



### 저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원 저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

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

저작권법에 따른 이용자의 권리와 책임은 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

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

[Disclaimer](#)



박사학위논문

광역과학수사 경찰관의 직무환경 및  
직무특성이 직무만족에 미치는 영향  
-전문가주의 조절효과 탐색-



한 성 대 학 교 대 학 원

행 정 학 과

정 책 학 전 공

김 희 숙



박사학위논문  
지도교수 김지성

광역과학수사 경찰관의 직무환경 및  
직무특성이 직무만족에 미치는 영향  
-전문가주의 조절효과 탐색-

A Study on the Effect of Job Environment and Job  
Characteristics of Regional Crime Scene Investigators  
on Job Satisfaction  
-Exploring the Moderating Effect of Professionalism-

2020년 12월 일

한성대학교대학원

행정학과

정책학전공

김희숙

박사학위논문  
지도교수 김지성

광역과학수사 경찰관의 직무환경 및  
직무특성이 직무만족에 미치는 영향  
-전문가주의 조절효과 탐색-

A Study on the Effect of Job Environment and Job  
Characteristics of Regional Crime Scene Investigators  
on Job Satisfaction  
-Exploring the Moderating Effect of Professionalism-

위 논문을 정책학 박사학위 논문으로 제출함

2020년 12월 일

한성대학교대학원

행정학과

정책학전공

김희숙

김희숙의 정책학 박사학위 논문을 인준함

2020년 12월 일

심사위원장 \_\_\_\_\_(인)

심사위원 \_\_\_\_\_(인)

심사위원 \_\_\_\_\_(인)

심사위원 \_\_\_\_\_(인)

심사위원 \_\_\_\_\_(인)

# 국 문 초 록

광역과학수사 경찰관의 직무환경 및 직무특성이  
직무만족에 미치는 영향

-전문가주의 조절효과 탐색-

한 성 대 학 교 대 학 원

행 정 학 과

정 책 학 전 공

김 회 속

본 연구는 광역과학수사 경찰관의 직무만족을 위한 학문적, 정책적 방안을 제안하기 위해 수행하였다. 경찰관의 직무만족은 치안만족과 직결되기 때문에 매우 중요한 부분이다. 본 연구는 서울·경기남부경찰청 과학수사과 과학수사대에 소속되어 있는 광역과학수사 경찰관을 대상으로 직무만족에 영향을 미치는 영향요인과 직무만족 및 전문가주의로 설정하여 연구모형, 연구 가설, 변수의 조작적 정의를 하였다. 직무만족에 미치는 영향요인은 직무환경, 직무특성으로 설정하여 세부 하위요인을 정의하였다. 직무환경의 하위요인은 인적환경, 근무환경, 보상체계로 정의하였고, 직무특성의 하위요인은 기능다양성, 직무중요성, 직무정체성, 자율성, 피드백으로 정의하였다. 또한 직무만족에 미치는 영향요인과 직무만족 간의 조절역할을 탐색하기 위하여 전문가주의를 조절 변수로 설정하였다. 실증분석을 위하여 설문지는 총 350부를 배포하여 회수된 340부의 설문 응답을 기초로 분석에 사용하였다. 본 연구의 분석 결과와

시사점은 다음과 같다.

첫째, 사법 환경의 변화와 함께 증거재판주의가 강화되어 과학수사 분야의 업무 중요성이 더욱 강조되고 있는 때에, 과학수사 경찰관을 대상으로는 처음으로 직무만족에 영향을 미치는 변수로 직무환경 및 직무특성, 전문가주의를 설정하여 실증분석을 하였다는 것에 큰 의미가 있다.

둘째, 선행연구에서는 전문가주의를 독립변수로 설정한 연구들이 다수 있었다. 본 연구에서는 전문가주의를 조절변수로 설정하여 직무환경 및 직무특성과 직무만족 간의 조절 역할을 실증적으로 탐색하였다는 점에서 선행연구와 차이가 있다.

셋째, 직무환경이 직무만족에 미치는 영향은 직무환경의 하위요인 중 인적 환경, 근무환경이 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 하지만 보상체계는 통계적으로 유의한 영향이 없었다. 다시 말해, 과학수사 경찰관의 직무만족에 영향을 주는 요인은 승진이나 보수, 수당 등의 보상보다도, 직장 상사와 동료 간의 인간관계와 근무환경의 영향을 더 크게 인식하고 있는 것으로 확인되었다. 이와 같은 연구결과는 매우 중요한 의미가 있는데 이는 본 연구결과에 의해 과학수사 경찰관의 직무만족을 높일 수 있는 직무환경 요인을 밝혀냈다는 점에서 직무만족 제고를 위한 해결책을 마련하는데 기초 자료로 활용될 수 있다.

넷째, 직무특성이 직무만족에 미치는 영향은 직무특성 하위요인 중 기능 다양성, 자율성이 직무만족에 정(+)의 영향으로 나타났다. 기능다양성은 직무를 수행할 때 필요한 기술이나 지식, 재능 등 능력의 다양성을 말하는 것으로 전문성이 필요한 과학수사 업무에 적합한 교육 훈련이 제공되어야 한다. 또한, 다양하고 수준 높은 기술과 지식, 재능이 필요한 복잡한 과학수사 업무를 수행할 때 상사의 지시보다는 업무수행 절차나 방법, 의사결정 등에 대한 재량권과 독립성을 부여하여 더욱 창의적이고 의욕적으로 업무에 몰입할 수 있도록 해야 한다.

다섯째, 전문가주의는 직접적으로 직무만족에 정(+)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 전문가주의 인식 수준이 높으면 직무만족도 높아지는 것으로 볼 수 있다. 또한, 직무환경 및 직무특성이 직무만족에 미치는 영향 관계에서 전문가주의를 조절변수로 투입하여 조절효과를 탐색한 결과, 전문가

주의는 직무환경 하위 요인 중 근무환경이 직무만족에 미치는 영향을 더 강화하는 것으로 나타나 조절효과를 확인하였다. 전문가주의를 투입하기 전보다 투입 후 직무만족에 미치는 영향력이 더욱 커지는 것으로 나타났다.

하지만, 직무환경 하위요인 중 인적환경, 보상체계 및 직무특성은 직무만족 간의 관계에서 조절효과가 없는 것으로 나타났다. 이는 과학수사 경찰관의 높은 전문가주의 인식 수준에 의한 것으로 보인다. 과학수사 경찰관은 전문가로서 사건을 해결해야 한다는 책임감과 신념에 의한 사명감이, 열악한 직무환경이나 직무특성에서 오는 문제를 뛰어넘어 직무에 헌신하며, 보람과 성취감으로 직무에도 만족하고 있는 것으로 분석된다. 따라서 과학수사 경찰관에게 있어서 전문가주의 인식 수준은 매우 중요한 요인이라 할 수 있다. 그러므로 전문역량 강화와 책임감, 소명의식 등 전문가주의 인식 고취를 위한 지속적이고 체계적인 교육훈련이 필요하며, 전문가로서의 대우나 보상, 직무특성을 고려한 직무환경 개선 등 다양한 방법이 모색되어야 한다.

본 연구에서는 국내 학술연구로는 최초로 광역과학수사 경찰관을 대상으로 직무환경 및 직무특성이 직무만족에 미치는 영향, 그리고 직무환경 및 직무특성과 직무만족 간의 관계에서 전문가주의의 조절효과를 실증적으로 탐색하였다. 서울과 경기남부경찰청 소속의 광역과학수사 경찰관이라는 단일조직 표본을 대상으로 진행한 연구이므로 연구 결과를 과학수사 전체에 일반화하기는 곤란 하지만, 공공부문, 민간부문의 선행연구 결과를 경찰 조직 내 과학수사 경찰관에게 적용하여 모형을 검증하였는데 의의가 있다. 직무만족은 조직성과 뿐 아니라, 경찰관 개인의 삶과 다른 사람의 삶에도 영향을 미치기 때문에 과학수사 경찰관의 직무만족을 높이기 위한 현실적이고 바람직한 정책이 시행되어야 한다.

본 연구결과가 과학수사 조직의 발전과 과학수사요원의 직무만족 향상에 기여할 수 있기를 기대한다. 또한 다양한 직군의 실증연구에서 학문적인 기여를 할 수 있기를 바란다.

【주요어】 직무만족, 직무환경, 직무특성, 전문가주의, 광역과학수사 경찰관

# 목 차

I. 서 론 .....	1
1.1 연구배경 및 목적 .....	1
1.2 연구범위와 방법 .....	5
1.3 논문의 구성 .....	5
II. 이론적 배경 .....	7
2.1 직무만족 .....	7
2.1.1 직무만족의 의의 .....	7
2.1.2 직무만족의 개념 .....	7
2.1.3 직무만족의 개념 구분 .....	10
2.1.4 직무만족에 관한 주요 이론 .....	11
2.1.5 직무만족 영향요인 .....	14
2.2 직무환경 .....	20
2.2.1 직무환경의 개념 .....	20
2.2.2 직무환경의 영향요인 .....	23
2.2.3 직무환경 영향관계 관점 이론 .....	27
2.2.4 직무환경의 선행연구 .....	28
2.3 직무특성 .....	30
2.3.1 직무특성의 개념 .....	30
2.3.2 직무특성이론 .....	31
2.3.3 직무특성의 구성요소 .....	33
2.3.4 직무특성의 영향요인 .....	37
2.4 전문가주의 .....	40
2.4.1 전문가주의의 개념 .....	40

2.4.2 전문가주의 개념의 발전 .....	44
2.4.3 전문가주의 구성요소 .....	46
2.4.4 전문가주의 영향요인 .....	47
2.4.5 전문가주의 선행연구 .....	48
 2.5 선행연구 고찰 .....	50
2.5.1 직무환경과 직무만족 .....	50
2.5.2 직무특성과 직무만족 .....	55
2.5.3 전문가주의의 조절효과 .....	58
 III. 경찰 광역과학수사의 제도적 환경 변화 .....	61
 3.1 법과학과 과학수사의 개념 .....	61
3.1.1 법과학의 개념 .....	61
3.1.2 과학수사의 개념 .....	62
3.2 광역과학수사의 제도적 환경 변화 .....	62
3.2.1 한국 경찰의 과학수사 발전과정 .....	62
3.2.2 과학수사 조직 현황 .....	63
3.2.3 경찰 현장감식의 제도적 변화와 발전 .....	64
3.3 과학수사 경찰관의 직무만족 .....	70
3.3.1 경찰청 경찰관 직무만족도 조사 .....	70
3.3.2 과학수사 기능 직무만족도 .....	71
3.4 과학수사 경찰관의 직무환경 .....	73
3.4.1 근무환경 .....	73
3.4.2 인적환경 .....	76
3.4.3 보상체계 .....	77
3.4.4 PTSD 수준 .....	78

3.5 과학수사 경찰관의 직무특성 .....	79
3.5.1 기능다양성 .....	79
3.5.2 직무정체성 .....	80
3.5.3 직무중요성 .....	80
3.5.4 자율성 .....	80
3.5.5 피드백 .....	81
 3.6 과학수사 경찰관의 전문가주의 .....	81
3.6.1 과학수사 전문화 교육 .....	82
3.6.2 전문수사관(마스터) 인증제도 .....	83
3.6.3 과학수사 전문 인력 경력채용 .....	85
 3.7 과학수사 관련 선행연구 .....	86
 <b>IV. 연구설계 .....</b>	<b>87</b>
4.1 연구모형 및 가설 .....	87
4.1.1 연구모형 .....	87
4.1.2 가설 설정 .....	88
 4.2 변수의 조작적 정의 및 측정 .....	96
4.2.1 직무만족 .....	96
4.2.2 직무환경 .....	96
4.2.3 직무특성 .....	97
4.2.4 전문가주의 .....	98
4.2.5 개인특성 .....	100
 4.3 자료의 수집 및 분석방법 .....	102

V. 분석결과 .....	104
5.1 인구학적 및 근무현황 .....	104
5.1.1 인구학적 현황 .....	104
5.1.2 근무현황 .....	105
5.1.3 직업현황 .....	106
5.2 측정도구의 타당도 및 신뢰도 분석 .....	107
5.2.1 직무만족 측정도구의 타당도 및 신뢰도 분석 .....	107
5.2.2 직무환경 측정도구의 타당도 및 신뢰도 분석 .....	109
5.2.3 직무특성 측정도구의 타당도 및 신뢰도 분석 .....	112
5.2.4 전문가주의 측정도구의 타당도 및 신뢰도 분석 .....	115
5.3 주요 변수들의 기술통계 .....	119
5.4 주요 변수들 간 상관관계분석 .....	120
5.5 연구모형 가설검증 .....	121
5.5.1 직무환경, 직무특성, 전문가주의가 직무만족에 미치는 영향 .....	121
5.5.2 Macro process를 통한 전문가주의 조절효과 탐색 .....	123
5.5.3 가설 검증 결과 .....	134
VI. 결 론 .....	135
6.1 연구결과 요약 .....	135
6.2 이론적 시사점 .....	137
6.3 정책적 시사점 .....	141
6.3.1 직무환경과 직무만족 간의 관계 시사점 .....	141
6.3.2 직무특성과 직무만족 간의 관계 시사점 .....	145
6.3.3 전문가주의와 직무만족 간의 관계 및 전문가주의 조절효과 시사점 ..	146

6.4 연구의 한계 .....	149
<b>참 고 문 헌 .....</b>	<b>151</b>
<b>부 록 .....</b>	<b>185</b>
1. 한국 경찰 과학수사 협회 .....	185
2. 경찰청 경찰관 직무만족도(서울청, 서울청 과학수사) .....	187
3. 상반기 분야별 경찰관 직무만족도 .....	187
4. 상반기 ‘인사·성과관리’ 근무환경’분야 직무만족도 .....	188
5. 상반기 ‘복지, 의사소통’ 분야 직무만족도 .....	188
6. 상반기 ‘직무, 교육’ 분야 직무만족도 .....	188
7. 인구학적 현황 .....	189
8. 각 변수들의 차이검증 .....	192
8.1 성별에 따른 주요변수들의 차이검증 .....	192
8.2 연령대에 따른 주요변수들의 차이검증 .....	193
8.3 계급에 따른 주요변수들의 차이검증 .....	197
8.4 재직기간에 따른 주요변수들의 차이검증 .....	200
8.5 과학수사 경력에 따른 주요변수들의 차이검증 .....	204
8.6 전문수사관(마스터) 인증여부에 따른 주요변수들의 차이검증 .....	208
8.7 학력에 따른 주요변수들의 차이검증 .....	212
8.8 소속에 따른 주요변수들의 차이검증 .....	215
8.9 사무실 위치에 따른 주요변수들의 차이검증 .....	216
8.10 과학수사 관련 학위에 따른 주요변수들의 차이검증 .....	218
9. 설문지 .....	220
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>227</b>

## 표 목 차

[표 2-1] 직무만족 개념의 정의 .....	9
[표 2-2] 직무만족의 개념 구분 .....	10
[표 2-3] 직무만족에 영향을 미치는 요인별 구성요인 .....	14
[표 2-4] 개인·직무·조직적 요인에 의한 직무만족 영향요인 .....	15
[표 2-5] 경찰공무원 직무만족 영향요인 .....	17
[표 2-6] 경찰공무원의 직무만족에 관한 선행연구 .....	18
[표 2-7] 직무환경의 개념 .....	21
[표 2-8] 직무환경에 영향을 미치는 구성요인 .....	26
[표 2-9] 직무특성의 개념 .....	31
[표 2-10] 직무특성이론의 모형 체계 .....	33
[표 2-11] 직무특성 구성요소 .....	37
[표 2-12] 직무특성의 구성요소와 영향요인 .....	38
[표 2-13] 전문가주의의 개념적 차원 .....	42
[표 2-14] 전문가주의와 전문직의 개념 차이 .....	44
[표 2-15] 전문가주의 개념 흐름 .....	45
[표 2-16] 전문가주의 요소와 내용 .....	46
[표 2-17] 전문가주의의 영향요인 .....	47
[표 2-18] 직무환경과 직무만족 관계 간 선행연구 .....	53
[표 2-19] 직무특성과 직무만족 관계 간 선행연구 .....	57
[표 3-1] 각 지방경찰청 과학수사 조직표 .....	63
[표 3-2] 서울 31개 경찰서 과학수사반 인원 현황 .....	67
[표 3-3] 각 기능별 경찰관 직무만족도 .....	72
[표 3-4] 광역과학수사팀 운영 형태 .....	73
[표 3-5] 전국 지방경찰청 광역과학수사팀 운영 현황 .....	74
[표 3-6] 2020년 상반기 서울경찰청 수사부 심사승진 현황 .....	77
[표 3-7] 경찰수사연수원·국립과학수사연구원 교육과정 현황 .....	82
[표 3-8] 분야별 과학수사 전문수사관 현황 .....	84
[표 3-9] 분야별 과학수사 전문수사관 마스터 현황 .....	84

[표 3-10] 과학수사 전문 인력 경력채용(순경) 현황 .....	85
[표 4-1] 변수의 조작적 정의와 척도 .....	100
[표 5-1] 인구학적 현황 .....	104
[표 5-2] 근무현황 .....	105
[표 5-3] 직업현황 .....	106
[표 5-4] 직무만족 설문지 구성 .....	107
[표 5-5] 직무만족의 타당도 분석 .....	108
[표 5-6] 직무만족의 측정도구 구성 및 신뢰도 분석 .....	109
[표 5-7] 직무환경 설문지 구성 .....	109
[표 5-8] 직무환경의 타당도 분석 .....	110
[표 5-9] 직무환경의 측정도구 구성 및 신뢰도 분석 .....	111
[표 5-10] 직무특성 설문지 구성 .....	112
[표 5-11] 직무특성의 타당도 분석 .....	113
[표 5-12] 직무특성의 측정도구 구성 및 신뢰도 분석 .....	115
[표 5-13] 전문가주의 설문지 구성 .....	115
[표 5-14] 전문가주의의 타당도 분석 .....	116
[표 5-15] 전문가주의의 측정도구 구성 및 신뢰도 분석 .....	118
[표 5-16] 주요 변수들의 기술통계 .....	119
[표 5-17] 주요 변수들 간 상관관계 분석 .....	120
[표 5-18] 직무환경, 직무특성, 전문가주의가 직무만족에 미치는 영향 .....	121
[표 5-19] 인적환경과 전문가주의의 상호작용 효과분석 .....	124
[표 5-20] 근무환경과 전문가주의의 상호작용 효과분석 .....	125
[표 5-21] 근무환경과 전문가주의 특정 값 선택방법 .....	126
[표 5-22] 존슨 네이만 방법의 조절효과 분석 .....	128
[표 5-23] 보상체계와 전문가주의의 상호작용 효과 분석 .....	130
[표 5-24] 기능다양성과 전문가주의의 상호작용 효과 분석 .....	130
[표 5-25] 직무중요성과 전문가주의의 상호작용 효과 분석 .....	131
[표 5-26] 자율성과 전문가주의의 상호작용 효과 분석 .....	132
[표 5-27] 피드백과 전문가주의의 상호작용 효과 분석 .....	132



## 그 림 목 차

[그림 4-1] 연구모형 .....	87
[그림 5-1] Hayes의 Model 1 : Conceptual Diagram .....	123
[그림 5-2] Hayes의 Model 1 : Statistical Diagram .....	124
[그림 5-3] 근무환경과 직무만족 간의 전문가주의의 조절효과 .....	127



# I. 서 론

## 1.1 연구배경 및 목적

현대사회가 복잡하고 고도화 되어가는 것처럼 범죄도 점차 지능화되어가고 있다. 지능범들에 의한 계획적이고 치밀한 범행에서부터 아무 인과관계도 없는 사람들을 대상으로 한 무동기 범죄, 조현병 환자들에 의한 살인사건까지 사회가 변화함에 따라 범죄도 다양한 형태로 변하고 있으며, 그 잔혹성도 점점 심해지고 있다.

사법 환경의 변화에 따라 공판중심주의가 강화되었고 그 어느 때보다 엄격한 증거능력의 기준을 적용하고 있다. 따라서 현장 증거물은 전문적인 기법에 의한 적법한 절차와 방법에 의해 처리되어야 하며 이러한 업무를 담당하고 있는 과학수사 업무는 실제적 진실을 밝히는데 매우 중요하다.

2000년 초 중반 즈음에 서울에서 발생했던 유 모·정 모 씨에 의한 두 건의 연쇄살인사건으로 국민들은 큰 충격을 받았고, 당시 사건현장에서 과학수사요원들의 현장감식 및 암매장 시신 발굴 등의 현장 활동을 지켜보며 국민들의 과학수사에 대한 관심은 더욱 높아졌다. 또한, 2010년 서울 서래마을 영아유기 사건 해결은 우리나라의 발전된 과학수사 기법의 우수성을 세계에 알리는 중요한 계기가 되었다. 특히 28년 동안 장기 미제 살인사건으로 남아있던 화성연쇄 살인사건<sup>1)</sup>이 당시 현장 증거물 재분석으로 지난 2019년에 진범을 검거하게 되면서 그 어느 때보다 과학수사의 중요성과 함께 전문성이 더욱 부각되고 있다.

각종 사건현장에서 감식 업무를 담당하는 과학수사요원들은 참혹한 살인이나, 부패·영아·추락·목맴·폭발 등 다양한 사망사건을 목격하게 되고 이러한 충격적인 사망사건에 대한 지속적인 노출은 외상후스트레스장애(Post Traumatic Stress Disorder, 이하 PTSD)를 가져올 수 있다. 김지성·한승현(2017)은 이러한 직무를 수행하는 사람들은 표면행위와 내면행위가 불일치하는 감정노동으로 인해(Grandey, 2000) 감정부조화와 같은 정신적 고통이 수반된다고 하였다.

1) 경기 화성에서 1986년부터 1991년까지 10명의 여성의 살해되었던 연쇄살인사건.

과학수사 경찰관은 이러한 참혹한 상황에 대한 노출 뿐 아니라, 증거물을 분석하는 과정에서 사용하게 되는 각종 화학약품과 미세한 분말, 시력에 치명적인 광원 등으로 건강까지 위협받고 있다. 또한 광역과학수사체제 이후 소속이 다른 경찰서 등에서 근무하게 되는 등 과학수사 경찰관이 직면해있는 여러 가지 직무환경은 스트레스와 사기 저하를 가져올 수 있고, 이는 직무만족에도 영향을 미칠 수 있기 때문에 과학수사 경찰관의 직무특성을 고려한 직무환경에 대해 주의를 기울일 필요가 있다.

국민을 위해 특정 공공서비스를 제공하는 경찰의 목표를 달성하기 위해서는 무엇보다 경찰공무원의 직무만족이 매우 중요하며, 직무만족이 높아지면 업무 성과 향상은 물론 국민과 사회의 안전을 강화할 수 있다. 또한 조직 생활에서 많은 시간을 보내기 때문에 경찰관의 직무만족은 개인 삶에 있어서도 매우 중요한 부분이다. Boles(2014)는 조직 구성원의 직무만족이나 직무환경 수준은 효율적인 조직 운영에 영향을 주며, Heath(2016)는 좋은 직무환경은 결근 횟수를 줄이고 경쟁적이고 역동적인 사회에서 성과를 높일 수 있다고 하였다.

최근에 행정학의 직무특성이론은 공무원의 행태를 설명하는데 있어 이론적·실증적 차원에서 주목받고 있다. 김소희·김서용·이병량(2020)은 직무특성이론이 내재적·공공봉사 동기이론보다 직무만족에 가장 큰 영향이 있다는 것을 검증하였다. 또한 Johnson(2012)은 미국 남서부 11개 경찰서의 경찰관을 대상으로 연구를 진행한 결과 경찰관의 직무특성이 직무만족의 주요 원천임을 확인하였다.

직무만족에 대한 초기 연구에서는 개인의 심리적 만족감으로 보는 시각이 많았지만 이후 관련 연구들이 활발하게 진행되면서 개인적 요인뿐만 아니라 환경적 요인을 강조하는 개념들이 등장하기 시작했다(이선영·이홍직, 2017). 조직 구성원의 직무만족에 영향을 미치는 직무환경이나 직무특성에 대한 선행 연구는 항공사 승무원, 요양보호사, 노인시설 종사자, 호텔 조리 종사자 등 민간 부문에서 주로 연구가 진행되었다. 교사, 공무원 등 공공부문에서도 연구가 진행되고 있지만 아직까지 과학수사 경찰관을 대상으로 진행된 연구는 없었다.

경찰의 과학수사 업무는 범죄수사에서 범인 검거를 위한 전문적인 지식과 체계적인 감식기법으로 사건의 실체적 진실을 밝혀가는 업무이다. 전문가란 어떤 분야를 연구하거나 그 일에 종사하여 그 분야에 상당한 지식과 경험을

가진 사람이며(이성희, 2019), 전문성이란 어떤 일에 대한 뛰어난 기량과 기질, 정신이고(오현석·성은모·배진현·성문주, 2009), 전문가주의는 전문가가 자신의 직업에 몰입하는 태도나 행동 지향적인 개념이다(Hall, 1968).

과학수사 경찰관은 사건현장 수사를 진행함에 있어 피해자들과의 접점에서 초동 수사를 담당하고 있기 때문에, 전문가<sup>2)</sup>로서의 자신감 있는 태도를 취하지 못하거나 전문성이 갖춰지지 않은 상태로 직무를 수행하게 될 경우 국민의 신뢰를 잃게 되고, 조직과 다른 사람의 삶에도 부정적 영향을 줄 수 있다. 따라서 과학수사 경찰관에게 전문성 확보와 전문가주의의 인식 수준은 매우 중요하다. 하지만 전문가주의에 대한 선행연구에서도 아직까지 경찰 과학수사 분야에 대한 실증적인 연구는 없었다.

김대현(2016)은 전문가주의는 직무만족에 정(+)적 영향 관계가 있는 것으로 검증하였고, Chiu, Chang & Wei(2016)의 연구에서도 조직 접합성과 의료진 태도 간의 관계에서 전문가주의는 직무만족에 미치는 영향을 조절하는 것으로 확인되었다.

2014년 6월 12일 발생했던 ‘유 모씨 변사사건’은 과학수사요원 1인 출동으로 인해 중요사건에 대한 부실 대응이 문제가 되었다. 이 사건을 계기로 경찰 과학수사는 광역과학수사체제로 대 전환을 맞이하게 되었다. 이는 과학수사에 대한 국민 신뢰 회복과 과학수사요원의 상시 2인 1조 출동체제 확립 등 인력 운영 효율화를 높이고 중요사건 등 현장감식 업무 집중력을 강화하려는 것이 핵심이었다.

경찰청에서는 매년 두 차례씩 경찰관 직무만족도를 조사하고 있는데, 17개<sup>3)</sup> 기능 중 과학수사 기능은 광역체제 이후 2017년도 하반기부터 조사에 포함되었다. 하지만 조사 시작부터 2020년도 상반기까지 6차례의 조사결과에서 과학수사 기능의 직무만족도는 계속 최하위로 나타났다. 특히 인사·성과, 균무환경, 복지 분야가 매우 낮은 것으로 조사되었다. 이상에서 살펴본 바와 같이 직무환경, 직무특성, 전문가주의 등은 직무만족에 영향을 미치는 것으로 확인되었으나,

2) 국민의 마음을 담은 〈한국 사람〉 ‘KCSI 과학수사대 나체성’편(KBS, 2018.12.4).  
(<http://portalnews.co.kr/mobile/article.html?no=22371>)

3) 경찰청 기획조정관실에서 17개 기능으로 구분해서 조사(경무, 정보화장비, 홍보, 감사, 112종합상황실, 정보, 여성청소년, 보안, 생활안전, 수사, 형사, 외사, 사이버, 과학수사, 교통, 경비, 지구대·파출소).

경찰 과학수사 경찰관을 대상으로는 그 인과관계가 검증되지 않았다. 따라서 본 연구에서는 직무환경, 직무특성, 전문가주의가 과학수사 경찰관의 직무만족에 영향을 미치는지에 대해 분석하고자 한다. 또한 이 연구를 진행함에 있어서 전문가주의를 조절변수로 투입하여 과학수사 경찰관의 직무환경 및 직무특성과 직무만족 간의 관계에서 조절효과를 탐색한다. 이를 통해 과학수사 경찰관의 직무환경, 직무특성, 전문가주의의 영향과 그 정도를 알아봄으로써 직무만족을 높이기 위한 방안을 모색하고자 한다. 본 연구는 과학수사 경찰관을 대상으로 한 최초의 연구라는 점에서 선행연구와는 차이가 있다.

본 연구의 결과는 직무환경, 직무특성, 전문가주의가 광역 과학수사 경찰관의 직무만족에 대해서 갖는 중요성을 인식하고, 이들의 처우개선과 사기 진작을 위한 정책 정비 등 대책 마련에 기초자료로 활용될 수 있을 것이다. 또한 일반적 과학수사요원이나 타 기능의 경찰관 대상 연구에도 학술적인 자료를 제공할 수 있을 것이다. 이 뿐 아니라 경찰 공무원과 유사 직종에 있는 해양 경찰관, 소방관, 군 조직, 교정, 교원 등의 특정직 공무원을 비롯해 공공부문, 민간부문 대상 연구에도 학문적, 정책적 기여를 할 수 있을 것이다.

이러한 연구배경과 필요성에 의해 본 연구의 목적을 구체적으로 제시해보면 다음과 같다. 첫째, 과학수사 경찰관의 직무만족에 영향을 미치는 영향요인 중 직무환경 및 직무특성에 대한 영향력을 규명하고자 한다. 둘째, 과학수사 분야의 전문성은 사건 해결뿐만 아니라 경찰조직과 다른 사람의 삶에도 영향이 크다는 점을 감안할 때, 현장 과학수사 업무를 수행하고 있는 과학수사 경찰관의 전문가주의 인식 수준을 알아보고, 직무만족에 어떤 영향을 미치는지 알아보고자 한다. 셋째, 전문가주의 인식 수준은 직무환경 및 직무특성과 직무만족 간의 관계를 조절하는지 탐색해 보고자 한다. 넷째, 본 연구의 분석 결과를 바탕으로 과학수사 조직의 효율적인 인적자원관리의 이론적 및 정책적인 틀을 제시함과 동시에 과학수사 경찰관의 직무만족 제고 방안을 모색하고자 한다. 또한 경찰공무원과 같은 특정직 공무원 대상이나 공공 및 민간부분 등 관련분야에 기초적인 자료를 제시하고, 동시에 학술적·정책적 발전에 기여하고자 한다.

이러한 연구 목적을 바탕으로 설정한 연구를 진행함에 있어 본 연구에서 다루고자 하는 연구문제는 다음과 같다. 첫째, 과학수사 경찰관의 직무환경은

직무만족에 어떠한 영향을 미치는가? 둘째, 과학수사 경찰관의 직무특성은 직무만족에 어떠한 영향을 미치는가? 셋째, 과학수사 경찰관의 전문가주의는 직무만족에 어떠한 영향을 미치는가? 넷째, 과학수사 경찰관의 직무환경 및 직무특성과 직무만족 간의 관계에서 전문가주의의 조절효과가 나타나는가?

## 1.2 연구범위와 방법

본 연구는 문헌연구와 실증연구를 병행하였다. 우선 연구와 관련된 이론적 배경을 살펴보기 위해 국내외 문헌 및 선행연구를 체계적으로 검토하여 연구의 핵심 변수인 직무만족, 직무환경, 직무특성, 전문가주의의 개념과 관련 이론, 측정도구, 변수들 간의 관계에 관한 연구 동향을 파악하였다. 이를 바탕으로 연구 모형 및 연구가설을 설정하였다. 실증분석을 위해 사건현장에서 감식 업무를 담당하고 있는 광역과학수사 경찰관 중 수도권에 위치하고 있으며, 동일한 분소형 운영체제, 인원과 팀의 수, 현장출동 빈도 수 등이 유사한 서울과 경기남부경찰청 소속 과학수사 경찰관을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 각 변수를 측정하기 위한 설문 문항은 선행연구에서 검증된 문항을 기초로 이를 보완하여 구성하였다. 또한 설문지에 개방형 문항을 추가하여 설문 문항에서 측정하기 어려운 내용을 포함하였다.

## 1.3 논문의 구성

본 논문은 총 6장으로 1장 서론, 2장 이론적 배경, 3장 경찰 광역과학수사의 제도적 환경 변화, 4장 연구설계, 5장 분석결과, 6장 결론으로 구성하였다. 각 장의 주요 주요내용은 다음과 같다.

1장 서론에서는 연구의 배경과 목적, 연구의 범위와 방법을 논의하였다.

2장 이론적 배경에서는 직무만족, 직무환경, 직무특성, 전문가주의에 대한 이론과 선행연구를 고찰하였다.

3장 광역과학수사의 제도적 환경 변화에서는 각종 사건현장에서 감식을 담당하고 있는 현장감식의 제도적 발전과 현황 및 과학수사 경찰관의 직무

환경, 직무특성, 직무만족, 전문가주의 등 본 연구의 배경을 논의하였다.

4장 연구설계에서는 연구모형 및 연구가설, 변수의 조작적 정의 및 측정, 자료수집 및 분석방법을 제시 및 논의하였다.

5장 분석 결과에서는 인구학적 분석, 측정 도구의 타당도 및 신뢰도 분석, 주요 변수들의 기술통계, 주요 변수들 간의 상관관계분석, 연구모형 가설 검증 등 통계 분석의 결과를 제시 및 논의하였다.

6장 결론에서는 연구결과를 요약하고 본 연구의 학문적 및 정책적 시사점과 연구의 한계를 논의하였다.



## Ⅱ. 이론적 배경

### 2.1 직무만족

#### 2.1.1 직무만족(Job Satisfaction)의 의의

직무만족이란 자신의 직무에 대해 성취감을 느끼는 정도와 직무에 대한 개인적 태도로서 조직학에서 가장 많이 연구된 분야이다(Wang, 2006; Locke, 1976; Griffin & Batemen, 1986; 이창원·최창현·최천근, 2012에서 재인용). 직무만족이 학자들 사이에 주요관심이 된 이유는 조직구성원의 직무태도가 성과에도 큰 영향을 주리라는 생각과 함께 조직구성원 스스로가 개인의 직무에 얼마나 만족하고 있는지에 대한 깊은 관심을 가졌기 때문이다(Schaible & Geces, 2010). 직무만족과 불만족의 주요원인은 조직적·직무적·개인적 요인으로 나뉘는데 주요 결과는 결근과 이직으로 나타난다(Tomažević, Seljak & Aristovnik, 2014; 이창원 외, 2012).

#### 2.1.2 직무만족의 개념

1900년대 초 ‘능률적 관리’에 기초한 과학적 관리론이 주를 이루던 행정 이론은 구성원의 내면에 관심을 기울이기 시작한 1930년대에 이르러서야 조직 구성원간의 인간적인 요소와 생산성 간의 관계에 대한 관심을 갖게 되었다 (Lawton, Hickman, Piquero & Greene, 2000). 직무만족은 종사원의 작업 환경과 능률성에 대한 영향관계를 연구한 서부 전기회사(Western Electric Company)의 호손공장의 실험에 의해 중요성이 인식되었다(김은진·정경일, 2018).

조직은 목표 달성을 위한 협동적 기구이며, 조직 구성원은 그들의 다양한 욕구를 충족하기 위해 행동하게 되는데 구성원의 직무만족 여부에 따라 그 조직과 구성원의 발전이 좌우된다고 보고되었다(Ford, Weissbein & Plamondon, 2003).

직무만족의 중요성은 조직과 구성원의 입장으로 구분되는데, 먼저 조직 구성원의 입장에서는 개인의 가치판단이나 정신적·신체적 등에 있어서 매우 중요하다. 구성원이 직무에 만족하지 못하면 개인 삶의 질과 정신건강에 영향을 미치게 되며 결국 신체적인 질병을 유발하게 된다. 반면에 조직의 입장에서 보면, 구성원의 직무만족은 성과, 홍보 등에 영향을 미치며 구성원의 원만한 대인관계로 인한 결근율이 감소한다(Blum, 2000).

자긍심은 조직구성원의 직무만족에 중요한 요인으로, 구성원의 직무만족은 직무수행을 더 잘하게 되고, 이는 개인의 삶과 조직 성과향상에 영향을 미친다. 하지만 직무에 만족하지 않은 조직구성원은 이직의도를 갖고 있기 때문에 조직 구성원의 자긍심을 높이는 것이 중요하다(Foley, Guameri & Kelly, 2008; Alavi & Askaripur, 2003).

직무만족에 관해 다양한 정의가 내려져 있는데 외국 학자들의 정의를 살펴보면 Hoppock(1935)는 직무만족 최초 연구에서 직무수준과 직무만족은 긍정적인 상관관계가 있다는 것을 확인하였으며, 구성원이 스스로 자신의 직무에 만족한다고 느끼는 심리적·생리적·사회적 상태의 총체라고 정의하였다. 따라서 감독자들은 구성원의 직무만족과 자긍심을 정신적 위생요인의 중요한 요소로 인식해야 한다고 했다(Alavi et al., 2003).

Vroom(1964)은 직무수행에 대한 개인의 감정적 지향으로, Porter & Lawler(1968: 31)는 직무만족을 보상의 개념으로 인식하여, 실제 인정되는 보상수준을 초과한 정도로 정의하였다. Nathanson & Becker(1973: 268)는 “구성원 자신의 직업 가치를 달성하거나 또는 촉진하며, 직무평가에 대한 즐거운 감정 상태”로, Locke(1969, 1976)는 직무에 대한 자신의 경험적 평가로 만족하거나 긍정적인 감정 상태이며, 개인의 가치와 직무환경 인식들 간의 상호작용에 따른 것이라고 정의하였다.

Smith(1955)는 자신의 직무수행에서 느끼는 즐겁거나 나쁜 모든 감정의 총화나 합의에 따른 태도로, McComick & Ilgen(1980)과 Garner(2005)의 연구에서는 자신의 직업에 대한 태도로써 기대와 결과에 대한 인식 차이로 정의하였다. Agho, Mueller, & Price(1993: 1007)는 조직 구성원이 직무를 좋아하는 정도와 직무환경에 대한 긍정적·부정적 인식에 근거한 태도로 정의하였다.

Williamson(1996)은 직무만족을 직무 수행 과정에서 목표를 위한 관심과 열정, 보상 기대치와 실제 받는 것의 차이에서 오는 모든 감정 상태라고 정의하였다. 이는 조직구성원이 보상적 차원에서 현재의 직무를 통해 얻을 수 있는 임금과 승진, 그리고 성취 등과 같은 근무환경에 어느 정도 수준으로 만족하는지에 대한 감정적 표현이라고 할 수 있다(Okonkwo, Obodo & Aboh, 2019).

또한, 직무만족은 자신의 직무에 대한 개인의 긍정적인 정서적 반응이며 (Nadiri & Tanova, 2009), 직무를 통해 얻게 되는 욕구충족에 대한 자신의 생각이고(Malik, Nawab, Naeem, Danish & Pakistan, 2010), 조직과 직무 자체에 대한 긍정적이고 부정적인 감정 표현(Arif & Cohan 2012), 조직 구성원이 자신의 직무에 대해 갖게 되는 긍정적·부정적 감정의 모든 것이다 (Robbin & Judge, 2011; Pitaloka & Sofia, 2014).

이처럼 직무만족에 대한 정의는 다양한 관점에서 해석되고 있다. 여러 연구자들이 제시한 직무만족에 대한 개념 정의는 <표 2-1>과 같다.

<표 2-1> 직무만족 개념의 정의

연구자	정 의
Happock (1935)	자신의 직무에 만족한다고 느끼는 심리적·생리적·환경적 상태들의 결합
Vroom(1964)	자신이 수행하고 있는 직무에 대한 개인의 감정적 지향
Porter & Lawler(1968)	실제로 주어진 보상이 정당하다고 인정되는 수준을 초과한 정도
Locke (1969, 1976)	직무에 대한 자신의 경험적 평가로 즐겁거나 긍정적인 감정상태이며, 개인의 가치와 직무환경 인식들 간의 상호작용에 의함
Smith(1955)	개인이 자신의 직무와 관련해서 경험하는 좋고 나쁜 모든 감정의 총화나 균형 잡힌 상태의 합의에서 오는 하나의 태도
McComic et al.(1980)	직업에 대한 태도로 기대와 결과에 대한 인식차이 관계
강혜정·정기수 (2018)	개인의 가치와 태도, 욕구, 신념의 수준이나 차원에 따라 직무와 관련해 갖게 되는 감정적 상태
조상현·박외병 (2018)	조직 내의 구성원이 자신에게 주어진 업무를 수행함에 있어서 심리적·정신적 등의 만족 정도
장현호(2014) 배은진(2020)	개인이 자신에게 주어진 일에 대해 가지는 태도와 감정의 총체이고, 객관적이기보다는 개개인의 인지적 요소가 강하게 작용하는 지극히 주관적인 감정

직무만족은 조직 구성원이 자신의 직무를 얼마나 좋아하는지를 알 수 있으며, 직무에 대한 관심과 열정의 수준을 알 수 있다. 따라서 직무만족은 구성원의 직무태도에 영향을 미치며 이는 개인성과 뿐 아니라 조직성과에도 영향을 미치게 된다(Pitaloka & Sofia, 2014). 또한, 조직 구성원의 직무에 대한 만족은 직무환경에 매우 긍정적인 태도를 가지며 개인은 물론 조직의 발전에 기여할 수 있다(윤호연, 2014; 박주상, 2012). 따라서 직무만족에 관한 학문적 관심과 연구가 증가하여 지금도 조직몰입과 함께 경영학, 사회학, 행정학 등에서 주요 연구 주제로 채택되어 연구가 활발히 진행되고 있다(Okonkwo et al., 2019).

선행연구를 통해 살펴본 직무만족은 “개인의 가치, 태도, 신념, 욕구 등의 수준이나 차원에 따라 성취감과 보람 등 자신이 수행한 직무평가에 대한 모든 감정적인 마음 상태”라고 정의할 수 있다.

### 2.1.3 직무만족의 개념 구분

직무만족에 대한 많은 연구가 진행되고 있으나 직무만족이란 직무에 대한 주관적인 감정이기 때문에 실제 관찰할 수 없다. 직무만족의 개념 구분은 조직 구성원이 직무에 대한 전체적인 호감도나 즐거움을 느끼는 정서적 측면과 자신의 욕구나 기대를 충족시켜주는 교환관계에 따른 인지적 측면으로 (Wendy & Kiuru, 2020), 이에 대한 내용은 〈표 2-2〉와 같이 구분할 수 있다.

〈표 2-2〉 직무만족의 개념 구분

정서적 측면		인지적 측면	
학자	내용	학자	내용
Hoppock (1935)	개인이 환경적 요소에 대해 느끼는 생리적·심리적인 만족정도	Porter, Lawler & Hackman (1975)	실제 보상이 정당하다고 인정되는 것을 넘어선 정도와 내재적 보상(인정, 책임감, 도전감, 경력과 기회, 성취감) 및 외재적 보상(급여, 근무환경, 승진, 고용안정)
Smith (1955)	직무와 관련하여 경험하는 좋고 나쁜 감정의 총화 또는 이러한 감정의 불균형 상태에서 오는 하나의 태도	Van Fleet (1986)	직무와 환경에 대한 자세 또는 그와 연관된 상황의 집합, 구성원이 기대와 실제 보상에서 오는 것과의 차이에 의해 결정

McCormick & Tiffin (1974)	직무를 통해서 경험하거나 얻는 욕구성취 차원 함수이며 욕구, 가치 등과 관련		
Locke (1976)	자신의 직무 평가에서 오는 긍정적 즐거운 감정 상태로 성취감이 직무만족을 야기		(이규억, 2014)
Weiss & Cropanzano (1996)	구성원이 자신의 직무에 대해 갖는 태도와 감정의 총화 (직무, 대인관계, 보수나 복지 등에 대한 태도)		
Fisher(2000) (정서적 측면 인지적 측면 모두 고려)	직무만족은 인지적(판단, 비교)요소와 정서적(감정, 느낌)요소가 합쳐져서 구성됨		

자료출처: 김진광(2016)에서 재구성함.

#### 2.1.4 직무만족에 관한 주요 이론

직무만족은 조직의 성과를 높이는 것과 관련하여 구성원에게 동기를 부여하는 측면을 주로 다루고 있는데, 이는 구성원이 자신에게 주어진 직무에 대해 자발적이고 적극적으로 추진하기 위해서는 개인의 동기부여가 중요하기 때문이다. 직무만족의 대표적인 동기이론에서는 동기에 영향을 미치는 내용이론과 동기가 작용하는 과정이론으로 분류하고 있다(김종찬, 2011).

##### 2.1.4.1 내용이론

내용이론은 직무 수행을 할 수 있도록 무엇이 조직 구성원을 움직이게 하는가에 대한 관심 이론으로 동기부여에 초점을 맞추고 있다.

첫째, Maslow(1954)의 욕구총족이론이다. 인간의 기본적인 욕구를 계층별로 나누어 5단계로 구분하였다. 생리적인 욕구, 안전에 대한 욕구, 사회적 욕구, 존경 받고 싶어 하는 욕구, 자아실현에 대한 욕구 순으로 각각의 욕구가 해결되면 다음단계의 욕구가 나타나게 된다. 이는 인간의 욕구는 고정되어 있지

않고 하나의 욕구가 또 다른 욕구를 유발하며 이러한 욕구는 두 가지 이상 복합적으로 나타날 수 있고, 욕구가 좌절될 경우에는 욕구 진행방향이 반대로 나타날 수도 있다(Wahba & Bridwell, 1973).

둘째, Argyris(1957)의 성숙·미성숙이론이다. 조직의 목표 달성을 위해서는 구성원을 성숙된 인간으로 대우해야 하지만, 오히려 미성숙된 인간으로 대우하고 있다는 것이다. 성숙된 인간으로 대우받기를 원하는 조직 구성원의 욕구와 조직 간의 차이는 조직 구조화나 직무 고착화, 그리고 구성원의 성숙화 등이 강하거나 명령계통이 하부로 내려갈수록 더 커진다. 이러한 차이는 구성원에게 괴리감과 좌절감, 갈등을 야기한다(김진광, 2016).

셋째, McClelland(1962)의 성취욕구이론이다. 개인과 사회의 발전은 훈련된 욕구에 의한 성취 욕구와 관련이 있다고 보았다. 성취욕구가 적은 것은 후천적인 요인으로 발생한 것이기 때문에, 이에 대한 훈련으로 성취욕구가 증대될 수 있다고 본다. 따라서 구성원의 성취 욕구를 측정한 후 이에 맞는 목표와 근무 환경을 제공하고, 그 결과에 대한 피드백을 제공하면 성취욕구가 상승할 수 있다. 성취 욕구는 직무를 수행하는 과정에서 오는 내적 욕구로, 자신의 지식이나 기술 등을 활용하여 힘든 직무를 성공적으로 이뤄내고 싶어 하기 때문에 성취욕구가 높은 구성원은 성취결과나 외적 보상보다는 성취과정에서 만족감을 느낀다고 하였다(이규억, 2014; 김진광, 2016).

넷째, Herzberg(1965)의 2요인 이론이다. Herzberg의 동기·위생이론은 1950년대 중반부터 동기부여에 미치는 영향요인을 연구하기 시작하였다. 이후 1959년, 이에 대한 첫 발표 후 추가적으로 보완하여 발전시킨 이론이다 (이재경·최정길, 2012). 동기이론은 직무수행 시 발생하는 내재적 조건인 업무 성취, 업무본질, 책임감, 인정, 승진 등이 있고, 위생요인은 업무환경과 관련된 외재적 조건인 회사정책, 대인관계, 감독, 봉급, 근무조건 등이 포함된다. Herzberg는 Maslow의 욕구 5단계 이론을 발전시켰으나, Maslow의 주장처럼 사람들의 욕구는 단계별로 계층을 이루는 것은 아니라 욕구가 불만족과 만족증진 등 서로 별개의 차원으로 이루어져 있다고 주장했다(이세한, 2013; 김성우, 2012).

다섯째, Alderfer(1969)의 ERG이론이다. Maslow의 5단계 욕구 중 존재 (existence), 관계(relatedness), 성장(growth) 등 3가지 욕구로 구분하였다.

존재욕구는 생존에 필요한 물질적·생리적 욕구를 의미하며, 조직 내에서는 급여나 쾌적한 근무환경 등에 대한 욕구이다. 관계욕구는 대인관계에 대한 것으로 상사와 동료, 부하 간의 관계를 말한다. 성장욕구는 개인의 성장을 위한 모든 욕구를 말하며, 욕구가 충족되었을 때 개인은 능력을 최대한 발휘하거나 새로운 직무를 수행하면서 얻게 된다. 이러한 이론은 두 가지가 동시에 작용할 수 있어서 상호보완하며 도전감과 동기부여 효과를 가질 수 있다고 하였다.

#### 2.1.4.2 과정이론

과정이론은 동기의 내용보다는 동기 유발의 과정을 설명하고 여러 상황에서 행동을 예측하는 것에 관심을 둔다. 주요 이론은 다음과 같다.

첫째, Adams(1963)의 공정성 이론이다. 투입과 산출 간의 균형 관계에 관한 것으로, 자신의 투입과 산출을 타인과 비교하여 성과비율의 공평성을 지각하는 정도에 따라 직무만족이 결정된다고 본다. 만약 투입과 산출 간의 비율이 다른 사람의 비율과 형평성이 없다고 지각하게 되면 불만족 요인으로 작용한다고 하였다(백완종, 2009; 김진광, 2016).

둘째, Vroom(1964)의 기대이론이다. 기대감, 유의성, 수단성 등 세 가지 요소로 구성되는데 자신이 수행한 직무에 대한 기대감(성과 등)과 결과(승진이나 보수, 인정 등)와의 상관관계에 기인한다.

셋째, Porter & Lawler(1968)는 기존의 Vroom(1964)의 이론을 보완한 기대이론을 주장하였다. 자신이 수행한 직무에 대한 노력만큼 보상이 따를 것이라는 기대에 의해 직무에 대한 몰입을 좌우하게 된다. 이때의 보상은 공평한 것이라고 인식되어야 하는데 외재적 보상은 급여나 승진 등이고, 내재적 보상은 높은 성과에 대해 스스로 얻는 보상을 의미한다. 만약 주어진 보상이 자신이 지각한 형평성에 미치지 못한 경우 불만족은 상승한다고 하였다(백완종, 2009; 김진광, 2016).

### 2.1.5 직무만족 영향요인

직무만족에 영향을 미치는 요인은 학자들마다 주장하는 내용이 서로 다르다. 하지만 이는 조직이 처해있는 상황이나 구성원들의 개인적 특성이 서로 다르고, 구성 요인이 다양하기 때문에 연구 목적에 따른 선택이 필요하다(김진광, 2015; 조종목, 2015; 조규호, 2015).

Jurgenson(1978)은 직무만족 영향요인으로 발전(승진), 동료(기분 좋은 동료), 부가급여(휴가나 수당 등), 회사(회사 사회적 지위), 근무시간, 임금(고소득), 안전(직무유지와 작업 안전), 작업유형(흥미와 관심), 작업조건(청결, 냄새, 온도 등), 감독(사려 깊고 공정한 감독) 등의 10가지를 제시하였다(이상수, 2009). 직무만족에 영향을 미치는 요인별 구성요인은 연구자들마다 차이가 있는데 그 내용을 정리하면 <표 2-3>과 같다.

