



2016 제1호  
**치안정책연구**

The Journal of Police Policies

2016. 5 (제30권 제1호)

# 경찰공무원의 일과 삶의 균형과 공공봉사동기간 영향관계에 대한 인식 연구

An Effect on Police Officer's Perception of Work-Life Balance  
on Public Service Motivation

윤병훈\* · 정덕영\*\*

## 차 례

- |                      |              |
|----------------------|--------------|
| I. 서론                | IV. 분석결과와 논의 |
| II. 일과 삶의 균형과 공공봉사동기 | V. 결론 및 시사점  |
| III. 조사설계            |              |

## 국 문 요약

업무의 특수성이나 위험성 등에도 불구하고 경찰공무원으로서 공정하고 친절한 치안서비스를 제공하는 원인은 민간조직 구성원과는 다른 동기요인에서 비롯된 것이라 보고 있다. 국내·외 연구에서도 공공조직 구성원으로서 공공서비스를 제공하기 위한 동기요인을 공공봉사동기로 보고 많은 연구가 진행되어왔다.

특히, 경찰공무원의 공공봉사동기에 미치는 영향요인을 파악함에 있어 조직문화나 업무환경적 측면이 고려되었다는 점을 착안하였다. 이에 이 연구에서는 경찰의 근무환경을 개선하기 위한 노력의 일환으로 일과 삶의 균형을 강조한다는 점을 토대로 일과 삶의 균형과 공공봉사동기간 영향관계를 검증하였다.

연구는 2013년 광주광역시 지역의 경찰공무원을 대상으로 무작위로 추출된 300명 중 250명을 대해 분석을 실시하였다.

분석결과, 공공봉사동기 내 하위요인 중 일부에 대해 일 가정 균형, 일 성장 균형이 영향관계에 있었는데, 특히 일 성장 균형이 더 영향력이 높았다.

이는 그간 일과 삶의 균형을 위한 제도적 노력에서 일과 성장 균형이 반영된 정책이 다소 미미했다는 점에서, 이 연구 결과를 통해 일과 성장간 균형의 중요성을 강조하고 관련 시사점을 도출하였다.

\* 경동대학교 경찰학과 조교수(제1저자)

\*\* 경동대학교 경찰학과 부교수(교신저자)

## I. 서론

경찰을 포함한 대부분의 공조직에서 조직 내 구성원에게 국가를 위해 희생과 봉사, 그리고 대민서비스의 중요성을 강조하고 있지만, 「경찰법」 및 「경찰관직무집행법」상 경찰의 임무를 보더라도 특히, 경찰공무원에게 이러한 임무와 자세가 더욱 강조된다. 경찰공무원에게 특히 요구되는 이러한 임무와 자세를 기대하기 위해서는 성과나 보상과 같은 외적 동기요인도 중요하지만, 공공의 안녕과 질서를 유지하고 효과적인 치안서비스를 제공하기 위해 민간조직 구성원과는 달리 경찰공무원으로서 형성될 수 있는 다른 차원의 동기요인이 중요하게 작용할 수 있다. 그러한 측면에서 볼 때, 경찰공무원으로서 갖춰야할 임무나 자세를 기대하기 위한 동기요인은 공공봉사동기(Public Service Motivation)로서 설명 가능하다. 그 이유는 공공봉사동기는 민간조직 구성원과는 달리 공공조직 구성원에게 우선적으로 혹은 독특하게 나타나는 동기요인이기 때문이다. 공공봉사동기의 이러한 특성으로 인해 그간 공공조직 구성원들을 대상으로 공공봉사동기의 영향요인과 공공봉사동기의 결과요인에 대한 연구가 다수 진행되어왔다.<sup>1)</sup>

공공봉사동기를 제고시키는데 활용되어온 영향요인으로 번문욕례(red-tape)나 경쟁가치모형(competing value model)을 기반으로 한 조직문화, 업무 자체의 특성과 입직 전·후에 형성되는 사회화 요인 등이 활용되어 왔다. 이러한 영향요인은 결국 조직 내 구성원으로서 조직이

1) 최무현·조창현, “한국 준정부조직의 학습조직화가 공공서비스동기(PSM)에 미치는 영향에 관한 실증연구”, 정부학연구, 제16권 제1호, 고려대학교 정부학연구소, 2010, 418쪽.

가지고 있는 문화나 환경 등이 중요하다는 것이다. 이처럼 공공봉사동기는 업무 특성이나 조직문화, 그리고 사회화 등이 주요 요인으로 작용한다는 점을 토대로 이 연구는 일과 삶의 균형(Work-Life Balance)도 공공봉사동기를 제고시키는 하나의 요인으로 가정하였다. 일과 삶의 균형을 영향요인으로 선택한 이유는 일과 삶의 균형이 유연근무제나 직장어린이집 및 경찰수련원의 확충 등 최근 경찰복지의 강조를 통해 경찰공무원에게 보다 좋은 업무여건과 조직환경을 보다 개선하고자 하는 제도적 의미를 가지고 있다는 점 때문이다.

이에 이 연구에서는 일과 삶의 균형과 대민 봉사자로서 경찰공무원에게 필요한 동기요인인 공공봉사동기간 영향관계의 제시를 통해 최근 화두가 되고 있는 경찰복지 분야의 정책적 제언을 이끌어내고자 한다.

## II. 일과 삶의 균형과 공공봉사동기

조직구성원의 조직 내 성과를 제고하기 위한 방안으로 일과 가정이라는 두 영역에 대한 균형의 중요성이 강조되고 있다.<sup>2)</sup> 최근에는 일과 삶이라는 보다 거시적 차원에서의 두 영역에 대한 균형이 강조되고 있는데, 이러한 두 영역간 균형을 강조하는 개념이 바로 일과 삶의 균형이다. 일과 삶의 균형은 양적인 측면과 질적인 측면으로 구분되며, 각 측면에 따른 정의도 다소 상이하다.<sup>3)</sup> 먼저, 양적인 측면에서 제시한 개념

2) 이선경·이춘우·김상순. “일-가정 갈등이 이직의도에 미치는 영향: 유연근무제 만족도를 중심으로”, 인사조직연구, 제22권 제3호, 2014, 33-61쪽.

3) 이해정. “다수준 분석을 통한 일과 삶의 균형에 관한 연구: 세대별 일의 가치와 제도 및 지원분위기의 효과”, 한양대학교 대학원 박사학위논문, 2012.

은 Marks & MacDermid(1996)<sup>4)</sup>와 Kirchmeyer(2000)<sup>5)</sup>의 연구를 들 수 있는데, 이들은 일과 삶의 균형이라는 것이 일과 삶이라는 각기 다른 영역 내 존재하는 역할을 균형있게 행동함으로써 얻게 되는 심리적 만족감이라고 보았다. 질적인 측면에서는 Guest(2002)<sup>6)</sup>와 Valcour(2007)<sup>7)</sup>가 제시한 개념을 들 수 있다. 이들은 일과 삶의 균형을 일과 삶의 균형에 대해 일 이외의 영역에서 발생 가능한 부정적인 요소나 상황들에 대해 얼마나 적절하게 대응하였는가, 혹은 적절하게 대응이 가능하도록 하는 심리적 평온상태로 정의하였다. 이러한 일과 삶의 균형의 양적·질적 개념을 바탕으로 이 연구의 경찰공무원의 일과 삶의 균형이란 경찰공무원으로서 경찰업무뿐만 아니라 경찰업무 이외의 모든 삶의 영역에 대해 시간과 열정을 적절히 배분하여, 두 영역 간 균형이 이뤄지고 있다는 인식을 통해 생성되는 만족감이라고 정의한다.

일과 삶의 균형에 대한 개념 및 구성요소의 정립을 토대로 국내·외에서 많은 연구가 이뤄졌는데, 대부분 조직성과 요인인 조직몰입이나 직무만족과의 영향에 관한 연구이다.<sup>8)</sup> 그러나, 최근에는 일과 삶의 균형이

4) Marks, S. R. & MacDermid, S. M., "Multiple roles and the self: A theory of role balance," *Journal of Marriage and the Family*, vol. 58, 1996, pp. 417-432.

5) Kirchmeyer, C. "Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers' time?," in C. L. Cooper & D. M. Rousseau(eds.), *Trends in Organizational Behavior*, vol 7, 2000, pp. 79-93. West Sussex, UK: Wiley.

6) Guest, D. E., "Perspective on the study of work-life balance", A discussion paper prepared for the 2001 ENOP Symposium, Paris, March, 2002, pp. 29-31.

7) Valcour, M. "Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, No.6, 2007, pp. 1512-1523.

