청소년의 스포츠활동과 정서조절 및 적응유연성의 관계. *한국여성체육학회*, 30(4), 199-216.
- Bigot, A. (1974). The relevance of American life satisfaction indices for research on British subjects before after retirement. *Age and Aging*, 3, 113-121.
- Iso-Ahola, S. E. (1980). *Social Psychological perspectives on leisure and recreation*. Iowa: WM.C. Brown Company.
- Kelly, J. R. (1983). *Leisure identities and interactions*. London. UK: Allen and Unwin.
- Lemmon, D. K., & Pieper, H. G. (1980). Leisure pursuits and their meaning for the institutionalized elderly population. *Journal of gerontological nursing*, 6(2), 74-77.
- OECD(2016). Average annual hours actually worked per worker. <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=ANHRS>.