<표 2-3> 직무만족에 영향을 미치는 요인별 구성요인

연구자	요인별 구성요인
Herzberg (1959)	-동기요인(성취, 인정, 직무 자체, 책임감, 승진 등) -위생요인(조직 관리, 감독, 대인관계, 작업조건, 보수, 안정성 등)
Turner & Lawrence (1965)	-직무특성(다양성, 자율성, 요구된 지식과 기술, 책임감, 선택적 상호 작용, 요구된 상호작용)
Porter & Lawler (1968)	-작업환경(감독, 의사결정, 동료관계, 작업규모, 작업조건) -직무내용(직무, 직무범위, 역할 모호성과 갈등) -개인특성(연령, 재직기간, 성격, 인성)
Smith, Kendall & Hulin (1969)	-직무자체, 승진, 상사, 임금, 동료
Locke (1976)	-직무요인(직무자체, 임금, 인정, 승진 등 보상 조건) -개인요인(가치관과 능력 등 자신요인, 고객이나 이해관계 등 조직 외 타인요인, 상사나 동료 등 조직 내 타인요인)
Porter & Steers (1973)	-조직전체(급여, 승진기회, 절차, 조직 정책과 관리, 조직구조) -작업환경(감독, 참여적 의사결정, 동료관계, 작업규모, 작업조건) -직무내용(직무범위, 역할모호성, 역할갈등) -개인요인(연령, 재직 년수, 성격)
윤혜미 (1996)	-역할갈등, 역할모호성, 이직의사, 업무량, 자율성, 도전, 규칙, 보수, 환경

이창원 외 (1999)	-조직요인(봉급, 승진가능성, 직무 자체, 근무조건, 조직의 방침 및 절차) -근무부서요인(부서 내의 상사, 동료에 의한 영향) -개인요인(욕구나 포부, 직무수행에서 얻는 기타 혜택)
Rainey (2005)	-외재적 요인(보수, 승진, 감독자의 배려) -직무만족자체 요인(임무특성, 피드백, 중요도, 대인관계) -개인특성 요인(조직 내 지위, 연령, 근속년수)
남선아·남승 규·남미애 (2006)	-직무내용, 보상체계, 인간관계, 근무환경
정원영·정철 우·신다윗 (2013)	-자아 성취감, 직장 방침, 업무환경, 상사·동료관계, 급여, 업무부하
우제구 (2014)	-가치 특성(사회적 인정, 긍지, 책임감, 사명감) -직무·역할 특성(역할 모호성, 갈등, 역할 과다, 전문성) -조직특성(승진, 보상, 상사와 동료관계, 조직분위기)

자료출처: 김진광(2016) 등에서 재구성함.

이처럼 직무만족에 영향을 미치는 요인은 유사하거나 같은 것이 많다. 대부분의 경우 ‘개인적·직무적·조직적 요인’으로 범주화하고 있는데(Johnson, 2012), 이를 구분해 보면 <표 2-4>와 같다.

<표 2-4> 개인·직무·조직적 요인에 의한 직무만족 영향요인

연구자	개인적 요인	직무적 요인	조직적 요인
Ayaler & Ditsa(1978)	N.A.	근무량, 직무차원, 직무 계획	직무다양성, 근무조건, 직 무중요성, 자율성, 성공, 피드백, 휴가, 지지, 사 회적 지원
신유근 (2005)	연령, 근속년수, 성격	직무범위, 역할 모호성, 역할 갈등	급여, 승진기회, 작업조건, 조직구조, 정책과 절차, 감독, 동료관계, 작업규정
최영진·이광수 (2012)	N.A.	직무내용, 직무환경	인사정책, 조직 비젼
정찬범 (2014)	리더십	직무특성	조직문화 요인, 조직 특성 요인
윤호연 (2015)	인간관계	직무	조직문화, 근무환경, 외부환경
김진광 (2016)	자기 효능감	직무내용, 갈등, 사회적인정	대인관계, 급여, 보상 직무환경

자료출처: 안재형(2017) 등에서 재구성함.

### 2.1.5.1 경찰공무원의 직무만족 영향요인

경찰은 국민의 안전을 위한 치안서비스를 제공하고 있으며 이러한 직무수행 과정에서 늘 신체적·정신적 위험에 노출되어 있다. 이는 스트레스 요인이 되어 조직 성과에 영향을 미치게 된다. 특히 경찰관 개인의 정신적·심리적 스트레스는 직무만족에도 영향을 미치게 되며 치안서비스 현장에서 지역 주민들과의 관계형성에도 큰 영향을 미치게 된다(Johnson, 2012; Wendy & Kiuru, 2020).

직무만족은 개인의 성취, 안정, 성장의 원천이 되며, 고객서비스와 생산성 향상과도 직결된다(이윤현, 2007). 따라서 경찰관의 직무만족도가 향상 될수록 범죄해결이나 치안서비스가 강화되어 국민과 사회 안전을 유지하는데 중요한 역할을 수행할 수 있다(Arin, 2015; 조상현·박외병, 2018). 따라서 경찰관 직무만족도에 관한 연구를 통해 긍정적인 영향은 극대화하고 부정적인 영향은 최소화하여야 한다.

직무만족과 불만족의 주요 원인은 크게 조직과 근무부서, 개인적 요인으로 구분된다. 조직 요인은 조직 정책이나 절차, 승진, 급여, 균무조건, 직무자체 등이 있다. 근무부서 요인은 상사와 동료에 의한 영향이 있는데, 상사의 따뜻함과 성실함, 이해심 등의 개인적 특성이나 리더십은 부하의 직무만족에 직접적인 영향을 미칠 수 있다. 개인적 요인으로는 개인의 성취 욕구나 자신의 직무수행을 통한 추가 혜택 여부도 직무만족에 영향을 미친다(Weiss, 2002; 이종수·윤영진·곽채기·이재원, 2007; 박종구·박기선, 2011: 40).

직무만족에 영향을 미치는 다양한 요인을 직무환경과 개인요인으로 구분해 보면(윤수재·조태준, 2010), 직무환경 요인은 조직 구성원과의 관계나 보상, 직무 자체 등이 있고(Spector, 1997; 옥원호·김석용, 2001), 개인요인은 통제여부, 부정적 정서 등 개인적 특성들이 포함된다(White, 2010; 박종구·박기선, 2011).

앞에서도 살펴본 바와 같이 직무만족에 영향을 미치는 요인은 다양하다. 특히, 경찰관의 직무만족에 관한 연구는 국내외에서 다양하게 이뤄져 왔는데 선행연구에서 제시된 경찰공무원의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 정리해 보면 <표 2-5>와 같다.

〈표 2-5〉 경찰공무원 직무만족 영향요인

연구자	측정 변수
최현우· 허경미 (2014)	<ul style="list-style-type: none"> <li>-직무요인(직무스트레스, 근무부담, 출동주기)</li> <li>-인간관계 요인(변혁적 리더십, 상사 및 동료관계)</li> <li>-근무환경 요인(승진, 피로도, 징계, 함정시설)</li> <li>-조직문화요인(합리문화, 위계문화, 집단문화, 발전문화)</li> </ul>
윤호연 (2014)	<ul style="list-style-type: none"> <li>-인구사회학적 요인(성별, 나이, 근무기간, 결혼, 근무부서, 보수, 계급, 경과, 입직경로, 근무지역, 학력)</li> <li>-직무 요인(직무스트레스, 근무부담)</li> <li>-인간관계 요인(상사 및 동료관계, 리더십)</li> <li>-근무환경 요인(승진, 징계, 보수, 복지)</li> <li>-조직문화 요인(합리문화, 위계문화, 발전문화, 집단문화)</li> <li>-외부환경 요인(시민의 경찰신뢰, 존경)</li> </ul>
송병일 (2015)	<ul style="list-style-type: none"> <li>-직무요인(심리적 탈진, 직무스트레스)</li> <li>-인간관계 요인(상사, 감독, 동료, 의사소통 등 인간관계)</li> <li>-근무환경 요인(승진 및 성과, 보수 및 환경)</li> </ul>
조상현· 박외병 (2018)	<ul style="list-style-type: none"> <li>-동기요인(승진, 인정감, 성장가능성, 책임감, 작업자체, 성취감)</li> <li>-위생요인(직무 안정성, 근무환경, 대인관계, 감독 및 기술, 회사 정책과 관리)</li> </ul>
정우열 (2018)	<ul style="list-style-type: none"> <li>-분배공정성요인(타 부서 동료와 본인과의 직위 및 기여도의 부합 정도, 상사의 공정한 대우 정도)</li> <li>-절차공정성요인(승진절차와 인사고과 간의 일관성 및 공정성)</li> </ul>
김면중 (2019)	-조직 커뮤니케이션 요인(상향적·하향적·수평적·비공식적 커뮤니케이션)

선행연구에 살펴본 직무만족 영향 요인은 다양하다. 직무스트레스, 직무소진, 분배공정성, 조직 커뮤니케이션, 리더십유형, 직무환경, 근무환경, 감정노동, 종교 활동, 직무특성, PTSD, 조직문화, 전문성인식, 승진공정성, 역할갈등, 전문가 주의, 일·가정 양립 등은 직무만족에 대한 중요한 선행요인으로 작용한다. 이는 조직행태 연구에서 직무만족, 조직몰입, 직무몰입, 이직의도, 직무태만, 업무 성과 등 조직성과와 관련된 선행변수로도 중요한 영향을 미치고 있다(Tett & Meyer, 1993; Trevor, 2001; Judge & Kammeyer-Mueller, 2012; 김지성·한승현, 2017에서 재인용).

### 2.1.5.2. 경찰공무원의 직무만족에 관한 선행연구

경찰공무원의 직무만족에 대한 선행연구를 살펴보면, 황의갑(2008)의 연구에서는 대도시지역 순찰지구대 경찰관은 상사(지구대장)만족과 보상공정성 요인이 직무만족도에 영향을 미치지만, 실적압력은 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났고, 박종구·박기선(2011)의 연구에서는 외사경찰은 리더십에 대한 만족도가 높을수록, 예산규모의 적정성이 높을수록 그리고 근무 경력이 많을수록 직무만족이 높은 것으로 나타났다.

신승균(2009)은 사회적 인정, 조직응집, 경제적 보상, 직무흥미에 대한 인식이 높을수록 직무만족은 높고, 근무환경 인식이 높아질수록 직무만족은 낮아진다고 하였다. 이상수(2009)는 경찰관 직무만족도 평가지표체계를 기준의 5개 분야에서 “인사·성과관리, 내부의사소통, 조직몰입, 조직문화, 직무환경, 교육, 복리·후생” 등 7개 분야로 확대하고, 40개의 측정문항을 개발하였다.

윤우석(2010)은 19편의 경찰관 직무만족도의 실증연구를 분석하여 경찰관의 직무만족에 관한 새로운 요인을 제안했다. 조상현·박외병(2018)은 Herzberg의 동기요인과 위생요인을 함께 투입한 결과 동기요인이 직무만족도에 더 큰 영향력이 있음을 제시하였다.

정우열(2018)은 승진에 대한 공정성 지각과 직무만족 간에는 경감계급 이하가 경정계급 이상보다 절차공정성을 긍정적으로 인식하고 있는 것을 검증하였다. 김면중(2019)의 연구에서는 경찰공무원의 조직 커뮤니케이션은 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

국내의 연구자들에 의해 실증 연구된 경찰공무원 직무만족도 대한 선행연구의 주요 내용을 요약하면 <표 2-6>과 같다.

<표 2-6> 경찰공무원의 직무만족에 관한 선행연구

연구자	변수	내 용
윤우석 (2010)	수사활동비 과도한 업무량, 상관의 리더십, 동료관계, 초과근무, 조직문화	국내 학회지 19편의 경찰직무만족도 연구를 정리결과, 금전적 이익과 업무 강도에 대한 수사경찰관들의 인식이 직무만족도에 영향을 미침

이재준 (2011)	개인 및 인구사회학적 직무 상사 및 동료	승진제도 공평성은 만족도가 낮으며, 상사·동료의 대인관계 요인은 직무만족도에 영향을 미치고, 사무환경·작업실 장비·시설은 직무만족도 외의 관계가 낮은 것으로 나타남
김재화 (2013)	개인적특성 조직구조특성 직무적특성 환경적특성	조직구조특성은 직무만족에 영향을 미침(기존연구와 차이). 직무적특성(전문성 등)은 직무만족에 (+) 영향을 미침. 상사와 동료와의 관계는 만족도가 낮음. 업무환경 인식은 높아졌으나 만족도가 낮고, 보수, 연금, 승진, 직업만족도는 여전히 만족도가 낮음
임창호 (2014)	개인 직무관련 조직관련	도전적 직무, 주민과의 관계, 조직정책의 안정성, 상관의 관리방식, 보수 및 수당제도, 장비 및 교대 근무제도가 직무만족에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타남
윤호연 (2014)	인구 사회학적 직무, 인간관계 근무환경 조직문화 외부환경	직무스트레스, 근무부담은 직무만족에 부(-)영향을 미치며, 리더십, 승진, 복지시설, 보수, 집단문화, 시민의 경찰신뢰 및 존경 등이 높을수록 직무만족이 높아짐
송병일 (2015)	직무, 인간관계 근무환경 인구사회학적	직무요인은 직무만족도와 부(-)의 상관관계로 나타났으며, 인간관계, 근무환경은 직무만족도와 정(+)의 상관관계를 보이고, 승진 및 성과평가공정, 원활한 의사소통은 직무만족이 높아짐
정우열 (2018)	분배공정성 절차공정성	절차공정성과 분배공정성 모두 직무만족에 정(+)적 영향 관계
조상현· 박외병 (2018)	동기·위생요인 직무만족도	동기요인이 직무만족에 정(+)적인 영향 관계
김면중 (2019)	조직 커뮤니케이션 업무성과 인구통계학적 특성	조직 커뮤니케이션이 직무만족도에 영향을 미침

## 2.2 직무환경

### 2.2.1 직무환경(Job Environment)의 개념

직무환경은 ‘직무’와 ‘환경’의 두 단어의 조합이며, 업무환경이라는 용어로 불리기도 한다. 행정학 사전에서 ‘직무’는 직업상 담당자에게 맡겨진 임무 또는 각 지위에 배당된 업무를 말한다(장인자, 2019). 경찰공무원은 국민의 생명과 신체, 재산을 보호하고 질서유지를 위한 치안직무를 담당하고 있으며, 타 기능보다 우수한 자질을 요구하고 있어 경찰직무의 중요성이 더욱 강조되고 있다(허경미·최기문, 2006; 임재수·이희선, 2014).

환경의 정의를 살펴보면, 우리가 생활하고 있는 모든 주위의 상태이다. 또한, 살아있는 모든 생물에게 직·간접적으로 영향을 주며 자연적으로 발생하게 되는 조건이나 사회적 상황들을 말한다(양선식, 2019). 환경에 의해 인간은 변화하게 되고 환경과 인간과의 상호작용에 의해 인간행동이 발달되고 형성하게 된다(정유란, 2008).

직무환경은 조직 안에서 이뤄지는 환경으로, 구성원의 직무를 효율적으로 수행할 수 있게 하는 환경을 총칭하는 것으로 근무조건, 시설환경, 업무수행, 휴일, 각종시설, 휴식시간 등을 의미한다(김광점, 2010; 김종찬, 2011). 또한 직무를 수행하는데 있어서 직면하게 되는 인적요인, 물리적 요인, 관리적 요인을 포함해서, 보수·승진·일의 흥미·고용안정성 등의 개인지향 가치, 직무의 공공성·이타성·자율성 등의 공공지향 가치, 근무여건 가치 등을 포괄한다(박경호, 2002; 김영락·임영규, 2009; 김정숙·강희순, 2013; 박재경, 2018).

선행연구에서 제시하는 직무환경의 개념에 대한 정의는 주로 조직특성에 관한 것으로(박종철·윤용보, 2014; 김건, 2015), 연구자마다 주관적이고 다의적인 개념으로 정의하고 있고 연구결과도 다양하다. 직무환경에 대한 선행 연구를 정리해보면 <표 2-7>과 같다.

〈표 2-7〉 직무환경의 개념

연구자	직무환경의 개념
Hoppock(1935)	'나는 직무에 만족한다'라고 말하는 원인이 되는 심리적·물리적·환경적 상황의 조화
Hackman & Oldham(1975)	구성원의 책무를 효율적으로 수행할 수 있게 하는 주변 모든 환경을 총칭하는 조직 환경으로, 조직몰입과 직무몰입을 결정짓는 요인
Milton(1981)	승진, 복리후생, 급여 등의 근무조건과 구성원의 직무를 효율적으로 수행할 수 있게 하는 내·외부적 조건
Cournoyer (1988)	일의 물리적 환경뿐 아니라 직업과 관련되어 있는 사람들과 조직 및 기관과의 상호작용을 포함하는 개념
Oldham & Cummings(1996)	조직의 구성원들에게 바람직한 동기부여 하는 조직풍토
고미애·김재곤 (2015)	조직 내에서 이루어지는 환경으로서, 넓은 의미에서 환경이란 그 사물의 내·외부적 총체
나상필(2017)	구성원들이 수행하는 업무에 있어 직·간접적으로 영향을 주는 조건이나 상황의 총체이며, 직무안정, 동료와의 관계, 금전보상, 직무부담, 조직풍토, 시설여건 등의 개념을 포괄
이성우(2018)	승진, 보수, 직무만족, 복리후생, 고용안정성 등의 근무조건에 대해 근무자의 직무를 효율적으로 수행할 수 있는 내·외부적 조건
배은진·조예희·김 완민(2019) 이재관(2019) Wright & Haggerty(2005)	조직구성원이 맡은 업무를 수행할 때 직·간접적으로 영향을 주는 총체적 조건이나 상황 .

자료출처: 나상필(2017)에서 재구성함.

직무환경은 협의 및 광의의 개념으로 구분되는데, 협의의 개념은 조직구성원이 직무를 수행하는데 있어서의 단순한 물리적 환경을 말하며, 광의의 개념은 직무수행과 연관된 각종의 관리적 요소, 물리적 여건, 인간관계 등 총체적인 환경을 말한다(박경호, 2002; 박재경, 2018).

전통적으로 직무환경을 조직 특성과 구조 특성으로 나누는데(안형기 (2003), 최원형(2010)은 직무특성과 조직 특성으로 분류하여 “직무특성 요인을

업무량, 인간관계, 역할 갈등, 직무스트레스, 전직·이직의사, 자율성, 클라이언트와의 관계 등으로 분류하고, 조직 특성을 동료와의 관계, 업무환경, 시설 종류, 상사와의 관계, 재교육, 고용형태, 승진, 복지후생” 등으로 분류했다(마칠석, 2019: 253에서 재인용). 직무환경이 업무환경이라는 말과도 혼용되어 사용되기도 하지만 직무환경은 직무만족과 직무수행에 영향을 미치는 모든 상황을 포함하는 개념이라고 할 수 있다(정소영, 2013; 이승철·신인철·김형일, 2016; 마칠석, 2019: 254).

Chandrasekar(2011)은 직무환경을 내부, 외부 또는 책상을 포함한 업무장소의 주변 환경으로 정의하고, 열악한 작업대와 인체공학적 표준 가구를 따르지 않는 열악한 설비환경, 안전 부족은 직업병 발생의 원인이 된다고 하였다.

직무환경은 조직 내에서 이루어지는 환경으로 포괄적인 동시에 주관적이고 다의적인 개념으로 학자에 따라서 다른 정의를 내리고 있으며, 직무환경에 대한 연구결과도 매우 다양하다(김종찬, 2011, 안형기, 2003; Likert, 1967). 일반적으로 조직 구성원이 수행하고 있는 직무 자체를 포함하며 보수나 승진, 업무의 흥미, 고용 안정성 등에 관련된 개인 지향 가치와 자율성, 보상이나 인사제도의 공정성 그리고 근무여건을 포함하는 개념이다(김영락·임영규, 2009; 이경온, 2012; 유용흠·오도엽, 2014; 김지현, 2016; 남대현, 2017).

또한, 조직 안에서 이루어지기 때문에 조직 환경이라고도 하며 조직 구성원들의 경험과 행동에 지속적으로 영향을 미치는 내·외부 특성들의 총체라고 한다(남대현, 2017; 안형기, 2003; Likert, 1967). 따라서 직무환경의 영향 요인을 밝히는 것은 조직 구성원으로부터 직무에 대한 만족과 성과를 높이기 위한 방법이 될 것이다(김지현, 2016).

이와 같은 선행연구 이론을 바탕으로 본 연구에서는 직무환경을 “조직 구성원이 맡은 직무를 수행할 때 직접 또는 간접적으로 영향을 주는 총체적 조건이나 상황”이라고 정의한다.

## 2.2.2 직무환경 영향요인

직무환경의 연구는 지속적으로 진행되어 왔으며, 학자들마다 다양한 구성 요인을 제시하고 있다. 이는 직무환경이 단순하지 않은 복합적인 속성으로 구성되어 책임과 의무가 동반된 상호작용, 보상 및 제도 등으로 이루어져 있기 때문이며(마칠석, 2019; 김혜경, 2011; 이성천, 2011), 동일한 척도를 적용하더라도 결과는 조직마다 다르고, 평가시기에 따라서도 그 요인이 다르게 나타날 수 있다(김정훈, 2013).

Herzberg(1959, 1966)는 조직 구성원의 직무환경을 내재적·외재적 근무 환경으로 구분한 후 내재적 근무환경은 동기요인으로, 외재적 근무환경은 직무 외적인 요소로서 위생요인으로 분류하였다. 동기요인은 직무자체와 관련되며 구성원의 만족감 향상과 동기 부여에 관련 있는 안정감, 성취감, 인정, 직무 자체, 책임감, 승진 등을 만족요인이라 하였고, 위생요인은 조직정책, 감독, 작업조건, 보수, 상사와의 관계 등을 불만족요인으로 구분하였다.

Vroom(1964)은 직무환경을 승진기회, 직무내용, 보수, 감독, 근무시간, 업무진단으로 구분하였다. Porter, Hackman & Lawler(1975)은 내재적·외재적으로 구분하여 내재적 요인은 직무책임감, 다양한 기술과 재능, 의미 있는 직무, 활동 참여와 기회, 자율성, 정보교환 등으로, 외재적 요인은 보수, 승진, 복리후생, 감독, 동료 등으로 구분하였다.

남세진·조홍식(1994)은 책임감, 성취감, 인정, 직무자체를 직무내적요인으로 분류하고 상사관계, 직무안정도, 동료관계, 임금수준을 직무외적요인으로 분류하였다. 이경호(2001)는 직무환경을 조직 내에서 이루어지는 환경으로 조직의 목표, 상사, 규모, 역사, 업무절차, 조직구성원의 지위, 역할, 가치관 등을 포함한 내적 환경과 사회, 정치, 문화, 경제, 지리, 인구 등과 같은 조직의 생존과 유지, 발전에 영향을 미치는 외적 환경으로 구분하였다(김지현, 2016).

직무환경에 영향을 주는 요인은 개인특성 요인과 직무특성 요인, 조직적 요인으로 구분할 수 있다.

### 2.2.2.1 개인특성 요인

직무환경에 영향을 미치는 개인특성 요인은 성별, 연령, 학력, 기간, 직책 등이 있다.

Hunt(1975)는 직무만족과 연령 간의 관계는 U자 형태를 띤다고 하였다. 대부분 20대 초반에는 환경적응이 높다가 20대 후반부터 점차 감소하고, 다시 30대 후반부터 점차 높아진다고 주장하였다. 다시 말해 초임 시기에는 직무만족이 높고, 중간 20대 후반이나 30대에서 직무만족이 점차 낮아지다가 다시 40대 이후 근속기간이나 나이가 많아지면서 다시 직무만족이 상승하게 된다는 것이다.

Herzberg(1969)는 연령과 직무환경 관계에 대해, 비현실적 기대를 가지고 있는 사람보다 현실적 기대를 하는 사람이 직무환경에 훨씬 쉽게 적응하기 때문에 연령이 높은 사람은 욕망이 감소하고 현실적응을 잘하게 되어 직무만족도 높아진다고 하였다.

Maher(1966)는 조직 구성원의 교유수준이 높은 경우가 낮은 경우보다는 직무환경에 대한 적응이 낮다고 하였다. 이는 자신이 상위층 준거집단에 속해 있거나 상위층이라고 생각하는 사람은 직무환경에 대한 적응력이 약하다는 것이다.

Porter & Lawler(1965)는 상위 직급으로 올라갈수록 하위 직급보다 직무환경 적응 수준이 높다고 하였고, Muchinsky(1977)는 조직 구성원이 직무환경을 높게 인식하는 경우 낮게 인식하는 구성원보다 결근이나 이직률이 낮고 업무 성과도 높다고 하였다. 하지만 뛰어난 성과에도 불구하고 보상을 받지 못하게 되는 경우, 성과와 직무사이 긍정적 상관관계가 발견되지 않는다는 주장도 있다 (Petty, McGee & Cavender(1984)).

### 2.2.2.2 직무특성 요인

직무의 특성요인은 조직의 상황적 요인으로 직무 적응에 영향을 미친다. 이에 대해 구분해 보면 다음과 같다.

첫째, 직무 자체 요인이다. 조직 구성원이 직무에 대해 얼마만큼 적응하고 흥미를 갖고 있는지에 대한 것으로 구성원에게는 중요한 부분이다. 여기에는 교육훈련 기회, 다양성과 난이도, 창조성, 성과압력, 책임감, 작업방법과 작업량, 자율성에 대한 규제, 직무충실, 복잡성 등이 포함된다(Hackman & Lawler, 1971). 즉, 업무량이 과다하거나 개인 적성이나 능력에 부적합한 업무는 직무 부적응을 초래하게 되지만(배성일 · 오재복, 2014), 구성원의 강한 도전의식은 직무에 흥미를 느껴 직무에 몰입하도록 한다(Ford, 1979; 이성천, 2011에서 재인용).

둘째, 인간관계, 의사소통과 의사결정, 인사(승진, 성과평가, 교육훈련, 보수, 근무여건 등)관련 요인으로, 조직 구성원은 직무수행 과정에서 구성원과의 유대관계가 매우 중요한데, 여기에는 동료 및 상사와의 인간관계나 의사소통, 직무에 대한 의사결정 참여 등이 포함된다. Porter & Steers(1968)의 연구에서는 개인과 동료 간의 상호작용은 조직 내에서 강력한 힘으로 작용하며, 이직률과도 관계가 있다고 하면서 관련 요인으로 인간관계, 의사전달, 승진, 전보, 근무성적 평정, 교육훈련 등을 제시하였다.

셋째, 보수 관련 요인이다. 보수는 조직 구성원이 직무수행 대가로 얻을 수 있는 노력의 대가이자 생계의 원천일 뿐만 아니라, 직무만족에 영향을 미치는 요인이기 때문에 중요성을 지닌다(최상미·최재성, 2006; 장인자, 2019). 따라서 이러한 보상체계는 조직과 구성원 간의 교환의 틀로 정의할 수 있다(박상훈, 2016; 장인자, 2020). 보상에는 자신의 직무에 대한 책임과 성장 등 심리적 욕구를 충족시켜주는 내적보상과 신체적 욕구를 충족시켜 주는 물질적 보상 등 외적보상이 있다(Amabile, Hill, Hennessey & Tighe, 1994; 최희철, 2009).

넷째, 근무여건 요인이다. 이는 직무 자체의 특징을 제외한 직무 수행 환경으로, 부적절한 근무환경은 조직 구성원에게 신체 및 정신적 건강에 위협이 되는 만성적 부작용이 될 수 있고(이성천, 2011; 박계영·이인성, 2014), 업무 성과 저하로 이어진다. Herzberg(1959)는 위생요인을 제거하여 동기부여를 했던 것에서 벗어나 내면적 보상을 중심으로 한 새로운 동기부여 필요성을 강조하였다(박천호·박경호, 1996; 이성천, 2011).

### 2.2.2.3 조직적 요인

조직분위기에 대한 연구는 가장 먼저 조직이론에서 시작된 분야이다. 조직과 개인의 상호작용과 조직 내에서 개인행동에 영향을 주는 범위는 넓은 계층의 조직적·인지적인 변인과 관련되어 있다(이성천, 2010; 김정훈, 2013). 조직 분위기 형성에 결정적인 역할 요소는 “조직의 업종, 기술, 외부환경과의 관계, 조직의 방침이나 규정 및 절차, 조직의 리더십 스타일, 조직 구조설계, 조직 구성원의 배경이나 가치관 등”을 들 수 있다(정경구, 2011; 김정훈, 2013:29에서 재인용).

조직분위기는 조직 구성원의 행동에 영향을 주고, 다시 구성원은 조직 분위기를 형성하는 등 서로 영향을 주고받는 중요한 요인으로 작용한다. 그러므로 조직분위기는 조직의 상황적 요소와 구성원의 개인적 요소가 서로 결합되어 형성된 종합적인 개념이라고 볼 수 있다(김정훈, 2013). 따라서 객관적 이기도 하면서 주관적인, 조직적 속성에 해당되기 하면서 동시에 개인적 속성이기도 하다.

직무환경에 영향을 미치는 구성요인은 다양하다. 선행연구를 통해 국내외의 연구자들이 제시한 요인별 구성요인을 정리해 보면 <표 2-8>과 같다.

<표 2-8> 직무환경에 영향을 미치는 구성요인

연구자	주요 요인
Herzberg (1959)	-동기요인(직무자체, 인정감, 성취감, 성장감, 책임감) -위생요인(사회정책과 관리, 작업조건, 보수, 감독, 대인관계)
Vroom(1964)	-감독, 보수, 직무내용, 승진의 기회, 업무진단, 업무시간
Smith et al (1969)	-업무자체, 승진, 보수, 동료, 감독
Porter & Lawler(1975)	-내적 요인(자율성, 능력발휘, 다양한 기술, 의미있는 과업, 과업 책임감, 정보교환, 활동 기회와 참여) -외적 요인(동료, 보수, 감독, 승진, 복지후생)
Locke(1976)	-작업·상황(직무 자체, 보수, 인정, 승진, 작업조건, 부가급부) -행위자(가치, 기술, 능력, 동료, 상사, 고객, 기타)
박영희(2010), 남기민·권현숙	-인적환경(상사·동료·클라이언트 간 의사소통 및 인간관계) -물리적환경(업무환경, 직원복지 등 전반적인 근무조건)

(2012), 한유진(2014)	-보상체계(급여, 승진, 공정한 근무평가 등) -업무전문성(업무의 자율적 참여성, 전문성 향상 위한 지속노력 등)
김정훈(2013) 이성우(2018)	-인적환경(상사·동료 간 의사소통, 관심/협력유무), -시설환경(효율적인 시설구비, 교육훈련, 안전한 근무환경), -복지환경(개인발전 기회, 휴식공간 유무, 보수의 적절성)
김연선·김건 (2015)	-승진 및 인사(승진기회, 공정성, 승진제도, 평가공정) -보수(적절한 보수, 직무개발, 보수만족, 복지) -동료 및 분위기(의사소통, 직무도움, 공정한 대우)
김도균(2018)	-근무여건, 대인관계, 보상체계, 업무량
장인자(2019)	-인간관계(상급자와의 관계, 동료와의 관계, 클라이언트와의 관계) -근무환경(근무여건, 업무량) -직무내용(참여적 의사결정, 직무자체, 역할갈등)
배은진(2020)	-인적환경, 복지환경, 물리적환경

### 2.2.3 직무환경 영향관계 관점 이론

직무환경과 직무만족 및 직무몰입 등의 영향관계에 대한 접근 관점은 학자에 따라 구조적 또는 상황적 관점, 가치결정론적 관점, 현실론적 관점으로 구분된다(방하남·김상욱, 2009; 김영락·임영규, 2010).

첫째, 구조적이나 상황적 관점으로 접근하는 학자는 Herzberg, Mausner & Synderman(1959)과 Hackman & Oldham(1975)이다. 이들은 조직 구성원의 직무만족 등 직무태도를 형성하는데 있어 직무환경은 직접적인 영향을 미친다고 하였다. 즉, 직무 수행에 대한 직무여건, 대우나 보상, 승진, 인사제도 등과 같은 조직의 직무환경은 구성원의 개인 가치체계보다도 직무만족에 미치는 영향에 있어서 더 중요하다는 것이다.

둘째, 가치결정론적 관점으로 접근하는 학자는 Morse(1953), Beynon & Blackburn(1972), Russell(1975) 등이 있다. 이들의 연구에서는 조직 구성원의 직무태도를 결정하는 것은 직무환경이 아니라 인성 등 개인적인 특성이라고 하였다. 조직 구성원이 느끼는 직무만족은 직무와 관련해서 자신이 추구하고 있는 목적이나 동기에 의한 주관적인 가치나 의미, 욕구 등에 의해 결정되는데 이러한 가치체계가 직무환경보다 더 중요하다는 것이다.

셋째, 현실적 접근을 취하고 있는 학자는 Vroom(1964), Kalleberg(1977), Locke(1976) 등이 있다. 이들은 조직 구성원의 태도를 결정짓는 것은 직무 환경과 같은 객관적인 상황과 구성원의 주관적 가치체계 간의 상호작용으로 본다(고종숙, 1999; 김영락·임영규, 2010). 즉, 조직 구성원은 직무수행의 대가로 받게 되는 물질적·비물질적 보상과 그 보상에 대해 자신이 부여하는 가치 등 두 가지에 의해 직무만족이 결정된다고 주장한다.

#### 2.2.4 직무환경 선행연구

직무환경 영향을 분석하기 위한 연구는 다양하게 진행되고 있다. 미국 시카고의 웨스턴 전기회사(Eastern Electric Company)의 ‘호손공장’에서 실시된 실험에 의하면 구성원의 업무 피로도에 영향을 미치는 것은 시간, 조명, 작업 조건 등의 물리적인 작업 환경이 아니라 공식적·비공식적인 인간관계로 나타났다(Roethlisberger & Dickson, 2004).

Jung & Lee(2012)는 이러한 민간부문의 Hawthorne 연구를, 미국 연방 정부인 공공부문에서 재검토 하는 실증연구를 진행하였다. 조직 내 인간관계 (동료 및 상사와의 관계), 관리 스타일(참여적 관리), 물리적 작업요구(휴식 시간, 작업일정, 작업량 및 작업 보안), 물리적 작업환경(자원, 물리적 조건)등의 변수를 사용하여 연구를 진행한 결과, 앞서 진행했던 시카고의 Hawthorne 연구와 같은 결과로 나타났다. 이 연구에서 물리적 작업환경에 대한 영향도 나타났지만, 공공부문의 더 나은 조직성과를 위한 주요 요인은 인간관계와 직원참여 수용으로 나타났다. 즉, 비관리적 공무원이 동료 및 상사와의 인간 관계에 대해 긍정적인 태도나 인식을 갖고 조직 관리에 참여할 때 좋은 성과를 낸다는 것이다. 이러한 결과는 조직 내 구성원들과 더 나은 유대감, 신뢰, 협업 및 의사소통을 할 때 더 나은 성과를 얻을 수 있다는 주장과 일치한다(Aram, Morgan, & Esbeck, 1971; Dirks, 1999; Pandey & Garnett, 1999; Jung & Lee, 2012에서 재인용).

이재관(2019)은 근무환경이 직무 수행에 필요한 창의적인 요구사항이 보완될 때 직무만족은 높아지고 이직 의도는 낮아진다고 하였다. 즉, 조직 구성원의 직무환경과 직무의 창의적인 조건은 조직에 잔류하려는 태도에 영향을 미친

다는 것이다.

Januarty, Edward, Pakpahan & Purba(2020)는 직무환경, 직무만족도 및 직원성과의 변수를 가지고 연구를 진행하였는데, 연구 결과, 직무환경은 직무만족에 긍정적이고 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 동료이며, 작업 자체 요인은 가장 영향이 낮은 것으로 나타났다. 또한 근무환경은 직원성과에도 긍정적 영향 관계로 나타났다. 따라서 더 많은 비용을 지불하여 직무환경을 개선해야 하고, 상사와 부하, 동료사이의 좋은 관계 유지와 이에 대한 관심, 공정한 대우, 작업시설, 작업 편의성 등의 제공에도 주의를 기울여야 한다고 하였다. 이를 위해 동료들과의 친밀감을 향상 시킬 수 있는 아웃 바운드 교육 실시, 열심히 일한 직원에게 합당한 보상이 제공될 수 있도록 상사의 감독을 주문했다.

한수연(2015)은 내재적·외재적 직무환경은 잔류의도를 높이고 이직의도를 낮추는데 통계적으로 유의한 영향이 있는 것을 확인하였다. 문유석(2011: 122)은 스트레스는 “업무부하·역할모호성·권위주의 등과는 정(+)의 영향관계를, 물리적 환경·직무전문성·직무자율성·직무안정성·대인관계·인사공정성·조직지원·보상 적절성 등과는 부(-)의 영향”관계가 있다고 하였다.

이정훈(2012)의 연구에서는 업무환경은 조직공정 간의 유의미한 영향이 있는 것으로 분석되었지만, 조직몰입 간의 관계는 유의미한 영향이 없는 것으로 확인되었다. 이성천(2011)은 직무환경요인을 Locke(1976)가 사용한 이론 중 직무자체, 의사결정 및 의사소통, 업적평가, 인간관계, 보수, 승진 등의 요인으로 구성하였는데, 검증결과 직무특성, 의사결정, 인간관계가 소명의식에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

남기민·권현숙(2012)은 직무환경 하위요인을 인적환경, 물리적 환경, 보상 체계, 업무전문성으로 구분하여 연구를 진행하였다. 연구결과 인적환경, 물리적 환경, 보상체계는 고객지향성에 정(+)의 영향을 미쳤으나, 업무전문성은 유의한 영향이 없는 것으로 나타났다. 또한 자기 효능감에는 인적환경만이 유의미한 영향을 미쳤으며, 직무만족에 대해서는 인적환경, 물리적환경, 업무전문성은 정(+)의 영향을 미쳤으나 보상체계는 유의미한 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다.

## 2.3 직무특성

### 2.3.1 직무특성(Job Characteristics)의 개념

직무란 개인과 조직을 연결시켜 주는 가장 핵심적인 매체이며, 조직 목표를 달성하기 위한 가장 기본적인 수단이다(박경임, 2020; 이상진, 2009). 직무 특성은 다양한 요소와 속성을 가진 직무를 수행함에 있어 책임감이나 의무감, 결과인지 등을 느끼게 하는 직무를 특성별로 구분한 것으로(유주연, 2016; 진 계숙, 2012; 김창규, 2009), 구성원은 자신에게 부여된 직무특성을 통해 자신의 존재가 조직에서 중요함을 인식하게 된다(Pierce & Gardner, 2009).

직무특성은 구성원의 직무에 대한 노력과 성과에 영향을 미치는 요소, 업무 간 변화할 수 있는 요인으로(Hodge, Amthony & Gales, 2003; 김승언, 2012에서 재인용), 조직 내 구성원들이 직무를 수행하는 과정에서 직무 그 자체에 대해 인지하고 느끼는 직무의 본질적인 속성이다(박경임, 2020).

Hackman & Oldham(1980: 60)은 직무의 속성을 “다양성과 상호작용, 지식과 숙련, 책임감으로 분류”하고, 직무특성이 잘 수행되면 구성원은 긍정적이고 자발적 생성의 쾌감(kick)을 경험하게 되어 지속적으로 좋은 성과를 위한 인센티브로 작용하여 직무만족에 영향을 준다고 하였다. 이정남(2016)은 조직 구성원에게 동기부여, 성과향상 및 직무만족을 유발하는 요인이나 속성으로 정의하면서, 이는 개인의 문제보다 직무특성과 같은 직무환경이 더 중요하다고 하였다(임은영, 2020).

직무특성에 대한 이해는 조직 구성원의 직무만족을 위해 필요하다. 구성원의 직무만족은 조직성과 향상과 더불어 결근과 이직률을 낮출 수 있어 조직과 구성원 모두에게 효과적이기 때문이다. 따라서 구성원의 직무만족과 성과를 위해 개인차를 고려하여 어떤 직무가 더 효과적인가에 대한 분석이 필요하고, 이를 통해 직무특성에 맞는 직무 수행자를 제대로 배치하는 것이 무엇보다 중요하다(심덕섭·하성욱, 2013; 권기창·양해술, 2016; 안은선, 2018).

다음은 선행연구를 통해 연구자들이 제시한 직무특성의 개념을 정리한 것으로 〈표 2-9〉와 같다.

〈표 2-9〉 직무특성의 개념

연구자	직무특성의 개념
Turner & Lawrence(1965)	조직구성원의 성과와 만족감에 영향을 주며 조직구성원들의 행동에 영향을 미치는 직무의 속성
Hackman & Lawler(1971)	직무수행자의 행동과 태도에 영향을 주어 동기유발을 강화하고 자신의 직무에 대해 만족감을 높이는 요인
Hackman & Oldham (1975, 1976, 1980)	개인에게 부여된 직무에 대해 의미감과 책임감을 느끼고 결과에 대해 인지하게 함으로써 직무수행 결과와 성과에 영향을 미치는 직무의 속성
오진주(2014)	조직구성원이 직무자체를 통해 의미와 만족을 느낄 수 있도록 직무에 영향을 주는 조직적, 기술적, 인간적 욕구 충족을 위해 직무 내용과 방법을 구체화하는 작업
안은선(2018)	개별구성원이 직무수행 과정에서 직무에 대해서 느끼고 인지하는 직무 자체의 속성
배순정(2020)	직무설계를 바탕으로 조직원의 욕구가 무엇인지를 우선 파악하고, 요구를 충족하는데 방해가 되는 요인을 찾아야 하며, 동기부여와 직무성과를 높이기 위한 요인을 찾아보는 것

이와 같은 선행연구를 바탕으로 본 연구에서는 직무특성의 개념을 “개인에게 부여된 직무에 대해 의미감과 책임감을 느끼고 결과에 대해 인지하게 함으로써 직무수행 결과와 성과에 영향을 미치는 직무의 속성”으로 정의하고자 한다.

### 2.3.2 직무특성이론

직무특성이론에 대한 최초의 연구는 Tuner & Lawrence(1965)에 의해 시작되었다. 이들은 구성원의 직무만족과 결근율에 영향을 미치는 요소가 무엇인지에 대한 연구를 통해 조직구성원이 도전적이고 복잡한 직무를 선호한다는 것을 알게 되었다. 이러한 직무 속성을 가지려면 기능다양성, 책임감, 자율성,

선택적·필수적 상호작용, 필수지식이나 기술 등이 있어야 한다고 했다(배은진, 2020; 배성현, 2001; 함정기, 2019).

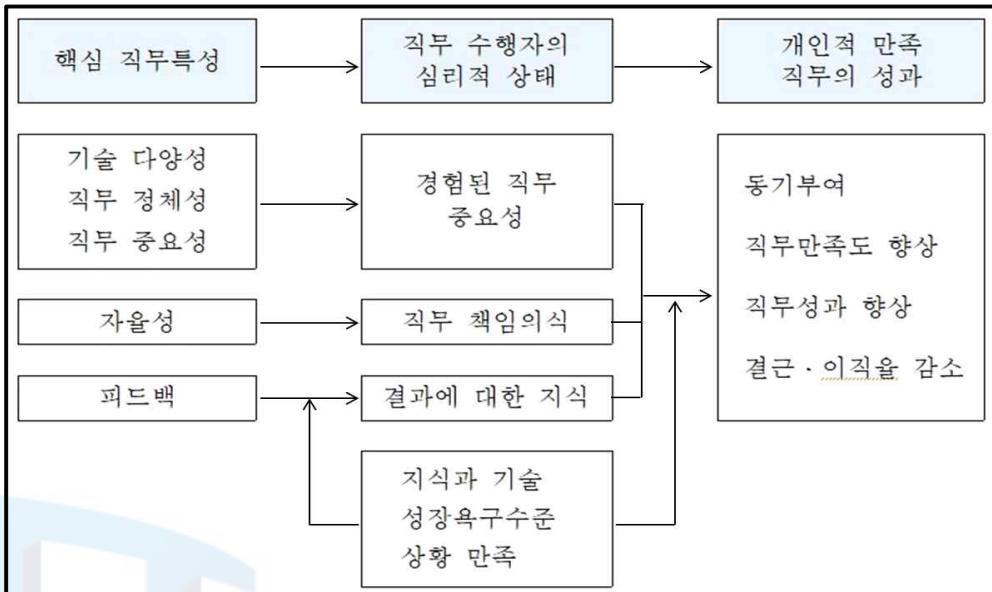
이후 Scott(1966)의 활성화이론(activation theory)과 Herzberg(1966)의 2 요인 이론 등을 통해 논의가 확대되었다(황중하, 2017). Blood & Hullin (1967)은 Tuner & Lawrence(1965)의 연구를 토대로 예일직무목록(The Yale Job Inventory: YJI)이라는 측정도구를 개발하였다. 이를 통해 구성원의 행동에 영향을 미치는 직무특성을 측정하였는데, 조직 구성원의 태도와 행동반응 예측을 위해서는 직무특성과 함께 개인특성도 같이 고려해야 한다고 하였다(오진주, 2014).

Hackman & Lawler(1971)의 연구를 통한 이론은 Hackman & Oldham(1976)에 의해 직무특성이론으로 정립되었는데(황규대·박상진·이광희·이철기, 2016; 황중하, 2017), Turner & Lawrence(1965)와 Hackman & Lawler(1971)의 연구들을 바탕으로, 실제 조직에서 대표적으로 사용되는 직무특성모델을 제시하였다(배은진 외, 2019). Hackman & Oldham(1976)은 Vroom의 기대이론과 Maslow의 욕구계층이론을 기초로 한 연구에서 조직구성원은 자신의 직무가 의미나 가치가 있다고 생각할 때 높은 만족과 성과를 얻게 된다고 주장하였다(배은진 외, 2019).

초기에는 핵심적 직무특성을 포함하여 직무에서 얻는 심리적 상태와 개인적 만족, 조직 성과 등 세 가지로 구성하여 제시하였고, 이후 이것을 발전시켜 기능 다양성, 직무중요성, 직무정체성, 자율성, 피드백 등 다섯 가지의 핵심 요인으로 구분하였다(김재수·김재열, 2015).

직무특성이론은 직무마다 고유한 객관적 특성이 있으며 이러한 특성이 구성원의 성장욕구 수준에 부합될 때 그 직무가 구성원에게 큰 의미와 책임감을 주며 동기유발 측면에서 긍정적인 성과를 얻게 된다는 것을 제시한다 (Hackman & Oldham, 1975). 이 이론은 구성원의 성장 욕구 수준이라는 개인차를 생각하고 좀 더 구체적으로 직무특성이나 심리상태, 성과 등 변수와의 관계를 제시했다는 부분에서 Herzberg의 욕구충족요인 이원론 보다 더 발전된 것으로 볼 수 있다(이창원 외, 1996).

〈표 2-10〉 직무특성이론의 모형 체계



자료출처 : Hackman & Oldham(1975, 1976, 1980:83)

Hackman & Oldham(1976)이 제시한 직무특성이론의 모형 체계는 〈표 2-10〉과 같으며, 지식과 기술, 개인의 성장욕구수준, 상황만족을 조절 변수로 설정하였고, 매개변수로는 직무 수행자의 심리적 상태를 함께 고려하여 핵심적 직무특성차원과 직무만족 간의 관계를 경험적으로 입증하였다(이창원 외, 1999; 박가영, 2011).

### 2.3.3 직무특성의 구성요소

핵심직무차원의 직무특성 구성요소는 기능다양성, 직무정체성, 직무중요성, 자율성, 피드백 등 다섯 가지로 정의되며, 이를 측정하여 업무설계에서 직무 특성이 잘 반영되었는지 알 수 있다. 각 특성에 대한 정의는 다음과 같다.

첫째, 기능다양성(skill variety)은 구성원이 직무를 수행함에 있어 요구되는 기술이나 지식, 재능의 종류가 얼마나 많은가에 관한 것과 직무활동의 복잡성 정도를 말한다. 반복적인 단순한 직무를 수행하는 구성원보다는 복잡하면서도

광범위한 직무를 수행하는 구성원이 자신의 직무수준을 높게 인식하며, 높은 수준의 직무를 수행하는 조직구성원은 보다 다양한 기술과 개인의 재능을 업무에 넓게 활용한다(배재우·강근옥, 2017).

다시 말해, 직무 자체가 구성원들이 가지고 있는 기술과 능력을 다양하게 발휘할 기회가 많을수록 직무 폭은 넓어지고, 다양하고 수준 높은 기술을 활용하는 직무일수록 조직 구성원들은 자신이 수행하는 직무에 대해 보다 더 큰 의미를 갖게 되기 때문에(배순정, 2020), 기능다양성은 직무만족의 예측변수로 활용되고 있다(Glisson & Durick, 1988; 임은영, 2020: 14에서 재인용).

또한, 조직 구성원으로 하여금 직무 선택 폭이 넓어져 업무능력을 향상시킬 수 있고, 단순 반복적인 직무 수행 과정에서 오는 지루함이나 피로감 등을 억제할 수 있다(Maslach, Schaufeli & Leiter, 2005; 임은영, 2020에서 재인용). 이에 따라 조직에 대한 중요성을 인식하게 되고 직무에 대한 책임감도 높아져 직무 스트레스가 감소하기 때문에(2004, 윤숙희), 조직 구성원들의 직무만족을 높이기 위해 동기부여는 물론 직무에 필요한 기술 습득을 도와야 한다(Fawcett, Ogden, Magnam & Cooper, 2006). 하지만 지나치게 많은 기술·능력·소질·재능 활동을 수반한 직무수행은 구성원으로 하여금 그들의 직무에 대해 모호함과 작업부하를 가져오기도 한다(배재우·강근옥, 2017; 이정영, 2015).

둘째, 직무정체성(task identity)은 직무 중 어느 한 부분만을 수행하는지 아니면 전체를 수행 가능하도록 구성되어 있는지의 정도를 말한다. 다시 말해 자신의 직무가 전체 작업 중 차지하고 있는 범위의 정도를 의미한다. 구성원은 직무의 어느 한 부분만을 수행하는 것보다는 직무 전체를 수행할 때 직무를 더 의미 있는 것으로 생각하게 된다(이수화, 2006; 임영규, 2011; 이동재, 2016; 오다영, 2017; 이찬, 2019; 함정기, 2019).

이는 조직 구성원이 자신의 직무완성에 얼마만큼 기여하고 있는지에 관한 것이기 때문에, 자신이 맡은 직무에 대해 많은 기여를 한다고 인식하게 되면 직무향상을 위해 더욱 몰입하게 된다. 이러한 인식은 직무에 대한 책임감과 조직에 대한 소속감 강화로 이어져 더욱 주도적으로 직무를 수행하게 된다 (Block, 1987). 따라서 직무정체성이 높아지면 직무성과도 높아진다(Fried & Ferris, 1986).

셋째, 직무중요성(task significance)은 구성원이 수행하는 직무가 다른 사람의 직무와 삶에 영향을 미치는지에 대한 정도를 말하는 것으로, 조직 구성원의 직무수행이 조직에 미치는 영향력을 의미한다(임은영, 2020). 또한, 조직 구성원으로 하여금 직무 수행을 통해 조직 및 구성원의 가치를 실현시킬 있는 것에 의미를 부여한다(Casey & Robbins, 2009).

구성원은 자신이 수행한 직무결과가 다른 사람의 직무와 삶 등에 실질적인 영향을 미친다는 것을 인지할 때 더욱 자신의 직무에 의미감과 중요성을 느끼게 되고(함정기, 2019; 이찬, 2019; 이수화, 2006), 자신이 수행한 직무가 의미있는 결과를 얻게 되면 자신의 직무에 더욱 만족하게 된다(함정기, 2019; 홍경옥, 1996). 직무 중요성을 인식한 구성원은 직무에 대한 동기부여는 물론 직무에 대한 추가적인 노력을 하는 등 직무성과에 긍정적인 영향을 미친다(Piccolo, Greenbaum, Hartog & Folger, 2010; 임은영, 2020: 16에서 재인용).

넷째, 자율성(autonomy)은 자신의 맡은 직무에 대한 일정이나 절차 방법을 선택하고 실행함에 있어서 얼마나 많은 재량권과 독립성이 보장되는가에 대한 권한을 의미한다(서정연, 2020). 자율성의 범위는 직무의 독립성, 의사결정, 직무 일정에 대한 결정, 직무수행 방법의 선택 등이 포함된다(Piccolo & Colquitt, 2006).

직무의 자율성이 높은 조직 구성원들은 더욱 높은 자율성을 요구하게 되고, 이것을 유지하기 위해 더 많은 노력을 하게 된다(Fuller, Marler & Hester, 2006; Morgeson & Campion, 2002; Piccolo et al., 2010). 또한 자신의 전문적인 지식과 능숙한 기술을 더욱 효과적으로 활용하여 새로운 지식 개발은 물론 그것을 활용하려고 한다(Parker et al., 1997; Piccolo et al., 2010; 임은영, 2020: 17에서 재인용). 조직원의 자율성이 높게 설계된 직무는 상사의 지시나 업무의 절차와 방식보다 개인이 가진 창의성이나 의사결정, 직무에 대한 노력 등이 직무성과로 나타나며 조직 구성원은 자신이 스스로 가치 있다고 인식하게 된다.

하지만 자신이 수행한 직무가 실패할 경우에는 스트레스 요인이 될 수 있다(함정기, 2019). 따라서 자율성이 높은 직무는 직무 결과에 대해 더 많은 개인적인 책임감을 느끼게 되며(이수화, 2006; 고동섭, 2018; 이찬, 2019), 이러한

책임의식을 통해서 맡은 업무에 더욱 몰입하게 되고(서정연, 2020), 이는 조직의 성과는 물론 조직 구성원의 행위와 태도에 긍정적인 영향을 미친다(서정연 2020: 임은영, 2020).