8) 김선아·김민영·김민정·박성민, "'일과 삶 균형' 정책과 정책 부합성이 조직 효과성에 미치는 영향에 관한 연구: 공공조직과 민간조직 비교를 중심으로",

조직성과를 제고시켜주는데 있어 그 사이 매개효과로서 동기요인이 있다는 점을 강조하고 있다. 그 이유는 조직차원에서의 구조적·제도적 지원을 바탕으로 조직 내 구성원들로 하여금 일과 삶의 영역을 균형 있게 해준다면 심리적 만족감을 형성시켜주고, 이를 통해 조직구성원에게 업무에 대한 성취감, 업무로 인해 발생하는 즐거움, 그리고 행복과 같은 내적 동기가 부여될 수 있다는 점 때문이다.<sup>9)</sup>

공공봉사동기는 바라보는 관점에 따라 정의된 개념 역시 다양한데, 구체적으로 개념적 정의를 정립한 학자는 Perry & Wise(1990)이다. 이들은 공공봉사동기를 민영조직이 아닌 공공조직의 구성원들이 공직자로서 대중에 봉사할 수 있는 심적 동기요인으로 보았다.<sup>10)</sup> Perry & Wise(1990) 외에도 Brewer & Selden(1998), Vandenberg(2007) 등의 개념정의가 후속연구에서 많이 활용된다. Brewer & Selden(1998)은 공공 영역 중 공익을 위해 우선적으로 나타나는 의미 있는 업무를 수행하거나 서비스를 제공하고자 하는 동기요인으로,<sup>11)</sup> Vandenberg(2007)는 공공조직의 종사자로 업무를 수행하고 대중에 서비스를 제공함에 있어 국가의 이익을 항상 고려하고 그에 부합되도록 행동하고자 하는 동기로 보았다.<sup>12)</sup>

한국행정학보, 제47권 제1호, 한국행정학회, 2013, 201-237쪽; 김주엽·박종찬·김찬중, “일과 생활의 균형, 만족 및 이직의도의 관계”, 인사관리연구, 제33권 제4호, 한국인사관리학회, 2009, 121-153쪽.

9) 김종관·이윤경, “업무구조, 조직문화, WLB제도가 조직유효성에 미치는 영향: 일과 생활의 균형의 매개 효과를 중심으로”, 인적자원관리연구, 제16권 제4호, 한국인적자원관리학회, 2009, 57-77쪽.

10) Perry, J. L., & Wise, L., “Motivational Bases of Public Service”, *Public Administration review*, Vol. 50, 1990, pp. 367-373.

11) Brewer, G. A., & Seldon, S. C. “Whistle Blowers in the Federal Civil Service: New Evidence of the Public Service Ethic”, *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol.8, No.3, 1998, pp. 413-439.

이처럼, 공공봉사동기에 대한 다양한 개념이 정의되고 있기 때문에, 정의된 개념에 따라 구성요소 역시 다양하게 제시된다. Perry & Wise(1990)는 공공봉사동기가 3개의 상위 구성요소로 합리적·규범적·정서적 차원을 제시하였다.<sup>13)</sup> 이 후 Perry(1996)는 공공봉사동기에 대한 기존 선행연구를 토대로 ‘공공정책 호감도’, ‘공익몰입’, ‘사회적 정의’, ‘시민의 의무’, ‘동정’, ‘희생’의 6가지 영역 40개의 예비문항을 탐색적 요인분석을 통해 사회적 정의와 시민의 의무가 공공봉사동기를 구성하는 요소에 부합되지 않음을 밝혀냈고, 결과적으로 ‘공공정책 호감도’, ‘공익몰입’, ‘동정’, ‘희생’이라는 4가지 구성요소로 이뤄진 공공봉사동기의 측정도구를 제시하였다.<sup>14)</sup> 반면, Brewer et al(2000)은 Q-방법론을 사용하여 공직봉사동기에 대한 개념들을 이타주의, 공동체주의, 애국심, 그리고 인간애로 구성하였다.<sup>15)</sup> 그 밖에도 Vandenabeele(2008) 연구에서는 Perry(1996)의 공공봉사동기에 대한 4개의 구성요소에 ‘평등’, ‘관료제적 가치’, ‘고객지향성’이라는 유럽적 맥락에 부합되는 요소를 가미하여 총 7개의 구성요소를 공공봉사동기의 구성요소로 보았다.<sup>16)</sup>

12) Vandenabeele, W. Toward a Theory of Public Service Motivation: An Institutional Approach. *Public Management Review*, Vol. 9, No.4, 2007. pp. 545-556.

13) Perry & Wise. op cit, pp. 367-373.

14) Perry, J. L. "Measuring public service motivation: An assessment of construct reliability and validity", *Journal of public administration research and theory*, Vol. 6, No.1, 1996. pp. 5-22.

15) Brewer, G. A., Selden, S. C., & Facer II, R. "Individual Conceptions of Public Service Motivation". *Public Administration Review*, Vol. 60, No.3, 2000. pp. 254-264.

16) Vandenabeele, W. "Development of a public service motivation measurement scale: corroborating and extending Perry's measurement instrument", *International Public Management Journal*, Vol. 11, No.1, 2008. pp. 143-167.

공공봉사동기에 대한 개념 및 구성요소의 정립을 토대로 국외뿐 아니라 국내에서도 공공부문의 종사자를 대상으로 많은 실증연구가 이뤄졌는데, 구체적으로는 공공봉사동기를 통해 조직몰입, 직무만족, 개인성과 등 조직성과와의 영향관계를 제시한 연구와 대중을 위해 봉사하고자 하는 긍정적 동기요인인 공공봉사동기에 미치는 영향요인을 밝힌 연구이다. 공공봉사동기와 조직성과와의 영향관계는 다음과 같다. Crewson(1997), Brewer & Selden(1998)의 연구에서 공공봉사동기가 조직몰입 및 직무만족, 그리고 개인적 성과와 같은 긍정적 직무태도를 제고시켜주는 요인임을,<sup>17)</sup> Naff & Crum(1999)은 직무만족과 공공부문의 종사자로서 조직의 업무성과를 제고시켜주는 중요한 요인임을 확인하였다.<sup>18)</sup> 그 외에도 박천오 외(2001), 김상묵(2003) 및 이근주(2005), 그리고 박순애(2006) 등의 연구에서도 공공봉사동기가 직무만족, 조직몰입 등과 같은 조직성과를 제고시켜주는 요인임을 확인하였다.<sup>19)</sup> 공공봉사동기에 관한 또 다른 연구방향은 조직성과를 제고시켜주는 중요 요인으로 확인된 공

17) Crewson, P. E. "Public-Service Motivation: Building Empirical Evidence of Incidence and Effect", *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol. 7, No.4, 1997, pp. 499-518; Brewer, G. A., & Selden, S. C. op cit, pp. 413-439.

18) Naff, K. C., & Crum, J. "Working for America: Does Public Service Motivation Make a Difference?", *Review of Public Personnel Administration*, Vol. 19, No.4, 1999, pp. 5-16.

19) 박천오·강재상·권경득·김상묵, "한국 여성공무원의 잠재적 생산성에 관한 실증적 연구: 공무원의 인식을 중심으로", 한국정책학회보, 제10권 제3호, 한국정책학회, 2001, 199-224쪽; 김상묵, "공공서비스동기와 내적 보상의 중요성에 대한 탐색적 연구", 한국행정논집, 제15권 제4호, 한국정부학회, 2003, 771-790쪽; 이근주, "PSM과 공무원의 업무성과", 한국사회와 행정연구, 제12권 제1호, 서울행정학회, 2005, 81-104쪽; 박순애, "공무원의 직무동기와 조직행태: 직무몰입과 탈진에 미치는 영향요인을 중심으로", 한국행정연구, 제15권 제1호, 한국행정연구원, 2006, 203-236쪽.