자율성은 구성원의 직무에 대한 책임감 확대와 직무 몰입을 통한 직무 정체성을 강화시킬 수 있으며(Piccolo et al., 2010), 기능다양성이나 피드백이 필요한 직무에 더 효과적이지만, 조직 구성원의 인식 수준에 따라 차이가 있을 수 있다(Dodd & Ganster, 1996).

다섯째, 피드백(feedback)은 조직 구성원이 수행한 직무결과에 대한 정보를 직접적으로 직무 수행자에게 제공하는 정도를 말하며(배은진, 2020), 직무자체에서 오는 피드백과 상사나 동료로부터 받는 피드백으로 구분된다(김대현, 2015). 조직원은 자신이 수행한 직무과정이나 직무 결과에 대하여 상사나 동료, 기타 구성원으로부터 제공받은 다양한 정보를 통해 직무결과를 정확하게 인식하게 된다. Ashford(1986)는 피드백을 조직구성원이 목표를 달성함에 있어 자신이 수행한 직무가 올바르고 정확한지의 여부를 판단 가능하게 해주는 하나의 정보라고 정의하였다(김대현, 2015).

따라서 이러한 피드백이 중요한 것은 자신이 수행한 직무결과를 바로 알게 될 뿐 아니라, 자신의 직무방법에 대한 역량과 행동, 성과의 수준을 점검하고 이를 통해 수정이나 개선을 함으로써 상황의 불확실성을 제거할 수 있기 때문에(함정기, 2019; 오상은, 2010), 피드백 과정의 반복은 직무를 수행하는 구성원에게 동기부여는 물론 더 나은 직무성과를 기대할 수 있게 한다(서정연, 2020).

지금까지 살펴본 다섯 가지 직무특성요인 중 기능다양성, 직무정체성, 직무 중요성이 높을수록 구성원은 자신의 일에 의미와 가치를 느끼게 되며, 자율성과 피드백은 자신이 수행한 직무성과의 유효성에 대한 인식과 책임감을 갖게 된다고 하였다(김서영·이규영·백선숙, 2013; 정성희, 2017).

선행연구에서 제시하고 있는 연구자들의 직무특성 구성요소는 대부분 유사하며 이를 정리해보면 <표 2-11>과 같다.

〈표 2-11〉 직무특성 구성요소

연구자	구성 요소
Turner & Lawrence(1965)	Herzberg의 동기위생이론을 바탕으로 다양성, 자율성, 요구되는 상호작용, 임의의 상호작용, 요구되는 지식과 기술, 책임감
Hackman & Oldham(1975, 1976, 1980)	기능다양성, 직무정체성, 직무중요성, 자율성, 피드백
Prerce & Dunham(1976)	기능다양성, 직무정체성, 직무중요성, 피드백
Fried & Ferris(1987)	직무정체성, 피드백, 직무권력성
Rousseau(1990)	기능다양성, 직무정체성, 직무중요성, 자율성, 상사로부터의 피드백, 직무로부터의 피드백, 대인관계, 학습의 기회
안은선(2018)	직무다양성, 직무중요성, 직무자율성, 대인관계, 교육기회, 역할모호성, 업무량
박지훈(2019)	직무다양성, 직무정체성, 직무중요성, 직무자율성, 직무피드백
배순정(2020)	기능다양성, 직무정체성, 직무중요성, 자율성, 피드백
임은영(2020)	기능다양성, 직무정체성, 업무중요성, 자율성

#### 2.3.4 직무특성의 영향요인

많은 연구자들이 직무특성에 대한 영향을 분석하기 위해 다양한 변수를 활용하여 연구를 진행해오고 있다. 이를 살펴보면 조직효과성, 조직공정성, 조직몰입, 감정노동, 직무만족, 조직성과, 정서적 몰입, 이직의도, 직무소진, 임파워먼트, 조직문화 등 직무특성에 영향을 미치는 요인은 다양하다.

Kiggundu(1983)의 연구에서는 직무특성과 직무몰입, 내재적 작업동기, 성장만족, 직무만족, 이직의도 간에는 높은 상관관계가 있는 것으로 나타났다 (임재수·이희선, 2014에서 재인용). Brockner, Grover & Blonder(1988)는 기능 다양성이 조직몰입에 유의한 영향관계가 있음을 검증했고, 다른 연구들에서도

기능다양성, 직무중요성, 직무정체성, 피드백, 자율성, 직무범위, 상호작용 촉진, 상호작용 기회, 직무범위 등이 부분적으로 조직몰입에 영향을 미친다는 것이 확인되었다(이상임, 2006; 임재수·이희선, 2014).

김우진·서원석(2010)의 연구에서는 직무특성과 직무몰입 간의 관계에서 직무중요성, 직무정체성, 피드백이 직무특성에 유의한 정(+)의 영향 관계로 나타났는데, 이는 직무의 중요성 인식을 통해 내적 동기부여를 이끌어내고, 직무 수행에 대한 피드백을 강화하여 직무몰입 수준을 높여야 한다고 주장했다. 임은영(2020)의 연구에서는 직무특성 요인 중 기능다양성, 업무중요성, 자율성이 고객지향성에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 권혁기·한나영(2017)은 직무특성(직무불안, 직무요구) 수준이 높을수록 직무스트레스에 유의한 정(+)의 영향을 검증하였다.

임재수·이희선(2014)은 직무중요성과 업무재량성이 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것을 검증하였다. 이는 자신의 직무가 중요한 업무이면서도 조직과 밀접한 관계가 있다고 인식하거나, 직무 수행 시 자신의 재량권이나 의견이 많이 반영 될수록 직무만족도가 높아지기 때문에, 조직 구성원에게 업무 재량권을 부여하여 상황에 맞게 적절한 조치를 할 수 있도록 제도적 개선이 필요하다고 하였다. 이정훈·장철영(2013)의 연구에서는 조직공정성의 조절효과를 통해 직무특성은 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이 외에도 선행연구를 통한 직무특성 구성요소와 영향요인을 통한 검증 결과를 살펴보면 <표 2-12>의 내용과 같다.

<표 2-12> 직무특성의 구성요소와 영향요인

연구자	직무특성 구성요소	영향 요인 (연구대상)	검증 결과
이정훈 (2010)	-기능다양성 -직무완결성 -직무중요성 -자율성 -환류	- 조직문화 - 조직유효성 (경찰공무원)	- 환류성이 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 직무완결성, 기능다양성, 자율성 순으로 나타남
임영규 (2011)	-기능다양성 -직무정체성 -직무중요성	- 직무성과 - 정보기술활용도 (경찰공무원)	- 직무중요성이 직무만족에 정(+)의 영향

	-자율성 -피드백		
이정훈· 장철영 (2013)	-경찰역할 -업무환경	- 조직효과성 - 조직공정성 (경찰공무원)	- 경찰역할·업무환경 요인은 직무만족에 유의미한 영향 - 조직공정성이 강할수록 직무특성과 조직효과성 간의 관계는 더 큰 시너지 효과를 발휘
조성인· 송해덕 (2016)	-기능다양성 -과업정체성 -과업중요성 -자율성 -피드백	- 업무몰입 - 직무재창조 (HRD 담당자)	- 직무특성과 업무몰입은 정(+)의 영향 - 직무특성이 직무재창조에 유의한 정(+)의 영향 - 직무재창조는 부분매개효과로 작용
구택회 (2017)	-직무중요성 -직무자율성 -직무다양성	- 삶의 질 - 자기효능감 (사회복지사)	- 직무특성은 삶의 질에 긍정적인 영향 - 직무특성과 삶의 질 간의 관계에서 자기효능감은 조절효과로 작용함
이승연· 박수경 (2019)	-자율성 -다양성 -중요성 -정체성 -피드백	- 조직성과 - 조직공정성 (정부출연연구소 연구원)	- 중요성·정체성·자율성·피드백은 직무만족에 정(+)의 영향 - 자율성, 정체성, 피드백은 조직몰입에 정(+)의 영향
하성규· 이진향 (2020)	-기능다양성 -과업정체성 -과업유의미성 -과업자율성 -피드백	- 자원봉사 활동만족 - 대인관계 만족 (대학생 자원봉사자)	- 과업정체성·과업유의미성은 자원봉사활동 만족에 직접적인 유의한 영향 - 과업자율성과 피드백은 대인관계 만족을 통해서만 활동만족에 영향을 미침 - 대인관계만족은 매개효과로 작용

## 2.4 전문가주의

### 2.4.1 전문가주의(Professionalism)의 개념

19세기 서양의 근대국가 성립 과정에서 형성된 전문가주의는 특정 분야에서 전문지식이 형성되어 축적되었고, 이런 특정 분야의 전문지식을 보유한 전문가가 등장, 그에 대한 수요가 계속 늘어나게 되면서 성립되었다(정태종·최재필, 2019).

전문가주의 형성과정을 살펴보면, 전문직 단체설립과 국가 인준으로 독점적 지위를 확보하는 전문직 제도화 과정을 거친다. 또한, 전문직 윤리규정과 사회적 지위 확보, 전문지식 지속 유지와 확대를 위한 정규교육 훈련 등의 과정을 통해 전문가주의 사회적 정체성이 갖추어지게 된다(최태숙, 2007; 정태종·최재필, 2019). 따라서 전문가주의는 전문지식을 기반으로 조직 내부에서의 교육과 정부의 공식적인 면허를 통하여 배타적인 세력을 구축하였으며 자율적인 결정과 공공성을 기반으로 타당성과 정당성을 부여받아 왔다(정태종·김재섭·이학성, 2019; 정태종·최재필, 2019).

이후 지속적으로 다양화, 세분화 되었고, 최근에는 전문가주의 융합화로 윤리를 강조하는 등 새로운 변화가 나타나고 있다. 또한 체계화된 정규교육의 긴 훈련기간, 공공성을 위한 사명감 그리고 윤리의식 등을 갖는 집단으로 인정받고 사회적 지위를 획득하였다(정태종 외, 2019).

전문가주의는 “전문가로서의 역할과 책임에 관한 특정한 인식으로 자신의 전문성에 근거한 전문가적 정체성에 기반을 두며, 전문성은 특정한 분야 및 업무수행에서 고도로 축적된 지식, 기술, 정보 등으로 오랜 직업적 훈련을 통해서 습득되고, 공통된 전문가 윤리 및 기준으로 전문가 공동체에 의한 자율적 규제가 작동하면서 그 전문적 권위를 사회적으로 인정받는 것”으로 여겨진다(Nalbandian, 1990; Pugh, 1989; Schott, 1976; Hall, 1968; 박천오·박경효, 1996, 유상엽·한승주, 2017: 9에서 재인용).

우리나라의 전문가주의는 의료와 건축분야를 시작으로 세무, 회계, 교육 분야 등 국가의 공식 면허나 자격증이 있는 분야로 확대되었고, 전문가주의

인식 변화에 따라 현재는 공공부문 뿐만 아니라 민간부문 등 전문성이 필요한 다양한 분야로 확대되고 있다. 따라서 전문성이 필요한 과학수사 분야의 직무를 수행하면서 전문성을 확보하지 못한 채 직무를 수행한다면 조직과 국민에게 큰 피해를 가져오게 될 것이다.

Hall(1968: 103-104)은 전문가주의를 “전문가들이 공익을 추구하는 직업에 대한 소명의식과 봉사심, 동일 직종의 전문가들과 상호통제 하면서, 일정한 자율성을 지니는 태도”로 정의하고 있다. 또한, “전문직에 종사하는 사람이 스스로 전문직업인이라고 인식하는 주관적 태도의 속성”이라고 했다(이선영·이홍직, 2017: 164). Wilensky(1964: 138)는 오랜 훈련을 통하여 얻은 체계적인 지식에 근거한 기술적인 업무와 전문적인 규범을 포함한다고 하였으며, 박경효(1995)는 학력이나 전공을 통한 특정분야의 업무수행 능력으로 정의하였다(조무성, 2006). 김순양(2001)은 업무 지식과 경험을 발휘하여 맡은 업무를 성공적으로 수행하면서도 윤리의식과 책임성도 동시에 갖추고 있는 상태로 정의하였다.

전문가주의는 전문적인 조직구성원들이 서로 공유하면서 특정한 사회적 필요를 충족시키기 위해 사용하는 가치, 기술, 지식, 신념체계이며(문제민·정병근, 2016), 전문가의 속성을 총괄하는 것으로써, “하나의 직업이 사회 구성원으로부터 전문직으로 인정받도록 만드는 특수한 직업속성”으로 이해된다(전병재·안계춘·박종연, 1995; 김염권, 2012: 8).

Greenwood(1957)는 전문직이 개인 일상생활에서 중요한 기능을 하게 되면서 여러 조직단체 스스로 전문직 위치에 오르길 원하게 되면서 직업 전문성에 관심을 갖게 되었다고 하였다. Gross(1958)는 어떤 직업에서 이미 갖추어진 것이 아니라 구성원들의 태도가 지향하는 방향으로 전문직이 구분되었다고 하였다.

전문가주의 용어는 전문직업정신, 전문직업주의<sup>4)</sup>, 직업전문성, 전문직업성 등의 용어들과 같은 의미로 사용되고 있다. 이 외에도 유사한 개념으로는

4) 김상호(2008)은 전문직업주의 또는 전문직업정신(Professionalism)이란 구성원들이 전문가적 지위를 추구하고자 하는 직업집단 속에서 나타나는 이념 및 관련 활동들이며 상대적으로 높은 수준의 직업 전문화가 이루어진 직업 집단 내 동료들의 단체를 전문가(직업인) 집단이라 하며, 동료들에 의해 전문가 집단의 구성원으로 인정되는 사람이 전문직업인이라고 했다.

직업전문직 정체성, 전문직 정체성, 전문직 태도, 직무전문성, 전문직 인지, 전문직업화, 전문직 등이 있다.

전문가(Professionals)에 대한 개념 정의는 현대 산업사회의 경제와 기술의 발전과 함께 전문화가 강조되며 더욱 발전·확대되고 있다(Hall, 1968; Kerr, Von Glinow & Schriesheim, 1977; Norris & Niebuhr, 1984). 하지만, 많은 학자들이 전문가의 정의보다는 전문가가 가지고 있는 특성을 추출하였기 때문에(Morrow & Goetz, 1988), 전문가주의, 전문가, 전문직에 대한 통일된 정의를 내리지 못하고 있다.

전문가, 전문가주의 대해 Hall(1968)과 Kerr et al.(1977), Norris & Niebuhr(1984) 등이 제시한 포괄적인 개념 정의는 많은 연구에서 대표적으로 많이 인용되고 있다. 이에 대한 내용은 〈표 2-13〉과 같다.

〈표 2-13〉 전문가주의의 개념적 차원

학자	내용
Hall(1968)	<p>전문가의 특성을 5가지 차원으로 분류</p> <ol style="list-style-type: none"><li>주요준거집단으로서의 전문가 조직: 개인의 직업가치관과 정체성이 전문직 기준에 의해 형성되는 정도로, 전문가조직, 동료들의 의견을 주요 판단 기준으로 삼으로, 공식·비공식적 전문가 조직에 참여·활동함으로써 동료의식을 가짐</li><li>공공봉사에 대한 신념: 전문가는 자신의 전문분야가 사회에 꼭 필요하며 대중 봉사한다는 신념을 가짐</li><li>자기규율에 대한 신념: 동일한 전문분야의 동료 전문가들이 자신의 행동이나 업무 수행에 대한 절차나 성과를 판단할 수 있다는 규율에 대한 신념</li><li>직업에 대한 소명의식: 보상보다는 성취감과 자신의 전문성 향상을 위해 지속적으로 노력하고 개발하며 직무에 몰입하고, 보상이 적더라도 전문분야 업무를 계속하고 싶어 함</li><li>자율성: 자신의 전문 직무에 대한 의사결정이 전문성의 기준이나 가치에 일치해야 하며, 외부의 압력에 상관없이 처리되어야 한다는 신념</li></ol>
Kerr et al. (1977)	<p>전문직에 대한 이상적인 개념적 특성</p> <ol style="list-style-type: none"><li>장기적으로 특화된 교육 훈련에서 오는 특정 분야의 전문적인 지식과 기술에 대한 전문성(expertise)</li><li>업무와 관련한 수단과 목표 모두에 대해 의사결정을 할 수 있는 인지된 권리로서의 자율성(autonomy)</li><li>전문분야의 직업과 직무몰입(commitment)</li><li>전문가 자신의 업무 및 동료 전문가에 대한 동일시 (Identification)</li></ol>

	<p>5. 고객에게 우수한 품질의 서비스를 제공하기 위한 헌신, 책임감을 의미하는 높은 수준의 윤리(ethics)</p> <p>6. 전문분야의 업무를 평가할 수 있는 능력을 갖춘 동료 전문가들에 의한 성과평가 기준이 설정되어야 한다는 믿음 (collegial maintenance of standards)</p>
Norris & Niebuhr(1984)	<p>1. 자율성(autonomy)</p> <p>2. 평가준거로서의 동료(collegial maintenance of standards)</p> <p>3. 윤리(ethics)</p> <p>4. 전문분야몰입(professional commitment)</p> <p>5. 전문직 동일시(professional identification)</p>

자료출처: 길옹(2006: 6)에서 재구성함.

위에 제시된 학자들의 개념적 차원을 요약하면, 첫째, “전문가는 장기간의 교육에 의해 특정분야의 전문성을 갖춰야”하고, 둘째, “전문분야에 깊이 몰입하며 동일한 전문분야의 동료들에 대해 동일시”하고, 셋째, “동료전문가 또는 조직을 자신의 업무와 성과에 대한 참조준거로 설정”하며, 넷째, “업무에 대한 의사결정에 대해 최대한의 자율성을 요구”하며, 다섯째, “업무가 개인적 이해에 좌우되지 않아야 한다는 윤리의식을 가지는 것”이라고 볼 수 있다(길옹, 2006: 6-7).

위의 내용에 따라서 과학수사 경찰관의 직무적 특성을 고려할 때, 실무와 심화 과정을 통한 지속적인 교육과 훈련으로 전문지식과 기술을 보유하며, 동료 전문가나 조직을 자신의 참조준거로 삼으며, 자율성과 윤리를 중시하고 전문가로서의 사명감을 가지고 책임감 있는 직무를 수행한다는 점에서 전문가의 개념적 정의에 부합한다고 할 수 있다.

이성희(2019)는 전문가는 특정 분야의 연구경력, 경험, 지식이란 특성을 규범적으로 갖추어야 한다고 정의하였다. 이에 따르면 과학수사 전문가란 과학 수사 분야에 근무하며 이 분야를 연구하거나 과학수사 분야에 상당한 지식과 경험을 가진 사람으로 정의될 수 있다.

전문가주의는 자신의 전문 업무에 몰입되어지는 정도를 말하는 주관적인 개념으로, 사람에 따라 자신의 전문직에 동일시하는 것과 가치부여 정도는 다르다. 전문직은 장기간의 교육훈련과 경험에 의해 전문적인 공공서비스를 제공하는 직업으로 이러한 특성을 질적·양적으로 내재화할 때 전문직으로서의

지위를 얻게 된다(Woog Kil, 2006). 전문가주의와 전문직의 차이를 살펴보면 <표 2-14>와 같다.

<표 2-14> 전문가주의와 전문직의 개념 차이

전문가주의	전문직
전문가가 직업에 대해 몰입하는 상태를 나타내는 태도 지향적이며 행동 지향적인 개념	교육 훈련과 전문 자격증을 필요로 하는 직업
개인적이며 주관적인 특징을 가지는 개념	객관적인 직업에 대한 정의

따라서 개인은 전문가나 그 조직의 구성원이 될 수 있지만, 전문가라고 해서 반드시 전문가적인 태도와 행동을 취하지 않을 수 있고, 반면 개인이 전문가적인 태도와 행동을 취한다고 하더라도 전문가 조직의 구성원이 되지 않을 수도 있기 때문에 이에 대한 개념구분은 매우 중요하다고 하겠다(길웅, 2006).

전문가주의는 분야에 따라 독특한 특성들이 있으나 전문가주의의 전문성은 기본적으로 일반인들이 접근하기 어렵고 전문가들에 의해 독점적으로 형성·축적되며 교육되어 왔다(정태종·최재필, 2019). 또한 전문가주의는 전문성과 전문직 및 전문 인력에 대한 인정과 존중이라는 순기능도 있지만 타 분야와의 경직적 배타성, 편협성이라는 역기능을 초래하기도 한다(강혜규, 2015).

#### 2.4.2 전문가주의 개념의 발전

직업사회학이나 조직사회학 등 사회학의 주요 개념으로 다루어지고 있는 전문가주의는 보편적인 개념으로 정의하기가 어려워 비판이나 논란도 많은 개념이다(Gewirtz, Mahony, Hextall & Cribbs, 2009; 이성희, 2019: 30에서 재인용).

여러 학자들은 전문가주의 개념을 매우 다양하게 정의하고 있는데 이것을 정리해보면 “사회적 통제의 형태, 사회적으로 구성된 역동적 독립체, 사회적 조직화의 형태, 구체적 사례들에 대한 지식의 적용, 사회적 자본으로써 지식의

사용, 도덕적 윤리와 서비스의 질을 고려한 규범적 가치 체계, 전문가들과 고객 혹은 일반 대중 사이의 관계의 근거, 특정한 정체성의 원천, 사회적·전문적 지위와 권력의 근거 결정요인 등”이다(Ozga, 1995; Troman, 1996; Freidson, 2001; Nixon, 2001; Noordegraaf, 2007; Gewirtz et al., 2009; Evetts, 2013; Evans, 2014: 189; 이성희, 2019: 30에서 재인용).

전문가주의의 다양한 개념화에 대해 Gewirtz et al.(2009: 3)은 다원적으로 이해하여 작업할 필요가 있다고 했는데, 이러한 다양한 개념 속에서 발전하는 흐름을 확인할 수가 있다. 이에 대한 내용은 <표 2-15>와 같다.

<표 2-15> 전문가주의 개념 흐름

시기	전문가주의 개념
20세기 초반	Tawney(1921)는 사회 문명화와 안정을 위해 전문가주의 중요성을 강조하였고, Carr-Saunders & Wilson(1933)는 전문가들의 윤리의식·이타심·사회에 대한 봉사정신 중시함
20세기 중·후반	전문가는 장기간의 교육훈련이나 경험이 필요하지만 기본 요건이 충족된다면 그들이 쌓은 지식과 기술을 바탕으로 재량권을 가질 수 있다는 공식적인 믿음이 존재(Freidson, 2001)했으며, 법률가, 성직자, 의사, 학자 등의 특정 분야 전문과들과 소송 관계인이나 학생, 환자 등의 일반 고객과의 관계는 신뢰에 의한 관계(Evetts, 2013)로 특징 짜어짐
	1970년 이후 활발했던 전문가주의는 포스트모더니즘의 지식관에 의해 부정적 인식이 확산되었고, 일반인의 신뢰 획득을 위한 객관적 지식보다는 전문가 집단의 관점이나 이해관계로 변해버림(이성희, 2018). 따라서 지식은 진리에 대한 것이 아니고 집단 관계 간의 투쟁에 사용되는 무기일 뿐이라고 비판(Brown, alsey, Lauder & Wells, 1997)
21세기	전문가주의는 개념화나 이론화의 대상이 아니라 특정 전문가 집단의 전문적 독점과 통제를 위한 성공적 이데올로기 혹은 담론으로 일축(Johnson, 1972)
	전문적 종사자 뿐 아니라 일반 구성원들이 직업적 맥락에서 존재하는 방식으로 정의되며, 과거 특정 전문직에 한정된 정의가 아니라 모든 직업의 노동자에게 적용되기 때문에 20세기 전문가주의 개념보다 훨씬 더 평등한 개념(Evans, 2014)

자료출처: 이성희(2019: 30-32)에서 재구성함.

21세기의 전문가주의에 대한 재 정의된 개념은 20세기의 전문가주의의 규범적 특성에 따라 누가, 또는 어떠한 직업군이 전문가적 특성에 부합하는지의 여부에 대한 소모적인 논쟁에서 벗어날 수 있게 해주며, 누구나 현재의 직업 실천의 상태에서 어떠한 요소를 더 개발하면 될까라는 현실적이고 실용적인 개념 모형을 제공해 준다(이성희, 2019: 36).

이상의 이론을 종합해 볼 때 본 연구에서는 전문가주의를 “전문가가 자신의 전문직업의 가치와 신념을 바탕으로 업무에 몰입하는 태도나 행동 지향적인 개념”이라고 정의한다.

#### 2.4.3 전문가주의 구성요소

전문가주의가 발전함에 따라 사회학자들은 전문가주의 형성과정에서 나타난 속성과 특징들을 통하여 전문가주의 구성요소를 제시하고 있다. 정태종(2019: 24)은 Freidson, Greenwood, Goode와 Hall 등 기존 서양의 대표적 학자들이 주장하는 전문가주의 구성요소를 “전문성과 체계성, 태도적 요건의 공공성, 구조적 요건의 배타성과 자율성” 등 다섯 가지로 정리했는데 그 내용은 〈표 2-16〉과 같다.

〈표 2-16〉 전문가주의 요소와 내용

요건	요소	내용
기본적 요건	전문성	전일 직업, 권위
	체계성	공식적인 교육
태도적 요건	공공성	전문직 윤리, 이데올로기
구조적 요건	배타성	국가 인증, 면허
	자율성	자율 결정권, 협회, 규제

자료출처: 정태종(2019: 24)

문제민·정병근(2016)은 전문가 자율성, 전문성 몰입수준, 사회적 의무감, 전문성 몰입수준으로 구성하여 사용했으며, 최지윤·장재윤(2016)은 전문가주의적 태도, 적합성과 연결성 측면의 직무착근 가능성, 채용담당자와의 상호 작용의 질을 측정하였고, 5~7년이 지난 후 전문가들의 이직여부 및 시기에

미치는 영향분석을 위해 생존분석을 실시하였다.

김대현(2016)은 사회적 의무감, 자율성, 몰입, 자기규제 요인으로 구성하였고, 정태종·최재필(2019)은 전문가주의 요소를 전문성, 공공성, 체계성, 자율성, 배타성으로 구성하여 연구를 진행했으며, 신미경(2020)은 준거집단 활용, 자기통제, 서비스 신념, 자율성, 소명의식 요인으로 측정하였다.

#### 2.4.4. 전문가주의 영향요인

선행연구를 통해 전문가주의 영향요인을 살펴보면 대부분 직무만족, 직무 성과, 개인성과, 직무몰입, 조직몰입, 자긍심, 직무착근도, 삶의 질, 직무소진, 직무스트레스 등이 주를 이루고 있는데 이것을 정리하면 <표 2-17>과 같다.

<표 2-17> 전문가주의의 영향요인

연구자	영향 요인	검증 결과
문제민·정병근 (2015)	- 직무착근도 - 직무만족	- 직무만족에 유의한 영향관계 - 직무착근도는 매개역할 확인
문제민·정병근 (2016)	- 직무소진 - 이직의도	- 직무소진에 부(-)의 영향관계 - 전문가주의가 높을수록 직무소진은 낮음
최지윤·장재윤 (2016)	- 이직의도	- 전문가주의적 태도가 높을수록 이직위험율이 높게 나타남. 우수한 전문인력 관리 필요함
김대현(2016)	- 직무만족 - 이직의도	- 몰입과 자기규제는 직무만족에 정(+)의 관계 - 사회적의무·몰입·자기규제는 의직의도에 정(+)적 관계
김정윤(2018)	- 직무만족 - 서비스 품질	- 직무만족에 직접적인 영향을 미침
한필연(2018)	- 직무만족	- 사회복지공무원의 전문적 태도는 직무만족에 유의미한 긍정적인 영향 관계
신미경(2020)	- 직무만족 - 직무스트레스 - 사회적지지	- 전문성인식은 직무만족도, 업무성과에 정(+)적 영향 - 직무스트레스는 부(-)적 영향관계

#### 2.4.5 전문가주의 선행연구

전문가주의와 관련된 국내의 연구는 다른 연구에 비해 미진한 상태이지만 최근에 연구가 여러 분야로 확대되고 있다. 대부분의 선행연구에서는 전문가주의를 독립변수로 진행한 연구가 많았고, 매개나 조절효과를 검증한 연구는 상대적으로 미진한 상태이다.

선행연구를 살펴보면, Hall(1968)과 Strauss(1963)는 전문가의 직무수행에 영향을 미치는 개인의 태도와 행동에 초점을 맞추어 연구를 진행하였다. Norris & Neibuhr(1984)는 조직 내 전문가가 늘어나면서 전문가주의와 조직몰입 간의 갈등 가능성에 대한 우려가 있다고 하였다. 그는 전문가주의, 조직몰입, 직무만족 간의 연구에서 미국 ‘빅8’의 회계 법인을 대상으로 연구를 진행하였는데, 그 결과 전문가주의는 조직몰입, 직무만족 간의 관계에서 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, Kalbers & Fogarty(1995) 연구에서는 부분적인 정(+)적 영향 관계로 나타냈다.

김상호(2008)는 한국 경찰의 전문직업화 분석 연구에서 전문직업주의적 행태가 직무만족과 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다고 분석하였다. 길웅(2006)의 연구에서는 전문가주의의 인식수준은 전문분야몰입 및 조직몰입 간의 상충 수준과 부(-)적 영향이 있는 것으로 나타났다. 이는 회계사와 회계 법인의 가치관이 상충 여지가 적음을 말해주는 것으로, 회계법인 조직은 개인이 전문가로서 업무수행을 잘 할 수 있도록 가치를 존중하는 것으로 판단된다. 또한, 회계사의 전문분야 몰입과 이직의도 간의 관계는 부(-)적 영향이 있는 것으로 나타났다.

박안숙(2011)의 연구에서는 직업전문성 인식도가 높을수록 직무만족도가 높게 나타났으며, 심상신·김상국(2012)은 전문가주의가 높을수록 직무착근도 수준은 높고, 직무소진의 수준은 낮아지는 연구 결과를 제시했다. 최지윤(2014)은 전문가주의가 높을수록 이직의도가 증가하고, 채용담당자와의 상호 작용이 긍정적일 수록 이직의도가 감소하는 것을 확인함으로써 우수한 전문가의 인적자원 관리 등 학문적 시사점을 제시하였다.

이은화·유재욱(2019)의 연구에서는 상근감사의 전문성을 조절변수로 투입한

결과, 전문경영인의 지분율과 R&D 투자집중도 간의 영향이 통계적으로 유의하게 강화되는 것으로 나타나 전문성의 조절효과가 확인되었다.

김대현(2016)의 연구에서 전문가주의의 하위요인인 몰입과 자기규제는 직무만족에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 전문가주의가 조직성과를 이끌어내는 역할을 하고 있는 것으로 풀이된다. 또한 전문성은 그냥 단순히 기술을 전달하는 것이 아니라, 직무에 대한 소명 의식, 책임감, 열정을 포함하는 개념인 것을 생각할 때, 조직에서는 지도자에게 연수 프로그램에 참여하게 하거나 지속적으로 교육받을 기회를 제공하여 본인의 직무 전문성을 인지해야 한다고 하였다.

또한, 이 연구에서 전문가주의 하위요인 중 사회적 의무·몰입·자기규제는 이직의도에 유의한 부(-)의 관계를, 자율성은 이직의도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 전문가주의는 자신의 직무에 대한 사회적 의무감과 타의 모범이 되고자 하는 자기 규제적 행동이 직무만족으로 이어져, 현실적으로 열악한 환경이나 직무스트레스에 의한 이직 영향을 낮추는 역할을 하지만, 직무상황에서의 자율성 보장이 아닌 전문가주의적 자율성은 자신이 가진 직무에 대한 자신감이나 전문성이기 때문에 현재 직장 보다 더 나은 직무환경이 있다면 옮길 수도 있다고 하였다.

신미경(2020)의 연구에서 전문성 인식은 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이러한 연구결과는 전문성 인식이 직무만족을 높이고 스트레스를 낮추기 때문에 이로 인해 업무성과를 높일 수 있음을 시사하고 있다. 남기민·권현숙(2012), 박영희(2010)의 연구에서는 업무전문성은 직무 만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 양소영·김남숙(2020)의 연구에서는 직업전문성은 조직몰입에 영향을 미치며, 염지훈(2016)은 전문직업 성은 직업만족에 긍정적인 영향을 미치는 것을 검증하였다.

전문가주의에 대한 연구는 다른 연구에 비해 상대적으로 미진한 상태이지만, 선행연구를 통해 살펴본 것처럼 직무에 대한 강한 몰입을 반영하기 때문에 직무만족 간의 관계에서 긍정적인 관계를 가질 것으로 유추할 수 있다.

## 2.5 선행연구 고찰

### 2.5.1. 직무환경과 직무만족

직무환경은 직무를 수행할 때 직접 또는 간접적으로 영향을 주는 모든 조건이나 상황을 의미하며 직무와 관련된 특성과 환경에 관련성이 있는 것으로써 보는 관점에 따라 근무환경, 업무환경, 작업환경 등으로 사용된다(배은진 외, 2019; 이재관, 2019; Wright & Haggerty, 2005).

따라서 본 연구에서는 직무만족 간의 연구에서 직무환경 외에도 동일개념인 근무환경, 업무환경, 작업환경 등을 적용하여 연구된 선행연구도 포함하여 고찰하고자 한다.

우리나라의 경찰관에 대한 직무환경과 직무만족 간의 연구는 매우 미진하고, 특히 과학수사 경찰관의 직무환경과 직무만족 간의 실증연구는 제대로 이루어지지 않았다. 직무환경과 직무만족 간의 국내 선행연구 대부분은 연구대상을 호텔이나 항공사, 레스토랑 등의 업무에 근무하는 종사자나 사회복지사, 요양보호사 등을 대상으로 이루어진 연구가 많고, 영향요인도 직무만족 외에 직무몰입, 조직효과성, 직무스트레스, 이직·잔류의도, 직무열의, 직무소진, 교수효능감, 교직헌신 등의 요인 간 관계를 검증한 것들이 주를 이루고 있다.

직무만족은 직무성과나 조직몰입 등과 같이 조직의 목표, 효과, 효율에 영향을 미치는 매우 주요한 변수이며, 직무를 측정하거나 평가하는 중요한 지표가 된다(장인자, 2019). 따라서 본 연구에서는 직무만족 외에 작업만족, 직무몰입, 자기효능감, 조직몰입, 고객지향성, 직업만족도 등 조직과 개인의 효과와 효율에 관한 변수도 함께 고찰하고자 한다.

국내외에서 진행된 선행연구들을 살펴보면, Bennett(1997)의 개발도상국 3개 나라의 경찰관을 대상으로 한 연구에서는 직무환경 중 공정성과 보상, 징계 형평성이 직업만족에 영향을 미쳤고, Carlan(2007)은 미국 앨라배마 주에 근무하는 경찰관을 대상으로 연구를 실시했는데 직무환경 중 직업안정성과 연봉 요인이 직업만족도에 영향을 미치는 것으로 조사되었다.

Shalley, Lucy & Terry(2000)은 직무에서 요구되는 “창의성 및 근무환경

(자율성, 근무강도, 조직의 지지, 통제, 직무 복잡성)”과 “사회 심리적 성과 (직무만족, 이직의도)간의 관계”를 연구한 결과, “근무 환경이 직무에 필요한 창의적인 요구사항을 보완할 때 직무만족은 높아지고 이직 의도는 낮아진다”고 하였다(배은진 외, 2019: 131에서 재인용).

이정훈·장철영(2013)은 업무환경(업무요인, 조직분위기, 책임성)은 직무만족과 조직몰입에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것을 검증하였다. 김수현(2013)의 해양경찰을 대상으로 한 연구에서는 직무만족도가 전반적으로 높지 않게 나타났는데, 이는 근무 중 사고에 대한 불안감과 근무 대기시간 등으로 인한 업무 효율화 저하 등을 불만요인으로 제시하였다.

이재관(2019)의 연구에서는 직무환경 하위요인인 상사와의 관계, 개인 및 조직관계는 직무만족에 유의미한 부(-)적 영향 관계가 있는 것으로 나타났다. 또한 근무환경 인식은 조직몰입에 직접적인 영향보다는 직무만족을 통한 간접적 영향관계로 나타났다.

이승협(2019)은 직무환경과 직무만족 간의 정(+)의 영향관계를 확인하였지만 장인자(2019)의 연구에서는 직무환경은 직무만족에 통계적 유의한 영향은 없었다. 하지만 임파워먼트 매개효과를 적용했을 때 직무만족에 영향을 미치는 것을 확인하였다. 이러한 경우는 인간관계, 직무내용, 근무환경을 포함한 직무환경은 일에 대한 성취감이나 보람을 높여주지 못하는 경우에 직무만족에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

박재경(2018)은 근무환경과 이직의도 사이에서 직무만족 매개효과가 통계적 유의한 영향이 있음을 확인하였는데 이 연구 결과에 따르면 자신의 전문성이나 창의성을 인정받는 곳에서는 직무만족도가 높아지는 것을 예상할 수 있다.

유용흠·오도엽(2014)의 연구에서는 직무만족도와 직업에 대한 안정성이 매우 낮게 나타났다. 그 중 보수나 승진에 관한 만족도가 제일 낮게 평가되었고, 대인관계는 가장 높게 평가되었다. 이미성(2019)은 직무환경이 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것을 확인하였는데, 그 중 급여가 가장 많은 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 급여요인은 모든 직종에서 개인의 직업 선택에 매우 중요한 요인이며 직무만족과 능률에 결정적인 영향을 미치는 요소이다. 따라서 직무전문성과 업무량에 맞는 급여가 지급될수록 직무만족이

극대화될 것이라고 하였다.

조희수(2018)의 연구에서는 직무환경(내재적·외재적요인)은 직무만족에 긍정적인 영향관계로 나타났다. 특히 일에 대한 성취감, 새로운 업무기회가 높을 수록 직무에 만족하고 있음을 제시하고 있다. 김종찬(2011)은 직무환경요인과 직무만족도의 상관성 연구에서 직무만족에 영향을 주는 10개의 직무환경요인을 제시했는데 연구결과 전반적인 만족도 조사 항목에서 교육훈련만족, 직업만족, 복무제도, 인간관계, 고용제도, 업무분장, 시설환경, 보수제도, 후생복지, 승진제도의 만족 순으로 나타났다.

여러 연구자들은 직무환경에 관한 연구에서 하위요소를 인적환경, 보상체계, 물리적 환경으로 구성하여 연구를 진행하였는데, 이 중 물리적 환경 요인은 유사개념인 시설환경, 근무환경, 근무여건 등으로도 연구를 진행하였다.

배은진(2020)의 연구에서는 인적환경과 보상체계는 직무만족에 유의한 영향을 미치지만, 물리적환경은 영향이 없는 것으로 나타났다. 남기민·권현숙(2012), 박영희(2010)의 연구에서는 직무환경 중 인적환경, 물리적환경, 업무전문성 요인은 직무만족에 유의한 정(+)의 영향으로 나타났지만, 보상체계는 유의한 영향이 없는 것을 검증하였다.

문희원(2018)은 직무환경 하위요소를 인적환경, 보상체계, 물리적 환경, 근무억제 요인으로 구분하여 직무만족 간의 연구를 진행한 결과, 인적환경과 보상체계요인은 직무만족에 정(+)의 영향을 미치지만, 물리적환경과 근무억제는 통계적 유의수준에 미치지 못하는 것으로 나타났고, 문정남(2019)의 연구에서는 직무환경 중 인적환경, 복지환경요인이 직무만족에 정(+)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 적정한 급여나 인사 공정성 등의 복지환경 뿐만 아니라 상사나 동료들과의 원활한 관계를 위한 다양한 정책수립이 중요하다고 하였다.

김지현(2016)의 연구에서는 직무환경 중 성과보상과 대인관계요인이 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났는데 성과보상보다 대인관계요인이 직무만족도에 더 큰 영향력을 보이고 있다고 제시했다. 이는 업무실적에 대한 평가가 합리적이면서도 공정하고, 실적에 대한 적절한 보상이 이루어지며 동료들 간의 관계가 좋을 때 직무만족도가 높은 것으로 분석되었다. 이러한

결과는 정무환·주지혁(2004)의 대인관계보다는 승진과 보수가 직무만족에 더 큰 영향력이 있다는 연구결과와는 일치하지 않았다.

이와 같이 선행연구 검토를 통해 알아본 것처럼 배은진(2020), 이정연(2019), 문정남(2019), 이미성(2019), 허용덕·홍완기(2018), 조희수(2018), 최종구(2017), 남대현(2017), 김도균(2018), 이성우(2017), 김지현(2016), 김연선·김건(2015), 김정훈(2013), 이정훈·장철영(2013), 남기민·권현숙(2012), 박영희(2010)등의 연구에서 직무환경은 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 하지만, 직무환경의 하위요인이 직무만족에 미치는 영향은 연구자마다 차이가 있었다. 이러한 결과는 조직 구성원이 직무환경에 대해 어떻게 지각하느냐에 따라 직무만족에 미치는 영향도 달라지는 것으로 보인다.

앞에서 제시한 내용을 포함해서 직무환경과 직무만족 간의 선행연구를 정리하면 <표 2-18>과 같다.

<표 2-18> 직무환경과 직무만족 관계 간 선행연구

연구자	직무환경 요인	연구대상	검증 결과
Bennett (1997)	-직무환경 (보상과 정계의 형평성, 공명정대함 등)	개발도상 3개국 경찰관	-직무환경 중 공명정대함과 보상, 정계의 형평성이 직업만족에 영향관계
Carlan (2007)	-직무환경 (연봉, 직업안정성 등)	미국 앤라배마주 경찰관	-직무환경 중 연봉과 직업안정성 요인이 직업만족도에 영향관계
황의갑 (2008)	-근무환경 (상사, 보상 공정성, 실적압력)	지구대 경찰관	-상사(지구대장)에 대한 만족과 보상 공정성요인이 직무만족도에 영향을 미치며 실적압력은 유의미한 영향을 미치지 못함
임지연 (2009)	-근무환경 -상사관계 -동료관계 -의사소통	항공사 객실승무원	-근무환경과 직무만족은 정(+)의 관계 -하위요인 중 근무환경 영향이 가장 큼
남기민·권현숙 (2012), 박영희 (2010)	-인적환경 -물리적환경 -보상체계 -업무전문성	요양보호사	-인적환경, 물리적환경, 업무전문성은 직무만족에 정(+)의 영향을 <b>미치지만</b> , 보상 체계는 유의미한 영향을 미치지 않음

장인자 (2019)	-인간관계 -근무환경 -직무내용	요양보호사	-직무환경은 직무만족에 영향이 없음 -직무환경은 임파워먼트 매개효과로 직무만족에 유의한 영향 관계
배은진 (2020))	-인적환경 -물리적 환경 -보상체계	사무실 여성 근로자	-인적환경과 보상체계는 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미침 -물리적환경은 유의한 영향이 없는데 이는 김도균·유일(2015), 한유진(2014)의 결과와 일치하며, 이세한(2013)은 부분 일치함

과학수사 경찰관의 직무는 사건 현장 감식 등 현장 업무와 각종 보고서 작성 및 증거분석, 감정 등의 사무실 업무가 병행된다. 이 중 증거분석실 업무는 사건현장에서 수집한 각종 증거물에 대한 분석 작업이 이루어지는 공간이다. 각종 화학약품과 미세한 분말 사용은 작업과정에서 유해가스와 미세 먼지가 발생한다. 이러한 작업실 구조는 환풍이나 조명, 작업실 공간, 시설, 장비 등이 잘 갖추어져 있어야 한다. 또한 각종 사건의 현장자료와 중요 증거물 업무 처리에 대한 자료 관리를 위해서는 반드시 개인 책상과 PC는 기본적으로 갖추어져 있어야 한다. 또한 휴게실, 탈의실 등의 편의시설과 장비, 사무비품 등의 물리적환경은 과학수사 경찰관의 직무환경에 있어 매우 중요한 부분이다.

선행연구에서는 과학수사 증거분석실과 같은 물리적환경, 시설환경, 근무 환경 등에 대한 선행연구는 대부분 호텔 조리사, 항공사 승무원, 보육교사, 미용사, 노인시설 종사자, 요양보호사, 주방 조리사, 체육시설 강사 등을 대상으로 민간부문에서 연구가 활발하게 진행되고 있었다. 따라서 과학수사 경찰관의 직무환경에 대한 연구는 민간부문의 선행연구를 포함해서 공공부문 등 다양한 조직에서 진행된 선행연구를 바탕으로 직무만족에 영향을 미치는 과학수사 경찰관의 직무환경에 대한 연구를 진행하였다.

### 2.5.2 직무특성과 직무만족

직무특성과 직무만족 관계 간의 연구는 조직의 직무설계 기법에 따라 구성원의 태도와 행동에 영향을 미친다는 사실을 입증하기 위한 연구가 계속 진행되어 왔으며, 직무특성의 변화 시도를 통해 실제로 구성원들의 직무만족이나 직무수행 자체를 향상시킬 수 있다(이규홍, 2015; 형남희, 2017).

직무특성이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구들을 살펴보면, Tumer & Lawrence(1965)의 연구에서 직접적인 관계가 있음이 밝혀졌고(김진형·이강연·양동희, 2016), Sims & Szilagyi(1976)의 연구에서는 구성원의 개인특성은 직무특성과 직무만족 간의 관계에서 의미가 있다고 하였다.

권태삼·진장원(2016)의 연구에서는 직무특성은 직무만족(내재·외재·일반가치) 간의 관계에서 내재적 가치에 자율권과 근무환경이 직무만족에 정(+)의 영향 관계로 나타났다. 이는 전동차 승무원에 가장 중요한 요소는 안전 범위 내에서 자율권 신장이라고 하였다.

이정영·차윤석·김영재(2015)의 연구에서는 직무특성은 자율성, 기능다양성, 중요성 순으로 직무만족도에 영향이 있는 것으로 나타났는데, 이는 자신의 직무를 통해 다른 사람들의 신체적 건강과 여가선용을 증진시키는데 많은 기여를 했다고 인식하거나 수업에 재량권이 있다고 인식할수록 직무만족도가 높아진다고 하였다.

김지현(2016)은 직무특성(과업중요성, 과업정체성, 자율성, 업무진행 수렴성)과 직무환경(성과보상, 승진, 대인관계, 보수)이 직무만족에 미치는 영향 연구에서 각각 자율성 요인, 성과보상, 대인관계 요인이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 업무에 대해 결정권이 높고, 업무 평가가 공정하고 합리적이며, 그에 대한 보상이 적절하게 이루지면서도 동료들 간의 의사 소통이나 협조 등이 원활 할 때 직무만족도 높다고 하였다.

김길수·김재열(2015)은 기능다양성과 피드백 요인만이 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것을 검증하였는데, 이는 직무가 다양한 업무로 이루어져 있고, 기술과 지식 등 복합적인 능력이 요구되고, 자신이 수행한 직무나 성과에 대해 직접적인 정보를 얻을 수 있는 직무특성을 가지면 직무만족에

영향을 미친다고 하였다.

임동택(2018)의 연구에서는 피드백, 과업중요성 순으로 직무만족에 영향이 큰 것으로 나타났는데. 이는 근로자가 자신이 수행하고 있는 직무의 수행과정이나 결과에 대해 충분히 인식할 수 있도록 해야 하며, 자신의 직무를 중요한 과업으로 인식하게 함으로써 자긍심과 책임감을 갖도록 해야 한다고 하였다.

이화종(2012)은 직무중요성과 피드백이 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것을 검증하였는데, 이는 직무중요도가 높을수록 인사와 승진에 대한 만족도가 높아지며, 수행한 직무의 효과에 대한 정보제공이 높을수록 직무만족이 높아지는 것으로 판단하였다.

임영규(2011)의 연구에서는 직무중요성 만이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 경찰공무원이 직무에 대한 중요성을 인식함으로써 맡은 일에 대한 책임감과 사명감, 자긍심을 높일 수 있다고 하였다. 유영현(2011)은 직무특성 요인 중 업무재량성이 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났는데. 조직구조상 업무재량성 확대는 어려울 수 있지만 구성원들이 가진 잠재능력 개발과 업무에 대한 성취감을 느낄 수 있도록 권한 위임, 임파워먼트 등 지원체계 형성, 조직관리 대책이 필요하다고 하였다.

김승언(2012)의 연구에서는 경찰공무원은 직무중요성과 자율성이, 소방공무원은 직무중요성과 피드백이 직무만족에 유의미한 영향력이 있는 것으로 나타났고, 배순정(2020)의 연구에서는 피드백, 기능다양성, 직무중요성, 자율성, 직무정체성 순으로 직무만족에 영향이 큰 것으로 나타났다.

이처럼 직무특성은 조직에 따라 직무만족에 미치는 영향 요인이 다른 것으로 나타났는데 이는 조직 구성원이 자신에게 주어진 직무를 수행함에 있어 직무특성에 대한 인식 수준에 따라 직무만족에 미치는 영향도 차이가 있는 것으로 보인다.

앞에서 제시한 연구를 포함하여 여러 연구자들이 검증한 직무특성과 직무만족 관계 간의 선행연구를 정리해보면 <표 2-19>와 같다.

〈표 2-19〉 직무특성과 직무만족 관계 간 선행연구

연구자	직무특성 요인	연구대상	검증 결과
김학기 (2009)	-기능다양성 -직무중요성 -직무정체성 -자율성 -환류성	공무원	-과업정체성, 과업중요성, 피드백이 직무 만족에 정(+)의 영향을 미침
임영규 (2011)	-기능다양성 -직무중요성 -직무정체성 -자율성 -환류성	경찰공무원	-직무중요성만 직무만족에 정(+)의 영향을 미침
김승언 (2012)	-기능다양성 -직무중요성 -직무정체성 -자율성 -피드백	경찰공무원 소방공무원	-경찰공무원은 직무중요성과 자율성이 직무만족에 영향을 미치고 -소방공무원은 직무중요성과 피드백이 직무만족에 영향을 미침
홍경옥 (2017)	-과업중요성 -과업정체성 -기능다양성 -자율성 -피드백	여행사 종사원	-자율성만 직무만족에 정(+)의 영향을 미침
박인배· 고영완 (2019)	-직무중요성 -직무다양성 -직무자율성 -직무정체성 -피드백	생활체육 태권도지도자	-직무다양성, 피드백, 직무자율성, 직무정체성, 직무중요성 순으로 모든 요인이 직무만족에 영향을 미침
이옹 (2020)	-기능다양성 -과업중요성 -과업정체성 -자율성 -피드백	장애인거주시설 생활지도원	-과업중요성, 자율성이 직무만족에 정(+)의 영향을 미침
배순정 (2020)	-기능다양성 -직무중요성 -직무정체성 -자율성 -피드백	초등학교 교원	-직무특성 모든 요인이 직무만족에 정(+)의 영향을 미치며, 그 중 피드백의 영향이 가장 크게 나타남

조직 구성원은 자신이 수행하고 있는 직무가 의미가 있거나 가치가 있다고 판단될 때 더욱 동기를 부여하고 직무만족에 대해 높게 인식하며 이는 조직 성과로 이어지게 된다. 따라서 구성원의 능력에 맞는 직무 설계나 배치가 중요 하며, 다양한 기술과 지식, 업무 중요성과 정체성, 그리고 직무수행 과정에서 느끼는 자율성과 피드백 등은 조직 구성원의 직무만족에 중요한 영향요인 으로 볼 수 있다.

### 2.5.3 전문가주의의 조절효과

본 연구에서는 직무환경 및 직무특성과 직무만족 간의 연구에서 전문가주의를 조절변수로 설정하였다.

Hall(1968)은 전문가주의에 대해 “자신을 전문직업인이라고 여기는 주관적 인 평가, 즉 전문직에 근무하는 사람이 자신을 전문직업인이라고 인식하는 주관 적인 태도의 속성”이라고 했다(박종우, 1994; 한지희, 2016; 이선영·이홍직, 2017: 164). 전문가주의는 전문적인 기술과 지식을 갖춘 전문가가 사회적인 책임의식과 신념, 직업에 대한 소명의식, 책임감 등의 직업 윤리의식도 함께 갖춘 상태를 말한다(염지훈, 2016).

국내외 선행연구를 살펴보면 직무환경, 직무특성, 직무만족 관계 간의 연구에서 전문가주의를 투입하여 조절효과를 검증한 선행연구는 매우 미진 하였다. 특히, 경찰 과학수사 분야의 연구에서 전문가주의가 어떤 영향을 미치고 있는지에 대한 실증적인 연구는 현재까지 이루어지지 않고 있다. 전문가 주의에 대한 그동안의 선행연구를 살펴보면 전문가주의와 같은 의미로 사용 되는 전문직업정신, 전문직업주의, 직업전문성, 전문직업성 등의 변수나, 이와 유사한 용어인 직업전문직 정체성, 전문직 정체성, 전문성, 전문직업화 등의 변수를 이용하여 연구가 진행되었음을 알 수 있다.