공공봉사동기에 영향을 미치는 요인을 확인하는 연구로서, 가장 대표적인 요인은 조직 내 형성된 문화적 특성과 입직 전·후에 형성된 사회화이다. Moynihan & Pandey(2007)는 조직문화와 번문육례, 그리고 고용 친화적인 조직특성, 명령체계상 계층 수 등과 공공봉사동기간 영향관계를 확인하였는데, 분석결과 번문육례는 공공봉사동기를 낮춰주는 부정적 요인으로, 고용 친화적인 조직특성은 긍정적 요인으로 확인되었다.<sup>20)</sup> Camilleri(2007)의 연구에서는 역할, 직무특성, 상급자와의 관계, 조직에 대한 구성원의 인식이 공공봉사동기를 제고시킬 수 있는 지를 확인하였는데, 업무 수행간 자율성이나 업무의 완결성 등과 같은 조직에 대한 구성원의 인식 요인이 공공봉사동기를 제고시키는 요인으로 확인되었다.<sup>21)</sup> 그 밖에도 조직사회화 요인으로써 조직차원에서 제공되는 내재적·외재적 유인과<sup>22)</sup> 심리적 계약관계,<sup>23)</sup> 그리고 상관의 리더십<sup>24)</sup>이 각각 공공봉사동기를 제고시켜주는 요인으로 확인되었다. 공공봉사동기를 제고시켜주는 국내 연구는 다음과 같다. 김서용(2009)의 연구에서는 사회 인구

20) Moynihan, D. P., & Pandey, S. K., "The Role of Organizations in Fostering Public Service Motivation", *Public Administration Review*, Vol. 19, No.4, 2007, pp. 5-16.

21) Camilleri, E. "Antecedents Affecting Public Service Motivation", *Personnel Review*, Vol. 36, No.3, 2007, pp. 356-377.

22) Taylor, J. "Organizational Influences, Public Service Motivation and Work Outcomes: An Australian Study", *International Public Management Journal*, Vol. 11, No.1, 2008, pp. 67-88.

23) Castaing, S. "The Effects of Psychological Contract Fulfillment and Public Service Motivation on Organizational Commitment in the French Civil Service", *Public Policy and Administration*, Vol. 21, No.1, 2006, pp. 84-97.

24) Park, S. M., & Rainey, H. G., "Leadership and Public Service Motivation in U.S. Federal Agencies", *International Public Management Journal*, Vol. 11, No.1, 2008, pp. 109-142.

학적 특성, 관리·구조·관계요인 등을 원인변인으로 하여 공공봉사동기와의 영향관계를 확인하였다. 그 결과, 내적 만족감과 조직에 대한 몰입도 등과 같은 요인이 공공봉사동기를 제고시키는 반면 번문욕례와 같은 요인은 공공봉사동기를 낮추는 요인임을 확인하였다.<sup>25)</sup> 김서용·조성수·박병주(2010)는 지방자치단체, 소방, 광역시 등 다양한 분야의 공공부문에 근무하는 종사자를 대상으로 사회화요인이 공공봉사동기와 영향관계의 유무를 확인하였다. 그 결과, 입직 이전에 형성된 사회화 요인뿐만 아니라 입직 이후 상사 및 동료와의 관계를 정립하면서 형성되는 조직사회화 요인도 공공봉사동기를 제고시키는 요인임이 확인되었다.<sup>26)</sup> 한에스더·이근주(2012)는 중앙행정기관과 지방자치단체의 구성원을 대상으로 조직경험과 구성원 자신의 업무의 특성이 공공봉사동기에 미치는 영향을 확인하였는데, 긍정적 조직경험과 업무 특성이 공공봉사동기를 제고시키는 것으로 나타났다. 보다 구체적으로는 업무에 대해 모호하지 않을수록, 직무에 대한 만족도가 높을수록, 업무를 하면서 형성된 주요 심리상태가 긍정적일수록 공공봉사동기를 제고시킨다는 것이다.<sup>27)</sup> 윤병훈·최응렬(2013)은 해양경찰공무원을 대상으로 조직의 문화적 특성과 공공봉사동기간 영향관계를 확인하였는데, 합리문화와 발전문화가 공공봉사동기에 영향을 미친다는 점을 확인하였고, 이를 통해 조직의 유연성과 안정성 간 조화를 강조하였다.<sup>28)</sup>

25) 김서용, “공직동기의 결정요인에 대한 실증분석”, 행정논총, 제47권 제2권, 서울대학교 한국행정연구소, 2009, 181-209쪽.

26) 김서용·조성수·박병주, “공직동기(PSM)의 선행요인: 사회화 요인의 비교 분석”, 한국행정학보, 제44권 제1호, 한국행정학회, 2010, 147-177쪽.

27) 한에스더·이근주, “조직경험과 업무특성이 PSM(공공봉사동기)에 미치는 영향에 대한 분석”, 행정논총, 제50권 제2호, 서울대학교 한국행정연구소, 2012, 89-112쪽.

선행연구를 바탕으로 조직문화, 입직 전·후 형성된 사회화 요인이 공공봉사동기를 제고시키는 것을 알 수 있다. 뿐만 아니라 조직 내 구성원이 일과 삶의 영역에 대해 균형이 이뤄지고 있다고 느낄수록 임금이나 승진과 외적 동기보단 업무에 대한 성취감이나 즐거움과 같은 내적 동기를 향상시켜준다는 결과도 도출되었다. 이에, 이 연구의 목적인 경찰공무원의 일과 삶의 균형은 공공에 대한 헌신과 봉사를 하고자 하는 동기요인 즉, 공공봉사동기에도 긍정적인 영향을 미칠 것이라 판단된다.

### Ⅲ. 조사설계

#### 1. 연구모형 및 연구방법

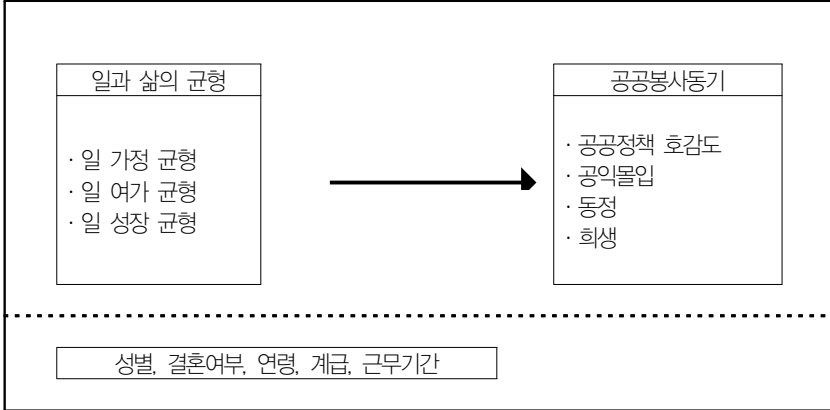
##### 1) 연구모형

기존 선행연구를 바탕으로 경찰공무원의 일과 삶의 균형이 공공봉사동기에 미치는 영향을 확인하는 것이 이 연구목적이다. 구체적인 연구모형은 <그림 1>에서 보는 바와 같다.

---

28) 윤병훈·최응렬, “해양경찰의 조직문화와 공공봉사동기(PSM)간 영향관계”, 한국경찰연구, 제12권 제3권, 한국경찰연구학회, 2013, 173-196쪽.

〈그림 1〉 연구모형



〈그림 1〉의 연구모형을 바탕으로 연구목적을 검증하기 위한 구체적 가설은 다음과 같다.

가설 1. 경찰공무원의 일과 삶의 균형은 공공봉사동기 내 하위요인인 공공정책 호감도에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

1-1. 경찰공무원의 일 가정 균형은 공공정책 호감도에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

1-2. 경찰공무원의 일 여가 균형은 공공정책 호감도에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

1-3. 경찰공무원의 일 성장 균형은 공공정책 호감도에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 경찰공무원의 일과 삶의 균형은 공공봉사동기 내 하위요인인 공익 몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

- 2-1. 경찰공무원의 일 가정 균형은 공익몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
  - 2-2. 경찰공무원의 일 여가 균형은 공익몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
  - 2-3. 경찰공무원의 일 성장 균형은 공익몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 3. 경찰공무원의 일과 삶의 균형은 공공봉사동기 내 하위요인인 동정에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
- 3-1. 경찰공무원의 일 가정 균형은 동정에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
  - 3-2. 경찰공무원의 일 여가 균형은 동정에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
  - 3-3. 경찰공무원의 일 성장 균형은 동정에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 4. 경찰공무원의 일과 삶의 균형은 공공봉사동기 내 하위요인인 희생에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
- 4-1. 경찰공무원의 일 가정 균형은 희생에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
  - 4-2. 경찰공무원의 일 여가 균형은 희생에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
  - 4-3. 경찰공무원의 일 성장 균형은 희생에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

## 2) 연구방법

조사대상자는 2013년 7월 24일부터 2013년 8월 9일까지 광주광역시에 근무하는 경찰공무원을 대상으로 편의추출방식(convenience sampling)을 활용하여 300명에게 설문을 배포하여 이 중 268부를 회수하였다. 회수된 설문지 중 답변이 누락된 경우가 많거나 일부 불성실한 답변을 한 설문지 18부를 제외한 250부를 최종 분석에 활용하였다.