이와 같은 변수를 사용하여 조절효과를 검증한 선행연구를 살펴보면, 김승언(2012)은 경찰·소방공무원 대상 연구에서 직무특성요인 및 직무외적 요인이 직무만족에 미치는 영향 관계에서 직무전문성의 조절효과를 검증하였다. 직무전문성의 하위요인 중 ‘전문성발휘수준’을 조절변수로 투입한 결과,

직무만족에 통계적 유의미한 영향관계로 나타나 조절하는 것으로 확인되었다. 조절변수를 투입하기 전에는 상사·동료관계, 직무중요성, 교육훈련, 보상, 승진, 자율성의 순으로 영향력이 컸다면, 투입 후에는 상사·동료관계, 보상, 교육 훈련, 승진, 직무중요성, 자율성으로 순으로 영향력 크기가 변화되는 것을 검증하였다. 즉, 전문성발휘수준이 높은 경우에는 직무중요성보다는 보상이 직무 만족에 더 큰 영향을 미치게 된다는 것이다. 이와 같은 결과는 공무원은 전문성발휘 수준이 높을수록 자신이 수행하고 있는 직무가 중요하다는 인식보다는 전문성발휘에 대한 보상이 같이 주어져야 직무만족도 높아지는 것으로 볼 수 있다.

이승윤·유성재·박성주·도보람(2012)의 연구에서는 R&D 인력의 전문적 정체성이 강할수록 직무만족도가 높아지는 것으로 나타났는데, 전문가주의와 유사개념인 ‘업무 전문화’ 조절변수를 투입한 결과, 직무만족도에 더 강한 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나 조절효과를 확인하였다.

Chiu et al.(2016)은 중국 병원의 의사와 행정직원을 대상으로 개인-조직 가치의 일치 또는 차이에 대한 적합성과 의료진의 태도에 관한 연구를 진행하였다. 연구결과, 실제 가치와 원하는 가치 사이의 적합성이 직무만족과 조직 몰입에 영향을 미치지 않았지만, 적합성과 태도 간의 관계에서 전문가주의를 투입한 결과 개인적 존중과 직무만족 뿐 아니라 성과지향과 조직몰입에도 조절효과가 있는 것으로 나타났다.

앞의 선행연구에서 검증된 것처럼 독립변수로 투입된 전문가주의는 직무만족이나 직무몰입, 직무성과, 개인효능 등에 정(+)의 영향관계에 있으며, 독립 변수와 종속변수 사이에서 조절변수로 투입되어 직무만족, 직무중요성, 성과지향, 조직몰입, 보상 등 조절 전후에 대한 결과들이 검증되어 조절하는 것으로 나타났다.

과학수사 경찰관을 대상으로 한 전문가주의 연구는 지금까지 진행된 적이 없지만, 다양한 전문적인 기술과 지식, 재능을 활용하여 전문적인 과학수사 업무를 진행함에 있어, 과학수사 경찰관이 가지는 전문가주의 인식은 높다고 볼 수 있으며, 어려운 직무 환경 속에서도 전문적인 과학수사 업무를 수행하면서 보람과 자긍심, 성취감을 느끼는 것으로 볼 수 있다. 따라서 본 연구에서는

전문가주의가 과학수사 경찰관의 직무환경 및 직무특성과 직무만족 간의 관계에서 그 영향을 강화시켜 직무만족을 높여줄 것으로 기대한다.

지금까지 2장에서는 직무만족, 직무환경, 직무특성, 전문가주의에 대한 이론과 선행연구에 대해 살펴보았다. 대부분의 선행연구에서는 직무환경 및 직무특성, 전문가주의는 조직 구성원의 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 검증되었다. 또한 직무환경 및 직무특성이 직무만족에 미치는 영향은 각 조직과 구성원의 개인 특성에 따라 직무만족에 미치는 영향도 다르게 나타나는 것을 알 수 있었다.

과학수사 경찰관은 일반 경찰관과는 구분되는 특수한 업무 분야이며 사건 발생 초기에 초동 수사를 담당함으로서 사건의 실체를 밝히는 업무이다. 이러한 업무는 전문성을 바탕으로 한 과학적인 수사를 진행해야 하기 때문에 과학수사 경찰관의 직무는 일반 경찰관과는 다른 특수한 환경과 특성을 가지고 있다. 이런 특수한 직무를 수행하고 있는 과학수사 경찰관의 직무만족은 조직의 목표와 다른 사람의 삶에도 영향을 미치는 매우 중요한 요인이다.

따라서 지금까지 조직구성원의 직무만족에 영향을 미치는 것으로 검증된 직무환경이나 직무특성, 전문가주의를 사용하여 이들 변수가 과학수사 경찰관의 직무만족에는 어떤 영향 관계에 있는지 알아보고자 한다. 또한, 2장의 선행연구에서 나타난 결과는 과학수사 경찰관을 대상으로 한 연구결과와는 어떤 차이가 있는지도 알아보고자 한다.

본 연구를 진행함에 있어 3장에서는 경찰 과학수사 경찰관이 속해있는 광역과학수사체제의 제도적 환경 변화에 대해 살펴보고자 한다. 이를 통해 현재 과학수사 경찰관이 수행하고 있는 사건 현장감식 업무에 대한 발전 과정과 과학수사 경찰관의 직무환경, 직무특성, 전문가주의, 직무만족에 대한 현 상황을 살펴봄으로써 본 연구가 갖는 연구 배경으로써의 의미를 더욱 명확하게 하고자 한다.

### III. 경찰 광역과학수사의 제도적 환경 변화

#### 3.1 법과학과 과학수사의 개념

##### 3.1.1 법과학의 개념

법과학(Forensic Science)은 융합과학 설명을 위해 처음으로 법과학이라는 용어를 사용했으며, 초기 재판에서 의문 해결에 기여하면서 융합과학으로 불렸다. 이후 독립적 학문 분야로 정립되었으며 범죄와 관련된 장소, 사람, 물건 등에 대해 과학적 근거로 설명하면서 민·형사사건의 연구나 재판을 돋는 학문으로 발전하였다.

법과학은 재판에서 과학적인 분석 결과에 따른 감정서와 증언으로 답을 하는 전문 과학에 가까우며(박기원, 2012; 강소영, 2015), 법정에 제출하기 위해 사건 현장이나 증거물을 분석하는 학문으로(홍성욱, 2010; 강소영, 2015), 소송사건의 증거물을 감정해 과학적인 판결을 하도록 지원하기 때문에 재판 과학이나 감정과학이라고도 한다(임준태, 2015; 강소영, 2015).

따라서 법과학은 의학, 화학, 공학, 컴퓨터공학, 지질학, 심리학, 문자생물학 등에서 생물학적 물질(헬액·유전자·정액 등), 화학적 물질(페인트·폭약·독물 등), 조직(모발·피부 등), 흔적(지문·족적·타이어흔 등), 범인의 심리상태 분석 까지 범죄수사에 활용할 수 있는 모든 학문의 융합체라고 할 수 있다(강소영, 2015). 최근에는 물리적 증거가 다양하게 사용됨에 따라 범죄수사뿐 아니라 민간분야까지 기능이 확대되어 형사사법, 인류학, 치의학, 법의학, 정신의학, 독물학, 곤충학 등 과학적 분석을 포함하는 개념으로 사용된다(Henry & Howard., 2000; 강소영, 2015에서 재인용).

### 3.1.2 과학수사의 개념

과학수사(Scientific Investigation)란 범죄증거를 수집하여 범인을 밝혀내는 과정에서 “과학적 지식과 과학기재 및 시설을 이용하여 합리적·조직적으로 수사하는 방법을 의미하며, 개인의 직관력이나 판단력에 의존하는 육감수사의 반대개념으로 수사에 임하는 태도나 방법, 절차면에서 과학성을 중시하는 수사 방법”을 말한다(이황우·조병인·최응렬, 2001; 송호림, 2008; 이재준, 2011; 김대중, 2018: 5). 따라서 과학수사는 법과학을 기초로 하여 증인이나 각종 증거물에 대한 과학적인 실험과 분석을 통해 알아낸 사실을 토대로 범죄입증을 돋는 역할을 한다(강소영, 2015).

경찰청 과학수사 기본규칙<sup>5)</sup>에 의하면 과학수사는 “학문적·실무적으로 검증된 지식 기술과 기법·장비·시설 등을 활용하여 객관적 증거를 확보하거나 대상의 동일성과 관련성을 식별하여 사건의 실체적 진실을 밝히는 수사활동”으로 정의하며(경찰청, 2020: 13), “법의학, 생물학, 화학, 물리학, 독물학, 혈청학 등 자연과학, 범죄학, 심리학, 사회학, 철학, 논리학 등 사회과학, 과학 기구 및 시설을 종합적으로 이용하는 수사”<sup>6)</sup>를 말한다. 과학수사업무 중 범죄가 행하여진 장소나 범죄의 의심이 있는 장소에 입장하여 현장상황이나 현장에 유류된 증거물을 분석하여 사안의 진상을 판단하고 해당 범죄와 범인을 결부시킬 수 있는 증거자료를 확보하는 활동을 현장감식이라 한다(한면수 외, 2009; 박상선, 2017).

## 3.2 광역과학수사의 제도적 환경 변화

### 3.2.1 한국 경찰의 과학수사 발전과정

한국 경찰의 과학수사의 발전과정은 일제 강점기부터 현재에 이르기까지

5) 경찰청 과학수사 기본규칙 제3조(용어의 정의).

6) 경찰청 과학수사 기본규칙 제1장 총칙.

수많은 단계를 거치면서 발전하고 있으며, 2014년 현장 대응 역량 강화를 위해 광역과학수사체제로 전환하였고, 2016년에는 경찰청 과학수사센터가 과학수사관리관으로 승격되는 등 조직이 확대 개편되었다.

또한 2018년부터 순차적으로 각 지방경찰청의 과학수사계가 과학수사과로 승격, 확대 개편되고 있으며 현재까지 10개의 지방청이 과로 승격되었고, 나머지 8개의 지방청도 점차 확대될 예정이다. 2019년에는 경기남부·전북경찰청에, 2020년에는 경북·경기북부경찰청에 ‘경찰·국과수 합동 법과학감정실’이 신설되어 유전자·지문·화학 등 범죄현장 증거물에 대한 신속한 감정체계를 구축 운영하는 등 치안환경 변화에 맞게 지속적인 성장을 이어가고 있다. 한국 경찰의 과학수사 연혁은 <부록 1>에 제시되어 있다.

### 3.2.2 과학수사 조직 현황

경찰청 과학수사관리관은 1관(관리관), 2담당관(과학수사, 범죄분석), 6계(기획계, 협력계, 기법계, 운영계, 자료관리계, 법과학분석계)의 직제로 구성되어 있다. 근무형태는 내근으로 경찰 과학수사에 관한 전반적인 업무를 총괄한다. 각 지방경찰경찰청에서는 현장에 출동하여 사건현장을 감식하는 외근 과학수사대가 소속되어 있으며, 조직은 각 지방경찰청의 규모와 환경에 따라 약간의 차이가 있다. 각 지방경찰청 과학수사 조직표는 <표 3-1>과 같다.

<표 3-1> 각 지방경찰청 과학수사 조직표

지방청 구분	소 속		계/대
서울	수사부		
부산, 경기남부, 충남, 대구, 경기북부, 경남, 전남, 인천, 경북	제2부	과학수사과 형사과	- 과학수사관리계 - 과학수사대 과학수사계
광주, 대전, 울산, 강원, 충북, 전북, 제주			
세종	생활안전수사과		수사계

자료출처: 경찰청 내부자료(2020).

### 3.2.3 경찰 현장감식의 제도적 변화와 발전

경찰 과학수사 분야에서 과학수사대에 속해있는 광역과학수사의 역할은 각종 사건 현장감식과 과학적인 방법에 의한 증거물 분석·감정을 통해 사건의 실체적 진실을 밝히는데 매우 중요한 부분을 담당하고 있다. 따라서 광역 과학수사 경찰관에 의해 진행되는 현장감식 업무는 살인·부패변사·화재, 강도, 절도 등 사건 현장에 입장하여 검사·증거물채취·분석·감정업무를 진행하고, 사건현장 및 증거물 분석결과를 해당사건 수사 전담팀에 제공하는 등 수사를 지원하는 역할을 한다.

한국 경찰이 현장감식 활동을 시작하게 된 것은 1963년 10월 1일 시·도 경찰국 수사과 내에 감식계를 신설하면서부터이다. 중요사건 현장대응 능력 강화를 위해 현장감식반을 신설하여 사건현장에서 감식 업무를 수행하도록 하였다. 이후 경찰 과학수사의 변화와 발전은 과학수사의 기반을 다지며 점진적으로 진행되었는데, 과학수사의 획기적인 변화와 전환의 시작은 1999년 서울경찰청의 감식 개혁으로부터 시작되었다(박상선, 2010).

본 장에서는 현재의 광역과학수사 체제가 있기까지 현장감식의 제도적 변화와 발전에 대해 우리나라 초기 과학수사의 변화와 발전을 이끌었던 서울 경찰청을 중심으로 살펴보고자 한다.

#### 3.2.3.1 1999년 이전의 서울경찰청 현장감식반

서울경찰청 현장감식 활동은 지방청 소속 현장감식반을 중심으로 이루어졌다. 형사과 강력계 소속이었던 현장감식반은 주로 강력사건이나 대형 재난사건 등을 담당하였다. 감식 장비나 시스템 등이 매우 열악한 상태였지만 당시에 발생했던 지존파 사건<sup>7)</sup>, 치과의사 모녀 살인사건<sup>8)</sup>, 삼풍백화점 붕괴사건<sup>9)</sup>, 막가파 사건<sup>10)</sup> 등 서울에서 발생했던 굵직한 사건 등의 현장에서 감식활동

7) 1993. 4 ~ 1994. 9, ‘지존파’ 범죄조직에 의한 엽기적인 살인 사건.

8) 1995. 6. 12, 서울 한 가정집에서 치과의사의 부인과 딸이 살해된 사건.

9) 1995. 6. 29, 서울 삼풍백화점이 붕괴되어 501명, 사망, 6명 실종, 937명이 부상당한 사건.

10) 1996. 10. 5, 지존파를 모방한 ‘막가파’ 범죄조직에 의한 납치 암매장 살인사건.

하며 수사의 중요한 부분을 담당하였다. 이후 현장감식반은 90년도 후반기에 감식계 소속으로 자리를 옮겨서 운영되었다.

하지만 서울경찰청과는 달리 일선 경찰서에는 별도의 현장감식반이라는 직제는 없었고, 일반 형사 중에 1명을 감식요원으로 지정하여 운영하였다. 감식요원은 선배로부터 지문채취 방법을 개략적으로 전수받아 평상시에는 형사 업무를 하다가 사건이 발생하면 지급받은 감식 가방만을 들고 현장에 입장하는 등 형식적 감식활동이었다. 더군다나 감식요원의 잣은 교체로 인해 감식 기술이나 전문성 향상이 어려워 수집된 증거물이 손·망실되는 사례가 발생하기도 하였다(박상선, 2010). 이러한 열악한 감식 시스템은 1999년 서울경찰청 감식계의 감식개혁 프로젝트에 의해 획기적인 변화와 발전을 맞이하게 되는 계기가 되었다.

### 3.2.3.2 1999년 서울경찰청의 감식 개혁

#### 3.2.3.2.1 경찰서 감식전담반 신설

서울경찰청 감식계에서는 1999년 감식개혁 프로젝트를 기안<sup>11)</sup>, 서울청 산하 전 경찰서에 감식전담반을 직제화되었다. 이에 따라 2~4명의 감식요원이 배치되는 등 총 90여명으로 구성된 현장감식반이 신설되었다. 이전의 감식요원은 형사업무를 병행했지만 이후의 감식요원은 감식업무에 전종하여 24시간 현장감식 체계를 구축하고, 전문교육과 효율적인 인력관리 등을 통해 전문적이고 체계적인 감식활동을 할 수 있었다. 이로 인해 범죄현장 지문에 의한 AFIS<sup>12)</sup> 실적은 1998년 대비 280%, 검거실적은 230%가 향상되는 등 감식전담반의 운영효과는 매우 긍정적으로 평가되었다(박상선, 2010).

또한, 최초로 감식복장을 제작, 보급하여 현장 출동 시 착용하게 함으로써 대국민 홍보는 물론 감식에 대한 이미지 제고와 수사에 대한 신뢰감을 높였다. 또한 서울경찰청에 감식실습교육장을 설치, 각종 사건현장을 재현하여 증거물

11) 서울지방경찰청 형사(감) 61110-1036(99.3.11). 「경찰서 감식전담반」 운영방안.

12) AFIS(Automated Fingerprint Identification System, 지문 DB 검색시스템).

수집 등 감식실습으로 인한 역량강화에 힘쳤다(박상선, 2010).

### 3.2.3.2.2 ‘감식’에서 ‘과학수사’로 직제 변경

경찰의 ‘감식’을 최초로 ‘과학수사’ 체제로의 전환을 이끈 사람은 1998년부터 서울경찰청 감식계장을 맡고 있었던 당시 윤외출 경감<sup>13)</sup>이었다. 1999년 서울경찰청은 감식계와 도범계를 통합하여 과학수사계로 명칭을 변경하여 본격적인 과학수사체제로 전환하였다. 이에 따라 경찰서 소속 ‘현장감식반’도 ‘과학수사반’으로 명칭이 변경되었다.

서울경찰청의 감식개혁은 낙후된 감식 업무와 시스템을 개선함으로써 많은 성과를 가져왔고, 전환 초기 경찰 과학수사에 프로파일링 기법을 최초로 도입하는 등 과학수사체제의 변화와 발전을 이끌었다. 1999년 12월 28일 경찰청 감식과는 과학수사과로 직제가 변경되었고, 2000년 1월부터 전국지방경찰청에 과학수사계와 전국 경찰서에 과학수사반을 직제화하는 계기가 되었다.

### 3.2.3.3 2000년부터 2014년 광역체제 이전까지의 현장감식

2000년에 전국 경찰서까지 확대된 과학수사는 과학수사 장비와 시스템에서도 첨단화가 이루어지며 더욱 발전되고 변화되는 과학수사체계를 다져나갔다. 현장감식 활동에 대한 운영 방식은 각 지방경찰청의 규모와 상황에 따라 차이가 있었는데, 서울경찰청 과학수사계의 경우 살인 등 강력사건이나 사회적 이슈 사건, 대형 재난사건 등 정밀한 현장감식이 필요한 사건은 서울지방청 소속 현장감식반<sup>14)</sup>이 전담해서 사건현장에 투입되었다. 2000년 초중반에 서울에서

13) 윤외출 경무관(2020년 현재, 미국 위싱턴주 주재관으로 근무)은 당시의 상황을 이렇게 회고하였다. “제가 ‘감식’만으로 ‘과학수사’가 안 된다고 견의하여(서울청 실시) 도범계와 감식계를 통합, 과학수사계로 명칭을 바꿔 초기 과학수사체제가 출범하면서 경찰에서 ‘과학수사’란 용어가 처음으로 사용하게 된 거죠. 이와 동시에 경찰서 ‘현장감식반’도 명칭을 ‘과학수사반’으로 바꾸어 현장감식 뿐만 아니라 당시 형사들을 지원하는 모든 업무를 통합하게 된 것입니다. 당시 서울청 과학수사계(특히 프로파일링 분야)와 경찰서 과학수사반의 활동이 언론과 국민들의 집중 조명을 받았고, 경찰청 감식과도 과학수사과로 명칭을 바꾸고 전국 지방청 과학수사계와 전국 경찰서에 과학수사반을 직제화시키게 된 것으로...” 이후 생략(연구자와의 개인적인 문자 메시지를 통한 면담기록. 면담일시: 2020. 10. 16).

14) 서울경찰청 현장감식반은 3개반으로 확대되어 각 1개 반에 5명씩 총 15명의 정예 요원으로 구성되었고, 명칭은 직제개편 이전의 ‘현장감식반’ 그대로 사용함으로써 경찰서 ‘과학수사반’과 구분하였다.

발생했던 유 모 씨 연쇄살인과 정 모 씨 연쇄살인 사건 등 강력사건의 경우에도 서울경찰청 현장감식반의 역할이 매우 컸다.

과학수사체제로의 전환 이후 시스템 발전과 더불어 장비 도입, 신기법 개발, 체계적인 교육 등은 전문성 향상을 가져왔고, 과학수사에 의해 강력사건이 해결되면서 과학수사에 대한 신뢰도와 기대가 한층 높아졌다. 이후 과학수사 학회<sup>15)</sup>, 2005년 검시조사관 제도 도입과 전문수사관 인증제도, 2007년 증거분석실 개소<sup>16)</sup>, 2010년 디엔에이법 제정, 2013년 과학수사 경찰관 특별채용 등으로 과학수사 분야의 역량은 한층 강화되었다. 하지만 과학수사 시스템의 발전에도 불구하고 경찰서 소속 과학수사반의 인원은 부족하여 사건현장을 제대로 대응할 수 없는 심각한 문제점을 안고 있었다.

과학수사 시스템이 비교적 잘 갖춰진 서울경찰청의 경우에도, 산하 31개 경찰서 과학수사반의 인원부족으로 인해 현장 대응 2인 1조 체제가 어려운 상황이었다. 광역체제 이전인 2014년 9월 당시 서울 31개 경찰서 과학수사반 인원 현황을 살펴보면 <표 3-2>와 같다.

<표 3-2> 서울 31개 경찰서 과학수사반 인원현황

구분	계	중부	종로	남대문	서대문	혜화	용산	성북	동대문	마포	영등포	성동	동작	광진	서부	강북
정원	173	4	4	4	4	4	5	5	6	6	10	5	6	7	5	5
현원	160	4	3	4	6	4	5	4	5	5	6	6	5	6	4	6
구분	금천	중랑	강남	관악	강서	강동	종암	구로	서초	양천	송파	노원	방배	은평	도봉	수서
정원	6	7	6	7	7	5	4	7	6	5	9	6	5	5	3	5
현원	5	7	5	7	7	5	5	6	5	5	7	6	4	4	4	5

자료출처: 경찰청 내부자료(2014).

당시 검거중심의 인력운영에 따라 증원되는 형사요원과는 달리 과학수사 요원은 만성적으로 인원부족 상황이 계속되었다. 24시간 2인 1조 체제의 현장감식을 위해서는 각 경찰서에 배치되어야 하는 인원은 최소 6명이 필요 했지만, 당시 31개 경찰서 중 과학수사요원이 6명 이상인 경찰서는 11개 경찰

이후 2008년경 ‘현장감식팀’으로 변경되었다.

15) 2000년부터 서울경찰청 과학수사계 주관으로 매월 실시된 ‘법의감식연구회(경찰·학계·국과수 연합)’는 전문적인 한국경찰 과학수사 학회 활동의 시초가 되었다.

16) 2007년 서울경찰청 과학수사계의 증거분석실 개소는 타 지방경찰청의 룰 모델이 되었고, 이후 각 지방경찰청에 증거분석실 개소를 이끌어냈다.

서에 불과했다. 더욱이 야간에는 과학수사요원 혼자 근무하는 경찰서가 18개 서(28%)나 되었다.

### 3.2.3.4 광역과학수사 체제로의 전환

사건 발생 시 초동수사는 사건해결에 매우 중요하기 때문에 현장 초동 수사를 담당하게 되는 과학수사 활동은 세밀하고 정확해야 하고 전문성은 필수적이다. 하지만 광역과학수사체제<sup>17)</sup> 이전에는 이러한 인력부족으로 인해 모든 사건현장에 2인 1조 출동 체제가 이루어지지 않았고 이러한 문제는 서울뿐만 아니라 지방으로 갈수록 더욱 심각했다.

2014년 전남 순천에서 신원불상 부패 변사자가 발견되었다. 당시 사건현장에는 과학수사요원 1명만 입장했는데, 시신의 부패현상이 심했고 지문 상태도 좋지 않아 지문으로는 시신의 신원을 확인할 수 없었다. 그 후 변사 사건 발생 40일 만에 국과수 유전자 감정결과에 의해 밝혀진 신원은 세월호 사건 관련 수배를 받아오던 유모씨로 밝혀졌다.

이 변사사건은 과학수사요원 1인 출동으로 인해 중요사건에 대한 부실 대응이 문제가 되었고 이를 계기로 모든 사건 현장에는 과학수사요원이 2인 1조로 입장해야 한다는 강한 공감대가 형성되었다. 따라서 인력이 부족 상태에서의 신속한 대안은 전국 광역과학수사체제<sup>18)</sup>로의 전환이었다. 이에 따라 과학수사 인력 운영 효율화와 현장 대응력 강화를 위해 2014년 10월 6일 서울 경찰청 과학수사계를 시작<sup>19)</sup>으로 전국 지방경찰청 과학수사 조직이 광역과학수사체제로 점차 확대 개편 전환되었다.

전국 경찰서의 과학수사반을 권역별로 3~4개씩 묶어 한 개의 광역팀으로 구성하는 ‘팀’ 체제로 개편되어, 상시 2인 1조 현장대응 체제가 가능하도록

17) 경찰서 소속의 과학수사반을 권역별로 2~4개씩 묶어서 한 개의 광역과학수사팀으로 구성, 소속을 지방경찰청 과학수사계로 변경한 광역과학수사팀 체제.

18) 광역과학수사체제(경찰청 과학수사센터, 2012)는 2012년 12월부터 약 2개월간, 3개의 지방경찰청(서울·충북·대구)에서 시범 운영되었는데, 2~3개 경찰서 과학수사반을 한데 묶어 한 개의 광역과학수사팀으로 전환하였다. 소속은 지방청으로 변경되었으며 사건현장에 2인 1조 체제로 입장하도록 하였다. 서울의 경우에는 3개의 경찰서(종로, 중부, 혜화)를 대상으로 실시하였다. 충북청의 경우, 시범운영 되기 전인 2012년 10월 15일부터 전국 최초로 충북청 자체적으로 실시하였다(이성기, 2018).

19) 광역과학수사 체제 시행계획(경찰청 과학수사센터, 2014).

하였으며, 소속은 경찰서에서 지방경찰청으로 전환되었다.

이로 인해 서울경찰청 과학수사계의 경우, 살인사건 등 강력사건 현장감식을 전담하며 큰 공을 세웠던 세 개의 ‘현장감식반’은 해체되었고, 여기에 속해있던 정예요원 15명도 광역과학수사팀으로 분산 배치되었다. 내정(서울경찰청 내부 위치)은 기법감정팀이 신설되었고, 10개의 광역 과학수사팀은 각 권역별 경찰서에(외청: 서울경찰청 외부 위치) 배치되었다.

사무분장을 통해 그동안 경찰서 과학수사반이 담당했던 전산조회·수사자료표·수법자료·피해통보표 등 전산관리, 주민원지 송부, 구속피의자 DNA 등 DIMS 관리는 경찰서 형사지원팀으로 이관하였다. 이로써 과학수사는 온전히 현장감식 등 과학수사 업무에만 집중할 수 있도록 하였다. 또한 소속이 변경됨에 따라 그동안 경찰서의 인사요인이 발생할 때마다 타 부서에서 과학수사반의 인원을 빼가는 등의 불합리한 인사 관행에서도 벗어날 수 있게 되었다.

하지만, 인력증원도 없고 광역과학수사팀 사무실이 따로 준비되지 않은 상태로 갑자기 시행하게 된 광역과학수사체제는 기존 경찰서의 과학수사반의 좁은 사무실을 그대로 사용하게 되면서 제도 준비 미비, 장소 협소, 균무환경 열악, 출동시간 지연 등 각종 문제를 드러냈다. 특히 소속은 지방청이지만 균무지는 경찰서 내부에 사무실을 두고 있어 과학수사요원들에 대한 업무 지휘 감독, 인사·성과, 인간관계, 경찰서 형사들과의 소통, 경찰서와의 협업 등의 문제도 상존하게 되었다.

이러한 문제의 개선방안에 대해 이미화·박종승(2018)은 과학수사요원의 인력 충원과 효율적인 조직 개편안을 제시하였다. 신속한 현장대응 등을 위한 기존 과학수사체제로의 전환, 지역실정에 맞는 과학수사조직 개편, 전문성 향상을 위한 지방청 단위 과학수사 교육 전문가 양성, 실습 위주 교육 실시, 경학협력으로 전문성 기회 마련 등을 제시하였다.

### 3.2.3.5 과학수사과 조직 확대 개편과 과학수사대

2014년 광역과학수사체제 이후 전국지방경찰청 과학수사계는 2018년도부터 각 지방청 규모에 따라 점차적으로 과학수사계에서 과학수사과로 조직이

확대 개편되고 있다. 2018년에는 서울·경기남부·부산경찰청, 2019년에는 충남·대구·경기북부·경남경찰청, 2020년에는 인천·전남·경북경찰청 등 총 10개 지방경찰청이 과학수사과로 확대 개편되었다.

기존의 과학수사계는 과학수사과로 승격 확대되면서 과학수사관리계와 과학수사대 체제의 1과 1계 1대의 체제로 개편되었고, 이에 따라 경찰 과학수사에서 ‘과학수사대’라는 용어가 처음으로 사용되었다. 지방청에 따라 약간의 차이는 있지만 주로 과학수사 관리계는 과학수사과의 총괄 관리기획, 범죄분석 등의 업무가, 과학수사대는 현장감식, 화재감식, 수중감식 등 현장 외근업무가 편재되어 있다. 권역별 광역과학수사팀은 과학수사대 하위 조직으로 구성되어 있다.

지금까지의 과정에서 살펴본 것처럼 경찰 과학수사 조직의 변화와 업무 발전은 감식 → 과학수사 → 광역과학수사 → 과학수사대 등의 용어 변천과 더불어 확대 개편되면서 계속 성장 발전해 나가고 있다. 이러한 과정에서 과학수사에 대한 중요성이 더욱 강조되고 있다. 따라서 각종 사건현장에서 과학수사 업무를 수행하고 있는 과학수사 요원의 직무특성을 고려한 직무환경도 매우 중요하게 되었다. 이에 따라 과학수사요원들에 대해 관심을 집중할 필요가 있으며, 직무만족에 대한 부분도 자세히 들여다 볼 필요가 있게 되었다.

### 3.3 과학수사 경찰관의 직무만족

#### 3.3.1 경찰청 경찰관 직무만족도 조사

직무만족이 경찰업무의 효율성과 효과성을 증진시켜서 궁극적으로 범죄로부터 안전한 사회를 구축하는데 기반이 된다는 인식이 강화됨에 따라 경찰청에서는 경찰관 직무만족 평가제도<sup>20)</sup>를 실시하고 있다(윤호연, 2014).

경찰관 직무만족도에 대한 평가는 경찰관의 직무만족 수준을 객관적으로 비교·평가가 가능하도록 구성된 직무만족도지표(Job Satisfaction Index)를

20) 경찰관 직무만족도 조사결과(2015~2020). 경찰청 내부자료.

통해 수치화한 것으로 1999년에 처음 실시되었다(이상수, 2009). 그 후 2002년 한 차례 조사가 이루어진 다음 2005년부터 현재까지 매년 상반기와 하반기로 나누어 두 차례씩 실시되고 있다.

경찰관의 직무만족도 조사는 분야별로 정밀하게 측정하여, 불만족 원인을 확인하고 개선방안을 정책에 반영하여 내부 만족도를 극대화하여 업무 몰입도를 향상시키고 궁극적으로 경찰의 발전과 외부고객 만족도를 높이는데 그 목적이 있다.

경찰청 및 전국 18개 지방경찰청 소속 현직 경찰관을 대상으로 경찰청 내부 이메일을 이용하여 조사가 진행된다. 조사 분야는 조직분위기, 의사소통, 근무 환경, 직무, 교육, 인사·성과관리, 복지 등 7개 분야이며, 조사대상 기능은 총 17개 기능으로 구분해서 실시되고 있다. 조사 방법은 차원별(조직·관서), 18개 지방경찰청별, 소속관서별(경찰서, 지구대·파출소, 지방청, 기동부대, 교육기관, 경찰청), 계급별(순경, 경장, 경사, 경위, 경감, 경정, 총경이상), 기능별(경무, 정보화장비, 홍보, 감사, 112종합상황실, 정보, 여성청소년, 보안, 생활안전, 형사, 외사, 사이버, 지구대·파출소, 수사, 교통, 경비, 과학수사), 근무형태별(내근, 외근), 입직경로별(간부후보, 경찰대학, 경위이상 특채, 순경 공채 및 특채, 경장·경사 공채 및 특채)로 구분해서 실시되고 있다.

2020년도 상반기에는 전국 125,425명의 경찰관 중 78,509명이 조사에 응했고 이에 응답률은 62.6%였다. 조사내용은 7개 분야별 만족도 70%와 전반적 만족도 30%를 합산하며, 표본오차는 95% 신뢰수준에서  $\pm 0.35\%$  이다. 조사 결과 종합 직무만족도는 81.9점으로 조사되었다.

### 3.3.2 과학수사 기능 직무만족도

경찰관 직무만족도 조사에서 과학수사 기능은 광역체제 이전에는 형사과나 수사과에 포함되어 조사가 이루어졌었는데, 2014년 광역과학수사 체제로의 전환 이후 2017년 하반기부터 기능별 조사항목에 추가됨으로써 조사대상에 포함되었다. 조사결과 과학수사 기능의 만족도 점수는 2017년도 하반기 64.8점, 2018년 상반기 68.4점으로 최하위로 조사되었는데 이는 최상위 경무 기능

92.4점, 91.9점에 비해 매우 낮은 점수로 나타났다.

기능별 뿐만 아니라 분야별 7개 전 분야에서도 만족도가 최하위로 나타났는데, 특히, 서울경찰청의 경우 인사·성과관리 50.4점, 근무환경 60.6점, 복지 49.9점으로 만족도가 매우 낮은 것으로 조사되었다. 분야별 세부내용을 살펴보면 인사·성과관리 분야에서는 근무성적 평정·승진제도·성과평가체계가, 근무환경 분야에서는 사무환경이, 복지 분야에서는 보수와 편의시설 등이 가장 낮게 나타났고, 상하 간 의사소통과 근무여건에 맞는 교육 방법도 낮게 나타났다. 하지만 업무에 대한 보람과 성취감, 능력과 전문성 향상에 도움, 직업에 대한 긍지와 자부심 같은 다른 분야보다 비교적 높게 나타나 대조를 이루었다.

경찰청에서는 직무만족도 최하위로 조사된 과학수사 기능에 대해 긴급진단 등을 통해 문제로 제기된 의사소통, 인사 운영, 사무환경 등 직무환경, 피복이나 장비보급 등 여러 문제에 대해 과학수사요원의 직무만족도 향상을 위해 보다 나은 환경조성 등 문제점을 보완하며 다양한 노력을 경주해왔다. 하지만, 개선 노력에도 불구하고 2020년 상반기까지 과학수사 기능의 만족도가 <표 3-3>과 같이 매년 최하위로 나타나고 있다.

<표 3-3> 각 기능별 경찰관 직무만족도

구 분	경 무	생 안	여성 청소년	수 사	사이버	과 학 수 사	형 사	경 비	교 통	정 보	보 안	홍 보	외 사	감 사	정보화 장비	112 종합 상황실	자구대 피출소
2015년 상	91.8	82.3	83.8	80.4	-	-	80.0	81.3	79.6	85.9	86.1	85.5	82.1	88.3	89.0	-	79.7
2015년 하	90.8	80.5	81.6	79.0			79.1	78.8	77.8	83.6	82.6	84.7	79.9	87.8	88.4		78.0
2016년 상	92.3	83.3	84.3	80.6			79.7	79.4	80.0	86.6	85.2	89.9	83.5	88.6	91.1		81.5
2016년 하	92.5	83.2	85.6	82.6			81.5	81.6	81.0	86.3	84.5	91.4	83.0	88.6	92.0		82.1
2017년 상	92.5	83.3	85.7	82.6			81.3	80.0	81.7	87.2	85.1	84.4	83.7	88.6	91.0	85.9	82.3
2017년 하	92.4	81.5	84.3	80.8	84.9	64.8	80.3	79.5	80.7	86.0	83.9	90.7	82.3	88.4	90.7	86.2	80.0
2018년 상	91.9	82.7	84.5	81.5	83.8	68.4	81.8	81.0	80.9	87.2	84.5	87.2	82.2	89.6	90.8	86.3	79.5
2018년 하	92.3	82.6	84.2	81.9	82.9	71.3	82.3	78.7	81.3	87.5	84.4	80.2	83.5	90.5	90.1	85.5	80.7
2019년 상	91.9	83.2	84.8	81.4	80.0	72.9	81.5	79.1	80.8	86.2	84.1	86.6	81.9	89.2	89.4	85.6	80.5
2019년 하	93.0	84.1	85.5	82.7	82.9	78.2	83.3	80.8	81.9	87.1	85.2	90.1	83.0	89.6	90.6	87.3	82.9
2020년 상	91.6	84.5	84.2	81.0	77.9	75.8	82.1	79.0	80.6	86.6	82.6	84.4	79.2	88.9	88.2	85.1	81.1
GAP	-1.4	0.4	-1.3	-1.7	-5.0	-2.4	-1.2	-1.8	-1.3	-0.5	-2.6	-5.7	-3.8	-0.7	-2.4	-2.2	-1.8

자료출처: 경찰청 내부자료(2020).

경찰관 직무만족에 관한 연구는 경찰청 직무만족도 조사 외에 선행연구에서 여러 연구자들에 의한 실증적인 연구가 이루어져 왔다. 하지만 과학수사 경찰관들을 대상으로 하는 실증적인 연구는 매우 미진하고, 더욱이 광역과학수사 체제 이후 연구는 전무하였다. 따라서 광역과학수사 경찰관의 직무만족에 대한 실증적인 연구가 필요하게 되었고, 이 연구를 진행함에 있어서 가장 취약한 분야로 나타난 인사·성과, 균무환경, 복지 등의 직무환경과 다양한 사건 현장에서 힘든 업무를 수행해야 하는 직무특성에 대해 더 자세히 살펴볼 필요가 있게 되었다.

### 3.4 과학수사 경찰관의 직무환경

#### 3.4.1 균무환경

각종 사건현장의 감식업무를 담당하고 있는 광역과학수사팀의 사무실은 지방경찰청 내부(내청)이거나 각 권역별 경찰서 내부(외청)<sup>21)</sup>에 위치해 있으며, 별도의 광역과학수사팀 청사<sup>22)</sup>가 확보되어 있는 곳도 있다. 이러한 광역과학수사팀 운영 형태는 각 지방경찰청의 규모와 상황에 따라 지방청 집중형, 지방청 분소형으로 운영되고 있는데 이에 대한 내용은 <표 3-4>과 같다.

<표 3-4> 광역과학수사팀 운영 형태

구 분	운 영 형 태	사무실 위치	
지방청 집중형	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 지방청에 집중 배치</li> <li>· 거점서 이동 균무하며 전 지방청 관할</li> </ul>	내청	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 지방경찰청</li> </ul>
지방청 분소형	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 지방청 관할을 분할해 권역별로 운영</li> <li>· 각 권역 경찰서나 별도 청사에 배치</li> </ul>	외청	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 권역별 경찰서</li> <li>· 별도 청사</li> </ul>

지방청 집중형(내청)은 과학수사요원을 모두 지방경찰청에 집중 배치하고, 근무는 거점 경찰서로 이동하여 균무하는 형태이다. 지방청 분소형(외청)은

21) 사무실의 위치에 따라 지방청 내부는 내청, 지방청 외부는 외청으로 구분하고 있다.

22) 서울청 광역 8팀·10팀과 경남청 광역1팀은 치안센터 등 별도의 광역과학수사 청사를 확보해서 균무하고 있다.

권역별 경찰서나 별도의 광역과학수사팀 청사에 배치하고, 각 권역별 경찰서 중 중심서(주 사무실)와 거점서(부 사무실)로 나누어 근무하는 형태이다. 또한 근무지가 내청과 분리되어 있기 때문에 광역 과학수사팀장(경감 또는 경위)<sup>23)</sup>이 지휘·감독하도록 되어 있다.

전국 지방경찰청 광역과학수사팀 운영현황은 <표 3-5>와 같다.

<표 3-5> 전국 지방경찰청 광역과학수사팀 운영현황

구 분 계	운영형태	팀	인원	관할서	교대근무 형태	
		94팀	1,000명	252개		
서울청	분소형	10	199	31	3교대	당휴비
부산청	분소형	7	72	15	4교대	주주야비
대구청	분소형	6	44	10	3교대	당휴비
인천청	집중형	3	40	10	3교대	당휴비
광주청	집중형	3	34	5	3교대	당휴비
대전청	집중형	3	27	6	3교대	당휴비
울산청	집중형	3	21	4	3교대	당휴비
세종청	집중형	1	4	1	4교대	일당휴비
경기남부	분소형	13	152	31	3교대	당휴비
경기북부	집중형	3	61	12	3교대	당휴비
강원청	분소형	5	39	17	4교대	일당휴비
충북청	분소형	6	42	12	3교대	당휴비
충남청	분소형	7	52	15	3교대 4교대	당휴비 일당휴비
전북청	분소형	5	39	15	3교대	당휴비
전남청	분소형	4	46	22	3교대	당휴비
경북청	분소형	7	49	20	3교대	당휴일당휴비 일당휴비 당휴비 당휴당휴비
경남청	분소형	5	61	23	3교대	당휴비당휴비
제주청	집중형	3	18	3	3교대	당휴비

자료출처: 경찰청 내부자료(2020).

23) 광역과학수사 팀장은 점차 경감 팀장으로 확대 배치 중임(현재 전국 94개 광역과학수사팀 중 32개 팀이 경감 팀장으로, 62개팀이 경위 팀장으로 배치되었다).

<표 3-5>와 같이 전국 18개 지방경찰청에 총 94개의 광역과학수사팀과 1,000명의 과학수사 경찰관이 근무하고 있다. 한 개의 광역팀의 근무 인원은 4~22명, 각 지방청별 근무 인원은 4~199명으로 각 지방경찰청의 규모에 따른 차이가 있다.

근무형태는 3교대나 4교대의 근무로 이루어지고 있으며 당휴비, 당휴일당 휴비, 당휴비당휴비, 일당휴비, 당휴당휴비, 주주야비 등으로 근무하고 있다. 당직날은 24시간 동안 주·야간 가리지 않고 사건현장으로 출동하게 된다. 휴무나 비번 일에 휴식을 취할 수 있지만, 당직근무는 하루 종일 계속되며, 낮과 밤이 바뀌는 근무형태이다.

연구 결과에 의하면, 불규칙한 근무는 피로 누적으로 인한 건강상 문제는 물론 직무수행 과정에서도 성과가 떨어지는 결과를 가져오게 되며 직무만족도를 저하시키는 원인이 된다고 하였다(박영주, 2008; 이학목, 2017). 특히 야간 근무가 잦은 경찰관 2명 중 1명이 질병<sup>24)</sup>에 시달리고 있는 것으로 나타났다(박남춘, 2016; 김면중, 2019).

전국에서 광역과학수사 체제가 일제히 실시되었지만 경찰서의 특수성에 의해 경북 울진·영양·울릉도 경찰서는 광역과학수사체제가 아닌 기존의 경찰서 소속 과학수사팀으로 운영되고 있다.

광역과학수사 체제는 인원증원 없이 2인 1조 체제로 운영되어 인력부족으로 인한 업무 피로도가 증가되었다. 또한 기존의 경찰서 과학수사팀 사무실을 그대로 사용하게 되면서 사무공간이 협소하고 개인 PC와 책상이 갖추어져 있지 않아 두세 명이 공동으로 사용해야 하는 경우도 있으며, 휴게 공간 등 편의시설 미비, 증거분석실의 미흡한 환풍 시설 등 사무·작업환경 등이 매우 열악한 실정이다. 또한 소속이 다른 경찰서와의 소통과 협업 문제, 출동시간 지연에 대한 문제도 상존해 있다. 이러한 문제는 광역체제가 실시된 지 6년이 지난 현재도 계속되고 있다.

---

24) 2016년 국정감사 보도자료.

### 3.4.2 인적환경

다른 기능에 비해 소속 인원이 많은 과학수사 기능은 각각 1명의 과장, 계장, 대장의 지휘·감독으로 인해 타 기능에 비해 상대적으로 인사·성과나 승진 등 평가에 어려움이 따르게 되었다. 또한 분소형으로 운영되는 팀은 지방 경찰청이 아닌 경찰서나 치안센터 등 별도의 청사에서 근무하게 됨으로써, 경감이나 경위 팀장이 지휘·감독하게 되었다. 전국 94개 광역과학수사팀 중 경감 팀장이 32명, 경위 팀장이 62명으로, 경위 팀장이 66%를 차지하고 있어 과학 수사 분야에 전문성을 갖춘 경감 팀장의 확보도 매우 중요해졌다. 경위 팀장의 경우는 같은 계급의 경위 팀원을 지휘·감독함으로써 갈등을 유발할 수 있고, 경찰서와의 소통과 협업에 있어서도 부정적으로 인식될 수 있다.

과학수사 업무는 전문분야이기 때문에 과학수사 경찰관은 일반 경찰관에 비해 인사이동에서 혜택을 받고 있다. 서울경찰청의 경우는 경위이하는 타 기능으로의 인사이동 없이 계속 과학수사 분야에서 근무할 수 있고, 경감으로 승진하는 경우에는 1년의 경찰서 근무경력이 있는 경우에 다시 과학수사 분야로 복귀할 수 있는 자격이 주어지는데, 경기남부경찰청의 경우에는 경감 승진 후 이와 상관없이 바로 팀원에서 과학수사 팀장으로 보직을 임명받는 경우도 있다. 이처럼 과학수사 분야에 장기간 근무할 수 있는 인사운영 제도는 과학수사요원에게 전문성 확보와 발휘 측면에서 매우 긍정적인 부분도 있지만, 반면에 습관적인 업무처리로 능률 저하는 물론 상사·동료 간의 대인관계의 갈등 문제도 발생하게 되는 부작용을 낳기도 하는 것으로 보인다.

또한, 각 지방경찰청마다 차이가 있긴 하지만 대부분 광역과학수사 사무실에는 일반직 검시조사관이 함께 배치되어 있다. 일반직 검시조사관과 함께 근무하게 되면서 업무처리 방식이나 범위가 경찰관과는 다르고 특히, 검시조사관의 빠른 승진과 수당에 비해 턱없이 늦은 경찰관의 승진 년수와 낮은 수당에 오는 차이는 과학수사 경찰관의 사기 저하와 직급 갈등으로 인해 인간관계의 문제로도 나타나는 것으로 보인다.

서울경찰청 자료<sup>25)</sup>에 의하면 일반직 7급으로 채용된 검시조사관은 5급

---

25) 서울경찰청(2020).

사무관 승진까지 평균 10년이 소요되었고, 일반직 9급 채용의 경우에는 6급 승진까지 평균 11여년이 소요된 것으로 조사되었다. 하지만 이에 비해 경찰관의 경우에는 순경으로 들어와 6급 경감까지 25년에서 30년 이상 소요되고, 정년 퇴직까지 7급 경위로 퇴직하는 경우가 대부분이었다.

### 3.4.3 보상체계

과학수사 경찰관의 직무환경은 늘 위험이 뒤따른다. 환풍시설 미흡한 증거 분석실에서는 각종 화학약품 사용으로 유해가스와 미세 분말에 노출되고, 유독가스와 분진, 불과 위험의 화재현장, 산이나 물속, 옥상이나 위험한 낭떠러지, 세균 감염 위험있는 각종 사망현장 등 여러 가지 위험한 여건에서 감식업무를 수행하고 있다.

광역과학수사체제 이후 과학수사기능이 지방경찰청 소속으로 전환되면서 지방청 타 과에 비해 소속인원이 많아지게 되었다. 과학수사 기능의 많은 인원과 힘든 직무에도 불구하고 성과평가나 승진 등에 있어서 타 기능에 비해 보상을 받지 못하고 있는 결과는 과학수사 경찰관의 사기를 떨어뜨리는 요인으로 작용하고 있다. 2020년 상반기 서울경찰청 수사부 심사승진 현황을 보면 과학수사과 인원이 236명으로, 수사과 51명, 형사과 39명, 사이버수사대 97명, 지능범죄수사대 139명, 광역수사대 100명에 비해 제일 많으나, 심사 승진 인원은 6명으로 2.5%로인 반면, 수사과나 형사과, 사이버수사대는 각각 8.5%, 11.4%, 7.8%로 나타나 과학수사과와 많은 차이를 보이고 있다.

2020년 상반기 서울경찰청 수사부 심사승진 현황은 <표 3-6>과 같다.

<표 3-6> 2020년 상반기 서울경찰청 수사부 심사승진 현황

부 서	정원	소계	경감>경정	경위>경감	경사>경위	경장>경사	순경>경장	비고
수사	51	4	1	1	1	1		8.5%
형사	39	4		1	1	2		11.4%
사이버	97	7		2	1	4		7.8%
과학수사	236	6		1	1	2	2	2.5%
지능수사	139	5	1	1	1	2		3.7%
광역수사	100	4	1	1	1	1		4.2%

자료출처: 서울경찰청 내부자료(2020).

과학수사 경찰관의 근무형태는 24시간 교대근무이지만 휴게공간이나 탈의실 등 편의시설 등이 제대로 갖추어져 있지 않은 곳이 많다. 최근 여성 과학수사 요원이 증가하면서 이 또한 시급하게 해결되어야 할 부분이다. 또한 과학수사 관련 위험수당도 한 달에 6만원이어서 힘든 업무에 비해 직무수당이 매우 부족한 실정이다. 과학수사는 수사 분야 내에서도 매우 열악한 환경에서 근무하기 때문에 타 기능보다는 승진이나 수당 등 보상 부분 등에서 더 많은 관심과 배려를 해줘야 한다.

#### 3.4.4 PTSD 수준

광역과학수사 경찰관의 현장활동은 각종 살인, 부패변사, 영아변사, 폭발 현장, 추락이나 목맴 변사 등 각종 참혹한 사망사건 현장에서 시신을 검시·수습하고, 현장 분석 및 증거물 채취 등 감식업무를 하고 있다. 직무수행 과정에서 충격적인 시신을 지속적으로 목격해야 하는 업무로 인해 과학수사 경찰관은 PTSD에 지속적으로 노출되고 있다. 박미지(2015)의 연구에서는 경찰 과학수사 요원들이 업무 중 겪게 되는 충격을 이겨내고 PTSD 해소를 위한 사회적 관심과 심리치료적 지원이 필요하다고 하면서 현장감식 업무에 대한 느낌을 다음과 같이 기록하고 있다.

“경찰 과학수사요원은 폭발 현장, 부패가 심한 변사 현장, 참혹한 범죄 현장, 자살이나 사고사 현장 등을 보면서 많은 고통을 겪고 있었다. 일이니까 당연히 해야 하고 거의 매일 접하는 광경이라 아무렇지 않게 처리할 것이라는 예상과는 달리 부패한 사체에서 나오는 악취와 훼손된 사체 감식 업무로 인해 고통을 받고 있었다. 그러한 고통 속에서도 증거를 찾기 위해 감식 절차를 진행해야 되는 고충이 얼마나 크며 그러한 정신적 고충을 단지 업무의 일환으로 치부하고 넘어가기에는 그들의 희생이 너무 크다.”

경찰 과학수사요원의 PTSD 수준에 대해 김진경(2012)의 연구에서는 10%가 고위험군으로 나타났다. 노선미(2016)의 연구에서는 19.9%, 이상훈(2019)의 경우에는 14.4%로 나타났다. 하지만 김인철(2020)의 연구에서는

42.6%가 고위험군으로 나타나 김진경(2012)의 연구보다도 무려 32.6%가 상승한 수치로써 과학수사요원의 PTSD 수준이 매우 심각한 것으로 조사되었다.

이상훈(2019)은 경찰청의 ‘마음동행센터’ 등 형식적인 상담에서 탈피, 실질적인 맞춤형 심리상담 제도를 요구하였고, 회복탄력성 증진을 위한 프로그램 개발이 필요하다고 하였다. 김인철(2020)은 경찰청의 “자발상담, 긴급심리 지원, 지정상담, 공감힐링과정” 등의 치료 프로그램 효과는 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 조사되었다. 이에 따라 수요조사나 만족도 평가를 통해 다양하고 효과성 있는 프로그램 개발이 필요하다고 하였다.

### 3.5 과학수사 경찰관의 직무특성

Hackman & Oldham(1975)은 직무특성은 직무에 대해 의미감과 책임감을 느끼고 결과에 대해 인지하게 함으로써 결과와 성과에 영향을 미치는 직무 속성이며, 다양성, 지식 숙련, 책임감 등의 속성은 직무만족에 영향을 준다고 하였다. 본 연구에서는 그들의 핵심 직무특성 분류에 따라 과학수사 경찰관의 직무특성을 기능다양성, 직무정체성, 직무중요성, 자율성, 피드백으로 구분하였다.

#### 3.5.1 기능다양성

단순 반복적인 업무보다는 광범위하고 복잡한 업무를 수행하는 사람이 본인의 직무수준을 더 높게 인식하며, 다양한 기술과 개인의 재능을 업무에 넓게 활용한다고 하였다(배재우 외. 2017). 과학수사 경찰관의 업무 영역은 현장감식, 화재감식, 검시, 법의학, 수중과학수사, 혈흔형태분석, 지문감식, 지문감정, 사진촬영, 족적감정, 영상분석, 문서편집, 공문서 작성 등 매우 다양하고 복잡하며 광범위하다. 따라서 다양한 기술과 지식, 재능이 필요하기 때문에 다양한 사건현장과 그에 따른 업무에 맞는 역량을 고루 갖추고 있어야 한다. 따라서 업무역량을 높이기 위한 기술과 지식을 습득하며 업무를 감당하고 있다. 하지만 여러 가지 업무를 익혀야 하는 과학수사 업무는 직무 부하를 가져오기도 한다.

### 3.5.2 직무정체성

과학수사 업무는 어느 한 부분만을 수행하는 업무가 아니다. 사건현장에 출동해서 본인이 맡은 업무는 처음부터 끝까지 본인이 책임지고 감식하고 증거물을 분석한다. 감정이 필요한 감정물 의뢰와 공문서 작성, 그 사건에 관련된 감정결과나 사건처리 결과 등에 대한 기록 작성 등 다양한 부분을 담당하고 있다. 이는 과학수사 업무에서 매우 중요한 부분을 차지하고 있고 사건이 종결되기까지 수사 진행에 많은 기여를 하고 있다. 따라서 과학수사 경찰관은 소속감과 책임감으로 인해 사건 해결을 위해 더욱 직무에 몰입하게 된다.

### 3.5.3 직무중요성

과학수사 업무는 사건의 실체를 밝힌다는 것에서 매우 중요하다. 충격적인 사건현장 등 힘든 업무를 수행하지만, 자신이 맡은 사건이 해결되었을 때는 보람과 성취감을 느끼게 된다. 또한 직무 수행 결과가 조직과 동료, 다른 사람의 삶에 실질적인 영향을 미치기 때문에 직무에 대한 중요성에 대해 더욱 실감하게 된다. 따라서 사건 해결을 위해 더 노력하게 된다.

### 3.5.4 자율성

과학수사 경찰관은 업무를 수행함에 있어 본인의 지식과 기술, 역량을 최대한 발휘해서 업무를 처리한다. 하지만 경찰조직의 계급 사회에 따른 보수적인 조직 문화로 인해 대부분 지휘관의 업무지시에 따라야 하며, 특히 중요 사건의 경우 지휘관이 현장에 도착할 때까지 현장 감식을 중단하고 기다리게 되는 경우도 있다. 타 기능에 비해 전문 분야인 과학수사 업무는 과학수사 경찰관에게 재량권을 부여하여 주도적으로 업무를 처리하도록 해야 한다. 대부분의 일반 사건인 경우에는 과학수사 경찰관이 주도적으로 업무를 처리하며 어느 부분에 집중해서 감식을 할 것인지, 어떤 방법으로 증거물을 분석할 것인지에 대해 재량권으로 결정해서 처리하고 있다. 중요사건의 경우에도

광역체제임을 감안하여 과학수사 경찰관이 재량권을 가지고 주도적으로 직무를 수행할 수 있도록 해야 한다.

### 3.5.5 피드백

과학수사 경찰관은 본인이 처리한 업무에 대해 바로 피드백을 받을 수 있다. 처리한 업무가 잘 되었는지 아니면 잘못되었는지에 대해 동료나 상사로부터 정보를 제공받게 된다. 이러한 정보는 본인의 업무 역량에 대해 판단할 수 있는 지표가 될 뿐 아니라 잘못된 부분을 바로 수정할 수 있어 업무성과에도 긍정적으로 작용하게 된다.

하지만 피드백은 직장 상사나 동료가 전문성이 없거나, 자신의 전문성보다 뒤떨어지는 경우에는 업무처리 결과에 대한 역량을 판단할 수 있는 지표가 되기 어렵고 업무 방향성 제시에 문제가 있을 수 있다. 따라서 정확한 피드백을 제공 받기 위해서는 상사나 동료가 업무에 대한 전문성을 확보하고 있는 숙련된 전문가인 경우에 가능할 것이다. 과학수사 업무의 피드백은 상사나 동료 등에 의해서도 제공되지만, 증거물 감정결과나 재판 결과 그리고 오류에 대한 분석에서도 제공되고 있다.

Dodd & Ganster(1996)는 자율성과 피드백은 서로 상호 작용하여 자율성이 높은 직무에서 피드백이 증가하여 성과에 영향을 미치지만 자율성이 낮은 경우에는 영향이 없다고 하였다.

## 3.6 과학수사 경찰관의 전문가주의

2020년 2월 현재 과학수사 분야에 근무하고 있는 총 1,215명의 경찰관 중 1,000명의 현장 과학수사 경찰관은 다양한 업무를 수행하고 있다. 살인, 강도, 절도, 화재, 폭발, 부패변사, 토막살인 등 각종 사건현장에서 정확한 현장분석으로 사건의 원인과 결과를 밝혀낸다. 또한 현장 증거물을 탐색하고, 증거물 분석과 감정, 타 기관 의뢰, 업무처리 결과 입력, 현장상황과 증거물에 따른

정확한 감식기법 적용 등 다양한 기술과 재능, 업무에 필요한 전문성을 갖추어야 한다. 잘못된 업무처리는 조직과 동료, 피해를 당한 국민에게 큰 영향을 미치기 때문에 과학적인 방법으로 업무를 처리해야 하는 과학수사 분야는 타 기능에 비해 더욱 전문화된 업무역량이 요구된다고 하겠다.

차민규·곽대경(2018)은 현장증거물의 수집에서부터 분석·보관·제출·법정 증언에 이르기까지 무결성이 담보되어야 하기 때문에, 전문적이고도 중요한 업무를 수행하는 과학수사요원은 당연히 전문성을 갖추어야 한다고 하였다.

### 3.6.1 전문화 교육

경찰수사연수원에서는 과학수사 분야의 다양한 교육을 실시하고 있다. 과학수사요원으로서 기본적으로 갖추어야 하는 기초교육부터 보수교육, 심화 교육, 전문교육 등 총 13개 과정에 년 600여명의 과학수사요원이 교육을 받고 있다. 국립과학수사연구원에서도 과학수사 관련 교육이 진행되고 있으며, 각 지방경찰청 교육센터에서도 과학수사요원의 역량강화를 위한 자체교육을 실시하고 있다. 또한 경찰청 교육포털을 통한 사이버강의를 통해서도 과학수사 관련 교육을 실시되고 있다. 현재 경찰수사연수원과 국립과학수사연구원에서 실시하고 있는 과학수사 관련 교육 프로그램 내용은 <표 3-7>과 같다.

<표 3-7> 경찰수사연수원·국립과학수사연구원 교육과정 현황

구 분	교육기관	과 정 명	횟수 (인원)
2020 년	경찰수사연수원 13개과정(21회), 600명	과학수사 팀장과정(2주)	1(20)
		현장감식기초과정(3주)	2(40)
		현장감식전문과정(3주)	2(60)
		화재감식기초과정(2주)	2(60)
		화재감식전문(보수)과정(1주)	1(30)
		변사현장감식과정(3주)	2(60)
		폴리그래프검사 전문·보수(1주)	2(60)
		혈흔분석전문과정(3주)	1(30)
		범죄면수사 전문과정(3주)	1(30)

	국립과학수사연구원 6개과정(6회), 130명	수증과학수사 전문과정(3주)	1(30)
		법영상 분석과정(2주)	2(60)
		지문감정(AFIS)전문과정(2주)	3(90)
		범죄분석 기초과정(2주)	1(30)
	법화학 및 화학적 지문과정(2일) 흔적증거 분석과정(3일) 헬흔형태분석 기초과정(3일) 헬흔형태분석 심화과정(3일) 총기감식 전문과정(2일) 폭약폭발 현장감식전문과정(2일)	법화학 및 화학적 지문과정(2일)	1(30)
		흔적증거 분석과정(3일)	1(20)
		헬흔형태분석 기초과정(3일)	1(20)
		헬흔형태분석 심화과정(3일)	1(20)
		총기감식 전문과정(2일)	1(20)
		폭약폭발 현장감식전문과정(2일)	1(20)

자료출처: 경찰청 내부자료(2020).

### 3.6.2 전문수사관(마스터) 인증제도

경찰에서는 경찰 수사역량 향상을 위해 2005년부터 특정 수사분야에서 우수한 능력과 경험을 갖춘 경찰관을 전문수사관(마스터)으로 인증하는 제도를 시행하고 있다. 또한 다양한 전문 수사 인력을 발굴하기 위해 지속적으로 인증 분야를 확대·개편하고 제도 활성화를 위해 수사경과 간신이나 인사배치 시 우선적으로 고려하는 등 인사제도와 연계를 강화하고 있다. 수사경과자에 한해 해당 분야에서 5년 이상(마스터는 10년) 근무한 경력이 있어야 전문수사관 취득 자격이 주어진다.

2005년부터 2019년 동안 90개의 인증분야에서 총 3,493명의 수사경찰이 전문수사관(마스터) 자격 인증을 받았고, 과학수사는 7개의 증거분석 분야에서 총 953명이 자격 인증을 받았다. 과학수사분야 전문수사관(마스터) 현황은 <표 3-8>과 <표 3-9>와 같다.

〈표 3-8〉 분야별 과학수사 전문수사관 현황

구분	계	본청 부속	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	세종	경기 남부	경기 북부	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제 주
계	888	21	141	67	68	52	40	33	26	1	97	38	38	29	33	49	35	42	55	23
현장감식	554	6	105	43	31	30	25	21	14		69	28	23	20	22	29	20	26	30	12
화재감식	134	2	13	12	11	9	6	6	5	1	13	6	5	2	4	8	10	7	9	5
혈흔형태	43	2	4	2	8	4	1	1	2		3		2	3	1	2	1	2	3	2
범죄분석	46	4	6	3	6	2	2	1	2		2	1	5	1	1	2	1	2	4	1
폴리그래프	72	1	6	5	7	4	5	4	3		8	2	3	2	3	4	2	4	6	3
법최면	36	6	7	2	4	3	1				2	1		1	2	2	1	1	3	
수중과수	3				1											2				

자료출처: 경찰청 내부자료(2020).

〈표 3-9〉 분야별 과학수사 전문수사관 마스터 현황

구분	계	본청 부속	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	세종	경기 남부	경기 북부	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제 주
계	65	4	16	5	4	7	4	1	0	0	6	5	0	2	3	4	0	0	2	2
현장감식	29	3	11	2		2	2	1			3	3		1	1					
화재감식	12		2		2	1	1				2	1				1			1	1
혈흔형태	0																			
범죄분석	7	1	1	1	1	1										1	1			
폴리그래프	12		1		1	2	1				1	1		1	1	1			1	1
법최면	5		1	2		1										1				
수중과수	0																			

자료출처: 경찰청 내부자료(2020).

현재 7개 분야의 전문수사관 인증제도가 있지만, 지문, 족적, 유전자 등 분야를 더 세분화해서 인증 제도를 확대할 필요가 있다. 하지만 현재의 2인 1조의 현장출동 인력 운영체제는 인증분야에 상관없이 모든 사건현장에 출동해야 하고, 자신의 인증 받은 분야뿐만 아니라 다른 분야의 업무도 사건 초기부터 끝 날 때까지 현장분석, 증거물채취, 감정, 결과회시 등의 모든 업무를 처리해야 한다. 미래의 과학수사는 사건 초기에서부터 세분화된 분야별 전문가가 현장에 투입 되는 미국 등 선진과학수사 방식을 도입하여 우리나라 과학수사에 적용할 필요가 있다. 이종희(2017)는 전문수사관 자격 인증제도는 국제표준 규격에 맞춰 대내외적 공신력과 신뢰도 확보가 필요하며, 제도 정착과 동기부여를 위해 그에 합당한 혜택이 같이 주어져야 한다고 하였다.

### 3.6.3 과학수사 전문 인력 경력채용

점차 과학수사의 역할과 중요성이 강조되고 과학수사요원의 전문성 확보가 더 중요해짐에 따라 관련분야 전문가를 경찰관으로 채용하여 전문성을 강화하고 있다. 1980년 후반부터 2000년까지 내부 과학수사 전문가 5명을 경력 채용(순경)하여 현장감식 업무에 배치, 현장 역량을 강화하였고, 이후 2006년부터 2016년까지 심리학·사회학·범죄학전공자 24명을 범죄분석요원으로 경력 채용(경장)하여 강력사건 범죄자 면담 등을 통한 프로파일링 기법을 수사에 활용하고 있다.

2013년부터는 과학수사 관련 전공자나 관련분야 근무 경력이 있는 사람을 정기적으로 경력 채용함으로써 전문 인력 확보를 위한 정책을 지속적으로 확대 추진하고 있다. 채용분야는 일반과학수사, 화재·안전, 생체증거, 영상·광원 등으로 구분해서 2013년 17명, 2014년 22명, 2015년 25명, 2016년 20명, 2017년 10명, 2018년 20명, 2019년 22명, 2020년 25명 등 136명이 채용되었으며 이에 대한 내용은 <표 3-10>과 같다.

<표 3-10> 과학수사 전문 인력 경력채용(순경) 현황

구분(분야)	계	'13년	'14년	'15년	'16년	'17년	'18년	'19년	'20년
총 계	161	17	22	25	20	10	20	22	25
일반과학수사	124	17	15	12	13	10	20	17	20
화재·안전	22	-	3	5	4	-	-	5	5
생체증거	12	-	4	5	3	-	-	-	
영상·광원	3	-	-	3	-	-	-	-	

자료출처: 경찰청 내부자료(2020).

경찰청에서는 과학수사 분야의 전문성 향상을 위해 다각도로 노력을 경주하고 있다. 제도를 확대 강화하고 기법 도입 및 개발하며 증거중심주의 치안 환경의 변화에 적극적으로 대처하고 있다. 매년 상하반기로 나누어 상반기는 ‘과학수사 춘계학술대회’를, 하반기는 ‘KCSI 국제컨퍼런스’를 개최하여 우리나라 과학수사 분야의 전문성과 역량 강화는 물론 다른 나라들과 연계해서 연구하고 혼련하며 함께 성장 발전해 가고 있다.

2020년부터는 ‘과학수사요원 정기업무평가’를 시작하였다. 이는 경찰공무원 인사운영규칙 제54조 제2항에 규정되어 있는 것으로 책임수사와 공판중심주의가 강화되는 치안환경의 변화에 따라 과학수사 업무의 전문성 유지를 위해 실시하게 되었다.

### 3.7 과학수사 관련 선행연구

지금까지 과학수사 관련 선행연구는 꾸준하게 진행되어 오고 있다. 주로 과학수사 체계 효율화 방안, 과학수사 정책의 현황과 과제, 한국경찰 과학 수사 실태와 발전방안, 과학수사요원 PTSD, 과학수사요원 인재양성, 광역 과학수사 체제 문제점과 개선방향, 광역과학수사체제 도입 전후 비교, 직무 몰입과 중간관리자 리더십, 경찰 과학수사 전문인력 양성방안, 광역체제와 중기물연계성 유지 영향 관계 등이 대부분이었다.

다양한 조직에서 구성원의 직무만족에 관한 연구가 진행되고 있고, 이를 통해 직무만족을 높이기 위한 다양한 정책이 시행되고 있다. 하지만 광역과학수사 체제가 시행된 지 6년이 지났음에도 과학수사요원을 대상으로 직무만족에 대한 실증연구는 전무하였다. 특히, 과학수사요원들이 직면하고 있는 직무환경과 직무특성에 대한 연구도 전무하였다.

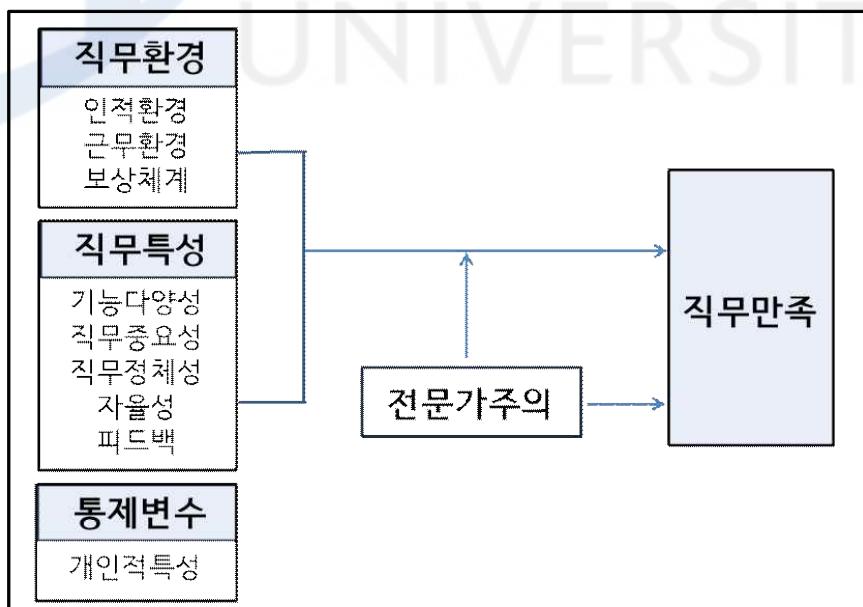
대부분의 선행연구에서 연구자들은 과학수사요원의 전문성이 중요하고 이를 위해 전문교육을 실시해야 한다고 주장하고 있지만, 과학수사요원을 대상으로 전문가주의에 대한 실증연구는 아직 이루어지지 않고 있었다. 따라서 과학수사 분야에서는 아직 연구가 진행되지 않은 광역과학수사 경찰관의 직무환경, 직무특성, 전문가주의, 직무만족에 관한 연구가 필요한 시점이다.

## IV. 연구설계

### 4.1. 연구모형 및 가설

#### 4.1.1 연구모형

본 연구는 과학수사 경찰관의 직무환경 및 직무특성이 직무만족에 미치는 영향과 이 변수들 간의 관계에서 전문가주의의 조절효과를 탐색하는 것이다. 이를 위해 독립변수는 직무환경과 직무특성, 종속변수는 직무만족으로 설정하고, 전문가주의를 조절변수로, 개인적 특성인 성별, 연령, 입직경로, 계급, 재직년수, 과학수사 경력, 전문수사관 인증여부, 과학수사 관련 학위, 학력, 소속, 사무실 위치 등을 통제변수로 설정하여 연구를 진행하고자 한다. 본 연구의 목적에 따라 변수 간의 관계를 규명하기 위해 구성한 연구모형은 <그림 1>과 같다.



<그림 1> 연구 모형

선행연구를 바탕으로 본 연구에서는 직무환경의 하위요인을 인적환경, 근무환경, 보상체계로 설정하였고, 직무특성의 하위요인은 기능다양성, 직무중요성, 직무정체성, 자율성, 피드백으로 설정하여 측정하였다.

#### 4.1.2 가설 설정

본 연구에서 가설 설정은 선행연구 등 이론적 고찰과 연구모형을 기초로 다음과 같은 연구 가설을 설정하였다

##### 4.1.2.1 직무환경과 직무만족 간의 영향관계

직무만족에 영향을 미치는 요인에 대해 Smith, Kendall & Hulin(1969)에 의해 개발된 JDI는 감독, 승진, 직무자체, 임금, 동료 등으로 분류했고, Porter & Steers(1973)는 조직전체(급여, 승진, 정책, 절차, 구조), 작업환경(감독스타일, 참여적 의사결정, 작업집단 규모, 동료와의 관계, 작업조건), 직무내용(직무범위, 역할모호성과 역할갈등), 개인(연령, 근속, 성격) 등 4가지로 분류했다(남선이·남승규·남미애, 2006). 직무환경은 조직 안에서 이루어지는 환경으로, 근무조건, 시설환경, 각종시설, 업무수행, 휴식시간, 휴일 등을 포함한다(김종찬, 2011).

직무환경은 조직구성원이 자신의 직무를 수행할 때 직·간접적으로 영향을 주는 모든 조건이나 상황을 의미하는데, 직무환경이 직무만족에 미치는 영향 요인에 대한 기존의 다양한 이론을 종합해보면 직무환경의 하위요인인 인적환경, 근무환경(물리적 환경, 시설환경, 근무여건 등), 보상체계는 직무만족에 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

직무환경의 하위요인을 인적환경, 근무환경(물리적환경·시설환경·근무여건 등), 보상체계로 구성하여 진행한 연구는 배은진(2020), 장인자(2019), 마칠석(2019), 문정남(2019), 이성우(2018), 김도균(2018), 나홍규 외(2017), 박종철 외(2014), 김정훈(2013) 등이 있고, 남기민·권현숙(2012), 박영희(2010)는 여기에 업무전문성을 추가하여 연구를 진행하였는데, 직무환경은 직무만족에 긍정적인 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구

에서는 직무환경의 하위요인을 인적환경, 근무환경, 보상체계로 설정하였다.

선행연구 대부분이 인적환경의 영향이 큰 것으로 확인되었다. 미국 호손 공장에서 8년(1924~1932)동안 진행되었던 호손실험에서도 작업의 성과나 조직의 성과를 좌우하는 것은 작업시간, 조명 등과 같은 물리적 환경이 아니라 인간관계로 나타났다. 또한 호손실험을 공공부문에서 실증연구로 재검토한 jung & Lee(2012)의 연구에서도 동일한 결과가 도출되어 인적환경의 중요성이 다시 한 번 강조되었다. 이러한 인적환경은 조직 내에서 공식적, 비공식적 관계 모두를 포함한다. Porter & Steers(1968)의 연구에서는 개인과 동료 간의 상호 작용은 조직 내에서 강력한 힘으로 작용하며, 이직률과도 관계가 있다고 하였다.

마칠석(2019)의 연구에서는 인적환경이 작업환경이나 복지환경에 비해 직무만족에 정(+)의 영향관계로 나타났다. 이러한 결과는 문희원(2018)과 배은진 외(2019), 김도균(2018)의 연구에서도 같은 결과로 나타났다. 인적 환경은 조직구성원 자신을 둘러싸고 있는 조직의 분위기, 상사와 동료와의 관계, 안정성, 작업조건, 관리감독유형 등을 말하며(나홍규 외, 2017), 대인 관계가 좋으면 직무만족도 높아지는 것으로 유추해 볼 수 있다.

근무환경은 조직 안에서 일하고 있는 구성원과 그들의 직무에 영향을 주는 모든 조건이나 상황을 말하며 구성원이 업무수행에 용이한 공간 배치나, 업무 공간, 청결, 환풍 등 구성원들이 사용하는 사무집기를 포함해 이용시설의 편리성 등 물리적 환경을 모두 포함하는 개념이다(나홍규 외, 2017). 따라서 근무환경에 대해 좋게 인식할수록 직무만족은 높아지는 것으로 볼 수 있다.

보상체계는 승진이나 공정한 근무평가, 급여를 포함해서 수당이나 연금, 퇴직금 보장 등이 포함되는데, 보상은 구성원이 계속 조직에 잔류할 수 있도록 하는 행동결정에도 작용하며 조직성과에도 영향을 미치는 중요한 요인이다 (나홍규 외, 2017; 박영희, 2010). 따라서 보상체계에 대한 긍정적 지각이 직무만족을 높이는 것으로 볼 수 있다.

선행연구를 보면, 직무환경의 하위요인이 직무만족에 미치는 영향은 조직의 특성이나 구성원에 따라 다르게 나타났다. 배은진(2020)의 연구에서는 인적환경과 보상체계는 직무만족에 유의한 영향을 미치지만, 물리적환경은 영향이 없는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 문희원(2018), 김지현(2016),

한유진(2014)의 연구결과와 일치하였다. 반면, 남기민·권현숙(2012), 박영희(2010)의 연구에서는 인적환경, 물리적환경은 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치지만, 보상체계는 직무만족에 유의미한 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다.

직무환경의 하위요인을 인간관계, 근무환경, 직무내용으로 연구한 장인자(2019)의 연구에서는 직무환경이 직무만족 간에 영향이 없는 것으로 나타났고, 김도균(2018)의 연구에서는 직무환경이 직무만족에 영향이 있는 것으로 나타났다.

이러한 결과는 조직구성원이 직무환경에 대해 어떻게 지각하느냐에 따라 직무만족에 미치는 영향도 달라지는 것을 알 수 있으며, 조직구성원이 직무환경에 대해 좋게 지각할수록 직무만족은 높아지는 것으로 볼 수 있다.

따라서, 과학수사 경찰관의 직무환경은 직무만족에 정(+)의 영향이 있을 것으로 추론되어 본 연구에서는 선행연구 등 이론적 고찰과 연구모형을 기초로 다음과 같은 연구 가설 1을 설정하였다.

가설 1. 직무환경은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1 : 인적환경은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2 : 근무환경은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-3 : 보상체계는 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

#### 4.1.2.2 직무특성과 직무만족 간의 영향관계

직무특성이란 직무를 수행하는 조직구성원이 자신에게 주어지는 직무에 대해 책임감과 의미, 결과에 대해 인지함으로써 성과에 영향을 미치는 핵심적인 직무의 속성을 의미한다(Hackman & Oldham, 1980). 선행연구 결과를 보면 직무특성 변수가 직무만족에 미치는 영향관계에서 직무특성 하위요인인 기능다양성, 직무중요성, 직무정체성, 자율성, 피드백 요인이 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 분석되고 있다. 따라서 본 연구에서는 직무특성의 하위요인을 기능다양성, 직무중요성, 직무정체성, 자율성, 피드백으로 설정하였다.

이 다섯 가지 하위요인을 각각 정의해 보면 다음과 같다.

첫째, 기능다양성은 “직무 수행자에게 요구되는 기술, 지식, 능력의 다양성 및 직무활동의 복잡성 정도”를 의미하며, 둘째, 직무정체성은 “직무를 수행할 때 직무 시작부터 끝까지 전체단위의 완성을 요구하는 정도”를 말하고, 셋째, 직무중요성은 “구성원이 수행한 직무가 조직과 다른 사람의 직무나 삶에 미치는 영향”을 의미하며, 넷째, 자율성은 “직무계획을 세우거나 직무를 수행하는 절차와 방법을 결정하는데 있어서 자신에게 부여된 재량권과 독립성의 정도”를 말하고, 다섯째, 피드백은 “자신이 수행한 직무의 과정 및 원인과 결과에 대한 직접적이고 정확한 정보를 다른 사람에게서 제공받을 수 있는 정도”를 말한다.

과학수사 경찰관의 직무특성은 다양한 기술과 지식, 재능 등이 필요로 하는 매우 복잡하고 다양한 업무들로 이루어져 있다. 전문분야 업무를 처리하기 위해서는 다양한 능력을 갖추고 있어야 하고, 이는 전공이나 교육 훈련, 오랜 근무 경험에 의해 전문성을 키워가고 있다. 만약 직무가 잘못 수행되면 조직이나 동료, 사회에 부정적 영향을 미칠 수 있는 매우 중요한 업무이다.

따라서 자신의 업무는 자신이 책임지고 끝까지 수행해야 하며, 이러한 과정에서 직무 재량권은 보수적인 경찰 특수성으로 인해 제한되어 있으나 업무 진행사항이나 결과에 대한 피드백은 바로 제공되고 있다.

선행연구 검토결과 직무특성의 하위요인을 기능다양성, 직무중요성, 직무정체성, 자율성, 피드백으로 구성한 연구는 배순정(2020), 배은진(2020), 이웅(2020), 박인배·고영완(2019), 임동택(2018), 홍경옥(2017), 배재우 외(2017), 김승언(2012), 이화종(2012), 염관우(2012), 임영규(2011) 등이 있으며, 직무특성은 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

하지만 직무특성 하위요인에 따라 직무만족에 미치는 영향력에 차이가 있는 것으로 나타났는데, 배순정(2020)에 의하면 조직구성원의 직무특성에 대한 인식정도가 다르기 때문이라고 하였다. 임동택(2018)은 피드백, 과업중요성 순으로 직무만족에 영향이 큰 것을 검증하였고, 이화종(2012)은 직무중요성 및 피드백이 직무만족과 정(+)의 영향관계임을 확인하였다.

배순정(2020)의 연구에서는 피드백이 직무만족에 가장 영향이 큰 것으로

나타났으며, 임영규(2011)의 경찰공무원 대상 연구에서는 직무중요성이, 유영현(2011)의 해양경찰공무원 대상 연구에서는 자율성이 각각 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 김승언(2012)의 연구에서 경찰공무원은 직무중요성과 자율성이, 소방공무원은 직무중요성과 피드백이 각각 직무만족에 미치는 영향이 큰 것으로 나타났다.

따라서 이러한 선행연구 바탕으로 과학수사 경찰관의 직무특성은 직무만족 간의 관계에서 정(+)의 영향을 미칠 것이 추론되어 본 연구에서는 다음과 같은 연구 가설 2를 설정하였다.

#### 가설 2. 직무특성은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1 : 기능다양성은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2 : 직무중요성은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-3 : 직무정체성은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-4 : 자율성은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-5 : 피드백은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

#### 4.1.2.3 전문가주의 직접효과 및 조절효과

전문가주의에 대해 Hall(1968)은 전문가들이 공익추구, 소명의식, 공공봉사와 자기통제에 대해 믿음을 갖는 태도라고 정의하며, 전문가의 특성을 주요 준거집단으로서의 전문가 조직, 공공봉사에 대한 신념, 자기규율에 대한 신념, 직업에 대한 소명의식, 자율성 등 5가지 차원으로 분류하였다.

첫째, 주요 준거집단으로서의 전문가 조직은 개인의 직업 가치관과 정체성이 전문직 기준에 의해 형성되는 정도로, 전문가 조직이나 구성원의 의견을 주요한 판단기준으로 삼는 것, 둘째, 공공봉사에 대한 신념은 자신의 업무가 사회적으로 중요한 직무라는 생각과 공공에 유익하다는 것을 의미하며, 셋째, 자기규율에 대한 신념은 직무 수행에 대해 동료 전문가들이 가장 잘 판단할 수 있다고 여기는 것, 넷째, 직업에 대한 소명의식은 자신의 직무에 헌신하며 보상이 적더라도 전문성 있는 직무를 계속하고 싶어 하는 사명감, 다섯째, 자

율성은 외부 요구와 상관없이 자신의 업무에 대한 결정을 내릴 수 있는 것을 의미한다.

사건의 실체적 진실을 밝혀가는 과학수사 업무는 전문적이고 과학적 방법에 의해 진행되어야 하며 조금이라도 오류가 발생해서는 안 된다. 따라서 과학수사 경찰관에게 있어 전문성 확보와 발휘는 매우 중요하기 때문에 다양한 학회활동과 전문 교육훈련, 전문수사관 자격 인증제 등을 통해 전문성을 축적하는 일이 중요하다.

현장 증거물을 탐색하고, 증거물 분석과 감정, 타 기관 의뢰, 업무처리 결과 입력, 현장상황과 증거물에 따른 정확한 감식기법 적용 등 다양한 기술과 재능, 업무에 필요한 전문성을 갖추어야 한다. 잘못 처리된 업무결과는 조직과 동료, 피해를 당한 국민에게 큰 재앙이 될 수 있기 때문에, 과학적인 절차와 방법에 따라 업무를 처리해야 하는 과학수사 분야는 타 기능에 비해 더욱 전문화된 업무역량이 요구된다고 하겠다. 차민규·곽대경(2018)은 현장증거물의 수집에서부터 분석·보관·제출·법정증언에 이르기까지 무결성이 담보되어야 하기 때문에, 전문적이고도 중요한 업무를 수행하는 과학수사요원은 당연히 전문성을 갖추어야 한다고 하였다.

과학수사 경찰관은 사건현장의 힘든 직무와 24시간 상시 출동체제 및 교대근무로 인해 업무 피로도와 스트레스에도 영향을 미치게 된다. 류종용·조문석·김지성·이창원(2018: 204)은 “교대근무자들은 정상근무자들보다 신체적 건강 손상, 스트레스, 수면장애 등을 겪을 가능성이 많고, 교대근무체제가 직무만족과 업무효율성 저하는 물론 개인 삶의 질까지 영향을 미친다”고 하였다. 2016년 국정감사 조사에서도 야간 근무가 잦은 경찰관 2명 중 1명이 질병<sup>26)</sup>에 시달리고 있는 것으로 나타났다(박남춘, 2016; 김면중, 2019).

비록 과학수사 경찰관이 처해있는 직무환경은 열악하지만 전문가로서의 사명감과 자긍심을 가지고 보람을 느끼며 직무를 수행하고 있는 것으로 보인다. 따라서 전문가주의에 대한 인식을 어떻게 가지고 있느냐에 따라 열악한 직무 환경에서 오는 문제를 뛰어넘어 직무에 헌신하게 되며, 자신의 직무에 대한 의미와 만족감을 느끼며, 보직을 이동하지 않고 계속 과학수사 직무를 수행하고

---

26) 2016년 국정감사 보도자료.

싫어 하는 것으로 추정된다. 김대현(2016)은 전문가주의는 자신이 수행하는 직무가 사회적인 의무감, 모범이 되려고 하는 자기규율적인 행동이 직무만족으로 이어져서 현실적으로 열악한 환경에서 오는 영향을 낮추는 역할을 한다고 하였다.

그러므로, 과학수사 경찰관의 직무만족에 있어서 전문가주의에 대한 인식 수준은 매우 중요하다. 따라서 과학수사 경찰관의 직무만족에 미치는 영향 연구에서 전문가주의가 갖는 영향력에 대한 실증적인 연구가 필요함에도 아직까지 이에 대한 연구가 전무하였다. 따라서 본 연구에서는 과학수사 경찰관의 전문가주의 인식 수준과 전문가주의가 직무만족에 미치는 영향 관계를 알아보고자 한다. 또한 과학수사 경찰관의 직무환경 및 직무특성과 직무 만족 간의 관계에서 전문가주의는 직무만족에 미치는 영향을 조절하는지 탐색해 보고자 한다.

선행연구에서 전문가주의를 독립변수로 하여 종속변수인 직무만족에 미치는 영향을 검증한 Norris & Neibuhr(1984)과 Kalbers & Fogarty(1995)는 전문가주의는 직무만족에 정(+)의 영향이 있다고 하였고(길웅, 2006), 문제민 외(2015), 김대현(2016)의 연구에서도 전문가주의는 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것을 확인하였다. 이 외에 신미경(2020), 신옥자(2019), 김정윤(2018), 한필연(2018), 박승연(2016) 등도 독립변수로 투입된 전문가주의, 전문직업성, 그리고 이와 유사개념인 직무전문성, 전문성 및 전문가 인식 등은 직무만족이나 직무몰입, 직무성과, 개인효능 등에 정(+)의 영향관계에 있는 것을 검증하였다.

김승언(2012)은 직무외적요인이 직무만족에 미치는 영향 관계에서 직무 전문성의 조절효과를 확인하였다. 투입하기 전에는 상사·동료관계, 직무 중요성, 교육훈련, 보상, 승진, 자율성의 순으로 영향력이 컸다면, 투입 후에는 직무중요성보다는 보상이나 교육훈련, 승진이 직무만족에 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. Chiu et al.(2016)의 연구에서는 중국 병원의 의사와 행정 직원 대상 연구에서 전문가주의는 조직 적합성과 의료진 태도 간의 관계에서 직무만족에 미치는 영향을 조절하는 것으로 나타났다.

따라서 과학수사 경찰관의 전문가주의 인식 수준은 직무만족에 영향을 미치며, 또한 직무환경 및 직무특성과 직무만족 간의 관계에서 그 영향력을

조절하여 직무만족을 높여주어 줄 것이라 기대할 수 있다. 이에 따라 다음과 같은 가설 3과 가설 4, 가설 5를 설정하였다.

가설 3. 전문가주의는 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 4. 전문가주의는 직무환경과 직무만족 간의 관계를 조절할 것이다.

가설 4-1 : 전문가주의 인식 수준은 인적환경이 직무만족에 미치는 영향을 강화할 것이다.

가설 4-2 : 전문가주의 인식 수준은 근무환경이 직무만족에 미치는 영향을 강화할 것이다.

가설 4-3 : 전문가주의 인식 수준은 보상체계가 직무만족에 미치는 영향을 강화할 것이다.

가설 5. 전문가주의는 직무특성과 직무만족 간의 관계를 조절할 것이다.

가설 5-1 : 전문가주의 인식 수준은 기능다양성이 직무만족에 미치는 영향을 강화할 것이다.

가설 5-2 : 전문가주의 인식 수준은 직무중요성이 직무만족에 미치는 영향을 강화할 것이다.

가설 5-3 : 전문가주의 인식 수준은 직무정체성이 직무만족에 미치는 영향을 강화할 것이다.

가설 5-4 : 전문가주의 인식 수준은 자율성이 직무만족에 미치는 영향을 강화할 것이다.

가설 5-5 : 전문가주의 인식 수준은 피드백이 직무만족에 미치는 영향을 강화할 것이다.

## 4.2. 변수의 조작적 정의 및 측정

### 4.2.1. 직무만족

본 연구에서는 직무만족을 “개인의 가치, 태도, 신념, 욕구 등의 수준이나 차원에 따라 성취감과 보람 등 자신이 수행한 직무평가에 대한 모든 감정적인 마음 상태”라고 정의하였다. Smith et al.(1995)은 직무만족을 구성원이 직무 수행 과정에서 평가로 인해 느끼는 긍정적인 감정 정도에 대한 표현이며 직무에 긍정적이면 만족, 부정적이면 불만족 감을 나타낸다고 하였다(인재만, 2018; 배은진, 2020에서 재인용).

직무만족을 측정하기 위해 전반적인 직무만족 척도를 사용하였다. 이를 측정하기 위한 도구는 Ironson, Smith, Brannick, Gibson & Paul(1989)에 의해 개발되어 타당성과 신뢰성이 입증된 JIG(Job in General Scale) 척도를 번역하여 사용하였다. JIG는 Kohan & O'Connor(2002), Russel, Spitzmüller, Lin, Stanton, Smith & Ironson(2004) 등 많은 연구에서 활용되었고, 높은 수준의 신뢰도와 타당도가 입증되고 있다(김상호, 2006).

설문지 구성은 JIG의 18개의 척도 중 과학수사 경찰관의 실정에 맞지 않은 10개의 문항을 제거한 후, 8개의 문항을 과학수사 경찰관의 직무만족에 맞게 수정하여 사용하였다. 과학수사 경찰관의 직무만족 척도는 단일변수로 문항들은 긍정적 또는 부정적 문항으로 구성되어 있다. Likert 유형의 5점 척도로 “전혀 그렇지 않다(1), 그렇지 않다(2), 보통이다(3), 그렇다(4), 매우 그렇다(5)”로 응답하게 되어 있고, 직무만족 정도가 높을수록 점수도 높게 나타나게 된다.

### 4.2.2 직무환경

본 연구에서는 직무환경을 “조직 구성원이 맡은 직무를 수행할 때 직접 또는 간접적으로 영향을 주는 총체적 조건이나 상황”으로 정의한다. 직무환경은 조직 안에서 이루어지는 환경으로(김종찬, 2011), 직무환경의 영향요인은

승진, 보수, 성취감, 상사와의 관계, 동료와의 관계, 업무자체, 복리후생, 업무량, 사회적 인정, 근무여건, 직무스트레스, 역할 모호성, 작업풍토 등 매우 다의적이다(장인자, 2019).

직무환경을 측정하기 위해 배은진(2020), 마칠석(2019), 문정남(2019), 이성우(2018), 나홍규 외(2017), 남기민·권현숙(2012), 박종철 외(2014), 김정훈(2013), 박영희(2010), 남선이(2006) 등의 연구를 바탕으로 직무환경의 하위요인을 인적환경, 근무환경, 보상체계 등 3개의 측정요인으로 구분하였다. 선행연구를 살펴보면 직무환경의 하위요인 중 근무환경은 연구자들에 따라 물리적환경이나 시설환경, 근무여건으로 개념화되어 연구가 진행되었다.

직무환경을 측정하기 위한 척도는 설문지 구성은 Smith, Kendall & Hulin(1969)의 JDI(Job Descriptive Index), Porter & Steers(1973), 윤혜미(1991)에 의해 개발된 척도를 바탕으로 남선이(2006)가 연구에 활용한 것을 과학수사 경찰관의 직무환경에 맞게 수정·보완하여 재구성하였다. 남선이(2006)의 척도는 박영희·나중덕(2011), 남기민·권현숙(2012), 배은진 외(2019), 장인자(2019) 등 많은 연구자들의 직무환경 척도로 사용되었고 신뢰도와 타당도가 입증되었다.

설문 문항은 인적환경 4문항, 근무환경 4문항, 보상체계 4문항 등 총 12문항으로 구성하였고, Likert 유형의 5점 척도로 “전혀 그렇지 않다(1점), 그렇지 않다(2점), 보통이다(3점), 그렇다(4점), 매우 그렇다(5점)”로 응답하게 되어 있다. 점수가 높을수록 자신의 직무환경에 대해 만족하고 긍정적으로 인식하고 있다는 것을 의미한다.

#### 4.2.3. 직무특성

본 연구에서는 직무특성을 “개인에게 부여된 직무에 대해 의미감과 책임감을 느끼고 결과에 대해 인지하게 함으로써 직무수행 결과와 성과에 영향을 미치는 직무의 속성”으로 정의하였다. 직무특성을 측정하기 위해 Hackman & Oldham(1975, 1980)에 의해 개발된 JDS(Job Diagnostic Survey: 직무 진단조사)의 척도를 바탕으로 경찰공무원과 교원의 직무특성에 맞게 수정·보완

하여 연구에 활용한 임영규(2011), 김승언(2012), 배순정(2020) 등의 척도를 사용하였다.

직무특성 하위요인은 “기능다양성, 직무중요성, 직무정체성, 자율성, 피드백” 등 5개의 측정요인으로 구분하였다. JDS는 Hackman & Lawler(1971)에 의해 개발된 YJI(The Yale Job Inventory: 예일직무목록)이나 Sims, Szilagyi & Keller(1976)에 의해 개발된 JCI(Job Characteristics Inventory: 직무특성 목록)에 비해 가장 많이 활용되고 있다(Fried & Ferris, 1987; 조성인·송해덕, 2016에서 재인용).

설문 문항 구성은 기능다양성 4문항, 직무중요성 4문항, 직무정체성 4문항, 자율성 4문항, 피드백 4문항 등 총 20문항으로 구성하였고, Likert 유형의 5점 척도로 “전혀 그렇지 않다(1), 그렇지 않다(2), 보통이다(3), 그렇다(4), 매우 그렇다(5)”로 응답하게 되어 있다. 점수가 높을수록 자신의 직무특성에 대해 긍정적으로 인식하고 있다는 것을 의미한다.

#### 4.2.4 전문가주의

본 연구에서는 Hall(1968)의 전문가주의에 대한 차원을 바탕으로 연구를 진행하였다. 따라서 전문가주의를 “전문가가 자신의 전문직업의 가치와 신념을 바탕으로 업무에 몰입하는 태도나 행동 지향적인 개념”이라고 정의하였다. 다시 말해 전문가주의는 전문직 업무를 수행하는 구성원이 스스로를 전문가라고 생각하는 태도인데, 여기에서 전문가라는 기준에 대한 모호성이 존재한다.

전문가는 국가 면허나 자격증이 있는 의사나 회계사 등을 지칭하는 전문가와 전문 분야에 장기간 근무하거나 교육 훈련을 통해 축적된 전문성을 바탕으로 한 전문가로 구분할 수 있다. 과학수사 분야는 전자의 국가 자격증을 바탕으로 한 전문가 집단보다는 오랜 기간 과학수사 분야에 근무하거나 교육 훈련으로 축적된 전문성을 바탕으로 한 전문가 집단이기 때문에 후자에 속한다.

아직 전문성의 수준을 측정할 수 있는 객관적인 측정기법이 개발되지 못한 상태이지만 그럼에도 불구하고 이에 대한 중요성은 계속 강조되고 있다. 전문성을 직접 측정할 수 있는 것은 학위와 자격증이 있겠지만 학위와 자격증 자체가

전문성을 판단할 수 있는 기준이 안 되는 것도 존재하기 때문에 전문성을 측정하는 것과 측정한 결과를 그대로 인정하는 것도 어려운 일이다(김승언, 2012).

선행연구에서 살펴본 측정도구는 대부분 Hall(1968)이 개발한 측정도구를 사용하고 있었다. Snizek(1972)이 개발한 측정도구도 Hall(1968)이 개발한 50개의 측정 도구 중 요인분석으로 25문항을 제거하여 수정한 도구이다. 김순양(2001)이 개발한 직무전문성(Job expertise)의 측정도구는 본 연구에서 측정하고자 하는 전문가주의(Professionalism) 와는 차이가 있어 사용하지 않았다. 또한 김순양(2001)의 직무전문성 측정도구를 가지고 조절효과를 검증했던 김승언(2012)의 연구에서는 김순양(2001)이 개발한 직무전문성 측정도구 하위 요인인 전문지식수준, 업무자율성수준, 권위인정수준, 책임감/윤리의식수준, 전문성발휘수준 등 5개 차원 중 ‘전문성발휘수준’ 만을 가지고 측정했기 때문에, 전문가주의에 대한 측정내용을 일반화 할 수 없어 본 연구에서는 사용하지 않았다.

본 연구에서는 Hall(1968)이 개발한 척도(Professionalism Scale) 50문항을, Snizek(1972)이 25문항으로 수정한 척도(Professional Inventory: PI)를 번역하여 사용하였다. 이 중 의미가 불분명한 5문항을 제거한 후 과학수사 경찰관의 전문가주의에 맞게 수정·보완하여 사용하였다. Hall(1968)의 척도는 전문가주의 측정 도구 중 가장 광범위하게 사용되고 있고, Snizek(1972)의 수정 척도는 Morrow & Goetz(1988), Kalbers & Fogarty(1995)의 연구 등(길옹, 2006), 많은 연구자들이 다양한 분야에 사용하고 있는 가장 대표적인 척도로 인정받고 있다(김진혁, 2011; 이영현 외. 2008). 따라서 본 연구에서는 과학수사 경찰관의 전문가주의에 대한 인식 수준 측정을 위해 Snizek이 수정 개발한 척도를 사용하였으며, 이 척도의 이용가능성을 탐색하였다.

전문가주의 하위차원은 주요준거집단으로서의 전문가조직, 공공봉사에 대한 신념, 자기규율에 대한 신념, 직업에 대한 소명의식, 자율성 등 5개로 구분하였다.

설문 문항은 주요준거집단으로서의 전문가조직 4문항, 공공봉사에 대한 신념 4문항, 자기규율에 대한 신념 4문항, 직업에 대한 소명의식 4문항, 자율성 4문항 등 총 20문항으로 구성하였고, Likert 유형의 5점 척도로 “전혀

그렇지 않다(1), 그렇지 않다(2), 보통이다(3), 그렇다(4), 매우 그렇다(5)”로 응답하게 되어 있다.

#### 4.2.5 개인특성

통제변수인 개인특성 항목은 성별, 연령, 입직 경로, 계급, 재직년수, 과학수사 경력, 전문수사관 인증여부, 과학수사 관련 학위, 학력, 소속, 사무실 위치 등 11문항으로 구성하였다.

이와 같이 과학수사 경찰관의 개인특성, 직무만족, 직무환경, 직무특성, 전문가주의 변수 및 구성요소의 조작적 정의와 척도를 정리하면 <표 4-1>과 같다.

<표 4-1> 변수의 조작적 정의와 척도

변수	구성요소	조작적 정의	척도	선행연구
직무 만족	전반적인 직무만족	개인의 가치, 태도, 신념, 욕구 등의 수준이나 차원에 따라 성취감과 보람 등 자신이 수행한 직무평가에 대한 모든 감정적인 마음 상태	Likert 5점 척도	Ironson et al. (1989)
직무 환경	인적환경	자신을 둘러싸고 있는 조직의 분위기, 상사와 동료와의 관계	Likert 5점 척도	Smith, Kendall & Hulin(1969)
	근무환경	조직 안에서 일하고 있는 구성원의 근무여건과 업무량		Porter & Steers(1973)
	보상체계	승진이나 근무평가, 보수, 수당 등		윤혜미(1991) 남선이(2006)
직무 특성	기능 다양성	직무를 수행할 때 요구되는 기술, 지식, 능력의 다양성 및 직무 활동의 복잡성 정도	Likert 5점 척도	Hackman & Oldham (1975, 1980)
	직무 중요성	구성원이 수행한 직무가 조직이나 다른 사람의 직무와 삶에 미치는 영향 정도		임영규(2011) 김승언(2012) 배순정(2020)
	직무 정체성	직무를 수행할 때 시작부터 끝까지 전체단위의 완성을 요구하는 정도		

	자율성	직무 계획을 세우거나 직무 절차와 방법을 결정할 때 자신에게 부여된 재량권과 독립성 정도		
	피드백	자신이 수행한 직무 과정 및 원인과 결과에 대한 직접적이고 정확한 정보를 다른 사람에게서 제공받을 수 있는 정도		
전문가 주의	주요 준거집단 으로서의 전문가조직	개인의 직업의 가치관과 정체성이 전문적 기준에 의해 형성되는 정도로, 전문가 조직, 동료들의 의견을 주요한 판단기준으로 삼음	Likert 5점 척도	Hall(1968) Snizek(1972)
	공공 봉사에 대한 신념	과학수사 업무가 사회적으로 중요한 직무라는 생각과 자신과 공공에 유익하다는 것을 의미		
	자기규율에 대한 신념	직무 수행에 대해 동료 전문가들이 가장 잘 판단할 수 있다고 여기는 것		
	직업에 대한 소명의식	과학수사 직무에 헌신하며 보상이 줄더라도 과학수사 직무를 계속하겠다는 사명감		
	자율성	외부요구와 상관없이 자신의 업무에 대한 결정을 내릴 수 있는 것		
개인 특성)	성별, 연령, 입직경로, 계급, 재직년수, 과학수사 경력, 전문수사관 인증여부, 과학수사 관련 학위, 학력, 소속, 사무실 위치			

### 4.3. 자료의 수집 및 분석방법

본 연구는 광역과학수사 경찰관의 직무환경 및 직무특성이 직무만족에 미치는 영향을 알아보고, 이를 변수 간 관계에서 전문가주의의 조절효과를 탐색하고자 한다. 과학수사요원의 구성을 보면 사건현장 감식 업무를 담당하는 외근 경찰관, 내근 경찰관, 일반직 검시조사관, 일반직 지문감정관, 일반 사무 운영직, 무기 계약직 등 다양한 직렬로 구성되어 있다.

본 연구에서는 과학수사대 외청(사무실이 경찰서 내부 또는 별도의 장소에 위치) 광역과학수사팀에서 사건현장 감식업무를 담당하는 경찰관만을 대상으로 하였다. 내청(사무실이 각 지방경찰청 내부 위치)에서 근무하는 과학수사 경찰관(내근 및 현장감식·화재감식·행동분석팀 등 외근)은 본 연구에서 탐색하고자 하는 내용을 일반화 시킬 수 없거나 신뢰수준에 문제가 있을 수 있어서 조사대상에서 제외하였다.

설문 대상은 근무형태와 규모를 고려하여 수도권에 위치한 서울경찰청과 경기남부경찰청 과학수사대 광역과학수사팀에서 사건현장 감식업무를 담당하고 있는 경찰관(순경, 경장, 경사, 경위)을 대상으로 설문조사를 진행하였고, 지휘·감독자로서 현장에 같이 출동하여 현장감식 업무를 진행하고 있는 경감 팀장도 조사대상에 포함시켰다.