연구방법으로는 다음과 같다. 첫째, 빈도분석(frequency analysis)을 통해 조사대상자들의 일반적 특성을 살펴보았다. 둘째, 연구 목적을 검증하기 위한 연구 변인의 타당도 및 신뢰도를 확인하기 위해 빠리맥스(varimax) 직각회전을 통한 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)과 신뢰도 분석(reliability analysis)을 실시하였다. 셋째, 상관관계 분석(correlation analysis)을 통해 연구변인 간 상관관계를 확인하였다. 마지막으로 이 연구의 연구목적인 경찰공무원의 일과 삶의 균형과 공공봉사동기간 영향관계를 확인하고 아울러, 일과 삶의 균형의 하위요인 중 어떠한 요인이 공공봉사동기와 상대적으로 더 큰 영향력을 지니고 있는지를 하기 위해 위계적 회귀분석(hierarchical regression analysis)을 실시하였다.

## 2. 연구변인의 조작적 정의 및 신뢰도, 타당도 검증

### 1) 공공봉사동기

공공봉사동기는 Perry(1996)<sup>29)</sup>에 개발된 척도를 국내 실정에 맞게 적

29) Perry & Wise, op. cit. 1990, pp. 367-373.

용하여 측정한 이근주(2005)<sup>30)</sup>의 연구에서 활용된 문항을 활용하였다. 이근주(2005)는 공공봉사동기를 크게 공공정책 호감도, 공익몰입, 동정, 희생이라는 4개의 하위차원으로 구분하였다. 공공정책 호감도는 공공정책과정의 형성에서 집행까지의 과정에 적극적인 참여와 정책과정에서 발생 가능한 문제점을 보다 더 큰 공익차원에서 이해하려는 인식을 말한다. 구체적인 문항은 “정치에 대해 부정적인 인상을 갖고 있다”, “정치인들을 별로 좋아하지 않는다” 등 3개의 문항으로 역지문 형태로 구성하였다. 공익몰입은 사익보단 공익을 위해 노력하는 것을 의미하는 것으로 “사적인 이득과 무관하게 지역사회에 봉사한다”, “의미있는 공공봉사를 중요시 생각한다” 등 5개 문항으로 구성하였다. 동정은 사회적 약자를 위한 동정심을 의미하는 것으로 “사회적 혜택을 받지 못한 사람들의 어려움에 가슴 아파한다”, “곤경에 처한 사람들을 보면 불쌍하다는 생각이 든다” 등 8개 문항으로 구성하였다. 희생은 금전적인 보상과는 무관하게 공익과 관련된 문제를 해결하기 위해 노력하고 헌신하는 정도를 의미하는 것으로 “개인적인 성취보다 사회에 대한 공헌이 중요하다”, “사회의 선을 위해 자신을 희생한다” 등 8개 문항으로 구성하였다. 공공봉사동기의 모든 문항은 “전혀 그렇지 않다”에서 “매우 그렇다”까지 5점 척도로 구성하였다.

〈표 1〉은 공공봉사동기에 대한 타당도 및 신뢰도를 탐색적 요인분석과 신뢰도분석을 통해 제시된 결과이다.

30) 이근주, 앞의 글, 2005, 81-104쪽.

〈표 1〉 공공봉사동기의 신뢰도 및 타당도

	성분				Cronbach' $\alpha$
	1	2	3	4	
공공정책호감도1	-.001	.077	.845	.118	.739
공공정책호감도2	-.054	-.029	.749	-.089	
공공정책호감도3	.064	-.098	.833	-.115	
공익몰입3	.086	.232	-.075	.843	.786
공익몰입4	.172	.166	-.011	.859	
동정1	-.168	.816	.098	-.057	.755
동정3	.078	.750	-.117	.199	
동정4	.214	.691	-.052	.269	
동정5	.279	.666	.003	.185	
희생3	.680	-.118	.085	.140	
희생4	.570	.062	-.039	.401	.790
희생6	.697	.436	-.057	-.020	
희생7	.850	.027	-.002	.071	
희생8	.747	.219	-.034	.035	
아이겐값	2,755	2,502	2,013	1,820	
분산/누적비(%)	19,677	17,873 (37,550)	14,380 (51,930)	13,000 (64,930)	

주) 공익몰입 1·2·5, 동정 2·6·7·8, 그리고 희생 1·2·5는 요인적재치가 0.4 이하로 삭제.

탐색적 요인분석을 통해 타당도를 확인한 결과, 공공정책에 대한 호감도는 3개의 문항 모두 요인적재치가 .40 이상으로 타당도가 확인되었고, 신뢰도는 Cronbach'  $\alpha$ 값이 .739로 신뢰도 역시 확인되었다. 공익몰입은

1·2·5번 문항을 제외한 2개 문항이 요인적재치가 .40 이상으로 타당도가 적합한 것으로 나타났다. 신뢰도의 경우 Cronbach'  $\alpha$ 값이 .786으로 문항에 대한 신뢰도 역시 확인되었다. 동정의 경우 2·6·7·8번 문항을 제외한 4개 문항이 요인적재치가 .40 이상으로 확인되어 타당도가 확인되었고, 신뢰도 역시 Cronbach'  $\alpha$ 값이 .755로 적합하였다. 희생의 경우 1·2·5번 문항이 요인적재치가 .40 이상으로 나타나 적합하였고, 신뢰도 역시 Cronbach'  $\alpha$ 값이 .790으로 적합하였다.

## 2) 일과 삶의 균형

일과 삶의 균형 변인은 김정운·박정렬(2008)<sup>31)</sup>이 한국사회에 적합한 일과 삶의 균형에 대한 척도를 개발하기 위해 문헌조사 및 FGI를 통해 정제된 문항들을 탐색적 요인분석을 통해 추출한 문항을 주로 하여 경찰공무원에 적합하도록 변형하여 활용하였다.

일 가정 균형은 경찰업무 뿐 아니라 가정에서 보내는 시간의 균형적 배분으로 “나는 가족에게 신경을 많이 쓰지 못하는 편이다”, “나는 일과 가정생활을 서로 조화시키는 것이 어렵다”로 총 8문항으로 구성하였다. 일 여가 균형은 경찰업무 뿐 아니라 여가에 보내는 시간의 균형적 배분으로 “나는 여가나 운동에 할애하는 시간이 적다”, “주말이 재미없고 무료하다”등 총 8문항으로 구성하였다. 일 성장 균형에 있어 성장은 경찰업무 뿐 아니라 그 외의 자기개발에 필요한 시간간 균형을 의미하는 것으로 “나는 나의 목표와 비전을 생각하고, 삶을 반성할 수 있는 시간을 거의 갖지 못한다”, “일을 통해 내가 성장하고 있다는 느낌을 받기가 힘

31) 김정운·박정렬, “일과 삶의 균형(Work-Life Balance)’ 척도 개발을 위한 연구”, 여가학연구, 제5권 제3호, 한국여가문화학회, 2008, 53-69쪽.

들다”로 총 9문항으로 구성하였다. 일과 삶의 균형에 대한 모든 설문문항은 “전혀 그렇지 않다”에서 “매우 그렇다”까지 5점 척도이며, 역지문으로 구성되어 있기 때문에 역코딩을 실시하였다.

구성된 문항들에 대한 신뢰도 및 타당도는 <표 2>에서 보는 바와 같다. 탐색적 요인분석을 통해 타당도를 확인한 결과, 일 가정 균형은 6·7·8번 문항을 제외한 5개 문항이 요인적재치가 .40 이상으로 확인되어 타당도가 적합한 것으로 나타났다. 신뢰도의 경우 Cronbach'  $\alpha$ 값이 .818로 문항에 대한 신뢰도 역시 확인되었다. 일 여가 균형은 7·8·9번 문항을 제외한 5개 문항이 요인적재치가 .40 이상으로 확인되어 타당도가 적합한 것으로 나타났다. 또한, Cronbach'  $\alpha$ 값이 .855로 나타나 신뢰도 역시 충족되는 것으로 확인되었다. 일 성장 균형은 1번 문항을 제외한 8개 문항이 요인적재치가 .40 이상으로 확인되어 타당도가 적합한 것으로 나타났다. 신뢰도의 경우 Cronbach'  $\alpha$ 값이 .946으로 나타나 문항의 신뢰도가 충족되었다.

<표 2> 일과 삶의 균형에 대한 신뢰도 및 타당도

	성 분			
	1	2	3	Cronbach' $\alpha$
일 가정 균형1	.302	.157	.605	.818
일 가정 균형2	.161	.169	.802	
일 가정 균형3	-.024	.224	.759	
일 가정 균형4	.296	.216	.640	
일 가정 균형5	.238	.161	.732	
일 여가 균형1	.323	.789	.075	.855
일 여가 균형2	.318	.787	.165	

	성 분			Cronbach' $\alpha$
	1	2	3	
일 여가 균형3	.241	.503	.249	.946
일 여가 균형4	.394	.623	.353	
일 여가 균형5	.212	.621	.291	
일 여가 균형6	.353	.560	.375	
일 성장 균형2	.714	.121	.218	
일 성장 균형3	.848	.334	.143	
일 성장 균형4	.819	.343	.196	
일 성장 균형5	.789	.261	.213	
일 성장 균형6	.664	.368	.321	
일 성장 균형7	.818	.324	.134	
일 성장 균형8	.835	.320	.132	
일 성장 균형9	.646	.297	.319	
아이겐값	5.597	3.503	3.368	
분산/누적비(%)	29.458	18.434 (47.892)	17.724 (65.616)	

주: 1) 일 가정 균형 6·7·8와 일 여가 균형 7·8·9, 그리고 일 성장 균형 1은 요 인적재치가 0.4이하로 삭제.

## IV. 분석결과 논의

### 1. 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 성별, 결혼여부, 연령, 계급, 근무기간 등 일반적 특성을 살펴보기 위해 빈도분석을 실시하였으며, <표 3>과 같다.

〈표 3〉 조사대상자의 일반적 특성

(단위: 명)

구분		사례수(%)	비고
성 별	남 성	234(93.6%)	
	여 성	16(6.4%)	
결혼여부	기 혼	185(74.0%)	
	미 혼	65(26.0%)	
연 령	20 대	34(13.6%)	평균 약 39세 (SD:38.95)
	30 대	77(30.8%)	
	40 대	100(40.0%)	
	50 대	39(15.6%)	
계 급	순 경	68(27.2%)	
	경 장	27(10.8%)	
	경 사	86(34.4%)	
	경 위	56(22.4%)	
	경감 이상	13(5.2%)	
근무기간	10년 미만	103(41.2%)	평균 약 13년 (SD:156.25)
	10년 이상 20년 미만	134(53.6%)	
	20년 이상	13(5.2%)	

조사대상자의 성별을 구체적으로 살펴보면, 조사대상자 250명 중 남성 경찰관은 234명으로 93.6%를, 여성 경찰관은 16명으로 6.4%를 차지하였다. 결혼여부에 대한 일반적 특성은 조사대상자 250명 중 기혼자가 185명으로 74.0%를, 미혼자가 65명으로 26.0%로 확인되었다. 연령의 경우 조사대상자 250명 중 40대가 100명으로 40.0%를 차지하여 가장 많았고, 30대(77명, 30.8%), 50대(39명, 15.6%), 20대(34명, 13.6%) 순으로 확인되었다. 추가적으로 조사대상자의 평균연령은 39세 정도로 확인되었다.

계급의 경우 조사대상자 250명 중 경사 계급인 조사대상자가 86명으로 34.4%를 차지하여 가장 많았고, 순경(68명, 27.2%), 경위(56명, 22.4%), 경장(27명, 10.8%), 경감 이상(13명, 5.2%) 계급 순인 것으로 나타났다. 근무기간의 경우 조사대상자 250명 중 10년 이상 20년 미만 근무한 조사대상자가 134명으로 53.6%를 차지하여 가장 많았고, 10년 미만, 20년 이상 순으로 나타났다. 아울러, 조사대상자의 평균 근무기간은 약 13년 인 것으로 나타났다.

## 2. 연구변인에 대한 기술통계 및 상관관계

### 1) 연구변인에 대한 기술통계

경찰공무원의 일과 삶의 균형과 공공봉사동기간 영향관계를 확인하기 위한 연구목적 달성을 위해 활용된 연구변인에 대한 기술통계값을 제시한 것은 <표 4>와 같다.

<표 4> 연구변인간 기술통계

구 분		사례수	범위	평균 (표준편차)	왜도	첨도
일과 삶의 균형	일 가정 균형	250	1.00-5.00	2.45(.68)	.24	.32
	일 여가 균형	250	1.00-5.00	2.23(.77)	-.20	.24
	일 균형 균형	250	1.00-5.00	2.38(.80)	-.03	-.33
공공 봉사 동기	공공정책 호감도	250	1.00-4.67	2.62(.64)	.29	.93
	공익몰입	250	1.00-5.00	3.47(.69)	-.73	1.11
	동정	250	2.25-5.00	3.65(.58)	-.04	-.15
	희생	250	1.80-5.00	3.19(.52)	.23	1.52

독립변인에 해당되는 일과 삶의 균형의 경우, 하위요인인 일 가정 균

형의 평균값은 2.45(표준편차 .68)로, 일 여가 균형의 평균값은 2.23(표준편차 .77)으로, 일 성장 균형의 평균값은 2.38(표준편차 .80)로 나타났다. 종속변인에 해당되는 공공봉사동기의 경우, 하위요인인 공공정책 호감도의 평균값은 2.62(표준편차 .64)로, 공익몰입의 평균값은 3.47(표준편차 .69)로, 동정의 평균값은 3.65(표준편차 .58)로, 희생의 평균값은 3.19(표준편차 .52)로 확인되었다. 일과 삶의 균형과 공공봉사동기의 모든 하위요인의 왜도와 첨도는 정규분포를 가정하는 기준인 왜도 2이하, 첨도 7 이하 기준<sup>32)</sup>을 충족하였다.

## 2) 연구변인에 대한 상관관계

〈표 5〉는 연구변인인 일과 삶의 균형 내 하위요인인 일 가정 균형, 일 여가 균형, 일 성장 균형과 공공봉사동기 내 하위요인인 공공정책 호감도, 공익몰입, 동정, 희생간 상관관계를 제시한 것이다.

〈표 5〉 연구변인간 상관관계

	A	B	C	D	E	F	G
A=일 가정 균형	1						
B=일 여가 균형	.603**	1					
C=일 성장 균형	.540**	.733**	1				
D=공공정책 호감도	.168**	.247**	.277**	1			
E=공익몰입	.072	.096	.118	.080	1		
F=동정	.316**	.275**	.323**	.042	.380**	1	
G=희생	.139*	.046	.218**	.020	.331**	.306**	1

32) Curran, P. J., West, S. G., & Finch, J. "The robustness of test statistics to non-normality and specification error in confirmatory factor analysis", *Psychological Method*, Vol. 1, 1996. pp. 16-29.

분석결과, 일 가정 균형은 공공봉사동기 내 하위요인 중 공공정책 호감도( $r=.168, p<.01$ ), 동정( $r=.316, p<.01$ ), 희생( $r=.139, p<.05$ )과 정적(+) 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 일 성장 균형은 공공봉사동기 내 하위요인 중 공공정책 호감도( $r=.247, p<.01$ ), 동정( $r=.275, p<.01$ )과 정적(+) 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 일 성장 균형은 공공봉사동기 내 하위요인 중 공공정책 호감도( $r=.277, p<.01$ ), 동정( $r=.323, p<.01$ ), 희생( $r=.218, p<.01$ )과 정적(+) 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 그러나, 공공봉사동기 내 하위요인 중 공익몰입은 일과 성장 균형의 모든 하위요인과 상관관계가 통계적으로 유의미하게 도출되지 않았다.

### 3. 일과 삶의 균형과 공공봉사동기간 영향관계

〈표 6〉은 조사대상자의 일과 삶의 균형과 공공봉사동기 내 하위요인인 공공정책호감도간 영향관계를 위계적 회귀분석을 통해 제시한 결과이다.