설문조사는 2020년 9월 28일부터 10월 12일까지 3주간 서울경찰청 소속 광역과학수사 10개 팀과 경기남부경찰청 소속 광역과학수사 13개 팀 사무실 (광역과학수사팀 사무실이 위치해 있는 중심 경찰서)을 연구자가 직접 방문하여 연구의 취지 및 목적을 설명하고 설문지에 대한 응답 요청을 한 후 화률 표본추출법 중 단순무작위표본추출 표집방법으로 배포하였고, 수거는 등기 우편을 이용하여 회수하는 방법을 사용하였다. 설문지는 총 350부를 배포하였으며, 이 중 육아휴직자 등 7부를 제외한 나머지 총 343부(98%)의 설문지가 회수 되었다. 회수된 설문지 중 불성실하게 응답하거나 문항 일부에 체크를 안 한 3부를 제외한 총 340부를 실증분석에 활용하였다.

본 연구에서 수집된 자료의 빈도분석, 기술통계, 차이검증, 회귀분석을 하기 위하여 IBM SPSS 21.0 프로그램을 이용하였으며, 조절효과를 탐색하기

위해 PROCESS macro for SPSS v3의 Model 1 프로그램을 활용하였다.

본 연구에서 사용한 자료 분석 방법은 다음과 같다.

첫째, 수집된 자료들의 일반적인 특성과 경향을 알아보기 위하여 빈도와 백분율을 살펴보았다.

둘째, 주요변인들의 특성을 파악하기 위해 산술평균과 첨도와 왜도를 통하여 정규분포를 확인하였다.

셋째, 인구사회학적 측면에 따른 주요변인들의 t-검증과 F-검증을 통한 차이분석과 사후검증을 실시하였다.

넷째, 주요변인들의 상관관계를 파악하기 위해 상관관계분석을 실시하였다.

다섯째, 직무환경 및 직무특성이 직무만족에 미치는 영향을 분석하기 위해 회귀분석을 분석하였다.

여섯째, 직무환경 및 직무특성이 직무만족에 미치는 영향 관계에서 전문가 주의 조절효과를 탐색하기 위해 Hayes(2013)가 개발한 SPSS 21과 PROCESS macro for SPSS v3의 Model 1을 사용하였다.

## V. 분석결과

### 5.1. 인구학적 현황 및 근무현황

#### 5.1.1. 인구학적 현황

인구학적 현황은 <표 5-1>에 요약되어 있다.

<표 5-1> 인구학적 현황

구 분		빈도(명)	백분율(%)
성 별	남성	299	88.5
	여성	39	11.5
	합계	338	100.0
연령대	20대	15	4.5
	30대	101	30.0
	40대	133	39.5
	50대	88	26.1
	합계	337	100.0
	평균(SD)	43.09(7.856)	
학 력	고졸	69	20.3
	전문대졸	44	12.9
	대학	165	48.5
	대학원졸	62	18.2
	합계	340	100.0
과학수사 관련학위	석사	62	18.3
	박사	7	2.1
	해당사항없음	269	79.6
	합계	338	100.0

성별은 남성이 299명(88.5%)으로 여성 39명(11.5%)에 비해 대부분을 차지하고 있다. 연령대는 20대 15명(4.5%), 30대 101명(30%), 40대 133명(39.5%), 50대 88명(26.1%)로 평균 43세로 나타났다. 40대 이상이 총 221명으로 전체 65.5%를 차지하고 있는 것으로 나타났다. 학력은 고졸이 69명(20.3%), 전문대졸이 44명(12.9%), 대졸이 165명(48.5%), 대학원졸이 62명(18.2%)로 나타났다. 과학수사 관련학위는 석사가 62명(18.3%), 박사가 7명(2.1%)이며, 해당없음이 268명(79.6%)으로 가장 많았다,

### 5.1.2. 근무현황

근무현황에 대한 분석 결과는 <표 5-2>에 요약되어 있다.

<표 5-2> 근무현황

구 분	빈도(명)	백분율(%)
재직기간	10년 미만	83
	10~19년	107
	20~29년	127
	30년 이상	22
	합계	337
	평균(SD)	16.45(8.654)
과학수사 근무경력	5년 미만	89
	5~9년	98
	10~14년	80
	15~19년	46
	20년 이상	26
	합계	339
소 속	평균(SD)	9.12(6.048)
	서울경찰청	191
	경기남부경찰청	148
	합계	339
사무실위치	서울경찰청	56.3
	경기남부경찰청	43.7
	합계	100.0
	별도 청사	11.8
사무실위치	경찰서내부	88.2
	합계	100.0
	별도 청사	40

재직기간은 10년 미만이 83명(24.6%), 10년~19년 107명(31.8%), 20년~29년 127명(37.1%), 30년 이상이 22명(6.5%)으로 평균 16년으로 나타났다. 과학수사 경력은 5년 미만이 89년(26.3%), 5년~9년 98명(28.9%), 10년~14년 80명(23.6%), 15년~19년 46명(13.6), 20년 이상 26명(7.7%)으로 평균 9년으로 나타났다. 소속현황은 서울경찰청이 191명(56.3%), 경기남부경찰청이 148명(43.7%)이었으며, 사무실 위치는 경찰서 내부가 299명(88.2%), 별도의 청사가 40명(11.8%)으로 나타났다.

### 5.1.3. 직업현황

직업현황에 대한 분석 결과는 <표 5-3>에 요약되어 있다.

<표 5-3> 직업현황

구 분		빈도(명)	백분율(%)
입직경로	순경일반공채	285	84.1
	순경일반경채	12	3.5
	순경과학수사경채	30	8.8
	경장과학수사경채	2	0.6
	기타(경찰대학)	10	2.9
	합계	339	100.0
계급	순경	11	3.3
	경장	45	13.3
	경사	85	25.1
	경위	181	53.6
	경감	16	4.7
	합계	338	100.0
전문수사관 (마스터) 인증여부	전문수사관 인증	160	47.3
	전문수사관마스터 인증	13	3.8
	해당사항없음	165	48.8
	합계	338	100.0

입직경로는 순경일반공채가 285명(84.1%), 순경과학수사경채가 30명(8.8%), 순경일반경채가 12명(3.5%), 기타(경찰대학 등)가 10명(2.9%), 경장과학수사경채가 2명(0.6%) 순으로 나타났다.

계급현황은 경위가 181명(53.6%), 경사가 85명(25.1%), 경장이 45명(13.3%), 경감이 16명(4.7%), 순경이 11명(3.3%)으로 나타났다.

전문수사관(마스터) 인증여부는 전문수사관 160명(47.3%), 전문수사관 마스터가 13명(3.8%), 미취득이 165명(48.8%)으로, 총 173명(51.1%)이 전문수사관(마스터) 자격을 취득한 것으로 나타났다.

## 5.2 측정도구의 타당도 및 신뢰도 분석

### 5.2.1 직무만족 측정도구의 타당도 및 신뢰도 분석

#### 5.2.1.1 직무만족 설문지 구성

〈표 5-4〉 직무만족 설문지 구성

번호	직무만족 설문항목
1	나는 현재 나의 직무에 만족한다
2	나는 현재 나의 직무를 수행하며 보람을 느낀다
3	나는 현재 수행하고 있는 직무가 다른 직무보다 더 좋다
4	나는 현재 직무를 수행하며 즐거움을 느낀다
5	내가 현재 수행하고 있는 과학수사 업무는 훌륭한 직무라고 생각한다
6	나는 현재 수행하고 있는 직무가 마음에 들지 않는다
7	나는 현재 수행하고 있는 직무가 최악이라고 생각한다
8	나는 현재 수행하는 직무가 이상적인 업무라고 생각한다

### 5.2.1.2 직무만족의 타당도 분석

직무만족에 대한 타당도 검증을 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 그 결과는 <표 5-5>에 요약되어 있다.

<표 5-5> 직무만족의 타당도분석

구분	성분	
	1요인(직무만족 긍정)	2요인(직무만족 부정)
직무만족4	0.871	0.214
직무만족2	0.864	0.214
직무만족1	0.842	0.260
직무만족3	0.835	0.298
직무만족8	0.680	0.194
직무만족7	0.137	0.929
직무만족6	0.383	0.774
Eigen-value	3.942	1.990
설명력	49.273	24.879
누적설명력	49.27	74.15

먼저 KMO와 Bartlett를 통해 연구모형의 적합도를 살펴 본 결과, 본 연구에서는 KMO값이 0.896으로, Bartlett의 유의화률은  $p=0.000$ 으로 나타나 요인분석의 적합성이 검정되었다. 또한, 요인추출모델로 “주성분 분석(Principal Component Analysis)”을 하였으며, 각 회전의 Varimax 방법을 사용하였다. 요인추출과정에서 고유값(Eigenvalue)이 1.0이상으로 추출된 요인은 총 2개의 요인이 도출되었다. 전체 누적설명력은 총 74.1%로 나타났으며, 최종적으로 각 요인과 문항 간의 상관 정도인 요인적재치(factor loading)는 0.5이상으로 나타났다.

먼저, 요인1은 5문항이 적재되었으며, 고유값(Eigen value)은 3.942이고,

설명력은 49.3%로 나타났다. ‘직무만족5’ 문항은 2개 요인에 동시에 높은 적재치를 보여 이를 제거하였고, 각 요인과 문항 간의 상관 정도인 요인적재치(factor loading)는 모두 0.5이상으로 나타나 타당도가 확보되었다. 요인2는 2문항이 적재되었으며, 고유값은 1.990이고, 설명력은 24.8%이었다. 요인적재치는 모두 0.5이상으로 나타나 타당도가 확보되었다.

### 5.2.1.3 직무만족의 측정도구 구성 및 신뢰도 분석

〈표 5-6〉 직무만족의 측정도구 구성 및 신뢰도 분석

독립변인	하위변수	문항번호	문항수	본 연구의 Cronbach's $\alpha$
직무만족	요인1(긍정)	1, 2, 3, 4, 8	5	0.903
	요인2(부정)	6*, 7*	2	0.770
	계		7	0.903

\* 역점척도

직무만족의 신뢰도 분석결과는 〈표 5-6〉과 같다. 하위변수 ‘요인1’의 Cronbach's  $\alpha$  계수는 0.903이며, ‘요인2’의 Cronbach's  $\alpha$  계수는 0.770으로 나타났고, 직무만족의 전체신뢰도 계수가 0.903으로 나타나 신뢰도를 확보하였다.

### 5.2.2 직무환경 측정도구의 타당도 및 신뢰도 분석

#### 5.2.2.1 직무환경 설문지 구성

〈표 5-7〉 직무환경 설문지 구성

요인	번호	직무환경 설문문항
인적 환경	1	나의 상사는 인격적이고 공정하게 대해준다
	2	나의 상사는 직무에 대해 충분한 조언을 해준다
	3	나는 동료들과 만족스러운 관계를 맺고 있다
	4	나는 동료들과 서로 신뢰하고 있다
근무 환경	5	업무에 필요한 장비나 컴퓨터, 사무공간 등이 잘 갖추어져 있다
	6	나는 근무시간 외로 근무하는 일이 많아 개인적인 일에 지장을 준다

	7	나의 3교대(당직, 휴무, 비번) 근무시간은 적절하다
	8	나의 직장은 업무량에 비해 인원이 부족하다
보상 체계	9	승진에 반영되는 근무평가가 공정하게 이루어지고 있다
	10	근무수당(휴일, 야간, 시간 외, 위험 등)수준은 적절하다
	11	나의 능력과 경력에 비추어 현재의 보수 수준은 적절하다
	12	효율적으로 업무를 수행하면 그 성과에 대해 합당한 보상이 이루어진다

### 5.2.2.2 직무환경의 타당도 분석

직무환경에 대한 타당도 검증을 위해 탐색적 요인 분석을 실시하였다. 그 결과는 <표 5-8>에 요약되어 있다.

<표 5-8> 직무환경의 타당도 분석

구분	성분		
	보상체계	인적환경	근무환경
직무환경11	0.846	0.116	0.095
직무환경12	0.822	0.137	0.052
직무환경10	0.813	0.033	0.070
직무환경9	0.750	0.197	-0.043
직무환경4	0.101	0.871	0.209
직무환경3	0.097	0.869	0.110
직무환경1	0.188	0.789	0.130
직무환경2	0.274	0.785	0.105
직무환경8	0.074	-0.047	0.831
직무환경6	-0.080	0.319	0.667
직무환경7	0.244	0.172	0.603
Eigen-value	3.101	3.002	1.620
설명력	25.8	25.0	13.5
누적설명력	25.8	50.8	64.3

먼저 KMO와 Bartlett를 통해 연구모형의 적합도를 살펴 본 결과, 본 연구에서는 KMO값이 0.811로, Bartlett의 유의확률은  $p=0.000$ 으로 나타나 요인분석의 적합성이 검정되었다. 또한, 요인추출 모델로 주성분 분석을 하였으며, 각 회전의 Varimax 방법을 사용하였다.

요인추출과정에서 고유값(Eigenvalue)이 1.0이상으로 추출된 요인은 총 3개의 요인이 도출되었다. 전체 누적설명력은 총 64.3%로 나타났으며, 최종적으로 각 요인과 문항 간의 상관 정도인 요인적재치(factor loading)는 0.5이상으로 나타났으며, 2개 이상의 요인에 동시에 높은 상관을 보이는 문항은 제거하여 타당도를 확보하였다.

먼저 요인1은 ‘보상체계’로 4문항이 적재되었으며, 고유값(Eigen value)은 3.101로, 설명력은 25.8%로 나타났다. 각 요인과 문항 간의 상관 정도인 요인적재치(factor loading)는 모두 0.5이상으로 나타나 타당도가 확보되었다. 요인2는 ‘인적환경’으로 4문항이 적재되었으며, 요인값은 3.002로, 설명력은 25.0%로 나타났다. 요인적재치는 모두 0.5이상으로 나타나 타당도가 확보되었다. 요인3은 ‘근무환경’으로 관련된 문항은 4개였으나 이 중 ‘직무환경5’ 문항의 요인값이 0.5 이하로 나타나 이를 제거하여 3문항이 적재되었으며, 고유값은 1.620으로, 설명력은 13.5%로 나타났다.

종합적으로 정리하면 근무환경에 대한 타당도 분석 결과, 선행연구들과 마찬가지로 본 연구에서도 ‘보상체계’, ‘인적환경’, ‘근무환경’ 등 3개의 하위요인으로 구성되었으며 요인적재치가 모두 0.5이상으로 타당도를 확보하였다.

#### 5.2.2.3 직무환경의 측정도구 구성 및 신뢰도 분석

〈표 5-9〉 직무환경의 측정도구 구성 및 신뢰도 분석

독립변인	하위변수	문항번호	문항수	본 연구의 Cronbach's $\alpha$
직무환경	인적환경	1, 2, 3, 4	4	0.875
	근무환경	6*, 7*, 8	3	0.555
	보상체계	9, 10, 11, 12	4	0.848
	계		11	0.807

\* 역점척도

직무환경의 신뢰도 분석결과는 <표 5-9>와 같다. 하위변수 ‘인적환경’의 Cronbach's  $\alpha$  계수는 0.875이며, ‘보상체계’의 Cronbach's  $\alpha$  계수는 0.848로 모두 0.60 이상으로 나타났다. 그러나 ‘근무환경’의 Cronbach's  $\alpha$  계수는 0.555로 기준치 0.60보다 약간 낮게 나타났으나, 근무환경에 대한 본 연구의 중요성으로 인해 그대로 사용하였다. 또한 직무환경의 전체신뢰도 계수가 0.807로 신뢰도를 확보하여 근무환경의 신뢰도는 문제가 되지 않는 것으로 판단되었다.

### 5.2.3 직무특성 측정도구의 타당도 및 신뢰도 분석

#### 5.2.3.1 직무특성 설문지 구성

<표 5-10> 직무특성 설문지 구성

요인	번호	직무특성 설문항목
기능 다양성	1	나의 직무는 서로 성격이 다른 일들로 이루어져 있다
	2	나의 직무는 다양한 기술과 지식이 요구된다
	3	나의 직무는 초보자가 혼자 수행하기 어렵다
	4	나의 직무는 아주 단순하고 반복적이다
직무 중요성	5	나의 직무는 우리 조직에서 중요한 부분을 차지하고 있다
	6	나의 직무처리 결과는 다른 동료와 조직에 많은 영향을 미친다
	7	나의 직무가 잘못 수행되면 조직에 커다란 영향을 미친다
	8	우리 조직의 직무 중에서 내가 맡고 있는 직무가 가장 중요하다
직무 정체성	9	나의 직무는 조직전체 직무와 밀접한 관련이 있다
	10	나의 직무는 다른 직무와 비교할 때 독립적이다
	11	나의 직무는 다른 사람에게 의존하지 않고도 수행 가능하다
	12	나의 직무는 처음부터 끝까지 책임지고 완수하도록 되어 있다
자율성	13	다른 직무에 비해 나의 직무는 대부분 자율적인 재량권이 있다
	14	직무수행 방법과 절차의 결정이 비교적 자유롭다
	15	직무수행 과정에서 나의 개인적 판단이 많이 허용된다
	16	직무수행 방법은 상급자 지시보다 나의 의견이 많이 작용한다
피드백	17	직무수행 결과가 잘 되었는지의 여부를 파악할 수 있다
	18	직무수행 중이라도 잘못된 사항은 즉시 파악이 가능하다
	19	상급자나 동료들로부터 직무결과나 과정에 대한 정보를 얻는다
	20	직무수행 과정 중에 잘 진행되고 있는지의 여부를 확인할 수 있다

### 5.2.3.2 직무특성의 타당도 분석

직무특성에 대한 타당도 검증을 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 그 결과는 〈표 5-11〉에 요약되어 있다.

〈표 5-11〉 직무특성의 타당도 분석

구분	성분			
	직무중요성	자율성	피드백	기능다양성
직무특성8	0.771	0.043	0.145	-0.075
직무특성6	0.758	0.100	0.072	0.242
직무특성7	0.755	0.041	0.124	0.248
직무특성9	0.677	0.145	0.232	0.034
직무특성5	0.638	0.116	0.083	0.450
직무특성15	-0.017	0.812	0.251	0.091
직무특성13	0.136	0.751	0.172	0.010
직무특성14	0.087	0.751	0.190	0.017
직무특성16	0.163	0.748	0.063	0.013
직무특성20	0.167	0.115	0.837	0.126
직무특성18	0.197	0.143	0.742	-0.029
직무특성19	0.037	0.194	0.655	0.295
직무특성17	0.228	0.268	0.581	0.173
직무특성2	0.195	0.092	0.180	0.735
직무특성4	0.105	-0.030	0.036	0.724
직무특성3	0.117	0.010	0.157	0.714
Eigen-value	2.877	2.607	2.342	2.206
설명력	15.14	13.72	12.32	11.61
누적설명력	15.14	28.86	41.19	52.80

먼저 KMO와 Bartlett를 통해 연구모형의 적합도를 살펴 본 결과, 본 연구에서는 KMO값이 0.840으로, Bartlett의 유의확률은  $p=0.000$ 으로 나타나 요인 분석의 적합성이 검정되었다. 또한, 요인추출모델로 주성분 분석을 하였으며, 직각회전의 Varimax 방법을 사용하였으며 요인추출과정에서 고유값(Eigen value)이 1.0이상으로 추출된 요인은 총 4개의 요인이 도출되었다. 전체 누적 설명력은 총 52.8%로 나타났으며, 최종적으로 각 요인과 문항 간의 상관 정도인 요인적재치(factor loading)는 0.5이상으로 나타났으며, 2개 이상의 요인에 동시에 높은 상관을 보이는 문항은 제거하여 타당도를 확보하였다.

요인1은 ‘직무중요성’으로 5문항이 적재되었으며, 고유값(Eigen value)은 2.877이고, 설명력은 15.1%로 나타났다. 각 요인과 문항 간의 상관정도인 요인적재치(factor loading)는 모두 0.5이상으로 나타나 타당도가 확보되었다. 요인2는 ‘자율성’으로 4문항이 적재되었으며, 고유값은 2.607이고, 설명력은 13.7%이었다. 요인적재치는 모두 0.5이상으로 나타나 타당도가 확보되었다.

요인3은 ‘피드백’으로 관련된 문항은 4문항이 적재되었으며, 고유값은 2.342이고, 설명력은 12.3%로 나타났으며, 요인적재치는 모두 0.5이상으로 나타났다. 요인4는 ‘기능다양성’으로 3문항이 적재되었으며, 고유값은 2.206이고, 설명력은 11.61%이었다. 요인적재치는 모두 0.5이상으로 나타나 타당도가 확보되었다. 마지막으로 ‘직무정체성’은 3문항이 적재되었으나 요인적재치가 모두 0.5 이하로 낮게 나타나 ‘직무특성10’, ‘직무특성11’, ‘직무특성12’ 등 3개 문항을 제거하였다.

종합적으로 정리하면 직무특성에 대한 타당도 분석 결과, 본 연구에서도 ‘직무중요성’, ‘자율성’, ‘피드백’, ‘기능다양성’ 등 4개의 하위요인으로 구성되었으며 요인적재치가 모두 0.5이상으로 나타나 타당도를 확보하였다.

### 5.2.3.3 직무특성의 측정도구 구성 및 신뢰도 분석

직무특성의 신뢰도 분석결과는 〈표 5-12〉와 같다.

〈표 5-12〉 직무특성의 측정도구 구성 및 신뢰도 분석

독립변인	하위변수	문항번호	문항수	본 연구의 Cronbach's $\alpha$
직무특성	기능다양성	2, 3, 4	3	0.663
	직무중요성	5, 6, 7, 8, 9	5	0.817
	자율성	13, 14, 15, 16	4	0.817
	피드백	17, 18, 19, 20	4	0.764
	계		12	0.847

직무특성의 하위변수 ‘기능다양성’의 Cronbach’s  $\alpha$  계수는 0.663이며, ‘직무중요성’의 Cronbach’s  $\alpha$  계수는 0.817, ‘자율성’의 Cronbach’s  $\alpha$  계수는 0.817, ‘피드백’의 Cronbach’s  $\alpha$  계수는 0.764로 나타났으며, 직무특성의 전체 신뢰도 계수가 0.847로 신뢰도를 확보하였다.

### 5.2.4 전문가주의 측정도구의 타당도 및 신뢰도 분석

#### 5.2.4.1 전문가주의 설문지 구성

〈표 5-13〉 전문가주의 설문지 구성

요인	번호	전문가주의 설문항목
주요 준거집단 으로서의 전문가 조직	1	나는 과학수사와 관련된 간행물(전문잡지, 학술지 등)을 규칙적으로 읽는다
	2	나는 정기적으로 과학수사 관련 학회 등에 참석한다
	3	나는 과학수사 전문가 조직이 지원을 받아야 한다고 생각한다
	4	과학수사 전문 단체는 일반 경찰관을 위한 일은 거의 하지 않는다
공공봉사 에 대한 신념	5	과학수사 전문가보다 다른 분야의 전문직이 사회에 더 필요하다
	6	나는 과학수사 직무가 다른 어떤 직무보다도 사회에 꼭 필요하다고 생각한다
	7	과학수사 경찰직무의 중요성은 때때로 지나치게 강조된다

	8	만일 없어서는 안 될 직무가 있다면 그것은 바로 과학수사 직무이다
자기규율에 대한 신념	9	나의 동료들은 서로의 업무 역량에 대해 매우 잘 알고 있다
	10	과학수사 경찰관들은 서로의 전문역량에 대해 판단할 방법이 없다
	11	나는 다른 과학수사 경찰관들의 업무수행 능력을 평가할 기회가 많지 않다
	12	나의 동료들은 우리 모두가 얼마나 일을 잘하는지 잘 알고 있다
직업에 대한 소명의식	13	과학수사 경찰관들은 자신의 직무에 대한 진실된 소명의식이 있다
	14	과학수사 경찰관으로서 과학수사 업무에 헌신하는 것은 매우 보람있는 일이다
	15	과학수사 경찰관 대부분은 수입이 감소하더라도 과학수사 직무에 남고 싶어 할 것이다
	16	과학수사 경찰관들은 자신의 직무에 대한 진정한 신념이 있다
자율성	17	업무에 있어서 내가 해야 할 일은 내가 직접 결정한다
	18	업무에 있어서 나의 판단력을 발휘할 기회가 많지 않다
	19	나의 업무에 관한 거의 모든 상황에서 내가 최종 판단한다
	20	업무상 내가 결정한 내용의 대부분은 다른 사람에 의해 검토된다

#### 5.2.4.2 전문가주의 타당도 분석

전문가주의에 대한 타당도 검증을 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 그 결과는 〈표 5-14〉에 요약되어 있다.

〈표 5-14〉 전문가주의 타당도 분석

구분	성 분				
	직업에 대한 소명의식	자기규율에 대한 신념	주요준거집단으로서의 전문가조직	공공봉사에 대한 신념	자율성
전문가주의16	0.797	0.167	0.190	0.156	0.063
전문가주의14	0.759	0.234	0.106	0.103	0.013
전문가주의13	0.675	0.297	0.088	0.188	0.071
전문가주의15	0.640	-0.135	0.048	0.110	0.215
전문가주의10	0.149	0.760	0.025	0.055	-0.084

전문가주의11	-0.059	0.675	0.035	0.220	0.097
전문가주의18	0.179	0.644	-0.031	-0.124	0.061
전문가주의4	0.099	0.503	0.030	-0.042	-0.312
전문가주의1	0.141	0.068	0.865	0.131	0.053
전문가주의2	0.150	-0.038	0.857	0.045	0.064
전문가주의8	0.068	-0.017	0.151	0.695	0.052
전문가주의7	0.243	-0.349	-0.103	0.495	-0.025
전문가주의9	0.264	0.310	0.160	0.457	0.372
전문가주의19	0.123	-0.119	0.002	0.064	0.731
전문가주의17	0.515	0.017	0.210	-0.168	0.560
Eigen-value	2.973	2.518	1.826	1.628	1.558
설명력	14.866	12.588	9.131	8.142	7.790
누적설명력	14.866	27.453	36.584	44.726	52.515

KMO와 Bartlett를 통해 연구모형의 적합도를 살펴 본 결과, 본 연구에서는 KMO값이 0.809로, Bartlett의 유의확률은  $p=0.000$ 으로 나타나 요인분석의 적합성이 검정되었다. 또한, 요인추출모델로 주성분분석(Principal Component Analysis)을 하였으며, 각 회전의 Varimax 방법을 사용하였는데 요인추출과정에서 고유값(Eigen value)이 1.0이상으로 추출된 요인은 총 5개의 요인이 도출되었다. 전체 누적설명력은 총 52.5%로 나타났으며, 최종적으로 각 요인과 문항 간의 상관정도인 요인적재치(factor loading)는 0.5이상으로 나타났으며, 2개 이상의 요인에 동시에 높은 상관을 보이는 문항은 제거하여 타당도를 확보하였다.

요인1은 ‘직업에 대한 소명의식’으로, 4문항이 적재되었으며, 고유값(Eigen value)은 2.973으로, 설명력은 14.8%로 나타났다. 각 요인과 문항 간의 상관정도인 요인적재치(factor loading)는 모두 0.5이상으로 나타나 타당도가 확보되었다. 요인2는 ‘자기규율에 대한 신념’으로, 4문항이 적재되었다. 고유값은 2.518이었으며, 설명력은 12.5%이었다. 요인적재치는 모두 0.5이상으로 나타나 타당도가 확보되었다.

요인3은 ‘주요준거집단으로서의 전문가조직’으로, 관련된 문항은 3문항이 적재되었으나, 2개 요인에 동시에 높은 적재치를 보이는 ‘전문가주의3’ 문항을 제거하였다. 고유값은 1.826이었으며, 설명력은 9.1%이었다. 요인적재치는 모두 0.5이상으로 나타나 타당도가 확보되었다. 요인4는 ‘공공봉사에 대한 신념’으로, 5문항이 적재되었으나 2개 요인에 동시에 높은 적재치를 보이는 ‘전문가주의5’ 문항과 ‘전문가주의6’ 문항을 제거하였다. 고유값은 1.628이었으며 설명력은 8.1%이었다. 요인적재치는 모두 0.5이상으로 나타나 타당도가 확보되었다. 마지막으로 요인5는 ‘자율성’으로, 4문항이 적재되었으나 4개 요인에 동시에 높은 적재치를 보이는 ‘전문가주의12’ 와 ‘전문가주의20’ 문항을 제거하였다. 고유값은 1.558이었으며 설명력은 7.8%이었다. 요인적재치는 모두 0.5이상으로 나타나 타당도가 확보되었다.

#### 5.2.4.3 전문가주의 측정도구 구성 및 신뢰도 분석

전문가주의의 신뢰도 분석결과는 〈표 5-15〉와 같다.

〈표 5-15〉 전문가주의의 측정도구 구성 및 신뢰도 분석

독립변인	하위변수	문항번호	문항수	본 연구의 Cronbach's $\alpha$
전문가주의	직업에 대한 소명의식	13, 14, 15, 16,	4	0.770
	자기규율에 대한 신념	4*, 10*, 11*, 18*	4	0.655
	주요준거집단으로서의 전문가조직	1, 2	2	0.767
	전체		10	0.731

\* 역점척도

전문가주의 하위변수 ‘직업에 대한 소명의식’의 Cronbach's  $\alpha$  계수는 0.770이며, ‘자기규율에 대한 신념’의 Cronbach's  $\alpha$  계수는 0.655로, ‘주요준거집단으로서의 전문가조직’의 Cronbach's  $\alpha$  계수는 0.767로 모두 0.60 이상으로 나타나 신뢰도를 확보하였다. 그러나 ‘자율성’의 Cronbach's  $\alpha$  계수는

0.530이었으며 ‘공공봉사에 대한 신념’의 Cronbach's  $\alpha$  계수는 0.351로 기준치 0.06보다 신뢰도 계수가 너무 낮게 나타나 이들 요인을 제거하였다. 이들 문항을 제거한 후 전체 신뢰도는 0.731로 나타났다.

### 5.3. 주요 변수들의 기술통계

주요 변수들에 대한 기술통계는 〈표 5-16〉과 같다.

〈표 5-16〉 주요 변수들의 기술통계

구분	N	평균	표준편차	왜도	첨도
직무 환경	인적환경	340	4.1301	0.60126	-0.407
	근무환경	340	3.5520	0.68383	-0.197
	보상체계	340	2.8926	0.78252	-0.027
직무 특성	기능다양성	340	4.0463	0.58322	-0.598
	직무중요성	340	3.8518	0.58510	-0.254
	자율성	340	3.2250	0.70011	-0.159
	피드백	340	3.6005	0.54032	-0.078
전문가주의	340	3.1637	0.78737	0.009	0.029
직무만족	340	4.1524	0.59113	-0.373	-0.336

리커드 5점 척도로 인해 5점이 만점인 각 변수들의 평균값을 살펴보면, 직무환경의 하위요인 중 인적환경은 4.13으로 높은 수준이었으며, 근무환경은 3.55로 보통, 보상체계는 2.89로 낮은 수준이었다. 직무특성의 하위요인 중 기능다양성은 4.04로 높은 수준이었으며, 직무중요성은 3.85, 피드백은 3.60, 자율성은 3.22로 보통 수준이었다. 전문가주의는 3.16으로 보통보다 조금 높은 수준이었으며, 직무만족은 4.15로 가장 높은 수준으로 나타났다.

Kline(2011)은 변수의 정규성 검토를 위해 왜도(skewness)는 <3으로, 첨도(kurtosis)는 <10을 기준으로 삼았다. 이를 바탕으로 주요 변수들의 왜도와 첨도를 살펴보면, 왜도는 0.009~0.598, 첨도는 0.003~0.974로 모두 기준에 적합하게 나타나 정규성을 확보하였다.

## 5.4. 주요 변수들 간 상관관계분석

주요 변수들 간의 상관성을 파악하기 위해 상관관계분석을 실시하였다.  
그 결과는 <표 5-17>에 요약되어 있다.

<표 5-17> 주요 변수들 간 상관관계분석

요인	인적 환경	근무 환경	보상 체계	기능 다양성	직무 중요성	자율성	피드백	전문가 주의	직무 만족
인적환경	1								
근무환경	.343**	1							
보상체계	.338**	.199**	1						
기능 다양성	.304**	.136*	-.019	1					
직무 중요성	.324**	.093	.162**	.393**	1				
자율성	.233**	.083	.273**	.123*	.274**	1			
피드백	.411**	.176**	.326**	.324**	.427**	.454**	1		
전문가 주의	.182**	-.062	.155**	.221**	.340**	.194**	.280**	1	
직무만족	.562**	.400**	.228**	.379**	.365**	.328**	.402**	.277**	1

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

상관계수는 본 연구에서 직무환경, 직무특성, 전문가주의가 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 가설을 설정하였는데, 전반적으로 본 연구의 가설방향과 일치하는 상관성을 보이는 것으로 나타났다.

직무환경과 직무만족의 관계에서 직무환경 하위요인은 인적환경( $r=.562$ ,  $p<.01$ ), 근무환경( $r=.400$ ,  $p<.01$ ), 보상체계( $r=.228$ ,  $p<.01$ )로, 인적환경은 직무만족과 강한 정(+)적 상관관계를 나타냈으며, 보상체계는 직무만족과 약한 정(+)의 상관관계를 보였다. 직무특성과 직무만족의 상관관계를 보면, 기능다양성( $r=.379$ ,  $p<.01$ ), 직무중요성( $r=.365$ ,  $p<.01$ ), 자율성( $r=.328$ ,  $p<.01$ ), 피드백( $r=.402$ ,  $p<.01$ ) 등은 약간 강한 정(+)의 상관관계를 나타냈다. 전문가주의( $r=.277$ ,  $p<.01$ )와 직무만족은 약한 정(+)의 상관관계를 보였다.

## 5.5. 연구모형 가설검증

### 5.5.1. 직무환경, 직무특성, 전문가주의가 직무만족에 미치는 영향

직무환경, 직무특성, 전문가주의가 직무만족에 미치는 영향을 알아보기 위해 성별, 연령, 과학수사 경력 등을 통제변수로 투입하여 다중회귀분석을 실시하였다. 그 결과는 <표 5-18>에 요약되어 있다.

<표 5-18> 직무환경, 직무특성, 전문가주의가 직무만족에 미치는 영향

독립변수	비표준화계수		표준화 계수	t	공선성통계량	
	B	표준오차			공차	VIF
(상수)	0.565	0.327		1.730		
통제 변수	성별	-0.07 3	0.085	-0.040	-0.860	0.771
	연령	-0.00 4	0.005	-0.059	-0.902	0.378
	과학수사 경력	-0.00 2	0.006	-0.021	-0.337	0.401
직무 환경	인적환경	0.315	0.049	0.321	6.432***	0.653
	근무환경	0.206	0.038	0.239	5.438***	0.840
	보상체계	-0.01 3	0.034	-0.018	-0.388	0.783
직무 특성	기능다양성	0.148	0.047	0.147	3.135**	0.745
	직무중요성	0.101	0.052	0.100	1.930	0.604
	자율성	0.126	0.039	0.151	3.238***	0.753
	피드백	0.050	0.057	0.046	0.885	0.597
전문가주의	0.099	0.034	0.131	2.860**	0.774	1.292

$$R=0.687, R^2 = 0.472, F=26.336, p=.000$$

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

전체 연구모형의 설명력과 적합성을 살펴보면, 설명력은 47.2%( $R^2 = 0.472$ )로 나타났고, 회귀모형은 통계적으로 적합한 것으로 파악되었다( $F=26.336, p=.000$ ). 또한, 독립변수 간 다중공선성의 문제를 검증한 결과, 공차한계(Tolerance)는

모두 1.0 이하로 나타났고, 분산팽창 요인(VIF) 또한 10.0 미만으로 낮게 나타났다. 따라서 다중공선성 문제는 없다고 판단된다.

#### 5.5.1.1 직무환경이 직무만족에 미치는 영향

직무환경이 직무만족에 미치는 영향을 살펴보면, 직무환경의 하위요인 중 인적환경( $\beta=0.321$ ,  $t=6.432$ ,  $p<.001$ ), 근무환경( $\beta=0.239$ ,  $t=5.438$ ,  $p<.001$ )은 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났지만, 보상체계( $\beta=-0.018$ ,  $t=-0.388$ ,  $p>.05$ )는 통계적으로 유의하지 않았다. 그러므로 연구가설 1-1, 연구가설 1-2는 채택되었으나 연구가설 1-3은 기각되었다. 즉, 직무환경 중 인적환경과 근무환경이 좋을수록 직무만족이 높아진다고 볼 수 있다. 따라서 과학수사 경찰관들의 직무만족을 높이기 위해서는 인적환경과 근무환경을 개선할 필요가 있다.

#### 5.5.1.2 직무특성이 직무만족에 미치는 영향

직무특성이 직무만족에 미치는 영향을 살펴보면, 직무특성 하위요인 중 기능다양성( $\beta=0.147$ ,  $t=3.135$ ,  $p<.01$ )과 자율성( $\beta=0.151$ ,  $t=3.238$ ,  $p<.001$ )은 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 직무중요성( $\beta=0.100$ ,  $t=1.930$ ,  $p>.05$ )과 피드백( $\beta=0.046$ ,  $t=0.885$ ,  $p>.05$ )은 통계적으로 유의한 영향이 없는 것으로 나타났다. 그러므로 연구가설 2-1, 연구가설 2-3은 채택되었으나 연구가설 2-2, 연구가설 2-4는 기각되었다.

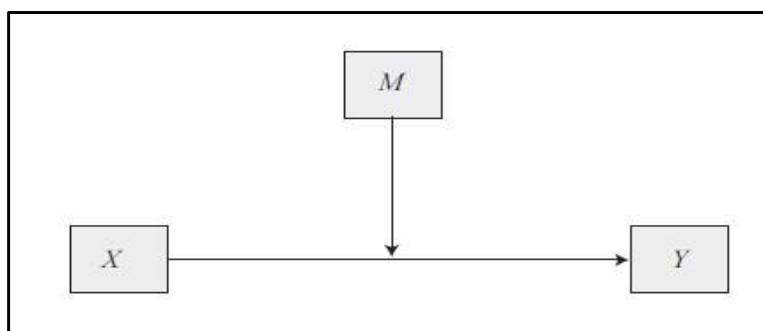
즉, 직무특성 중 기능다양성과 자율성이 높으면 직무만족이 높아진다고 볼 수 있으므로 과학수사 경찰관의 기능다양성과 자율성을 높이는 방법을 모색해야 할 것이다. 특히 기능다양성은 직무를 수행할 때 필요한 기술이나 지식, 재능 등 능력의 다양성을 말하는 것으로 전문성이 필요한 과학수사 업무에 적합한 교육 훈련이 제공되어야 한다. 또한, 상부의 지시를 받고 업무에 임해야 하는 경찰업무 특수성은 자율성에 대한 인식을 낮게 하는 것으로, 모든 업무를 지시하여 따르게 할 것이 아니라, 전문 분야 업무는 전문가들에게 재량권을 부여해야 한다.

### 5.5.1.3 전문가주의가 직무만족에 미치는 영향

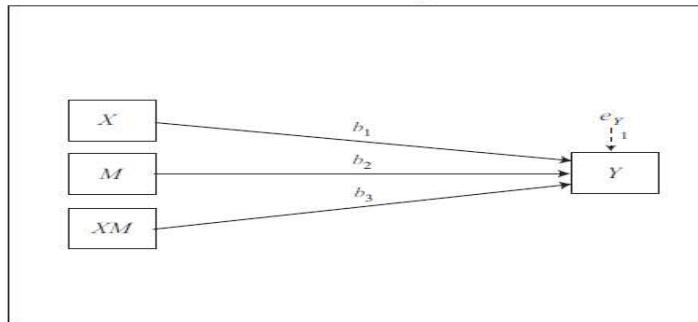
조절변수인 전문가주의가 독립적으로 직무만족에 미치는 영향을 살펴보면, 전문가주의( $\beta = .131$ ,  $t=2.860$ ,  $p<.001$ )는 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러므로 연구가설 3은 채택되었다. 이는 전문가주의 인식 수준을 강화시키면 직무만족이 높아지는 것으로 나타났다. 그러므로 과학수사 경찰관의 전문가주의 인식 수준 고취를 위한 교육 훈련과 전문 역량 강화를 위한 다양한 교육 교육프로그램 개발되어야 하고, 전문가 대우 등 조직의 지지와 인정 등을 통해 사명감과 자긍심을 가지고 일할 수 있도록 다방면으로 지원을 확대할 필요가 있다.

### 5.5.2. Macro process를 통한 전문가주의 조절효과 탐색

본 연구는 직무환경 및 직무특성이 직무만족에 영향을 미치는 영향관계에서 전문가주의의 조절효과를 탐색하고자 하였다. 전문가주의의 조절효과 탐색을 위해 Hayes(2009)가 개발한 Macro process의 모델 1의 조절모형을 이용하여 <그림 5-1>과 같이 조절효과 탐색을 실시하였다. 이를 위해 직무환경×전문가주의, 직무특성×전문가주의의 상호작용 항을 만들어 투입하였다. 이러한 상호작용 항은 독립변수 간 높은 상관으로 발생하는 다중공선성의 문제가 발생할 수 있으므로 이러한 문제를 해결하기 위해 평균중심화(mean centering) 법을 사용하였다. 평균중심화는 원 점수에서 평균점수를 뺀 수치들을 의미하는데 이 방법(우종필, 2014)을 이용하여 다중공선성 문제를 해결하였다.



<그림 5-1> Hayes의 Model 1 : Conceptual Diagram



Conditional effect of  $X$  on  $Y = b_1 + b_3M$

〈그림 5-2〉 Hayes의 Model 1 : Statistical Diagram

〈그림 5-2〉의 조절통계모형은  $X$ 가  $Y$ 에 영향을 미치는 경로에서  $XM$ 의 상호작용의 효과이다(이형권 편역, 2015). 모델 1에서 조건부효과는 다음 식과 같다.

$$\text{Conditional effect of } X \text{ on } Y = b_1 + b_3M$$

#### 5.5.2.1 직무환경과 직무만족 간 전문가주의 주효과 및 상호작용 효과

직무환경을 독립변수, 직무만족을 종속변수로 투입하고 전문가주의를 조절변수로 투입하여 주 효과 및 상호작용 효과를 탐색하였다. 본 연구에서는 PROCESS에서 기본적으로 산출하는 비표준화계수(B)를 사용하였다.

##### 5.5.2.1.1 인적환경과 직무만족의 영향관계에서 전문가주의의 조절효과

인적환경이 직무만족에 미치는 영향에 있어 전문가주의의 조절효과 탐색을 성별, 연령, 과학수사 경력을 통제변수로 투입한 후 Process Macro의 모델 1로 분석을 실시하였다. 그 결과는 〈표 5-19〉에 요약되어 있다.

〈표 5-19〉 인적환경과 전문가주의의 상호작용 효과 분석

구분	B	se	t	LLCI	ULCI
constant	4.461	0.248	17.974** *	3.973	4.95
인적환경	0.505	0.045	11.135** *	0.416	0.595

전문가주의	0.143	0.035	4.069***	0.074	0.212
상호작용 항	-0.056	0.052	-1.091	-0.158	0.045
성별	-0.129	0.092	-1.393	-0.311	0.053
연령	-0.004	0.005	-0.68	-0.014	0.007
과학수사 경력	0	0.007	-0.024	-0.013	0.013

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

분석결과 인적환경과 전문가주의의 상호작용 항은 통계적으로 유의하지 않았다( $B=-0.056$ ,  $t=-1.091$ ,  $p>.05$ ). 그러므로 연구가설 4-1은 기각되었다.

#### 5.5.2.1.2 근무환경과 직무만족의 영향관계에서 전문가주의의 조절효과

근무환경이 직무만족에 미치는 영향에 있어 전문가주의의 조절효과 탐색을 위해 성별, 연령, 과학수사 경력을 통제변수로 투입한 후 Process Macro의 모델 1로 분석을 실시하였다. 그 결과는 <표 5-20>에 요약되어 있다.

<표 5-20> 근무환경과 전문가주의의 상호작용 효과 분석

구분	B	se	t	LLCI	ULCI
constant	4.529	0.265	17.061** *	4.006	5.051
근무환경	0.359	0.041	8.657***	0.277	0.44
전문가주의	0.234	0.037	6.36***	0.162	0.307
상호작용 항	-0.103	0.054	-1.907*	-0.21	0.003
성별	-0.146	0.099	-1.471	-0.34	0.049
연령	-0.005	0.006	-0.792	-0.016	0.007
과학수사 경력	-0.002	0.007	-0.307	-0.016	0.012

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

분석결과, 근무환경과 전문가주의의 상호작용 항은 유의확률  $p<.10$ 에서 통계적으로 유의하였다( $B=-0.103$ ,  $t=-1.907$ ,  $p<.10$ ). 그러므로 연구가설 4-2는 채택되었다. 따라서 근무환경이 직무만족에 미치는 영향은 전문가주의의 인식 수준에 의존한다고 볼 수 있다.

상호작용 항이 유의함에 따라 전문가주의의 특정 값 선택방법<sup>27)</sup>을 사용하여 조절효과를 탐색하였다. 그 결과는 〈표 5-21〉에 요약되어 있다.

〈표 5-21〉 근무환경과 전문가주의 특정 값 선택방법

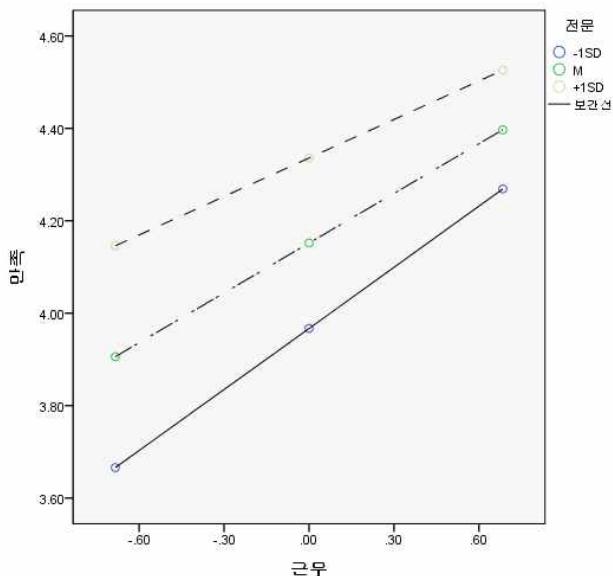
전문가주의	B	se	t	LLCI	ULCI
-1SD	0.44	0.061	7.167***	0.319	0.561
M	0.359	0.041	8.657***	0.277	0.44
+1SD	0.278	0.057	4.839***	0.165	0.391

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

특정 값 선택방법을 사용하여 근무환경이 직무만족에 미치는 영향을 탐색한 결과, 전문가주의가 낮은 집단(-1SD)은  $B=0.44$ ,  $t=7.167$ ,  $p<.001$ 이었으며, 전문가주의가 보통인 집단(M)은  $B=0.359$ ,  $t=8.657$ ,  $p<.001$ 이었고, 전문가주의가 높은 집단(+1SD)은  $B=0.278$ ,  $t=4.839$ .  $p<.001$ 로 모두 정(+)적으로 유의하게 나타났다. 즉, 전문가주의가 낮은 집단이 높은 집단보다 근무환경이 직무만족에 미치는 영향이 더 큰 것으로 나타났다.

근무환경과 전문가주의 특정 값 선택방법을 사용하여 조절효과에 대한 그래프를 제시하였다. 그 결과는 〈그림 5-3〉과 같다.

27) 특정 값 선택방법은 단순기울기 분석방법으로 상호작용 효과 탐색에 가장 많이 사용되고 있다( 이형권 편역, 2015). 이 방법은 “조절변수 M의 특정 값을 선택하여 특정 값에서의 X가 Y에 미치는 조절효과를 계산하고 조절효과의 추론 검정을 실시하는 일련의 과정들을 포함하고 있다. M이 연속형 변수인 경우에는 -1SD, M, +1SD 값을 제시”해 준다(이형권 편역, 2015).



〈그림 5-3〉 근무환경과 직무만족 간의 전문가주의의 조절효과

그래프 내용을 정리하면, 근무환경이 직무만족에 미치는 영향은 전문가주의(낮은 집단, 보통집단, 높은 집단)에 상관없이 일관적으로 정(+)의 영향으로 나타나 근무환경이 좋다고 인식할수록 직무만족이 높다고 볼 수 있다.

근무환경과 전문가주의에 따른 상호작용을 보면, 전문가주의는 근무환경이 직무만족에 미치는 영향관계에서 통계적으로 유의하게 조절을 하는 것으로 나타났다. 특정 값 선택방법에 의해 전문가주의가 높은 집단과 보통인 집단, 낮은 집단 등으로 구분하여 분석한 결과, 근무환경이 직무만족에 미치는 영향은 전문가주의가 높은 집단 보다는 낮은 집단에서 기울기가 더욱 가파르게 상승하며 영향력이 강화되는 것을 확인하였다. 전문가주의가 낮은 집단에서는 근무환경이 1증가할 때 직무만족은 0.44 증가하였고, 전문가주의가 보통집단인 경우 근무환경이 1증가할 때 직무만족은 0.359 증가하였다. 전문가주의가 높은 집단(+1SD)인 경우는 근무환경이 1증가할 때 직무만족이 0.278 증가하는 것으로 나타났다.

상호작용 항이 유의함에 따라 전문가주의의 조절효과 탐색을 위해 존슨 네이만(Johnson-Neyman technique : JN) 방법<sup>28)</sup>을 사용하였다. 그 결과는

28) 존슨 네이만 방법은 조명등분석법(Floodlight analysis)라고 하며 M의 자의적 선택에서 벗어나게

〈표 5-22〉에 요약되어 있다.

〈표 5-22〉 존슨 네이만 방법의 조절효과 분석

전문가주의	B	se	t	p	LLCI	ULCI
-2.166	0.583	0.127	4.583	0	0.333	0.833
-1.966	0.562	0.117	4.806	0	0.332	0.792
-1.766	0.541	0.107	5.066	0	0.331	0.752
-1.566	0.521	0.097	5.37	0	0.33	0.711
-1.366	0.5	0.087	5.729	0	0.328	0.672
-1.166	0.479	0.078	6.154	0	0.326	0.633
-0.966	0.459	0.069	6.653	0	0.323	0.594
-0.766	0.438	0.061	7.226	0	0.319	0.557
-0.566	0.417	0.053	7.843	0	0.313	0.522
-0.366	0.397	0.047	8.414	0	0.304	0.489
-0.166	0.376	0.043	8.743	0	0.291	0.461
0.034	0.355	0.041	8.589	0	0.274	0.437
0.234	0.335	0.043	7.869	0	0.251	0.418
0.434	0.314	0.046	6.785	0	0.223	0.405
0.634	0.293	0.052	5.635	0	0.191	0.396
0.834	0.273	0.059	4.6	0	0.156	0.389
1.034	0.252	0.067	3.735	0	0.119	0.385
1.234	0.231	0.076	3.03	0.003	0.081	0.381
1.434	0.211	0.086	2.459	0.014	0.042	0.379
1.634	0.19	0.095	1.993	0.047	0.002	0.377
1.647	0.189	0.096	1.967	0.05	0	0.377
1.834	0.169	0.105	1.609	0.109	-0.038	0.376

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

존슨 네이만(Johnson–Neyman) 방법으로 분석결과, 근무환경과 직무만족 간의 전문가주의 조절효과는 유의한 구간과 유의하지 않은 구간으로 구분되어 나타났다. 전문가주의 값이 -2.166에서부터 1.647까지 점점 상승한 구간에서는 근무환경이 근무만족에 미치는 영향은 정적으로 유의하게 나타났으나, 전문가주의 값이 가장 높은 1.834에서는 유의하지 않게 나타났다. 또한, 전문가주의 값이 낮은 집단인 -2.166에서부터 전문가주의 값이 높은 집단인 1.647까지를 보면, 전문가주의 값이 점점 증가함에 따라 근무환경이 직무만족에 미치는 영향은 점점 감소(0.583 ~ 0.189)하는 것으로 나타났다. 즉, 전문가주의는 -2.166에서부터 1.634 영역까지 근무환경이 근무만족에 정적으로 유의한 영향을 미치는 관계에서 상호작용이 있는 것으로 나타났다.

다시 말해, 근무환경과 직무만족 간의 영향관계에서 전문가주의 조절효과(근무환경×전문가주의)는 통계적으로 유의하게 나타나 근무환경이 직무만족에 미치는 영향력을 강화하는 것을 확인하였다. 특히, 조절효과의 영향력을 특정값 선택방법으로 전문가주의가 높은 집단과 보통인 집단, 낮은 집단 등으로 나누어서 분석해보면, 근무환경이 직무만족에 미치는 영향은 전문가주의가 높은 집단보다는 낮은 집단에서 조절효과가 더 큰 것으로 나타났다. 이는 전문가주의 인식 수준이 높으면 직무만족에 있어서 근무환경에 의한 영향이 없거나 미미하며, 전문가주의 인식 수준이 낮으면 근무환경이 좋아야 직무만족도 높아지는 것으로 볼 수 있다. 따라서 과학수사 경찰관의 직무만족에 있어서 전문가주의 인식 수준은 매우 중요하며, 전문가주의의 인식 수준을 높이기 위한 전문적이고 체계적인 교육훈련과 조직의 지원 등 다양한 정책적 제도가 뒷받침되어야 한다.