〈표 6〉 일과 삶의 균형이 공공정책 호감도에 미치는 영향

	Model 1		Model 2	
	B(S.E)	$\beta$	B(S.E)	$\beta$
· 성별(남=1, 여=0)	-.10(.17)	-.04	-.05(.16)	-.02
· 결혼(기혼=1, 미혼=0)	.02(.12)	.01	.06(.11)	.04
· 연령	-.03(.01)	-.42*	-.03(.01)	-.42**
· 계급(순경-경장=0, 경위 이상=1)	.33(.12)	.23**	.33(.12)	.23**
· 근무기간	.05(.10)	.08	.06(.10)	.08
· 일 가정 균형			.01(.07)	.01
· 일 여가 균형			.06(.08)	.07
· 일 성장 균형			.16(.07)	.20*
· 상수항		3.64***		4.20***
· F		3.805**		5.089***
· R2( $\Delta R^2$ )		.073(.054)		.146(.117)

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

Model 1은 조사대상자의 일반적 특성과 공공정책호감도간 영향관계를 제시한 것으로 이 모델의 설명력은 7.3%로 나타났다( $R^2=.073$ ). 분석결과, 연령이 높아질수록 공공정책에 대한 호감도는 낮아지는 것으로 나타났다( $\beta=-.42, p<.05$ ). 또한, 간부 계급(경위 계급 이상)인 조사대상자일수록 공공정책에 대한 호감도가 높아지는 것이 확인되었다( $\beta=.23, p<.01$ ). Model 2는 조사대상자의 일반적 특성을 포함하여 일과 삶의 균형과 공공정책 호감도간 영향관계를 나타낸 것으로 이 모델의 설명력은 14.6%인 것으로 확인되었다( $R^2=.146$ ). 분석결과, Model 1의 결과와 마찬가지로 연령이 높아질수록 공공정책 호감도는 낮아지고( $\beta=-.42, p<.05$ ), 계급이 높을수록 공공정책 호감도는 높아지는 결과( $\beta=.23, p<.01$ )가 유지되었고, 일과 성장 균형과의 영향관계는 일과 성장간 균형이 유지될수록 공공정책에 대한 호감도는 높아지는 결과가 도출되었다( $\beta=.20, p<.05$ ). 일과 삶의 균형 내 다른 하위요인은 공공정책호감도와 통계적으로 유의미한 영향관계가 도출되지 않았다.

조사대상자의 일과 삶의 균형과 공공봉사동기 내 하위요인인 공익몰입간 영향관계를 위계적 회귀분석의 결과는 <표 7>에서 보는 바와 같다.

<표 7> 일과 삶의 균형이 공익몰입에 미치는 영향

	Model 1		Model 2	
	B(S.E)	$\beta$	B(S.E)	$\beta$
· 성별(남=1, 여=0)	.09(.18)	.03	.12(.19)	.04
· 결혼(기혼=1, 미혼=0)	-.16(.13)	-.10	-.14(.13)	-.09
· 연령	.00(.01)	-.05	.00(.01)	-.05
· 계급(순경-경장=0, 경위 이상=1)	.14(.14)	.09	.14(.14)	.09
· 근무기간	.12(.12)	.17	.12(.12)	.17
· 일 가정 균형			.01(.08)	.01
· 일 여가 균형			.01(.09)	.01

	Model 1		Model 2	
	B(S.E)	$\beta$	B(S.E)	$\beta$
· 일 성장 균형			.09(.08)	.11
· 상수항	3.25***		3.52***	
· F	1.574		1.445	
· R2( $\Delta$ R2)	.031(.011)		.046(.014)	

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

Model 1은 조사대상자의 일반적 특성이 공익몰입에 미치는 영향을 제시한 결과로서 설명력은 3.1%로 나타났다(R2=.031). Model 2는 조사대상자의 일반적 특성을 포함하여 일과 삶의 균형과 공익몰입간 영향관계를 제시한 것으로 설명력은 4.6%인 것으로 확인되었다(R2=.046). 공익몰입의 경우 조사대상자의 일반적 특성과의 영향관계 뿐만 아니라, 일과 삶의 균형과의 영향관계 모두에서 통계적으로 유의미한 결과가 도출되지 않았다.

〈표 8〉은 조사대상자의 일과 삶의 균형이 공공봉사동기 내 하위요인인 동정에 미치는 영향을 살펴보기 위해 위계적 회귀분석을 통해 제시한 결과를 나타낸 것이다.

〈표 8〉 일과 삶의 균형이 동정에 미치는 영향

	Model 1		Model 2	
	B(S.E)	$\beta$	B(S.E)	$\beta$
· 성별(남=1, 여=0)	-.29(.15)	-.12	-.28	.14
· 결혼(기혼=1, 미혼=0)	-.15(.11)	-.12	-.12	.10
· 연령	.03(.01)	.42*	.03	.01**
· 계급(순경-경장=0, 경위 이상=1)	.06(.11)	.05	.10	.10
· 근무기간	-.20(.10)	-.32*	-.21	-.09*
· 일 가정 균형			.20	.06**
· 일 여가 균형			.01	.07

	Model 1		Model 2	
	B(S.E)	$\beta$	B(S.E)	$\beta$
· 일 성장 균형			.14	.07*
· 상수항	3.52***		4.33***	
· F	1.985		6.314***	
· R2( $\Delta$ R2)	.039(.020)		.174(.147)	

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

Model 1은 조사대상자의 일반적 특성과 동정간 영향관계를 나타낸 것으로 이 모델의 설명력은 3.9%로 나타났다( $R^2 = .039$ ). 분석결과를 구체적으로 살펴보면, 연령이 높을수록 동정은 높아지는 것으로 나타났다( $\beta = .42$ ,  $p < .05$ ). 반면, 오래 근무한 조사대상자일수록 동정은 낮아지는 것으로 나타났다( $\beta = -.32$ ,  $p < .05$ ). Model 2는 조사대상자의 일반적 특성 및 일과 삶의 균형과 동정간 영향관계를 제시한 것으로 설명력은 17.4%이다( $R^2 = .174$ ). 분석결과, Model 1의 결과와 동일하게 연령이 높을수록 동정은 높아지고( $\beta = .01$ ,  $p < .01$ ). 반면, 오래 근무한 조사대상자일수록 동정은 낮아지는 것으로 나타났다( $\beta = -.09$ ,  $p < .05$ ). 일과 삶의 균형 내 하위요인 중 일과 가정( $\beta = .06$ ,  $p < .01$ ), 일과 성장( $\beta = .07$ ,  $p < .05$ ) 영역간 균형이 이뤄지고 있다고 느낄수록 동정 역시 높아지는 것으로 나타났다. 특히, 동정과 통계적으로 유의미한 결과가 도출된 일 가정 균형과 일 성장 균형의 표준화계수( $\beta$ )값을 비교해봤을 때, 동정에 미치는 영향에 있어 일 가정 균형( $\beta = .06$ ) 요인보다 상대적으로 일 성장 균형( $\beta = .07$ )이 이뤄지고 있을 때 더 큰 영향이 있는 것으로 확인되었다.

조사대상자의 일과 삶의 균형과 공공봉사동기 내 하위요인인 희생과의 영향관계를 확인하기 위해 위계적 회귀분석을 바탕으로 제시한 결과를 나타낸 것으로 <표 9>에서 보는 바와 같다.

〈표 9〉 일과 삶의 균형이 희생에 미치는 영향

	Model 1		Model 2	
	B(S.E)	$\beta$	B(S.E)	$\beta$
· 성별(남=1, 여=0)	.02(.14)	.01	.16(.13)	.07
· 결혼(기혼=1, 미혼=0)	-.15(.10)	-.13	-.13(.09)	-.11
· 연령	.01(.01)	.25	.01(.01)	.21
· 계급(순경-경장=0, 경위 이상=1)	.14(.10)	.12	.10(.09)	.09
· 근무기간	-.04(.09)	-.08	-.01(.08)	-.02
· 일 가정 균형			.25(.06)	.32***
· 일 여가 균형			.07(.06)	.11
· 일 성장 균형			.32(.06)	.48***
· 상수항	2.78***		2.65***	
· F	2.770*		7.324***	
· R2( $\Delta$ R2)	.054(.035)		.197(.170)	

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

Model 1은 조사대상자의 일반적 특성과 희생간 영향관계를 검증한 것으로 설명력은 5.4%이다( $R^2 = .054$ ). 분석결과, 조사대상자의 일반적 특성과 희생과는 통계적으로 영향관계가 도출되지 않았다. Model 2는 조사대상자의 일반적 특성을 포함하여 일과 삶의 균형과 희생간 영향관계를 제시한 것으로 이 모델의 설명력은 19.7%인 것으로 확인되었다( $R^2 = .197$ ). 분석결과, 조사대상자의 일반적 특성과 희생과의 영향관계는 Model 1과 동일한 결과가 도출되었다. 또한, 일과 삶의 균형 내 하위요인 중 일과 가정( $\beta = .32, p < .001$ ), 일과 성장( $\beta = .48, p < .001$ ) 영역간 균형이 이뤄지고 있다고 느낄수록 희생 역시 높아지는 것을 확인하였다. 일과 삶의 균형 내 하위요인 중 희생과 통계적으로 유의미한 결과가 제시된 일 가정 균형과 일 성장 균형의 표준화계수( $\beta$ )값의 비교를 통해 상대적으로 더 영

향력이 큰 요인을 살펴보면, 일 성장 균형( $\beta=.48$ )이 일 가정 균형( $\beta=.32$ ) 요인보다 희생에 미치는 영향력이 더 큰 것으로 나타났다.