#### 5.5.2.1.3 보상체계와 직무만족의 영향관계에서 전문가주의의 조절효과

보상체계가 직무만족에 미치는 영향에 있어 전문가주의의 조절효과 탐색을 위해 성별, 연령, 과학수사 경력을 통제변수로 투입한 후 Process Macro의 모델 1로 분석을 실시하였다. 그 결과는 <표 5-23>에 요약되어 있다.

〈표 5-23〉 보상체계와 전문가주의의 상호작용 효과 분석

구분	B	se	t	LLCI	ULCI
constant	4.663	0.287	16.229** *	4.098	5.229
보상체계	0.151	0.04	3.774***	0.072	0.23
전문가주의	0.195	0.041	4.797***	0.115	0.274
상호작용 항	-0.056	0.045	-1.241	-0.145	0.033
성별	-0.154	0.107	-1.431	-0.365	0.058
연령	-0.007	0.006	-1.156	-0.019	0.005
과학수사 경력	-0.003	0.008	-0.328	-0.018	0.013

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

분석결과, 보상체계와 전문가주의의 상호작용 항은 통계적으로 유의하지 않았다( $B=-0.056$ ,  $t=-1.241$ ,  $p>.05$ ). 그러므로 연구가설 4-3은 기각되었다.

### 5.5.2.2 직무특성과 전문가주의 주효과 및 상호작용 효과

직무특성을 독립변수, 직무만족을 종속변수로 투입하고 전문가주의를 조절 변수로 투입하여 주 효과 및 상호작용 효과를 탐색하였다.

#### 5.5.2.2.1 기능다양성과 직무만족의 영향관계에서 전문가주의의 조절효과

기능다양성이 직무만족에 미치는 영향에 있어 전문가주의의 조절효과 탐색을 위해 성별, 연령, 과학수사 경력을 통제변수로 투입한 후 Process Macro의 모델 1로 분석을 실시하였다. 그 결과는 〈표 5-24〉에 요약되어 있다.

〈표 5-24〉 기능다양성과 전문가주의의 상호작용 효과 분석

구분	B	se	t	LLCI	ULCI
constant	4.514	0.277	16.307** *	3.969	5.058
기능다양성	0.345	0.052	6.66***	0.243	0.447
전문가주의	0.164	0.039	4.188***	0.087	0.241

상호작용 항	-0.005	0.062	-0.082	-0.128	0.118
성별	-0.12	0.103	-1.168	-0.323	0.082
연령	-0.003	0.006	-0.458	-0.014	0.009
과학수사 경력	-0.012	0.008	-1.541	-0.026	0.003

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

분석결과, 기능다양성과 전문가주의의 상호작용 항은 통계적으로 유의하지 않았다( $B=-0.005$ ,  $t=-0.082$ ,  $p>.05$ ). 그러므로 연구가설 5-1은 기각되었다.

#### 5.5.2.2.2 직무중요성과 직무만족의 영향관계에서 전문가주의의 조절효과

직무중요성이 직무만족에 미치는 영향에 있어 전문가주의의 조절효과 탐색을 위해 성별, 연령, 과학수사 경력을 통제변수로 투입한 후 Process Macro의 모델 1로 분석을 실시하였다. 그 결과는 〈표 5-25〉에 요약되어 있다.

〈표 5-25〉 직무중요성과 전문가주의의 상호작용 효과 분석

구분	B	se	t	LLCI	ULCI
constant	4.78	0.276	17.316** *	4.237	5.323
직무중요성	0.384	0.056	6.896***	0.274	0.494
전문가주의	0.118	0.041	2.872***	0.037	0.198
상호작용 항	0.023	0.055	0.417	-0.085	0.131
성별	-0.083	0.103	-0.804	-0.286	0.12
연령	-0.01	0.006	-1.769	-0.022	0.001
과학수사 경력	-0.009	0.007	-1.235	-0.024	0.005

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

분석결과 직무중요성과 전문가주의의 상호작용 항은 통계적으로 유의하지 않았다( $B=0.023$ ,  $t=0.417$ ,  $p>.05$ ). 그러므로 연구가설 5-2는 기각되었다.

### 5.5.2.2.3 자율성과 직무만족의 영향관계에서 전문가주의의 조절효과

자율성이 직무만족에 미치는 영향에 있어 전문가주의의 조절효과 탐색을 위해 성별, 연령, 과학수사 경력을 통제변수로 투입한 후 Process Macro의 모델 1로 분석을 실시하였다. 그 결과는 <표 5-26>에 요약되어 있다.

<표 5-26> 자율성과 전문가주의의 상호작용 효과 분석

구분	B	se	t	LLCI	ULCI
constant	4.643	0.28	16.579** *	4.092	5.194
자율성	0.247	0.044	5.676***	0.161	0.333
전문가주의	0.166	0.04	4.129***	0.087	0.244
상호작용 항	-0.025	0.045	-0.542	-0.114	0.065
성별	-0.099	0.105	-0.941	-0.305	0.108
연령	-0.008	0.006	-1.408	-0.02	0.003
과학수사 경력	-0.001	0.008	-0.124	-0.016	0.014

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

분석결과, 자율성과 전문가주의의 상호작용 항은 통계적으로 유의하지 않았다( $B=-0.025$ ,  $t=-0.542$ ,  $p>.05$ ). 그러므로 연구가설 5-3은 기각되었다.

### 5.5.2.2.4 피드백과 직무만족의 영향관계에서 전문가주의의 조절효과

피드백이 직무만족에 미치는 영향에 있어 전문가주의의 조절효과 탐색을 위해 성별, 연령, 과학수사 경력을 통제변수로 투입한 후 Process Macro의 모델 1로 분석을 실시하였다. 그 결과는 <표 5-27>에 요약되어 있다.

<표 5-27> 피드백과 전문가주의의 상호작용 효과 분석

구분	B	se	t	LLCI	ULCI
constant	4.721	0.274	17.206** *	4.181	5.26
피드백	0.396	0.056	7.12***	0.287	0.506
전문가주의	0.147	0.04	3.669***	0.068	0.226

상호작용 항	-0.066	0.063	-1.048	-0.191	0.058
성별	-0.152	0.103	-1.479	-0.353	0.05
연령	-0.008	0.006	-1.356	-0.019	0.004
과학수사 경력	-0.005	0.007	-0.672	-0.019	0.01

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

분석결과 피드백과 전문가주의의 상호작용 항은 통계적으로 유의하지 않았다( $B=-0.066$   $t=-1.048$ ,  $p>.05$ ). 그러므로 연구가설 5-4는 기각되었다.

직무환경 및 직무특성과 직무만족 간의 관계에서 전문가주의가 조절하는지에 대해 탐색결과, 직무환경 하위요인 중 근무환경이 전문가주의와 상호작용하여 직무만족에 미치는 영향력을 높이는 것으로 나타나 조절효과가 있는 것으로 검증되었다.

본 연구에서 전문가주의 인식 수준은 직무환경 및 직무특성이 직무만족 간의 관계에서 조절할 것이라고 기대하였지만 직무환경 중 근무환경을 제외한 인적환경, 보상체계 요인 및 직무특성은 직무만족 간의 관계에서 조절효과는 나타나지 않았다.

이와 같은 결과는 과학수사 경찰관의 전문가주의 인식 수준에 의한 것으로 추정된다. 본 연구의 기술통계(표 5-16 참조)를 보면 전문가주의는 평균 3.16으로 보통보다 높은 수준으로 분석되었다. 과학수사 경찰관의 전문가주의 인식 수준은 열악한 직무환경이나 직무특성 속에서도 사건을 해결해야 한다는 의지와 신념, 책임감 등에 의한 사명감이 그러한 문제를 뛰어넘어 직무에 헌신하며, 전문가로서의 보람과 성취감으로 직무에도 만족하고 있는 것으로 분석된다. 따라서 과학수사 경찰관에게 있어서 전문가주의 인식 수준은 매우 중요한 부분이라 할 수 있다.

과학수사 경찰관의 직무만족을 높이기 위해 전문가주의 인식 수준은 매우 중요하다. 따라서 전문가주의 인식수준 고취와 전문 역량을 강화하기 위해 체계적이고도 지속적인 교육 기회가 제공되어야 하며, ‘전문성’과 ‘전문가의 자세’ 등에 대한 교육도 함께 병행되어야 할 것이다. 또한 전문성에 합당한 조직 차원의 인정과 대우, 힘든 직무에 대한 보상이 뒤따라야 한다.

### 5.5.3. 가설 검증 결과

본 연구결과 가설 검증된 내용을 종합적으로 정리해보면 〈표 5-28〉과 같다.

〈표 5-28〉 연구모형의 가설 검증 결과

가설	가 설 문	가설검증
H1-1	인적환경은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H1-2	근무환경은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H1-3	보상체계는 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
H2-1	기능다양성은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H2-2	직무중요성은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
H2-3	자율성은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H2-4	피드백은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
H3	전문가주의는 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다 .	채택
H4-1	전문가주의 인식 수준은 인적환경이 직무만족에 미치는 영향을 강화할 것이다.	기각
H4-2	전문가주의 인식 수준은 근무환경이 직무만족에 미치는 영향을 강화할 것이다.	채택
H4-3	전문가주의 인식 수준은 보상체계가 직무만족에 미치는 영향을 강화할 것이다.	기각
H5-1	전문가주의 인식 수준은 기능다양성이 직무만족에 미치는 영향을 강화할 것이다.	기각
H5-2	전문가주의 인식 수준은 직무중요성이 직무만족에 미치는 영향을 강화할 것이다.	기각
H5-3	전문가주의 인식 수준은 자율성이 직무만족에 미치는 영향을 강화할 것이다.	기각
H5-4	전문가주의 인식 수준은 피드백이 직무만족에 미치는 영향을 강화할 것이다.	기각

## VII. 결 론

### 6.1. 연구결과 요약

본 연구는 광역과학수사 경찰관의 직무만족을 위한 학문적, 정책적 방안을 제안하기 위해 수행하였다. 본 연구는 서울·경기남부경찰청 과학수사과 과학수사 대에 소속되어 있는 광역과학수사 경찰관을 대상으로 직무만족에 미치는 영향요인과 전문가주의 조절효과를 탐색하고자 하였다. 선행연구를 바탕으로 과학수사 경찰관의 직무만족 영향요인을 직무환경, 직무특성으로 설정하여 세부 하위요인을 정의하였다. 또한 직무만족에 미치는 영향요인과 직무만족 간의 조절역할을 탐색하기 위하여 전문가주의를 조절변수로 설정하였다. 실증분석을 위하여 설문지는 총 350부를 배포하여 회수된 343부 중 불성실하게 응답한 3부를 제외한 총 340부의 설문 응답을 기초로 분석에 사용하였다. 본 연구의 분석을 위하여 IBM SPSS 21.0 프로그램을 이용하였다. 전문가주의의 조절효과 탐색을 위하여 PROCESS macro v3의 Model 1 프로그램을 활용하였다. 본 연구 분석결과 중 인구학적 현황과 각 변수들의 차이검증 분석결과는 <부록 7>과 <부록 8>에 각각 제시되어 있다.

본 연구의 가설 검증결과는 다음과 같다.

첫째, 직무환경이 직무만족에 미치는 영향은 직무환경의 하위요인 중 인적환경, 근무환경이 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히, 인적환경이 근무환경보다 직무만족에 미치는 영향이 더 큰 것으로 확인되었다. 인적환경과 근무환경이 좋을수록 직무만족이 높아진다고 볼 수 있다. 하지만 보상체계는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않았다. 즉, 과학수사 경찰관은 승진, 보수 등의 보상보다 상사·동료 간의 인간관계나 사무환경, 근무체제 등 물리적 환경을 포함한 근무환경을 더 높게 인식하고 있는 것으로 보인다. 따라서 원활한 인간관계를 위한 공식·비공식적 모임 활성화와 인적자원관리가 필요하며, 열악한 근무환경 개선을 위해 예산을 확보하는 등 다각적인 지원이 필요하다.

둘째, 직무특성이 직무만족에 미치는 영향은 직무특성 하위요인 중 기능

다양성과 자율성이 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 기능 다양성이 잘 갖추어져 있으면서도 자율성을 높게 인식하면 직무만족도 높아진다고 볼 수 있다. 하지만 직무중요성과 피드백은 통계적으로 유의한 영향이 없었다. 즉, 과학수사 업무가 이 사회에 중요한 업무인 것과, 직무 수행이나 결과에 대해 주고받는 업무에 관한 정보보다는, 자신이 가진 다양한 기술과 지식, 능력을 활용하여 중요하고 의미 있는 직무를 수행할 때, 또한 이 과정에서 자신의 직무에 대한 방법이나 절차 등 결정권이 잘 갖추어져 있을 때 직무만족이 더 높아지는 것으로 분석된다.

셋째, 전문가주의가 직무만족에 정(+)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 전문가주의 인식 수준을 강화시키면 직무만족이 높아지는 것으로 볼 수 있다. 힘들고 어려운 직무를 수행하면서도 과학수사 분야의 전문가로서 업무에 대한 책임감과 신념은 업무에 몰입하게 하며 이 과정에서 성취감을 느끼는 것으로 보인다.

넷째, 직무환경 및 직무특성이 직무만족에 미치는 영향 관계에서 전문가주의를 조절변수로 투입하여 조절효과를 탐색한 결과, 전문가주의는 직무환경 하위 요인 중 근무환경이 직무만족에 미치는 영향력을 더 강화하는 것으로 나타나 조절효과를 확인하였다. 전문가주의를 투입하기 전보다 투입 후 직무만족에 미치는 영향력이 더욱 커지는 것으로 나타났다.

하지만, 직무환경 하위요인 중 인적환경, 보상체계 및 직무특성은 직무만족 간의 관계에서 조절효과가 없는 것으로 나타났다. 이는 과학수사 경찰관의 높은 전문가주의 인식 수준에 의한 것으로 보인다. 과학수사 경찰관은 전문가로서 사건을 해결해야 한다는 책임감과 신념에 의한 사명감이, 열악한 직무환경이나 직무특성에서 오는 문제를 뛰어넘어 직무에 헌신하며, 보람과 성취감으로 직무에도 만족하고 있는 것으로 분석된다. 따라서 과학수사 경찰관에게 있어서 전문가주의 인식 수준은 매우 중요한 요인이라 할 수 있다. 그러므로 전문역량 강화와 책임감, 소명의식 등 전문가주의 인식 고취를 위한 지속적이고 체계적인 교육훈련이 필요하며, 전문가로서의 대우나 보상, 직무특성을 고려한 직무환경 개선 등 다양한 방법이 모색되어야 한다.

## 6.2 이론적 시사점

본 연구결과에서 제시할 수 있는 이론적 시사점은 다음과 같다.

첫째, 본 과학수사 경찰관의 직무만족에 영향을 미치는 변수로 직무환경, 직무특성을 설정하였고, 직무환경 및 직무특성과 직무만족 간의 조절변수로 전문가주의를 포함시켜 최초로 실증연구를 진행하였다는 점에서 의미가 있다.

둘째, 과학수사 경찰관의 직무환경은 직무만족에 영향을 미치는 중요한 선행변수임을 확인하였다. 직무환경이 직무만족에 미치는 영향은 직무환경의 하위요인 중 인적환경, 근무환경이 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 인적환경과 근무환경이 좋다고 인식할수록 직무만족이 높아지는 것으로 볼 수 있다. 하지만 보상체계는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 즉, 과학수사 경찰관에게 직무만족을 주는 요인은 승진이나 보수, 수당 등의 보상보다는, 상사와 동료 간의 인간관계나 근무 환경이 더 큰 영향을 미치는 것으로 검증된 본 연구 결과는 매우 중요한 의미가 있다. 이는 과학수사 경찰관의 직무만족을 높일 수 있는 직무환경 요인을 밝혀냈다는 점에서 직무만족 제고를 위한 해결책을 마련하는데 기초 자료로 활용될 수 있다.

이와 같은 결과에 의하면, 과학수사 경찰관의 직무만족에 있어서 상사·동료 간의 상호존중과 신뢰, 의사소통은 매우 중요하며, 많은 시간 동안 머물게 되는 직장의 근무환경도 중요하게 인식하는 것으로 보인다. 상사·동료와의 인간관계의 갈등이나 열악한 물리적 근무환경 등은 업무상 불편함을 떠나서 직장 생활에서 제대로 대우나 존중을 받지 못하는 것으로 인식하게 되고 이는 자존감 저하로 이어져 직무만족에도 부정적인 영향을 미치게 된다. 따라서 과학수사 경찰관의 직무만족을 높이기 위해서는 공식·비공식적 모임 활성화와 세밀한 진단을 통한 인적자원관리가 필요하다. 또한 열악한 근무환경 개선을 위해 예산을 확보하는 등 다각적인 지원이 필요하다고 하겠다

이와 같은 결과는 임지연(2009)의 근무환경이 직무만족에 영향을 미친다는 연구와, 남기민·권현숙(2012), 박영희(2010)의 인적환경, 물리적환경이 직무 만족에 영향을 미치는 것으로 검증된 연구결과와 일치하며 본 연구결과를

지지하였다. 또한, 인적환경과 보상체계는 직무만족에 영향을 미치지만 물리적 환경은 영향이 없는 것을 검증한 배은진(2020), 문희원(2018), 김도균 외(2015), 한유진(2014)의 연구 결과와는 부분 일치하였다. 하지만 장인자(2019)의 연구에서는 인적환경, 근무환경은 직무만족에 영향이 없는 것으로 나타나 본 연구결과와 차이가 있다. 이는 직무환경이 직무만족에 미치는 영향은 조직의 특성에 따라 다르고, 조직구성원의 인식 정도에 따라 직무만족에 미치는 영향도 달라진다는 선행연구 결과와 동일함을 보여준다.

셋째, 과학수사 경찰관의 직무특성은 직무만족에 영향을 미치는 중요한 선행변수임을 확인하였다. 직무특성 하위 요인 중 기능다양성과 자율성은 직무만족에 정(+)의 영향 관계로 나타났고, 이 중 자율성의 영향이 더 큰 것으로 확인하였다. 하지만, 직무중요성과 피드백은 영향이 없는 것으로 나타났다. 즉, 직무특성 중 기능다양성이 잘 갖추어져 있으면서도 자율성을 높게 인식하면 직무만족도 높아진다고 볼 수 있다. 따라서 다양하고 수준 높은 기술과 지식, 재능이 필요한 복잡한 과학수사 업무를 수행할 때 상사의 지시보다는 업무수행 절차나 방법, 의사결정 등에 대한 재량권과 독립성을 부여하여 더욱 창의적이고 의욕적으로 업무에 몰입할 수 있도록 해야 한다.

이와 같은 결과는 기능다양성과 자율성이 직무만족에 정(+)의 영향 관계를 검증한 이정훈(2010), 박인배 외(2019), 배순정(2020)의 연구와 일치하며 본 연구결과를 지지하였다. 이 외에도 임재수·이희선(2014), 배재우 외(2017), 홍경옥(2017), 안은선(2018), 이웅(2020)의 연구와는 부분 일치하는 것으로 확인되었다. Dodd & Ganster(1996)는 기능다양성과 자율성은 상호작용하여 기능다양성이 높은 직무에서 자율성이 증가하면 직무만족이 높아지고 성과도 향상된다고 하였다. 또한 자율성은 피드백과 상호작용하여 자율성이 높은 직무에서 피드백이 증가하여 성과에도 영향을 미친다고 하였다.

하지만, 김진형 외(2016)의 연구에서는 기능다양성, 자율성이 직무만족에 유의미한 영향을 미치지 않고, 직무중요성과 피드백이 직무만족에 정(+)의 영향 관계로 나타나, 본 연구와는 정반대의 결과로 나타났다. 또한 박원진·전주상(2015: 198)의 연구에서는 직무다양성은 직무만족에 부(-)적 영향으로 나타났고, 임영규(2011)의 연구에서도 직무중요성 만이 직무만족에 영향을

미치는 것으로 확인되어 본 연구와는 차이가 있다. 이러한 차이는 각 조직의 특성과 구성원의 직무특성에 대한 인식 정도에 따라 직무만족에 미치는 영향도 달라지는 것으로 보인다.

넷째, 전문가주의가 과학수사 경찰관의 직무만족에 영향을 미치는 선행변수임을 확인하였다. 전문가주의는 직무만족에 직접적인 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났는데 이는 전문가주의 인식 수준이 높으면 직무만족도 높아지는 것으로 볼 수 있다. 과학수사 경찰관은 어렵고 힘든 직무를 수행하면서도 전문가로서의 신념이나 태도 등 사명감 등 높은 전문가주의 인식을 가지고 직무를 수행하며, 보람과 자긍심으로 직무에도 만족하고 있는 것으로 보인다. 따라서 힘든 직무에 대한 보상과 함께 지속적인 교육이 병행되어야 한다.

이와 같은 결과는 Norris & Neibuhr(1984)과 Kalbers & Fogarty(1995), 김엄권(2012), 문제민 외(2015), 염지훈(2016), 양소영·김남숙(2020)의 전문가주의는 직무만족에 정(+)의 영향을 미친다는 연구결과와 일치하며 본 연구 결과를 지지하였다. 이 외에 신미경(2020), 신옥자(2019), 김정윤(2018), 한필연(2018), 김대현(2016), 박승연(2016) 등도 독립변수로 투입된 전문가주의, 전문직업성, 그리고 이와 유사개념인 직무전문성, 전문성 및 전문가 인식 등은 직무만족이나 직무성과, 개인효능, 직무몰입 등에 정(+)의 영향관계에 있는 것으로 검증되었다. 반면, 신미경(2020)의 연구에서는 소명의식이 직무만족에 악영향을 미치는 요인으로 나타났는데 자기평가가 철저한 구성원은 높은 향상심으로 인해 높은 목표나 기준에 충족하지 못하였을 때는 직무만족에 부정적 영향으로 나타난다고 하였다.

다섯째, 전문가주의는 과학수사 경찰관의 직무만족에 영향을 미치는 영향 요인을 조절하여 직무만족을 높여주는 조절변수임을 확인하였다. 과학수사 경찰관의 직무환경 및 직무특성과 직무만족 간의 관계에서 전문가주의를 투입하여 조절효과를 탐색한 결과, 전문가주의를 투입하기 전보다 투입 후 직무만족에 미치는 영향력이 더욱 커지는 것으로 나타났다. 즉, 근무환경에 대한 인식이 좋을수록 직무만족이 높아지는 영향 관계에서 전문가주의를 투입했을 때 근무환경이 직무만족에 미치는 영향력을 강화시켜 직무만족이 높아지는 것으로 나타났다. 특히, 전문가주의가 높은 집단보다는 낮은 집단

에서 근무환경이 직무만족에 미치는 영향력이 더욱 크게 나타났다. 이와 같은 결과는 전문가주의 인식 수준이 높으면 근무환경에 상관없이 직무에 만족 하지만 전문가주의 인식 수준이 낮으면 근무환경이 좋아야 직무만족이 높아지는 것으로 볼 수 있다.

하지만 직무환경 하위요인 중 인적환경, 보상체계 및 직무특성은 직무만족 간의 관계에서 전문가주의는 조절하지 않는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 전문가주의 인식 수준에 의한 것으로 보인다. 과학수사 경찰관의 높은 전문가주의 인식 수준은 열악한 직무환경이나 직무특성에서도 사건을 해결해야 한다는 의지와 신념, 책임감 등에 의한 사명감이 그러한 문제를 뛰어넘어 직무에 헌신하며, 전문가로서의 보람과 성취감으로 직무에도 만족하고 있는 것으로 분석된다.

따라서 과학수사 경찰관의 직무만족에 있어서 전문가주의 인식 수준은 매우 중요한 부분이라 할 수 있다. 그러므로 과학수사 경찰관의 직무만족을 높이기 위해 전문역량 강화와 책임감, 소명의식 등 전문가주의 인식 고취를 위한 지속적이고 체계적인 교육훈련이 필요하며, 전문가로서의 대우나 보상, 직무특성을 고려한 직무환경 개선 등 다양한 방법이 모색되어야 한다.

본 연구와 같은 결과는 직무외적요인과 직무만족 간의 영향관계에서 직무 전문성의 조절효과를 검증한 김승언(2012)의 연구와, 조직 적합성과 의료진 태도 간의 관계에서 직무만족에 영향을 미치는 전문가주의 조절효과를 검증한 Chiu et al.(2016)의 연구결과와 일치하며 본 연구결과를 지지하였다. 김대현 (2016)은 전문가주의는 직무에 대한 사회적인 의무감이나 모범이 되려고 하는 자기 규율적인 행동이 직무만족으로 이어져 열악한 환경에 의한 영향을 낮춘다고 하였다.

## 6.3 정책적 시사점

### 6.3.1 직무환경과 직무만족 간의 관계 시사점

직무환경의 하위요인 중 인적환경과 근무환경이 직무만족에 정(+)의 영향 관계로 나타났다. 과학수사 경찰관은 승진이나 보수·수당 등 보상체계 보다는 경제적인 부분은 좀 부족하더라도 같이 근무하는 사람들과의 인간관계와 사무환경, 작업환경, 편의시설 등의 물리적인 근무환경에 대한 부분을 더 중요하게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 따라서 과학수사 경찰관들의 직무 만족을 높이기 위해서는 상사·동료와의 원활한 인간관계를 위한 인적자원 관리 및 근무환경에 대한 적극적인 관심과 개선이 필요하다. 따라서 이에 대한 정책적 시사점은 다음과 같다.

#### 6.3.1.1 경감 팀장 보임 지속 추진

과학수사 기능의 인원은 타 기능 소속의 인원에 비해 상대적으로 많다. 이는 경찰서의 과학수사팀을 광역으로 둑어 지방청 소속으로 두었기 때문이다. 과장 1명, 계장이나 과학수사대장이 많은 인원을 관리 감독해야 하고, 지방청 분소형의 팀장 지휘·감독 체제, 특히, 경위팀장의 경우 같은 계급의 경위 팀원들을 지휘·감독하고 있는 팀이 많아 직급차이로 인한 갈등을 겪을 수도 있다. 또한 비좁은 사무실에 많은 인원 배치, 24시간 동료들과 계속 함께 근무하며 2인 1조 체제 현장출동, 소속이 다른 경찰서 형사들과의 협업 등 다양한 인간관계는 여러 갈등을 야기할 수 있다.

현재 전국 94개의 광역과학수사팀 중 경감 팀장은 32명(34%), 경위 팀장은 62명(66%)이 배치되어 있다.

#### 6.3.1.2 과학수사 경력자 적재적소 인사원칙 적용

개방형<sup>29)</sup> 설문 문항에 대한 답변에 따르면, 과학수사 업무를 모르는 상사의

업무지시 등으로 인한 업무피로도가 상당한 것으로 보인다. 따라서 과학수사 업무 경험자를 지휘관으로 보임하거나, 과학수사 전문가나 경력자를 팀장으로 배치하는 등 과학수사 전문분야에 맞는 인재를 적재적소에 배치하는 인사 원칙을 적용할 필요가 있다.

직무환경에 대한 선행연구를 보면 대부분 인적환경 영향요인이 가장 큰 것으로 나타났다. 이러한 결과는 그만큼 직장 상사와 동료 간의 관계가 직무만족에 있어서 중요한 역할을 차지하고 있다는 것을 확인해준다. 심형인(2016)은 상사 리더십은 직무만족에 영향이 크다는 것을 검증하였는데, 다른 공공조직보다 경찰조직에서 더욱 상사의 리더십 함양을 위한 교육 등 조직의 관리가 필요하다고 하였다. 그러므로 업무에 맞는 적절한 보수나 수당, 인사 공정성 뿐 아니라 공식·비공식적인 모임 활성화를 통한 상사와 동료들과의 원활한 인간관계 및 유대강화를 위한 프로그램 개발 등 현실적인 정책이 수립되어야 할 것이다.

#### 6.3.1.3 팀 간 전환배치 등 순환근무 제도

과학수사 분야는 전문분야로서 경위 이하는 승진하더라도 인사이동 원칙에서 제외되어 계속 과학수사 분야에서 근무할 수 있다. 이러한 장기근무는 전문성 확보와 발휘 측면에서 긍정적인 면도 있지만, 같은 팀에서의 장기근무는 습관적인 업무처리로 인해 오히려 전문성을 약화시키는 결과를 가져올 수도 있고, 기득권에 의한 팀장 및 직원들과의 갈등을 야기할 수도 있다. 따라서 인적환경에 대한 정확한 진단을 통해 일정 기간 근무 후에는 광역 과학수사 팀 간 전환배치 등 순환근무 제도 등도 고려해 볼 수 있다.

또한 일부 지방경찰청에서 시행하고 있는 저성과자에 대한 과학수사 업무배제 인사원칙을 팀 간 순환제도로 개선할 것을 제안한다. 이는 과학수사 전문

29) 설문지 문항에 넣을 수 없는 부분에 대한 조사를 위해 개방형 문항을 설문지 맨 뒤 부분에 배치하여 '광역 과학수사 업무발전을 위한 제안사항이나 정책적 바람'에 대한 개인의 생각을 기록하도록 하였다. 개방형 설문항 답변에서 가장 많이 도출된 단어는 근무환경 열악, 개인PC·책상지급, 일한만큼 보상, 인원부족, 사무환경 개선, 교육훈련 제공, 불필요한 성과폐지, 인사성과승진 문제, 사무 공간 협소, 휴게실 부재, 개인사물함 없음, 조직지원 부재로 사기저하, 불필요한 고가장비 도입보다는 직원들 근무환경 개선이 우선, 과학수사 업무 모르는 지휘관 보임 배제, 경찰서와의 소통 어려움, 수당 현실화, 광역과학수사체제 이전으로 환원 등 다양한 의견이 도출되었다.

분야에 대한 경력을 무시한 채 1년간의 실적평가만으로 하위 10%의 저성과자를 가려내어, 과학수사 업무에서 배제하는 인사원칙은 과학수사 경찰관에게 업무 부담과 스트레스로 작용할 것이다. 따라서 저성과자 과수업무 배제를 순화시켜 팀 간 순환근무로 대체함으로써 실적에 대한 업무 부담과 과학수사 업무 배제라는 스트레스에서 벗어나 온전히 과학수사 업무에 집중할 수 있는 긍정적인 효과로 작용할 수 있을 것이다. 이는 더욱 과학수사 업무에 몰입할 수 있어서 과학수사 경찰관의 직무만족과 성과향상을 가져올 수 있을 것이다.

#### 6.3.1.4 공식·비공식적 조직 활성화 프로그램 개발

미국 웨스턴 호손 공장의 ‘호손 연구’를 실증연구로 재검토한 Jung & Lee(2012)의 연구에 따르면 조직성과에 영향을 미치는 요인은 조명이나 휴식, 작업량, 근무시간 등 물리적인 작업환경이 아니라, 동료 및 상사와의 관계 등 인간관계와 참여적 관리 요인의 영향이 더 크게 나타났다. 다시 말해 인적 환경에 대해 좋게 인식하며 조직 관리에 참여할 때 성과는 더욱 좋아진다고 하였다. 윤호연(2014)은 상사 및 동료관계가 높을수록 직무만족이 높아지는 것을 검증하였는데, 경찰조직이 상사와 동료와의 관련 대책을 적극적으로 지원할 필요가 있다고 하였다.

본 연구결과에서도 상사·동료와의 관계 등 인적환경의 요인이 직무만족에 매우 중요한 영향요인으로 확인되었다. 따라서 과학수사 경찰관의 직무만족을 높이기 위해 공식적·비공식적 조직에 의한 원활한 인간관계와 상사·동료 간의 유대강화를 위한 조직 차원의 다양한 프로그램 개발이 필요하다.

#### 6.3.1.5 근무환경 개선

과학수사 경찰관의 근무환경은 각종 사건현장에서 충격적인 장면을 지속적으로 목격해야 하는 현장 업무와 더불어 비좁은 사무 공간, 개인 PC 및 책상 미비 등 열악한 사무환경, 환풍 시설 제대로 갖춰져 있지 않은 증거분석실 작업환경, 인원 부족 등은 과학수사 경찰관의 업무 피로도와 스트레스를

증가시켜 직무만족을 저해하는 것으로 보인다. 특히 각종 사건현장의 중요 자료를 관리해야 하는 기본적인 업무에 필요한 개인PC나 책상 개인 지급은 다른 무엇보다도 신속하게 개선할 필요가 있다.

또한, 인원 부족으로 인해 업무 부담이 가중되고, 휴가를 가고 싶어도 맘대로 갈 수 없는 상황이 발생한다. 힘든 업무를 수행하는 과학수사 경찰관에게 충분한 휴식은 매우 중요한 부분인데 휴가를 가게 되면 휴무나 비변자가 대신 출근해서 업무를 처리해야 하기 때문에 이를 위한 신속하고 지속적인 인원 충원이 시급하다고 하겠다.

대부분의 광역 과학수사팀 사무실은 관할 경찰서 내부의 비좁은 사무공간에서 근무해야 하는 상황으로 이에 대한 피로도가 상당한 것으로 보인다. 대부분 경찰서 측의 반응은 ‘우리 경찰서 직원도 아닌 지방청 직원들을 왜 우리가 신경 써야 하느냐? 우리 경찰서에서 사용할 공간도 부족하고 예산도 부족하다’는 것이 일반적이다. 또한 경찰서에서 추가적인 공간이 필요한 경우에 과학수사팀 사무실을 비워달라고 요구하는 경우도 있어 이에 대한 개선책이 매우 시급한 상황이다. 2020년 경찰청에서는 차후 신축 경찰서의 경우 과학수사팀 사무공간을 확보할 수 있도록 하는 개선책이 강구되고 있지만, 이 경우는 신축하는 경찰서 일부에만 해당되는 내용이다. 따라서 과학수사 경찰관의 직무만족 제고를 위해 무엇보다도 근무환경을 신속하게 개선해야 하고, 이를 위해 사무 공간을 우선적으로 확보해 주는 등 조직 차원에서 전국 과학수사팀 사무실에 대한 정확한 진단과 근본적인 대책이 이루어져야 한다.

본 연구 결과에서는 보상체계는 가장 낮은 만족도로 나타났다. 이는 승진이나 인사·성과, 일한 만큼의 보수, 위험수당 등의 보상이나 휴게실, 탈의실과 같은 편의시설에 대한 만족도가 매우 낮은 것으로써, 열악한 환경에서 힘든 직무를 수행하고 있는 과학수사 경찰관의 근무환경에 대한 조직차원의 심도있는 지원과 배려, 개선이 필요하다.

남선이(2006)의 연구에서는 사회적 인정과 인간관계가 중요한 요인으로 나타났는데, 인정과 지지는 처우가 낮고 근무환경이 열악하여도 사명감으로 일할 수 있다고 하였고, 좋은 인간관계는 근무의욕을 상승시켜 직무만족에 영향을 미친다고 하였다(박영희, 2010).

### 6.3.2 직무특성과 직무만족 간의 관계 시사점

직무특성의 하위요인 중 기능다양성과 자율성이 직무만족에 유의한 영향 관계로 나타났다. 이를 위한 정책적 제언은 다음과 같다.

#### 6.3.2.1 지속적인 교육훈련 및 업무 재량권 부여

기능다양성은 다양한 기술과 지식, 재능을 필요로 한다. 조직구성원은 자신이 맡은 직무가 복잡하고 중요한 업무일수록 자신의 전문성을 발휘해 더욱 직무에 몰입하게 되고 이는 직무만족으로 이어진다고 하였다. 이를 위해서는 무엇보다도 전문성이 필요하며 전문성 확보를 위한 지속적인 교육훈련 기회가 제공되어야 한다.

또한 경찰의 보수적인 계급 체계로 인해 지시에 의해 처리되는 업무가 많은 것을 감안할 때, 과학수사 경찰관은 자율성에 대한 인식을 높게 가지는 것으로 확인되었다. 개방형 설문항 답변에 따르면 중요사건 현장에 출동했는데 지휘관이 나올 때까지 현장 감식을 중단하고 기다리라는 지시가 많고, 상부에 현장상황을 보고하느라 정작 중요한 현장 감식에 집중할 수 없는 상황이 발생 한다며 이에 대한 시정을 요구하였다.

지휘관 지시에 따른 사건 현장감식 자체와 현장 집중력 저하 등의 부작용은 국민의 접점에서 직무를 수행해야 하는 과학수사 분야의 치안만족도 저하는 물론 과학수사 경찰관의 직무만족을 낮추고 성과창출에도 역효과로 작용할 것이다. 자율성은 직무 수행할 때 자신이 담당한 직무에 대한 재량권을 의미하는 것으로, 상사의 지시를 받고 업무에 임해야 하는 경찰업무 특수성은 자율성에 대한 인식을 낮게 하는 것으로 보인다. 따라서 모든 업무를 지시에 의해 따르게 할 것이 아니라, 전문 분야에 대한 업무는 구성원에게 재량권을 부여한다면, 조직 구성원은 책임감을 더 느끼게 되어 직무 수행에 창의성을 발휘하게 되고 더욱 업무에 몰입하게 될 것이다. 이는 바로 조직 구성원의 직무만족과 조직 성과로 이어질 것이다.

따라서 과학수사 경찰관의 전문성 수준에 맞는 직무 설계가 중요하며,

이러한 다양한 기술과 지식, 재능을 습득할 수 있도록 이론과 실습을 통한 교육 훈련 기회가 제공되어야 할 것이다. Argyris(1957)는 건강한 직원이 보수적인 행정 원칙에 의해 통제되고 감독될 때 좌절감과 갈등을 느낄 것이라고 하였다.

### 6.3.3 전문가주의와 직무만족 간의 관계 및 전문가주의 조절효과 시사점

독립변수로 설정된 전문가주의는 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 검증되었다. 또한, 직무환경 및 직무특성이 직무만족에 미치는 영향 관계에서 전문가주의를 조절 변수로 투입하여 조절효과를 탐색한 결과, 근무 환경과 직무만족 간의 관계를 조절하여 직무만족에 미치는 영향력을 더욱 강화하는 것으로 검증되었다. 이는 과학수사 경찰관에게 전문가주의 인식 수준은 직무만족에 영향을 미치는 매우 중요한 요인임을 확인하였다. 따라서 전문가주의 인식 수준을 높이기 위해서는 전문성 확보가 무엇보다도 중요하다. 하지만 전문교육을 담당하는 경찰수사연수원의 교육 커리큘럼은 교육을 받을 수 있는 인원과 횟수가 제한되어 있어 전문교육을 받고 싶어도 기회가 쉽지 않아 전문성을 제 때에 향상 발전시킬 수 없을 뿐 아니라, 교육을 받게 되지 못함으로 인해 전문수사관 인증 시험 자격도 부여되지 않는 등 교육에 대한 수요와 공급의 문제가 지속되고 있는 실정이다. 따라서 이에 대한 정책적 제언은 다음과 같다.

#### 6.3.3.1 경찰수사연수원 분소 개설 필요

과학수사 분야뿐 아니라 전국 수사경찰의 원활한 교육 수요를 해결하기 위해 경찰수사연수원 분소 개설을 제안한다. 과학수사요원에 대한 교육을 전담하고 있는 경찰수사연수원이나 전문교육 일부를 담당하고 있는 국과원에서는 교육에 대한 횟수나 일정, 배정인원 등이 많이 부족한 실정이다. 각 지방경찰청 교육센터에서 자체적으로 전문 교육을 실시하고 있지만, 전문수사관 인증 시험 자격을 얻기 위해서는 반드시 경찰수사연수원의 해당 교육을 수료한

경우에만 시험 자격이 주어지기 때문에 전문성 확보를 위한 교육 훈련의 원활한 기회 제공과 교육 활성화를 위해 이를 개선할 필요가 있다.

경찰수사연수원 분소는 각 지방경찰청을 권역별로 4~5개 청을 묶은 형태의 광역 경찰수사연수원(또는 광역 교육센터)이나, 지역별로 묶은 경찰수사연수원 분소(예: 경찰수사연수원 중부분소 또는 남부분소 등) 형태 등으로 개설하여, 경찰수사연수원에만 집중되어 있던 교육을 경찰수사연수원 본원(가칭)뿐만 아니라 분소에서도 동시 다발적으로 활발하게 실시 될 수 있도록 해야 한다.

#### 6.3.3.2 인증분야 확대 및 퇴직 전문가 활용 제도 실시

과학수사 경찰관의 직무만족에 중요한 영향요인으로 확인된 전문가주의 인식 고취와 전문성 강화를 위해서는 지속적인 교육훈련이 필요하다. 내부 전문수사관 자격증뿐만 아니라, 과학수사 분야별로 세분화된 인증제도 도입 등으로 전문가들이 더욱 자부심과 긍지를 가지고 업무에 임할 수 있는 제도적 장치 마련이 필요한 것으로 판단된다.

이로써 과학수사 전문 교육 훈련의 기회를 넓히고, 전문수사관 인증 시험 자격을 부여하는 등 더욱 다양하고 전문화된 교육훈련 체계로 발전할 수 있도록 제도적인 시스템을 개선해야 한다. 과학수사 경찰관이 전문가로서 전문성을 더욱 향상 발전시킬 수 있는 기회를 제공하기 위해 기초, 전문, 심화, 보수교육 등 교육훈련에 대한 정기적이고 체계적인 정책을 수립하여 시행하여야 한다.

이에 따라 더욱 수준 높은 교육 훈련과 활성화를 위한 많은 교육 과정이 생성될 필요가 있고, 이로 인해 전문교육을 진행할 전문 강사들이 더 많이 필요하게 되는데, 이를 위해 내부 동료강사는 물론 퇴직한 과학수사 전문가를 적극 활용하는 방안이 고안되어야 한다. 이는 과학수사 분야에 장기간 근무하며 축적된 전문성과 노하우를 후배 경찰관에게 전수할 수 있는 기회도 될 수 있고, 현직 과학수사 경찰관은 양질의 교육 서비스를 제공받을 수 있어서 매우 효과적인 교육훈련이 될 수 있을 것이다.

퇴직 전문가 활용 제도는 과학수사 분야에 장기간 근무하여 쌓은 전문성을

묵히지 않고 활용할 수 있다는 점에서, 퇴직 경찰관들의 제2의 인생 진로에도 매우 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것이다. 또한 이러한 정책은 현직에서 근무하고 있는 과학수사 전문가들에게 동기부여가 되어, 미래 직업에 대한 선택의 폭이 넓어지는 계기가 되기 때문에 현직에서 더욱 의욕적으로 전문분야에 몰입하게 되고 이는 전문성 강화는 물론 직무만족으로 이어질 것이다.

본 연구에서는 경찰공무원, 특히 과학수사 경찰관을 대상으로 직무환경과 직무특성, 직무만족, 전문가주의의 변수를 가지고 연구를 진행하였다. 직무환경이나 직무특성은 주로 민간부문에서 많은 연구가 진행되었고, 그에 비해 공공부문에서는 상대적으로 연구가 미진한 상태였다. 본 연구결과가 경찰 등 특정직 공무원뿐만 아니라, 공공부문, 민간부문 등에서도 직무환경, 직무특성, 직무만족, 전문가주의에 대한 연구의 기초가 되길 바란다. 특히, 본 연구에서는 전문가주의 변수를 이용하여 조절효과를 탐색하였는데 선행연구에서는 이에 대한 연구는 매우 미진하였다. 후속연구에서는 본 연구를 기초로 하여 전문가주의에 대한 더욱 정교한 연구가 진행되기를 바란다.

직무만족도가 떨어지면 자긍심이 낮아져 직무에 대한 몰입도가 떨어지게 되고 업무성과에도 영향을 미치게 된다. 이는 경찰 조직뿐만 아니라 과학수사 경찰관의 개인의 삶과 치안 서비스를 받는 국민의 삶에도 영향을 미치게 된다. 따라서 경찰 조직은 과학수사 경찰관의 직무만족에 주목해야 할 필요가 있다. 과학수사 업무에 있어서 가장 중요한 자원은 과학수사 경찰관이다. 따라서 과학수사 경찰관의 직무만족을 높이기 위해 주변의 제반 여건 개선이 필요하다. 이를 위해 효율적인 인력운영 등의 인적환경과 다양한 직무특성 등을 고려한 직무환경, 전문성 확보를 위한 교육환경 등 주변 환경 개선을 위해 조직차원의 지원과 관심이 더욱 필요하다고 하겠다.

## 6.4. 연구의 한계

본 연구는 다음과 같은 한계점을 가지고 있다고 할 수 있다.

첫째, 표본 대상을 서울·경기남부경찰청으로 한정하여 연구함으로써 타 지방경찰청을 포함하지 못하였으므로 전체 과학수사 경찰관에 일반화하기 곤란하다. 후속 연구에서 타 지방청 및 전국을 표본으로 본 연구결과의 확인이 필요하다.

둘째, 과학수사 경찰관의 직무환경에 대한 적당한 척도를 찾기가 어려웠다. 향후 과학수사 경찰관의 직무환경에 대한 척도 개발이 이루어질 필요가 있다.

셋째, 과학수사 경찰관의 전문가주의에 맞는 척도를 찾기 어려웠다. 전문가는 국가 면허나 자격증이 있는 의사나 회계사 등을 지칭하는 전문가와 전문 분야에 장기간 근무하거나 교육 훈련을 통해 축적된 전문성에 의한 전문가로 구분할 수 있다. 과학수사 분야는 전자보다는 후자에 속한다. 하지만 Hall의 전문가주의 측정도구는 국가 자격증이 있는 전문직에 대한 측정도구에 가깝다. 따라서 오랜 기간 과학수사 분야에 근무하며 업무 경험과 훈련으로 축적한 전문성을 바탕으로 한 전문가적 태도를 취하고 있는 과학수사 경찰관에게 적용하기는 다소 무리가 따르는 것이 사실이다. 이에 따라 과학수사 경찰관의 전문가주의에 맞는 측정도구 개발이 필요하다.

넷째, 과학수사 경찰관을 대상으로 한 설문 문항의 한계로 인해 변수들에 대한 정확한 측정 및 결과의 해석에 한계가 있다. 따라서 후속 연구에서는 이러한 점을 보완하여 양적 연구와 질적 연구를 병행한다면 심층 면담, 인터뷰나 관찰 등을 통해 보다 정확한 연구결과를 도출할 수 있을 것이다.

다섯째, 과학수사 분야의 승진에 대한 내용 파악을 위해 서울·경기남부 경찰청에 특진 및 심사승진 인원에 대한 정보 공개를 요청을 하였으나 비공개 처리되어 정확한 내용 파악이 어려웠다. 따라서 서울경찰청 2020년 상반기 수사부 심사승진 내용만을 가지고 일반화하기는 어렵다. 후속 연구에서는 다른 방법을 통한 비교분석으로 승진 등 보상체계에 대해 본 연구결과의 확인이 필요하다.

여섯째, 본 연구는 국내외 과학수사 경찰관을 대상으로 직무환경, 직무특성,

직무만족 간의 관계에 관한 선행연구가 부족하였기 때문에 본 연구결과를 적용하는데 신중을 기할 필요가 있다.

일곱째, 본 연구에서 전문가주의를 조절변수로 투입하여 과학수사 경찰관의 직무환경 및 직무특성이 직무만족 간의 영향을 조절하는지의 여부를 탐색하였다. 하지만 이들 변수 간의 조절효과를 검증한 선행연구가 없어 이에 대한 해석이 부족한 한계가 있다.

아홉째, 본 연구를 진행함에 있어서 과학수사 경찰관의 직무만족에 영향을 미치는 다양한 요인들에 대한 부분을 다루지 못하고 직무환경과 직무특성에 대한 부분만 다루었다. 즉, 과학수사 경찰관으로서 가장 심각하게 대두되는 직무상 질병에 대한 문제, 감정노동, 직무스트레스 등에 대한 부분을 같이 다루지 못하였다는 점에 대한 한계가 존재한다. 후속 연구에서는 이 부분에 대한 연구도 진행되기를 바란다.