#### 4. 가설검증

경찰공무원의 일과 삶의 균형이 공공봉사동기에 영향을 미칠 것이라는 연구목적을 달성하기 위한 연구가설은 12개의 세부가설로 구성되었으며, 위계적 회귀분석을 통해 가설을 검증해본 결과는 <표 10>과 같다.

<표 10> 가설검증 결과

연구가설	가설 검증결과
· 경찰공무원의 일 가정 균형은 공공정책 호감도에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.	기각
· 경찰공무원의 일 여가 균형은 공공정책 호감도에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.	기각
· 경찰공무원의 일 성장 균형은 공공정책 호감도에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.	채택
· 경찰공무원의 일 가정 균형은 공익몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.	기각
· 경찰공무원의 일 여가 균형은 공익몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.	기각
· 경찰공무원의 일 성장 균형은 공익몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.	기각
· 경찰공무원의 일 가정 균형은 동정에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.	채택
· 경찰공무원의 일 여가 균형은 동정에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.	기각
· 경찰공무원의 일 성장 균형은 동정에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.	채택
· 경찰공무원의 일 가정 균형은 희생에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.	채택
· 경찰공무원의 일 여가 균형은 희생에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.	기각
· 경찰공무원의 일 성장 균형은 희생에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.	채택

〈표 10〉에서 보는 바와 같이 12개 세부가설의 채택여부를 확인한 결과, 총 5개의 세부가설이 채택되었다. 채택된 가설을 보면 공공정책 호감도 요인의 경우에는 일과 성장의 영역간 균형이, 동정 요인에 대해서는 일 가정 영역 및 일 성장 영역간 균형이, 마지막으로 희생 요인에는 일 가정 영역 및 일 성장 영역간 균형이 긍정적인 영향을 미치는 결과가 도출되었다. 반면, 공익몰입 요인에는 일과 삶이라는 두 영역간 균형 여부와 영향관계가 확인되지 않아 연구가설은 기각되었다.

## V. 결론 및 시사점

이 연구는 경찰공무원의 일 가정, 일 여가, 그리고 일 성장이라는 각각의 영역간 균형이 공공봉사동기에 어떠한 미치는 영향관계에 있는지를 연구 목적으로 하였다. 연구 목적을 달성하기 위한 세부 가설을 설정하였고, 가설검증 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 일과 성장이라는 두 영역간의 균형에 대한 경찰공무원의 인식이 증가될수록 공공정책에 대한 호감도도 높아진다는 결과가 도출되었다. 즉 일과 삶의 영역 중 가정이나 여가 요인과의 균형이 아닌 성장 요인과 균형을 이룰 때, 공공정책과정에서 발생될 수 있는 문제점에 대해 보다 공익차원으로 인식하려는 인식이 증가한다는 것이다. 이는 공직자로서 국가를 운영·유지하기 위한 여러 공공정책을 수용하고 더 나아가 올바른 공직관이 정립될 수 있는데 기여되는 요인으로서 일과 성장간 균형의 중요성을 시사하는 것이다. 둘째, 경찰공무원이 일 가정, 일 성장 영역간 균형이 이뤄지고 있다고 인식할수록 동정 역시 높아진다는 결과가 도출되었다. 또한, 일 성장간 균형이 일 가정간 균형보다 동정 요인을 더욱 향상시키는 요인으

로 나타났다. 즉 일과 가정, 그리고 일과 성장이라는 요인간 균형은 사회적 약자가 사회적으로 배제되지 않도록 관심을 경주시킬 수 있는 요인인 동정 요인을 증대시킬 수 있는 것이다. 따라서 치안서비스의 주체인 경찰조직의 구성원에게 일과 가정, 그리고 일과 성장간의 균형은 사회적 약자를 배려하고 관심을 경주시킬 수 있는 매우 중요한 요소로서 작용될 수 있다. 마지막으로 경찰공무원이 인식하는 일과 가정, 그리고 일과 성장이라는 영역의 균형성의 증가는 공익과 관련된 문제를 해결하기 위해 노력하고 헌신하고자 하는 희생정신을 높여준다는 결과가 도출되었다. 특히, 일 성장간 균형이 일 가정 균형보다 더 중요한 요인으로 작용한 것으로 나타났다. 경찰공무원은 공공의 안녕과 질서유지를 위해 경찰작용을 함에 있어 항상 위험에 노출되어 있다. 경찰공무원에게는 공익과 관련된 문제 즉, 공공의 안녕과 질서유지를 위해서는 위험을 감수하고라도 적극적인 경찰활동을 해야 하는데 이 경우 필요한 요소가 희생이다. 경찰공무원에게 필요한 요소 중 하나인 희생정신을 함양시키기 위해서는 일과 가정간 균형, 그리고 일과 성장간 균형 요인이 어느 정도 중요한 요소로서 작용될 수 있다.

결론적으로 일과 가정간 요인과 일과 성장간 요인은 공공봉사동기를 증가시킬 수 있는 데 특정부분 기여 한다는 점을 이 연구를 통해 확인하였고, 특징적인 부분은 일과 성장간 균형이 공공봉사동기를 증가시키는데 있어 가장 중요한 요인으로 작용했다는 점이다. 윤병훈·송봉규(2014)의 연구에서는 일과 성장간 균형은 직무에 대한 만족도를 향상시키며, 이 경우 내재적 동기가 매개한다는 결과가 제시되었다.<sup>33)</sup> 이 연구

33) 윤병훈·송봉규, “경찰공무원의 일과 삶의 균형(Work-Life Balance)에 대한 인식이 직무만족에 미치는 영향: 내재적 동기의 매개효과”, 한국경찰연구, 제 13권 제1호, 한국경찰연구학회, 2014, 91-116쪽.

에서도 윤병훈·송봉규(2014)의 연구결과와 유사하게 일과 성장간 균형이 조직성과를 향상시키는데 매개적 역할을 하는 동기요인 중 하나인 공공봉사동기에 대한 인식의 증가를 위해 중요한 것이라는 것이 재차 확인되었다. 그간, 경찰조직은 구성원의 일과 사람의 균형 중 특히, 일 가정간 균형에 대해 관심을 경주하였고, 최근에는 「경찰공무원 보건안전 및 복지 기본법」이 제정되면서 경찰 복지적 측면 중 일부인 일 여가에 대한 관심도 경주하고 있는 추세이다. 반면, 이 연구에서 가장 핵심 요인으로 작용한 일과 성장간 균형을 위한 제도적 노력은 일 가정 균형이나 일 여가 균형을 위한 제도적 노력보다 미흡한 것이 현실이다. 이에 경찰차원에서도 경찰공무원 개개인의 자기계발 향상을 위한 여러 제도적 장치의 마련이 필요한 시점이다.

이처럼 이 연구는 조직의 성과를 향상시키고 구성원들로 하여금 긍정적 동기부여를 위해 중요한 요인으로 다뤄졌던 일과 삶의 균형의 영역 중에서도 상대적으로 간과되어왔던 일과 성장이라는 영역에 대한 중요성을 강조하고, 그에 적절한 제도적 장치의 필요성을 언급했다는 점에서 의의가 있다. 그럼에도 불구하고 이 연구는 몇 가지 한계를 지닌다. 첫째, 횡단적 연구라는 점이다. 둘째, 표본이 특정지역에 국한되었고, 표집 방식이 편의추출방식이라는 점에서 연구결과를 일반화시키는데 다소 한계가 있다. 셋째, 연구변인에 대한 설문문항에 대해 응답편향성을 제공하지 않기 위해 역지문을 활용하기는 하였으나, 당 연구변인이 경찰공무원을 대상으로 많은 연구가 이뤄지지 않았기 때문에 역지문이 응답편향성을 모두 차단하지는 못했다는 한계가 있다. 후속연구에서는 생애주기를 고려한 종단연구나 연구결과를 일반화시킬 수 있는 표본구성, 그리고 응답편향성 등을 통해, 치안서비스의 주체자인 경찰공무원에게 반드시 필요한 공공봉사동기에 미치는 요인 중 중요한 요인인 일과 삶의 균형

간 영향관계가 보다 명확히 제시되길 바란다.

◆ 주제어(Key Words) : 일과 삶의 균형(Work-Life Balance), 공공봉사동기  
(Public Service Motivation), 경찰 복지(Police Welfare), 동기요인  
(Motivation Factor), 경찰공무원(Police Officer)

〈논문 접수 : 2016. 4. 7, 심사 개시 : 2016. 4. 20, 게재 확정 : 2016. 5. 20〉

## 참 고 문 헌

### I. 국내문헌

#### 1. 단행본

- 김상목, “공공서비스동기와 내적 보상의 중요성에 대한 탐색적 연구”, 한국행정논집, 제15권 제4호, 한국정부학회, 2003, 771-790쪽.
- 김서용, “공직동기의 결정요인에 대한 실증분석”, 행정논총, 제47권 제2호, 서울대학교 한국행정연구소, 2009, 181-209쪽.
- 김서용·조성수·박병주, “공직동기(PSM)의 선행요인: 사회화 요인의 비교 분석”, 한국행정학보, 제44권 제1호, 한국행정학회, 2010, 147-177쪽.
- 김선아·김민영·김민정·박성민, “‘일과 삶 균형’ 정책과 정책 부합성이 조직 효과성에 미치는 영향에 관한 연구: 공공조직과 민간조직 비교를 중심으로”, 한국행정학보, 제47권 제1호, 한국행정학회, 2013, 201-237쪽.
- 김정운·박정열, “‘일과 삶의 균형(Work-Life Balance)’ 척도 개발을 위한 연구”, 여가학연구, 제5권 제3호, 한국여가문화학회, 2008, 53-69쪽.
- 김종관·이윤경, “업무구조, 조직문화, WLB제도가 조직유효성에 미치는 영향: 일과 생활의 균형의 매개 효과를 중심으로”, 인적자원관리연구, 제16권 제4호, 한국인적자원관리학회, 2009, 57-77쪽.
- 김주엽·박종찬·김찬중, “일과 생활의 균형, 만족 및 이직의도의 관계”, 인사관리연구, 제33권 제4호, 한국인사관리학회, 2009, 121-153쪽.
- 박순애, “공무원의 직무동기와 조직행태: 직무몰입과 탈진에 미치는 영향요인을 중심으로”, 한국행정연구, 제15권 제1호, 한국행정연구원, 2006,

203-236쪽.

박천오 · 강제상 · 권경득 · 김상묵, “한국 여성공무원의 잠재적 생산성에 관한 실증적 연구: 공무원의 인식을 중심으로”, 한국정책학회보, 제10권 제3호, 한국정책학회, 2001, 199-224쪽.

윤병훈 · 송봉규, “경찰공무원의 일과 삶의 균형(Work-Life Balance)에 대한 인식이 직무만족에 미치는 영향: 내재적 동기의 매개효과”, 한국경찰연구, 제13권 제1호, 한국경찰연구학회, 2014, 91-116쪽.

윤병훈 · 최응렬, “해양경찰의 조직문화와 공공봉사동기(PSM)간 영향관계”, 한국경찰연구, 제12권 제3권, 한국경찰연구학회, 2013, 173-196쪽.

이근주, “PSM과 공무원의 업무성과”, 한국사회와 행정연구, 제12권 제1호, 서울행정학회, 2005, 81-104쪽.

이선경 · 이춘우 · 김상순, “일-가정 갈등이 이직의도에 미치는 영향”, 인사조직연구, 제22권 제3호, 한국인적자원관리학회, 2014, 33-61쪽.

이혜정, “다수준 분석을 통한 일과 삶의 균형에 관한 연구: 세대별 일의 가치와 제도 및 지원분위기의 효과”, 한양대학교 대학원 박사학위논문, 2012.

최무현 · 조창현, “한국 준정부조직의 학습조직화가 공공서비스동기(PSM)에 미치는 영향에 관한 실증연구”, 정부학연구, 제16권 제1호, 고려대학교 정부학연구소, 2010, 417-442쪽.

한에스터 · 이근주, “조직경험과 업무특성이 PSM(공공봉사동기)에 미치는 영향에 대한 분석”, 행정논총, 제50권 제2권, 서울대학교 한국행정연구소, 2012, 89-112쪽.

## II. 국외문헌

### 1. 논문 및 기타

Brewer, G. A., & Seldon, S. C., "Whistle Blowers in the Federal Civil Service: New Evidence of the Public Service Ethic", *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol. 8, No.3, 1998, pp. 413-439.

Brewer, G. A., Selden, S. C., & Facer II, R., "Individual Conceptions of Public Service Motivation". *Public Administration Review*, Vol. 60, No.3, 2000. pp. 254-264.

Camilleri, E. "Antecedents Affecting Public Service Motivation", *Personnel Review*, Vol. 36, No.3, 2007. pp. 356-377.

Castaing, S. "The Effects of Psychological Contract Fulfillment and Public Service Motivation on Organizational Commitment in the French Civil Service", *Public Policy and Administration*, Vol. 21, No.1, 2006. pp. 84-97.

Crewson, P. E. "Public-Service Motivation: Building Empirical Evidence of Incidence and Effect", *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol. 7, No.4, 1997, pp. 499-518.

Curran, P. J., West, S. G., & Finch, J. "The robustness of test statistics to non-normality and specification error in confirmatory factor analysis", *Psychological Method*, Vol. 1, 1996. pp. 16-29.

Guest, D. E. "Perspective on the study of work-life balance," A discussion paper prepared for the 2001 ENOP Symposium, Paris, March, 2002. pp. 29-31.

- Kirchmeyer, C. "Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers' time?," in C. L. Cooper & D. M. Rousseau(eds.), *Trends in Organizational Behavior*, vol 7. 2000. pp. 79-93. West Sussex, UK: Wiley.
- Marks, S. R. & MacDermid, S. M. "Multiple roles and the self: A theory of role balance," *Journal of Marriage and the Family*, vol. 58. 1996. pp. 417-432.
- Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. "The Role of Organizations in Fostering Public Service Motivation", *Public Administration Review*, Vol. 19, No.4, 2007. pp. 5-16.
- Naff, K. C., & Crum, J. "Working for America: Does Public Service Motivation Make a Difference?", *Review of Public Personnel Administration*, Vol. 19, No.4, 1999. pp. 5-16.
- Park, S. M., & Rainey, H. G. "Leadership and Public Service Motivation in U.S. Federal Agencies", *International Public Management Journal*, Vol. 11, No.1, 2008. pp. 109-142.
- Perry, J. L. "Measuring public service motivation: An assessment of construct reliability and validity", *Journal of public administration research and theory*, Vol. 6, No.1, 1996. pp. 5-22.
- Perry, J. L. & Wise, L. "Motivational Bases of Public Service", *Public Administration review*, Vol. 50, 1990. pp. 367-373.
- Taylor, J. "Organizational Influences, Public Service Motivation and Work Outcomes: An Australian Study", *International Public Management Journal*, Vol. 11, No.1, 2008. pp. 67-88.

Valcour, M. "Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, No.6, 2007. pp. 1512-1523.

Vandenabeele, W. "Development of a public service motivation measurement scale: corroborating and extending Perry's measurement instrument", *International Public Management Journal*, Vol. 11, No.1, 2008, pp. 143-167.

\_\_\_\_\_. Toward a Theory of Public Service Motivation: An Institutional Approach. *Public Management Review*, Vol. 9, No.4, 2007. pp. 545-556.

< ABSTRACT >

## An Effect on Police Officer's Perception of Work-Life Balance on Public Service Motivation

Youn, Byoung-Hoon · Jeong, Duke-Young

The role of police is required to serve the public fairly and friendly even though they have been exposed to various distinct and dangerous situations. The reason for providing a good security service to the public comes from motivations, which are distinctive from other organizations. That is, organization culture and environment are important for the police for their work. Many studied have focused on Public Service Motivation(PSM) to explain public organizations since it is a peculiar motivation that appears in public organizations. And, it is considered that work-life balance could have impact on the PSM.

The purpose of this study is to examine factors that affect Public Service Motivation(PSM) in police organization. Especially, this study puts emphasis on organizational culture and workplace environment. That is, this study investigate the effect on police perception of work-life balance on Public Service Motivation. For Dependent variables, PSM scales developed by Perry(1996) and revised by Lee(2005) were used. The sub dimensions are composed of 'attraction to the policy making (APM)', 'compassion (COM)' and 'self-sacrifice (SS)' and job motivation such as accomplishment,

work itself, pay, recognition on job satisfaction. For Independent Variables, work-life balance scales developed by Kim and Park (2008) are used. That consists of work-family balance, work-leisure, and work-development. On the basis of analyzing questionnaires to 250 police officers in Gwang-Ju.

As the result, the hypotheses are partially accepted. Police officers who are more likely to keep balance on work and life, they have positively affected. Especially, work-development balance is more important to increase PSM in police organization. This study implicates that it is important to balance between work and life in police. Finally, study limitation and future researches are suggested.