## 참 고 문 헌

### 1. 국내문헌

- 강소영. (2015). 과학수사 발전을 위한 바람직한 조직체계 연구. 『치안정책 연구소』 책임연구보고서. 1-136.
- 강혜규. (2015). 사회복지 부문 전문가주의의 성찰. 『월간 복지동향』, 201, 36-44.
- 강혜정, 정기수. (2018). 청소년 진로진학상담교사의 전문성 인식이 직무 만족 및 직무 몰입에 미치는 영향. 『청소년학연구』, 24(11), 321-347.
- 경찰청. (2020). 한국CSI학회 『과학수사 I』, 에스엠북.
- 권기창, 양해술. (2016). 기업의 융복합 환경에서 코칭리더십, 직무특성, 조직 효과성 변인 간의 구조적 관계. 『디지털융복합연구』, 14(5). 247-262.
- 권혁기, 한나영. (2019). 철도기관사의 지각된 직무특성과 조직특성이 직무 스트레스와 심리적 우울, 인적오류에 미치는 영향: 조직지원지각의 조절효과. 『한국산업정보학회논문지』, 24(1), 95-108.
- 권태삼, 진장원. (2016). 서울 메트로 전동차 승무원의 직무특성, 직무만족, 조직몰입의 상호 관련성에 관한 연구. 『한국철도학회 학술발표대회 논문집』, 2016(10), 498-503.
- 고동섭. (2018). 영아교사의 정서적 특성 및 직무특성과 정서노동의 관계: 경험표집을 통한 직무정서의 매개효과. 이화여자대학교 대학원 박사 학위 논문.
- 고미애, 김재곤. (2015). 호텔종사원의 직무환경이 직무만족과 고객지향성에 미치는 영향. 『관광연구저널』, 29(8), 239-251.
- 구택희. (2017). 사회복지시설 사회복지사의 직무특성이 삶의 질에 미치는 영향: 자기효능감의 조절효과를 중심으로. 대구한의대학교 대학원 박사학위 논문.
- 길웅. (2006). 전문가주의 및 절차공정성 인식이 전문분야 및 조직몰입을 통한 이직의도에 미치는 경향에 관한 연구: 우리나라 공인회계사를

- 중심으로. 경희대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김광점. (2010). 『조직이론과 설계』, 서울: 한경사.
- 김대중. (2018). 경찰 과학수사 체계를 위한 효율화 방안. 중원대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김대현. (2015). 의료관광 전문 인력의 직무특성이 직무스트레스와 직무 만족에 미치는 영향: 수도권 상급종합병원을 중심으로. 한양대학교 대학원 석사학위 논문.
- \_\_\_\_\_. (2016). 태권도 지도자의 전문가주의가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향. 『한국체육과학회지』, 25(3), 557–568.
- 김도균. (2018). 조경분야 종사자들의 직무환경이 직무만족에 미치는 영향. 『한국조경학회지』, 46(1), 106–114.
- 김도균, 유일. (2015). 조경시공분야 신입사원들의 이직의도에 영향을 미치는 요인. 『한국조경학회지』, 48(2), 73–86.
- 김면중. (2019). 경찰공무원의 조직 커뮤니케이션이 직무만족도와 업무성과에 미치는 영향. 인하대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김상호. (2006). 경찰 전문직업화에 대한 이론적 고찰: 연구의 체계화와 쟁점 분석. 『한국경찰연구』, 5(2), 1–28.
- \_\_\_\_\_. (2008). 한국 경찰의 전문직업화 분석. 『지방정부연구』, 12(2), 297–319.
- 김서영, 이규영, 백선숙. (2013). 임상간호사의 직무특성 및 조직커뮤니케이션이 직무만족에 미치는 영향. 『보건과 사회과학』, 33, 135–160.
- 김성우. (2012). Herzberg 이론에 근거한 육군 부사관의 직무만족 요인 연구. 『한국치안행정학회』, 9(2), 217–238.
- 김소희, 김서용, 이병량. (2020). 동기이론에 대한 비교분석: 공공봉사동기, 업무특성이론, 내재적 동기이론. 『한국행정학회』, 54(1), 37–75.
- 김수현. (2013). 해양경찰의 조직 환경과 직무만족에 관한 연구. 원광대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김순양. (2001). 지방정부 복지행정 공무원의 전문성 제고방안에 관한 연구: 『한국정책학회보』, 10(1), 83–116.
- 김승언. (2012). 공무원의 직무만족 영향요인에 관한 연구: 감정노동과 직무

- 전문성의 조절효과를 중심으로. 건국대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김엄권. (2012). 카지노 종사원의 직업전문성인식이 직무스트레스 및 직업만족에 미치는 영향: 사회적지지의 조절효과를 중심으로. 경기대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김연선, 김건. (2015). 호텔리어의 직무환경이 감정소진과 직무만족 그리고 이직의도에 미치는 연구. 『한국콘텐츠학회논문지』, 15(7), 544-554.
- 김영락, 임영규. (2009). 직무환경, 직무태도, 직무스트레스 및 생활만족도 간의 인과적 관련성에 관한 연구. 『세무회계연구』, 24, 127-148.
- \_\_\_\_\_. (2010). 임금근로자의 직무환경이 직무만족도, 불평행동 및 충성도에 미치는 영향. 『세무회계연구』, 27, 51-73.
- 김길수, 김재열. (2015). 대학산학협력단 조직의 직무특성이 조직성과에 미치는 영향: 조직공정성의 매개효과. 『국제회계연구』, 62, 133-164.
- 김우진, 서원석. (2010). 호텔기업 종사원의 직무특성과 고용관계특성이 직무몰입에 미치는 영향: 고용형태의 조절변수 역할검증을 중심으로. 『호텔경영학연구』, 19(1), 137-158.
- 김은진, 정경일. (2018). 항공사 승무원의 감성노동이 직무소진 및 내재적 직무만족에 미치는 영향. 『관광연구저널』, 32(11), 141-154.
- 김인철. (2020). 경찰과학수사요원의 외상후 스트레스장애 치료프로그램 효과성에 대한 연구. 인하대학교 석사학위 논문.
- 김재영, 변애경. (1999). 지방 세무직 공무원의 직무환경과 직업의식. 『한국행정학보』, 33(2), 163-181.
- 김재수, 김재열. (2015). 대학산학협력단 조직의 직무특성이 조직성과에 미치는 영향: 조직공정성의 매개효과. 『한국국제회계학회』, 62, 133-164.
- 김재화. (2013). 지역경찰의 직무만족도에 관한 연구. 한세대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김정숙, 강희순. (2013). 대학내 성희롱 고충상담원의 자기효능감, 직무환경, 사회적 지지가 소진에 미치는 영향. 『보건사회연구』, 33(3), 516-539.
- 김정윤. (2018). 콜프레슨프로의 전문가주의, 시장지향성 및 직무만족과

- 서비스 품질의 관계. 성균관대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김정훈. (2013). 특급호텔 베이커리 직무환경이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향-대인관계의 조절효과를 중심으로. 호남대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김종찬. (2011). 관종별 도서관 사서의 직무환경요인과 직무만족도의 상관성 연구. 경기대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김지성, 한승현. (2017). 일선관료의 감정노동이 직무만족에 미치는 영향: 직무소진의 매개효과 탐색. 『한국조직학회보』, 13(4), 71-100.
- 김지현. (2016). 모델리스트의 직무특성과 직무환경이 직무만족 및 조직 몰입에 미치는 영향. 『한국디자인트렌드학회』, 51, 51-65.
- 김진광. (2016). 예비군 지휘관의 직무만족과 조직몰입에 관한 연구. 한성대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김진경. (2012). 경찰관의 외상사건 경험에 PTSD 및 분노표현에 미치는 영향: 사회적 지지의 조절효과. 성신여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김진혁. (2011). 인적자원개발 담당자의 전문직업성, 시장지향성 및 직무 태도의 인과관계. 중앙대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김진형, 이강연, 양동희. (2016). 커피전문점 바리스타의 직무특성이 직무 만족, 이직의도에 미치는 영향. 『한국조리학회지』, 22(4), 222-239.
- 김혜경. (2011). 직무환경, 완벽주의, 사회적 지지가 교사의 소진에 미치는 영향. 안양대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김학기. (2009). 직무특성과 공정성의 인식이 조직시민행동에 미치는 영향: 강원도 공무원을 중심으로. 강원대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김호정. (1989). 한국경찰의 직무특성과 직무만족의 관계 및 그 조절변수로서 행정문화에 관한 연구. 『한국행정학회』, 23(2), 653-679.
- 나상필. (2017). 국제회의 종사자의 직무환경이 직무스트레스, 직무소진에 따른 자기효능감과 직무만족에 미치는 영향연구. 경기대학교 대학원 박사학위 논문.
- 나홍규, 라채일, 우여름. (2017). 근무환경이 심리적 소진에 미치는 영향에 있어 직업정체성의 조절효과: 커피전문점 관리자들을 대상으로.

- 『한국관광산업학회』, 2(1), 43–64.
- 남기민, 권현숙. (2012). 요양보호사의 직무환경이 고객지향성에 미치는 영향: 충북지역 노인요양시설을 중심으로. 『노인복지연구』, 58, 253–280.
- 남대현. (2017). 호텔 기업명성과 직무환경이 직무만족, 조직몰입, 직무성과에 미치는 영향. 『관광연구저널』, 31(1), 153–166.
- 남세진, 조홍식. (1994). 도시·농촌 간 사회복지 전문요원의 직무수행과 직무만족에 대한 비교연구. 『한국사회복지학회지』, 24, 59–88.
- 남선이. (2006). 사회복지생활시설 종사자의 직무만족에 대한 자기조절 모형. 대전대학교 대학원 박사학위 논문.
- 남선이, 남승규, 남미애. (2006). 사회복지생활시설 종사자의 자기효능감과 요인별 직무만족이 전반적 직무만족에 미치는 영향. 『한국사회복지학』, 58(3), 195–221.
- 노선미. (2016). 경찰 과학수사요원의 외상 후 스트레스장애 발생 영향 요인. 호남대학교 대학원 석사학위 논문.
- 류종용, 조문석, 김지성, 이창원. (2018). 소방공무원의 교대근무체제 유형별 직무특성이 신체적·심리적 상태에 미치는 영향에 관한 연구. 『융합 사회와 공공정책』, 12(3), 197–231.
- 마칠석. (2019). 베이커리 종사자의 직무환경이 직무만족, 조직몰입, 이직 의도에 미치는 영향: 광주지역 자영업 베이커리 종사자 중심으로. 『호텔리조트연구』, 18(1), 251–275.
- 문유석. (2011). 소방공무원의 스트레스 수준과 직무환경적 유발요인. 『지방 정부연구』 15(1), 11–141.
- 문정남. (2019). 호텔 식음료부서 종사원의 직무환경이 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향: 부산지역을 중심으로. 『요리과학 및 호텔서비스연구』, 25(4), 102–113.
- 문제민, 정병근. (2015). 초등학교 스포츠강사의 전문가주의와 직무착근도, 직무만족도의 구조적 관계. 『한국초등체육학회』, 21(1), 183–196.
- \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_. (2016). 초등학교 스포츠강사의 전문가주의와 직무소진, 이직의도의 구조적 관계. 『디지털융복합연구』, 14(5), 527–539.

- 문희원. (2018). 특급호텔의 객실예약과 INS종사원의 근무환경과 직무요구, 직무만족, 고객지향성에 미치는 영향. 『호텔경영학연구』, 27(6), 93-118.
- 배성일, 오재복. (2014). 단체급식 조리종사원의 주방환경이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 『관광연구저널』, 28(8), 83-93.
- 배순정. (2020). 교원의 직무특성이 직무만족에 미치는 영향-감정노동 매개 효과 검증. 서울벤처대학원대학교 박사학위 논문.
- 배은진. (2020). 직무특성과 근무환경 및 조직문화가 직무만족을 매개로 생활만족에 미치는 영향에 관한 연구: 사무실 여성근로자를 중심으로. 부경대학교 대학원 박사학위 논문.
- 배은진, 조예희, 김완민. (2019). 한국에서 직장생활 중 경험하는 직무특성, 직무환경이 직무만족과 생활만족에 미치는 영향: 여성 직장인을 중심으로. 『동북아 문화연구』, 59, 127-145.
- 배재두, 강근옥. (2017). 한식 조리 종사원의 직무특성이 직무만족과 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향. 『한국외식산업학회지』, 13(1), 97-110.
- 박가영. (2011). 공기업 직원의 직무특성이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위 논문.
- 박경임. (2020). 셀프리더십이 혁신행동에 미치는 영향: 사회적 자본과 직무 특성의 조절효과. 단국대학교 대학원 박사학위 논문.
- 박경호. (2002). 소방공무원의 근무환경 실태와 개선방안: 서울특별시를 중심으로. 『한국도시행정학회 도시행정학보』, 15(3), 63-79.
- 박경효. (1995). 김영삼 정부의 장·차관(급)충원정책 : 국정지도력 , 전문성 그리고 대표성. 『한국행정학회』, 29(2), 487-504.
- 박계영, 이인성. (2014). 호텔 종사원의 직무환경이 조직몰입과 고객지향성에 미치는 영향. 『관광연구저널』, 28(2), 213-225.
- 박기원 옮김. (2012). Hoick, M. M., & Siegel, J. A의 『과학수사 입문』, 경기: 생능출판사.
- 박미지. (2015). 경찰 과학수사요원의 외상 후 스트레스 장애 증상 경험에 관한 현상학적 연구. 경성대학교 대학원 석사학위 논문.

- 박상선. (2010). 우리나라 경찰 과학수사 실태분석과 발전방안. 동국대학교 대학원 석사학위 논문.
- 박영희. (2010). 요양보호사의 근무환경이 직무스트레스에 미치는 영향. 대구한의대학교 대학원 박사학위 논문.
- 박영희, 나중덕. (2011). 노인의료복지시설 종사자의 근무환경이 자기효능감과 직무만족에 미치는 영향. 『노인의료복지연구』, 3(2), 13-22.
- 박영주. (2008). 경찰공무원의 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 수사경찰과 일반경찰의 비교를 중심으로. 계명대학교 대학원 박사학위 논문.
- 박인배, 고영완. (2019). 생활체육 태권도 지도자의 직무특성 요인이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향. 『대한검도학회지』, 30(1), 58-71.
- 박상훈. (2016). 장기요양기관 요양보호사의 보상체계가 이직의도에 미치는 영향: 직무갈등의 매개효과를 중심으로, 협성대학교 대학원 박사학위 논문.
- 박순애. (2005). 공무원의 직무동기와 조직행태: 직무몰입과 탈진에 미치는 영향요인을 중심으로. 『한국행정연구』, 15(1), 203-236.
- 박승연. (2016). 금융판매 종사자의 감성지능과 전문성이 개인성과, 직무만족, 서비스제공 정도에 미치는 영향: 자기효능감의 매개효과와 판매 및 고객지향성의 조절효과. 숭실대학교 대학원 박사학위 논문.
- 박안숙. (2011). 간호장교의 직업전문성 인식도, 직무스트레스 및 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향. 충남대학교 대학원 박사학위 논문.
- \_\_\_\_\_. (2012). 간호장교의 직업전문성 인식도, 직무스트레스 및 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향. 『군진간호연구』, 30(1), 112-127.
- 박영희. (2010). 요양보호사의 근무환경이 직무스트레스에 미치는 영향. 대구한의대학교 대학원 석사학위 논문.
- 박영희, 나중덕. (2011). 노인의료복지시설종사자의 근무환경이 자기효능감과 직무만족에 미치는 영향. 『노인의료복지연구』, 3(2), 13-22.
- 박원진, 전주상. (2015). 직무스트레스 요인이 이직의도에 미치는 영향: 장례지도사를 대상으로. 『한국사회와 행정연구』, 25(4), 183-201.

- 박인배, 고영완. (2019). 생활체육 태권도 지도자의 직무특성 요인이 조직 몰입과 직무만족에 미치는 영향. 『대한검도학회지』, 30(1), 58–71.
- 박재경. (2018). 요양보호사의 근무환경이 이직의도에 미치는 영향요인에 관한 연구: 직무만족의 매개효과를 중심으로. 예명대학교 대학원 박사학위 논문.
- 박종구, 박기선. (2011). 외사경찰의 직무만족과 직무성과 영향요인. 『한국 경찰연구학회』, 10(1), 31–60.
- 박종우. (1994). 사회사업가의 전문직업적 정체성 연구. 서울대학교 대학원 박사학위 논문.
- 박종철, 윤용보. (2014). 호텔종사원의 직무환경에 따른 자기효능감이 조직 몰입 및 이직의도에 미치는 영향. 『관광연구저널』, 28(6), 133–148.
- 박지훈. (2019). 독립손해사정사의 직무특성이 직무성과에 미치는 영향: 직무만족과 조직몰입의 매개효과를 중심으로. 목원대학교 대학원 박사학위 논문.
- 박천호, 박경호. (1996). 『한국 관료제의 이해』, 서울: 법문사.
- 방하남, 김상욱. (2009). 직무만족도와 조직몰입도의 결정요인과 구조분석. 『한국사회학』, 43(1), 56–88.
- 백완종. (2009). 대학교 직원의 조직만족도에 대한 연구. 고려대학교 대학원 박사학위 논문.
- 송병일. (2015). 일선경찰서 경제팀의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 한세대학교 대학원 박사학위 논문.
- 송호림. (2008). 한국경찰 과학수사의 실태와 발전 방안에 관한 연구. 한양대학교 대학원 석사학위 논문.
- 신미경. (2020). 헤어미용인의 직업전문성인식이 직무만족에 미치는 영향 연구: 직무스트레스를 매개변인으로, 사회적 지지를 조절변인으로 하여. 웨스트민스터신학대학원대학교 박사학위 논문.
- 신승균. (2009). 한국 경찰공무원의 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구. 동의대학교 대학원 박사학위 논문.
- 신옥자. (2019). 지역아동센터 종사자의 전문성이 직무성과에 미치는 영향:

- 임파워먼트와 직무만족의 이중매개효과를 중심으로. 칼빈대학교 대학원 박사학위 논문.
- 신유근. (1994). 『조직론』, 서울: 다산출판사.
- 신유근. (2005). 『조직행위론』, 서울: 경문사.
- 심덕섭, 하성욱. (2013). 직무특성이 종업원의 혁신행동에 미치는 영향: 자기 효능감의 매개효과. 『산업혁신연구』, 29(3), 95–124.
- 심상신. (2011). 여가스포츠 지도자의 전문가주의와 직무착근도, 직무소진이 이직의도에 관한 인과모형. 세종대학교 대학원 박사학위 논문.
- 심상신, 김상국. (2012). 여가스포츠지도자의 전문가주의와 직무착근도, 직무소진 및 이직의도에 관한 인과모형. 『교과교육학연구』, 16(4), 1101–1121.
- 심형인. (2016). 경찰직·일반 행정직 공무원의 직무스트레스 및 직무만족에 대한 비교 연구. 『한국경찰학회보』, 18(4), 35–66.
- 안은선. (2018). 장기요양기관 요양보호사의 직무특성이 직무만족 및 소진에 미치는 영향: 감정노동의 매개효과를 중심으로. 가천대학교 대학원 박사학위 논문.
- 안재형. (2017). 공공조직 내 의사소통이 직무만족과 보직이동 의사에 미치는 영향에 관한 연구: 한국전력 고객접점업무 담당자를 중심으로. 서울대학교 대학원 석사학위 논문.
- 안형기. (2003). 한국 책임운영기관 제도의 운영 평가: 조직구성원의 인식을 중심으로. 『한국행정 연구』, 12(3), 3–31.
- 양선식. (2019). 취업장애인의 작업환경이 직무만족과 직업유지에 미치는 영향: 임파워먼트의 매개효과를 중심으로. 칼빈대학교 대학원 박사학위논문.
- 양소영, 김남숙. (2020). 공무원 직업윤리의식과 조직몰입의 관계에서 직업 전문성의 매개효과. 『한국콘텐츠학회논문지』, 20(2), 678–688.
- 염관우. (2012). 경호무도 지도자의 직무특성, 임파워먼트, 직무만족의 관계: 태권도 지도자를 중심으로. 경기대학교 대학원 박사학위 논문.
- 염지훈. (2016). 직업무용수의 전문직업성과 직업만족, 조직몰입, 이직의도

- 와의 구조적 관계. 단국대학교 대학원 박사학위 논문.
- 오다영. (2017). 소규모 전통타악단체의 지속가능성에 관한 연구: 직무특성, 직무만족, 조직몰입을 중심으로. 숙명여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 오상은. (2011). 항공사 종사원의 직무특성과 이중몰입의 관계에서 조직냉소주의의 매개역할 연구. 경기대학교 대학원 박사학위 논문.
- 오석홍. (1997). 『조직이론』, 서울: 박영사.
- 오진주. (2014). 대기업 신입사원의 조직몰입과 조직사회화, 직무특성 및 선도적행위의 인과적 관계. 서울대학교 대학원 석사학위 논문.
- 오현석, 성은모, 배진현, 성문주. (2009). 최고 수준 전문가와 보통 수준 전문가의 특성 비교 분석. 『아시아교육연구』, 10(4), 105-135.
- 옥원호, 김석용. (2001). 지방공무원의 직무스트레스가 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구. 『한국행정학보』, 35(4), 355-373.
- 우제구. (2013). 군병원 행정관리자의 직무만족 및 직무몰입 영향요인에 관한 연구. 상지대학교 대학원 박사학위 논문.
- 우종필. (2014). 『구조방정식모델 개념과 이해』, 서울: 한나래 아카데미.
- 유영현. (2011). 해양경찰공무원의 삶의 질에 관한 연구. 『한국경찰학회보』, 13(5), 119-154.
- 유용흠, 오도엽. (2014). 실내건축 종사자의 직무환경 및 직무만족도에 관한 연구. 『한국실내디자인학회 논문집』, 23(1), 105-113.
- 유상엽, 한승주. (2017). 공직자의 이직의도 영향요인 분석: 개방형 직위 임용자를 대상으로. 『한국인사행정학회보』, 16(4), 1-26.
- 유주연. (2016). 프랜차이즈 베이커리 종사원의 직무특성, 직무만족, 이직의도 간의 영향관계: 광주지역을 중심으로. 『한국조리학회』, 22(3), 22-32.
- 윤수재, 조태준. (2010). 중앙정부 성과관리시스템이 개인의 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향요인 분석: 공무원의 인식을 중심으로. 『정부학연구』, 16(2), 123-150.
- 윤우석. (2010). 경찰 직무만족도 선행연구의 고찰과 새로운 결정요인을 포함한 연구모델의 제안. 『한국경찰연구』, 9(1), 111-138.
- 윤숙희. (2004). 조직관리특성과 직무특성이 직무스트레스 및 조직효과성에

- 미치는 영향. 『한국산업 및 조직심리학회』, 17(3), 451–466.
- 윤혜미. (1990). Social Service Workers' Burnout & Their Work Environment. Cornell Univ.
- 윤호연. (2015). 경찰관의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 한세 대학교 대학원 박사학위 논문.
- 이경온. (2012). 지역사회복지협의체의 직무환경이 통합서비스 활성화에 미치는 영향: 업무담당자의 신분을 중심으로. 경기대학교 대학원 박사학위 논문.
- 이규억. (2014). 빌딩관리 근로자의 직무만족 및 조직몰입에 영향을 미치는 요인. 성결대학교 대학원 박사학위 논문.
- 이규홍. (2015). 직무특성과 조직문화가 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 경희대학교 대학원 석사학위 논문.
- 이동재. (2016). 제조업 근로자의 직무특성, 직무열의, 직무배태성 및 조직 시민행동 간의 구조적 관계분석. 중앙대학교 대학원 석사학위 논문.
- 이미성. (2019). 카지노 종사원의 직무환경요인이 직무만족과 고객지향성에 미치는 영향 연구. 『관광경영연구』, 23(3), 439–456.
- 이미화, 박종승. (2018). 광역과학수사체제로의 전환에 따른 문제점과 개선 방안. 『한국치안행정논집』, 15(2), 261–284.
- 이삼재. (1983). 『과학수사입문』, 서울: 정문출판사.
- 이상수. (2009). 경찰관 직무만족도 결정요인 및 평가모형의 개선방안 연구. 『한국경찰학회보』, 11(1), 169–200.
- 이상임. (2006). 직무특성, 개인특성 및 리더십 유형의 상호작용이 조직몰입에 미치는 영향 . 상지대학교 대학원 박사학위 논문.
- 이상진. (2009). 조직구성원의 직무특성과 고용관계특성이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구. 숭실대학교 대학원 박사학위 논문.
- 이상훈. (2019). 과학수사요원의 PTSD 증상 정도가 삶의 질에 미치는 영향. 아주대학교 대학원 석사학위 논문.
- 이성우. (2018). 조리사의 직무환경과 직무소진의 관계에서 직무열정과 자기 의식의 조절효과에 관한 연구. 호남대학교 대학원 박사학위 논문.

- 이성천. (2011). 직무환경이 지방공무원들의 소명의식에 미치는 영향에 관한 연구. 단국대학교 대학원 박사학위 논문.
- 이선영, 이홍직. (2017). 사회복지직 공무원의 개인 및 직무특성, 전문직업성, 조직몰입과 우울이 직무만족에 미치는 영향. 『스트레스연구』, 25(3), 162-169.
- 이성희. (2019). 교육 분야의 전문가주의와 시민참여주의 개념과 쟁점. 『한국교육 정치학회 연차학술대회 자료집』, 27-57.
- \_\_\_\_\_. (2020). 교육 분야의 전문가주의와 시민참여주의 개념과 쟁점. 『교육정치학연구』, 27(1), 1-29.
- 이세한. (2013). 직무환경요인이 사회복지전담공무원의 직무만족과 직무 성과에 미치는 영향: 조직지원 인식의 매개 및 조절효과를 중심으로. 청주대학교 대학원 박사학위 논문.
- 이수화. (2006). 직무특성모형에서 자아효능감과 공정성민감도의 조절효과에 관한 연구. 전남대학교 대학원. 박사학위 논문.
- 이승연, 박수경. (2019). 직무특성과 조직성과의 관계에서 조직공정성의 조절 효과 검증. 『기술혁신학회지』, 22(1), 85-118.
- 이승윤, 유성재, 박성주, 도보람. (2012). R&D Worker's Professional Identity and Job Satisfaction: The Moderating Role of Task Specialization and Met-Expectation. 『기업경영연구』, 19(6), 1-22.
- 이승철, 신인철, 김형일. (2016). 호텔조리사의 주방환경과 직업존중감이 직무행동에 미치는 영향. 『호텔리조트연구』, 15(2), 139-157.
- 이승협. (2019). 노인요양시설의 직무환경과 보양보호사의 조직몰입의 관계에서 직무만족의 매개효과에 관한 연구. 대구한의대학교 대학원 박사학위 논문.
- 이영현, 한상근, 정재호, 김기현. (2008). 한국인의 직업의식 및 직업윤리 실태: 전문직의 전문직업성과 직업윤리. 단행본, 서울: 직업능력개발원.
- 이용주, 김정희. (2017). 보육교사의 보수와 승진에 대한 인식이 유아교사로서의 자긍심에 미치는 영향: 전문성의 매개효과 분석. 『열린유아교육연구』, 22(4), 21-43.

- 이웅. (2020). 장애인거주시설 생활지도원의 직무특성이 직무만족에 미치는 영향: 조직신뢰의 조절효과를 중심으로. 『한국장애인복지학회』, 47(47), 5-30.
- 이윤현. (2007). 병원직원의 직무만족요인분석. 『보건과사회과학』 20, 127-151.
- 이은화, 유재욱. (2019). 전문경영인의 지분소유와 R&D 투자의 관계: 상근감사의 독립성과 전문성의 조절효과를 중심으로. 『기업경영연구』, 26(3), 23-42.
- 이재관. (2019). 근무환경 인식이 직무만족과 조직몰입에 미치는 효과: 세종시로 이전한 중앙부처 공무원을 대상으로. 가천대학교 대학원 박사학위 논문.
- 이재경, 최정길. (2012). 호텔산업에서 허즈버그(F. Herzberg)의 동기·위생이론 적용에 관한 검증. 『대한경영학회』, 25(4), 2091-2111.
- 이재준. (2011). 과학수사요원의 직무만족에 관한 연구. 경북대학교 대학원 석사학위 논문.
- 이정남. (2016). 집단응집력과 직무특성이 조직시민행동에 미치는 영향. 한국기술교육대학교 대학원 박사학위 논문.
- 이정연. (2019). 여성 테라피스트의 근무환경이 직무만족과 삶의 질에 미치는 영향. 숙명여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 이정영. (2015). 아쿠아로빅 지도자의 직무특성과 심리적 임파워먼트가 직무만족도에 미치는 영향. 중앙대학교 대학원 석사학위 논문.
- 이정영, 차윤석, 김영재. (2015). 아쿠아로빅 지도자들의 직무특성과 심리적 임파워먼트가 직무만족도에 미치는 영향. 『한국체육학회지』, 54(6), 351-363.
- 이정훈. (2010). 조직문화와 직무특성이 조직유효성에 미치는 영향 분석: 경북지방경찰청을 중심으로. 『한국행정논집』, 22(1), 181-216.
- \_\_\_\_\_. (2012). 경찰공무원의 역할과 업무환경이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 조직공정성의 매개효과: 수사과와 비수사과의 다중집단분석(Multi-Group Analysis)을 중심으로. 『한국경찰학회보』, 14(1), 3-32.

- 이정훈, 장철영. (2013). 경찰공무원 직무특성과 조직효과성 관계에 있어 조직공정성의 조절효과에 관한 연구: Ping의 2단계 접근법을 중심으로. 『한국공안행정학회보』, 52, 251–284.
- 이종수, 윤영진 외. (2007). 『새행정학』, 경기: 대영문화사.
- 이찬. (2019). 지역문화재단 종사자 특성과 직무만족에 관한 연구: 조직문화, 직무특성, 관객지향성의 관계중심으로. 단국대학교 대학원 박사학위 논문.
- 이창원, 최창현, 최천근. (1996). 『새조직론』, 경기: 대영문화사.
- 이화종. (2012). 통합공기업의 직무특성과 조직공정성이 직무만족 및 조직 몰입에 미치는 영향에 대한 연구: 한국토지주택공사를 중심으로. 서울대학교 대학원 석사학위 논문.
- 이형권 편역. (2015). Andrew, F. Hayes의 『PROCESS macro를 이용한 매개 분석·조절분석 및 조절된 매개분석』, 경기: 신영사.
- 이황우, 조병인, 최응렬. (2001). 『경찰학개론』, 서울: 한국형사정책연구원.
- 인재만. (2018). 전력공기업의 조직문화와 조직공정성이 직무만족에 미치는 영향에 관한 실증적 연구: 리더 신뢰의 매개효과를 중심으로. 호서대학교 대학원 박사학위 논문.
- 임몽택. (2018). 직무특성이 작업자의 내재적 동기 및 직무만족에 미치는 영향에 관한 실증적 연구. 『예술인무사회 융합 멀티미디어 논문지』, 8(10), 631–638.
- 임영규. (2011). 경찰공무원의 직무특성이 직무성과에 미치는 영향: 정보 기술(IT) 활용도의 매개와 조절효과를 중심으로. 인하대학교 대학원 박사학위 논문.
- 임은영. (2020). 직무특성, 혁신행동, 임파워먼트가 고객지향성에 미치는 영향과 조직몰입의 조절효과: 중소 인터넷 언론사 종사자 중심으로. 서울벤처대학원 대학교 박사학위 논문.
- 임재수, 이희선. (2014). 해양경찰공무원의 직무특성이 조직효과성에 미치는 영향: 조직공정성의 조절효과를 중심으로. 『한국위관리논집』, 10(4), 27–51.

- 임준태. (2015). 『법과학과 범죄수사』, 경기: 대영문화사.
- 임지연. (2009). 항공사 객실승원 직무만족에 대한 영향관계 연구. 한국항공대학교 대학원 석사학위 논문.
- 임창호. (2012). 지역사회 경찰활동과 경찰관 직무만족도에 관한 연구. 『한국경찰학회보』, 14(6), 309–333.
- . (2014). 경찰관 직무만족도의 결정요인에 관한 연구. 『한국경찰연구』, 13(3), 239–272.
- 장인자. (2019). 직무환경과 보상체계가 요양보호사의 직무만족과 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향: 임파워먼트의 매개효과. 경기대학교 대학원 박사학위 논문.
- 전병재, 안계춘, 박종연. (1995). 『한국사회의 전문직업성 연구』, 사회비평사.
- 정무환, 주지혁. (2004). 한국 광고디자이너의 직무만족도 결정요인에 관한 연구. 『한국디자인학회』, 17(4), 337–346.
- 정경구. (2011). 프로축구 구단의 직무환경, 조직몰입과 이직의도와의 관계. 전북대학교 대학원 박사학위 논문.
- 정성희. (2017). 의료비서의 직무특성이 직무태도(직무만족)에 미치는 영향. 『비서사무경영연구』, 26(1), 133–154.
- 정원영, 정철우, 신다윗. (2013). 직장예비군 부대 지휘관 복무여건 및 부대 운영 개선방안 연구. KIDA 연구보고서.
- 정소영. (2013). 직무환경요인으로 살펴본 근로자의 직무만족도. 고려대학교 대학원 석사학위 논문.
- 정우열. (2018). 경찰관의 승진 공정성 지각이 직무만족에 미치는 영향. 『경찰학논총』, 13(3), 107–135.
- 정유란. (2008). 보육환경이 시설장의 직무만족과 소진에 미치는 영향. 백석대학교 대학원 박사학위 논문.
- 정태종. (2019). 한국 의료분야 전문가주의와 건축분야 전문가주의 비교분석. 서울대학교 대학원 박사학위 논문.
- 정태종, 김재섭, 이학성. (2019). 전문가주의 발전과정에 따른 공간구성 특성 분석: 한국 의료분야 전문가주의 사례분석. 『대한건축학회 학술발표

- 대회 논문집』, 39(1), 486–487.
- 정태종, 최재필. (2019). 의료시설 공간구성 분석방법에 관한 연구: 질병의 공간화와 전문가주의 개념을 이용한 서울대학교병원 공간분석 사례. 『대한건축학회 학술발표대회 논문집』, 39(2), 543–544.
- 조상현, 박외병. (2018). 경찰공무원의 직무만족에 관한 연구: Herzberg의 동기·위생이론 검증. 『한국공안행정학회보』, 27(4), 357–380.
- 조성인, 송해덕. (2016). HRD담당자의 직무특성과 업무몰입의 관계에서 직무재창조(Job Crafting)의 매개효과. 『기업교육연구』, 18(1), 327–352.
- 조종목. (2015). 군수부대의 종사자 직무만족 및 사용부대의 서비스품질, 고객만족, 행동의도에 관한 실증연구. 단국대학교 대학원 박사학위 논문.
- 조희수. (2018). 항공사 객실승무원의 직무환경이 직무만족과 직무성과에 미치는 영향. 『관광레저연구』, 30(7), 23–37.
- 진계숙. (2012). 여성경찰관의 직무만족에 미치는 영향요인: 여성공무원과의 비교를 중심으로. 계명대학교 대학원 박사학위 논문.
- 차민규, 곽대경. (2019). 과학수사요원의 운영상의 문제점과 개선방안: 해외 사례를 중심으로. 『한국범죄심리학회』, 14(4), 193–208.
- 최상미, 최재성. (2006). 사회복지시설의 보상체계 특성과 정립방향에 대한 탐색적 고찰, 『한국사회복지조사연구』, 14, 97–118.
- 최영진, 이광수. (2012). 병원직원의 직무만족과 조직몰입에 관한 연구. 『생산성논집』, 26(3), 319–341.
- 최원형. (2010). 체육행정조직의 직무환경과 조직문화, 임파워먼트 및 조직 헌신도의 관계. 전북대학교 대학원 박사학위 논문.
- 최종구. (2017). 지역아동센터의 작업환경이 종사자의 이직의도에 미치는 영향 연구: 직무만족의 매개효과를 중심으로. 인하대학교 대학원 박사학위 논문.
- 최지윤. (2014). 입사 시 직무착근도, 전문가주의 및 채용담당자와의 상호 작용의 질이 연구개발 전문가의 이직에 미치는 영향. 서강대학교 대학원 석사학위 논문.

- 최지윤, 장재윤. (2016). 전문가주의적 태도, 직무착근 가능성, 및 채용담당자와의 상호작용의 질이 연구개발 전문가의 이직에 미치는 영향. 『한국심리학회지: 산업 및 조직』, 29(4), 549–571.
- 최태숙. (2007). 건축설계직능의 전문화 과정에 관한 연구, 동국대학교 대학원 박사학위 논문.
- 최희철. (2009). 취업정신장애인의 작업환경과 심리적 임파워먼트가 직무만족에 미치는 영향. 숭실대학교 대학원 박사학위 논문.
- 최현우, 허경미. (2014). 함정근무 해양경찰의 직무만족에 관한 연구. 계명대학교 대학원 석사학위 논문.
- 최현주. (2017). 간호대학생의 전공만족도와 대학생활 적응의 관계에서 간호전문직관의 조절 및 매개효과. 『한국산학기술학회논문지』, 18(6), 68–77.
- 하성규, 이진향. (2020). 자원봉사직무특성이 대학생의 자원봉사활동만족에 미치는 영향 연구: 대인관계만족의 매개효과. 『학습자중심교과교육 연구』, 20(1), 551–565.
- 한면수, 김재민, 박상선, 장윤식. (2009). 『과학수사론』, 경찰대학.
- 한수연. (2015). 항공사 객실승무원이 지각한 직무환경과 감정노동이 잔류의도 대비 이직의도에 미치는 영향. FSC와 LCC 간 비교를 중심으로. 세종대학교 대학원 박사학위 논문.
- 한유진. (2014). 의료관광 담당자들의 근무환경이 직무스트레스와 직무만족에 미치는 영향. 고신대학교 대학원 박사학위 논문.
- 한은희. (2018). 공기업 종사자의 일의 의미 인식에 영향을 미치는 직무특성요인과 조직특성요인: A 전력회사를 중심으로. 연세대학교 대학원 학사학위 논문.
- 한지희. (2016). 문화예술 인력의 인적·사회적 자본 개발, 전문직업성 인식과 직무만족: 생애단계의 조절 영향력. 중앙대학교 대학원 박사학위 논문.
- 한필연. (2018). 4차산업시대 사회복지공무원의 전문성이 직무만족에 미치는 영향. 한성대학교 대학원 박사학위 논문.
- 함정기. (2019). 기업교육 강사의 직무특성과 직무만족과의 관계에서 성장

- 욕구의 조절효과. 고려대학교 대학원 석사학위 논문.
- 허경미, 최기문. (2006). 경찰공무원의 삶의 질에 관한 연구. 『한국공안행정 학회지』, 24, 12-44.
- 허용덕, 홍완기. (2018). 전국문화관광해설사의 직무환경이 직무만족 및 경영 성과 인식과의 관계에서 보수교육의 조절효과 분석. 『관광레저연구』, 30(11), 531-547.
- 형남희. (2017). 직업무용수의 직무특성이 직업가치관과 직무만족에 미치는 영향. 한양대학교 대학원 석사학위 논문.
- 홍경옥. (1995). 한국기업 비서직의 직무특성이 직무만족에 미치는 영향. 서울여자대학교 대학원 박사학위 논문.
- \_\_\_\_\_. (2017). 여행사 종사원의 직무특성이 직무스트레스, 직무만족에 미치는 영향. 『관광레저연구』, 29(2), 177-194.
- 홍성욱. (2010). 과학수사에 숨어있는 미세증거물. 『수사연구사』.
- 황규대, 박상진, 이광희, 이철기. (2016). 『조직행동의 이해 3판』, 서울: 박영사.
- 황의갑. (2008). 대도시지역 순찰지구대 경찰관의 직무만족 요인에 관한 연구: 개인특성, 경찰역할에 대한 인식, 근무환경 및 외부환경에 대한 인식의 영향. 『한국경찰연구학회』, 7(2), 147-180.

## 2. 국외문헌

- Agho, A. O., Mueller, C. W., & Price, J. L. (1993). Determinants of Employee Job Satisfaction: An Empirical Test of a Causal model. *Human Relations*, 46(8), 1007–1027.
- Adams, J. S. (1963). Toward an Understanding Inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436.
- Alavi, H. R & Askaripur, M. R. (2003). The Relationship Between Self-Esteem and Job Satisfaction of Personnel in Government Organizations, *Public Personnel Management*, 32(4), 591–600.
- Alderfer, C. (1969). Existence, Relatedness, and Growth. New York : The Free Press, 142–152.
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39(5), 1154–1184.
- Amabile, T. M., Hill, K. G., Hennessey, B. A., & Tighe, E. M. (1994). The Work Preference Inventory: Assessing Intrinsic and Extrinsic Motivational Orientation, *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(5), 950–967.
- Ansari Z. (2016). Study on Contributions of Justice on Employee Performance in Public Institutions.
- Argyris, C. (1957). Personality and Organization. Haper and Row, 50. Cambridge: Polity Press.
- Arif & Chohan. (2012). How Job Satisfaction is Influencing the Organizational Citizenship Behavior (OCB): a Study on Employees Working in Banking Sector of Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(8), 75–88.
- Arin, S. (2015). Understanding the factors influencing job satisfaction

- of crime scene investigators in Turkey. *Michigan State University, A Dissertation of Doctor of Philosophy*. 1–110.
- Bennett, R. (1997). Job satisfaction among police constables: A comparative study in three developing nations. *Justice Quarterly*, 14(2), 295–323.
- Blum, L. (2000). Force under pressure: How cops live and why they die. New York, NY: Lantern.
- Block, P. (1987). The Empowerment Manager: Positive political skills at work, San Francisco; Jossey-Bass.
- Brockner, J., Grover, S. L., & Blonder, N. D. (1988). Predictors of Survivors Job Involvement Following Layoffs: A Field Study. *Journal of Applied Psychology*, 73(3), 436–442.
- Brown, P., Halsey, A., Lauder, H., & Wells, A. (1997). Education, Culture, Economy, and Society. In Halsey et al. Transformation of education and society: Introduction. Oxford: Oxford University Press. and society: Introduction.
- Blegen, M. A. (1993). Nurses job satisfaction A meta-analysis of related variables. *Nursing Research*, 42(1), 36–41.
- Boles F. (2014) Human Resource Management, 2nd Edition, Asoke Gosh Publishers, New Mexico.
- Carlan, P. E. (2007). The search for job satisfaction: A survey of Alabama policing. *American Journal of Criminal Justice*, 32, 74–86.
- Carr-Saunders, A., & Wilson, P. (1933). The professions. Oxford: Clarendon Press.
- Casey, R., & Robbins, J. (2009). A comparison of the elements of motivation in the hospital industry versus the retail and manufacturing sectors. *Journal of Diversity Management*, 4(3), 14–20.

- Chiu, C. H., Chang, H. C., Wei, C. J. (2016). Person–Organization Fit and the Attitude of Medical Staff: Professionalism and Work Attitude in a Chinese Hospital. *Review of Public Administration and Management. Department of Medical Management and Research Institute*, 9(4), 1–191.
- Chandrasekar, K. (2011). Workplace Environment And Its Impact On Organizational Performance In Public Sector Organisations. 1(1), 1–19.
- Nathanson, C. A., & Becker, M. H. (1973). Job satisfaction and performance, an empirical test of some theoretical propositions. *Organizational Behavior and Human Performance*, 9(2), 267–279.
- Cournoyer, B. (1988). Personal and Professional distress among social caseworkers. Social Casework: *The Journal of Contemporary Social Work*, 69(5), 259–264.
- Crank, J. P. (1998). Understanding police culture. Cincinnati, OH: Anderson. *American Journal of Criminal Justice*, 24(1), 151–154.
- Dodd, N. G., & Ganster, D. C. (1996). The Interactive effects of variety, autonomy, and feedback on attitudes and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 17(4), 329–348.
- Dunham, R. B. (1977). Reactions to job characteristics: Moderating effects of the organization. *Academy of Management Journal*, 20(1), 42–65.
- Evans, L. (2008). Professionalism, professionalism and the development of education professionals. *British Journal of Educational Studies*, 56(1), 20–38.
- Evans, L. (2011). The shape of teacher professionalism in England: Professional standards, performance management, professional development, and the changes proposed in the 2010 White Paper. *British Educational Research Journal*, 37(5), 851–870.

- Evans, L., & Cosnefroy, L. (2013). The dawn of a new professionalism in the French academy? Academics facing the challenges of change. *Studies in Higher Education*, 38(8), 1201–1221.
- Evans, L. (2014). Leadership for professional development and learning: enhancing our understanding of how teachers develop. *Cambridge Journal of Education*, 44(2), 179–198.
- Evans, L. (2015). Professionalism and professional development: What these research fields look like today—and what tomorrow should bring, Hillary Place Papers, 2nd ed. University of Leeds.
- Evetts, J. (2013). Professionalism: Value and ideology. *Current Sociology Review*, 61(5–6), 778–796.
- Fawcett, S. E., Ogden, J. A., Magnam, G. M., & Cooper, M. B. (2006). Organizational commitment and governance for supply chain success. *The International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, 36(1), 22–35.
- Fisher, C. D. (2000). Mood and Emotions White Working: Missing Pieces of Job Satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 21(2), 185–186.
- Fleet Van, D. D., & Yucl, G. A. (1986). Military Leadership: An Organization Behavior Perspective. Greenwich, Connecticut: JAI Press, Inc.
- Ford, J. D. (1979). Institutional versus Questionnaire Measures of Organizational Structure: A Reexamination. *Academy of Management Journal*, 22(3), 601–610.
- Ford, J. K., Weissbein, D. A., & Plamondon, K. E. (2003). Distinguishing organizational from strategy commitment: Linking officers' commitment to community policing to job behaviors and satisfaction. *Justice Quarterly*, 20(1), 159–185.

- Foley, P., Guameri, C., & Kelly, M. (2008). Reasons for choosing a police career: Changes over two decades. *International Journal of Police Science and Management*, 10(1), 2–8.
- Freidson, E. (2001). Professionalism: The third logic. Cambridge: Polity press.
- Fried, Y., & Ferris, G. R. (1986). The Dimensionality of Job Characteristics; *Some Neglected Issues*, *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 419–426.
- \_\_\_\_\_, & \_\_\_\_\_. (1987), The Validity of the job characteristics model: *A review and meta-analysis*, *Personnel Psychology*, 40(2), 287–322.
- Fuller, J. B., Marler, L. E., & Hester, K. (2006). Promoting felt responsibility for constructive change and proactive behavior: Exploring aspects of an Elaborated Model of Work Design. *Journal of Organizational Behavior*, 27(8), 1089–1120.
- Garner, R. (2005). Police attitudes: The impact of experience after training. *Applied Psychology in Criminal Justice*, 1(1), 56–70.
- Gewirtz, S., Mahony, P., Hextall, I., & Cribbs, A. (2009). Policy, professionalism and practice: Understanding and enhancing teachers' work. In S. Gewirtz, P. Mahony, I. Hextall, & A. Cribb (Eds.), *Changing teacher professionalism*, 3–16. London: Routledge.
- Glisson, C., & Durick, M. (1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 61–81.
- Goode, W. J. (1960). Encroachment, Charlantism mad emerging Profession: Psychiatry, Sociology and Medicine. *American Sociological Review*, 25, 902–914.
- Grandey, A. A. (2000). Emotional Regulation in the Workplace: A New

- Way to Conceptualize. Emotional Labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 95–110.
- Greenwood, E. (1957). The Attributes of a Profession, Social Work. 2(3), 45–55.
- Griffin, R. W., & Bateman, T. (1986). Job Satisfaction and Organizational Commitment. In C. Cooper & I. Robertson (eds). *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. New York: Wiley.
- Hall, R. H. (1968). Professionalization and Bureaucratization. *American Sociological Review*, 33(1), 92–104.
- Hackman, J. R., & Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55(3), 259–286.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). Work Redesign. Addison-Wesley Publishing Company.
- Heath, K. (2016). Employee Management Plan 4th Edition, McGraw-Hill Book Company: New York.
- Henry C. L., & Howard, A. (2000). Harris, Physical Evidence in Forensic Science, Lawyers & Judges Publishing Co., Inc.,
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). The Motivation to Work, New York : Wiley.
- Herzberg, F. (1966). Work and The Nature of Man, World Publishing Co. Cleveland: World.
- \_\_\_\_\_. (1968). One More Time : How Do you Motivate

- Employees. *Harvard Business Review*, 46(1), 53–62.
- Hodge, B. J., Anthony, W. P., Gales, L. M. (2003). Organization Theory “A Strategic Approach”. New Jearsey. Pearson Education, Inc.
- Hoppock, R. (1935). Job satisfaction. New York: Harper.
- Hwang, J. I., Lou, F., Han, S. S., Cao, F., Kim, W. O. (2009). Professionalism: the major factor influencing job satisfaction among Korean and Chinese nurses. *International Nursing Review*, 56(3), 313–318.
- Ironson, G. H., Smith, P. C., Brannick, M. T., Gibson, W. M., & Paul, K. B. (1989). Construction of a Job in General Scale : A comparison of global, composite, and specific measures. *Journal of Applied Psychology*, 74(2), 193–200.
- January, W., Edward, Y. R., Pakpahan, E., & Purba, K. (2020). Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir. *International Journal of Research and Review*, 7(8), 169–178.
- Johnson, R. R. (2012). Police Officer Job Satisfaction: A Multidimensional Analysis. *Police Quarterly*, 15(2), 157–176.
- Johnson, T. J. (1972). Professions and Power (Routledge Revivals) book. Edition 1st. First Published.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). “Job Attitudes.” *Annual Review of Psychology*, 63, 341–367.
- Jung, C. S., & Lee, S. Y. (2012). The Hawthorne studies revisited: Evidence from the US federal workforce. *Administration & Society*.
- Kalbers, L. P., & Fogarty, T. J. (1995). Fogarty Professionalism and Internal Auditors: *A Profile*. *American Journal of Business*, 10(1), 13–20.

- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42(1), 124–143.
- Kerr, S., Von Glinow, M. A., & Schriesheim, J. (1977). Issues in the study of professionals in organizations: The case of scientists and engineers, *Organizational Behavior and Human Performance*, 18(2), 329–345.
- Kiggundu, M. N. (1983). Task Inter Dependence and Job Design: Test of Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*. 31(2), 145–172.
- Kline, R. B. (2011). Convergence of structural equation modeling and multilevel modeling.
- Kohan, A., & O'Connor, B. P. (2002). Police Officer Job Satisfaction in Relation to Mood, Well-Being, and Alcohol Consumption. *The Journal of Psychology*, 136(3), 307–318.
- Kumar. TKV. (2020). The influence of demographic factors and work environment on job satisfaction among police personnel: an empirical study. *International Criminal Justice Review*, 1–52.
- Lawton, B. A., Hickman, M. J., Piquero, A. R., & Greene, J. R. (2000). Assessing the interrelationships between perceptions of impact and job satisfaction: A comparison of traditional and Community-oriented policing officers. *Justice Research and Policy*, 2, 47–72.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In Locke, E.a., & Dunnette, M. D. (Eds.). *Handbook of industrial and organizational psychology*, 1297–1343. Chicago: Rand McNally, 1300–1305.
- Locke, E. A., Sirota, D., & Wolfson, A. D. (1976). An experiential case study of the successes and failures of job enrichment in a government agency, *Journal of Applied Psychology*, 61(6), 701–711.

- Malik, M. E., Nawab, S., Naeem, B., & Danish, R. Q., Pakistan, I. C. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment of University Teachers in Public Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(6), 17–26.
- Maher, J. R. (1966). Education level and satisfaction with pay. *Personnel Psychology*, 19(2), 195–208.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2005). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422.
- Maslow, A. H. (1954). Motivation and Personality. N.Y: Harper & Brothers, 80–92.
- McClelland, D. (1962). Business Drive and National Achievement. *Harvard Business Review*, 40(4), 389–392.
- McCormick, E. J., & Ilgen, D. R. (1980). Industrial psychology (7th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- McCormick, J. E., & Tiffin, J. (1974). Industrial Psychology (6th ed.). Englewood Cliffs, Prentice-Hall, N.J.), 298–299.
- Milton, C. R. (1981). Human Behavior in Organization, Three Levels of Behavior, Prentice-Hall, INC., Englehood Cliffs.
- Morgeson, F. P., & Campion, M. A. (2002). Minimizing tradeoffs when redesigning work: Evidence from a longitudinal quasi-experiment, *Personnel Psychology*, 55(3), 589–612.
- Morse, N. C. (1953). Satisfaction in the White Collar Job. Ann Arbor, MI: University of Michigan, *Institute for Social Research*.
- Morrow, P. C., Goetz, J. F. (1988). Professionalism as a form of work commitment. *Journal of vocational behavior*. 32(1), 92–111.
- Mowday, R. T., and Sutton, R. I. (1993). Organizational behavior: Linking individuals and groups to organizational context. *Annual Review of psychology*, 44, 195–229.
- Muchinsky, P. M. (1977). Employee absenteeism: A review of literature.

- Journal of Organizational Behavior*, 10(3), 316–340.
- Nadiri, H., & Tanova, C. (2009). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29(1), 33–41.
- Nixon, J. (2001). Not without dust and heat: The moral bases of the ‘new’ academic professionalism. *British Journal of Educational Studies*, 49(2), 173–186.
- Norris, D. R., & Niebuhr, R. E. (1984). Professionalism, organizational commitment and job satisfaction in an accounting organization, Accounting. *Organizations and Society*, 9(1), 49–59.
- Noordegraaf, M. (2007). From ‘pure’ to ‘hybrid’ professionalism: Present day professionalism in ambiguous public domains. *Administration and Society*, 39(6), 761–785.
- Ndunda, Z. (2013). Industrial Organization and Management, 1st Edition, McGraw-Hill Brook Company, New York.
- Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee Creativity: Personal and Contextual Factors at Work. *Academy of Management Journal*, 39(3), 607–634.
- Okonkwo, E. A., Obodo, P. I., & Aboh, U. J. (2019). Contributions of job characteristics in organizational commitment of police officers in Enugu urban, Nigeria. *Nigerian Journal of Psychological Research*, 15, 57–61.
- Ortega, A., Brenner, S. O., & Leather, P. (2007). Occupational stress: Coping and personality in the police. *International Journal of Police Science and Management*, 9, 36–50.
- Park, Young-joo. (2007). The affects of police officer's job satisfaction on organizational commitment, Kyemyung University, Dissertation, 10–97.

- Parker, S. K., Wall, T. D., & Jackson, P. R. (1997). That's not my job: Developing flexible employee work orientations: *Academy of Management Journal*, 40(4), 899–929.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G. (2009). Relationships of personality and job characteristics with organization-based self-esteem. *Journal of Managerial Psychology*, 24(5), 392–409.
- Piccolo, R. F., & Colquitt, J. A. (2006). Transformational leadership and job behaviors: The mediating role of core job characteristics. *Academy of Management Journal*, 49(2), 327–340.
- Piccolo, R. F., Greenbaum, R., Hartog, D. N., & Folger, R. (2010). The relationship between ethical leadership and core job characteristics. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 259–278.
- Pitaloka, E., & Sofia, I. P. (2014). The affect of Work Environment, Job Satisfaction, Organization Commitment on OCB of Internal Auditors. International. Journal of Business. *Economics and Law*, 5(2), 2289–1552.
- Petty, M. M., McGee, G. W., & Cavender, J. W. (1984). A Meta-Analysis of the Relationship Between Individual Job Satisfaction and IndividualPerformance". *Academy of Management Review*, 9(4), 712–721.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1965). Properties of organization structure in relation to job attitudes and job behavior. *Psychological Bulletin*, 64(1), 23–51.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). Managers pay and their satisfaction with their pay. *Personnel Psychology*, 19(4), 363–373.
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational Productivity, In M. D. Dunnett & L. M. Hough eds. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 2nd ed. 443–471. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

- Porter, L. W., Hackman, J. R., & Lawler, E. E. (1975). Behavior in Organixation, Tokyo: Behavior in organizations. McGraw-Hill Kogakusha. Ltd.
- Porter, L., Lawler, E., & Hackman, J. R. (1975). Behavior and Organization. New York: Mcgraw-Hill, 89–90. 124–125.
- Roethlisberger, F. J., & Dickson, W. J. (2003). The Early Sociology of Management and Organizations, Edited by Kenneth Thompson. London and New York.
- Robbins, P. S., & Judge, A. T. (2011). Organizational Behavior, 14th edition. Prentice Hall, New Jersey.
- Rousseau, D. M. (1990). New Hire Perceptions of Their Wwn and Their Employer's Obligations: A study of Psychological Contracts. *Journal of Organizational Behavior*, 11(5), 389–400.
- Russell, K. L. (1975). Variations in Orientation to Work and Job Satisfaction. *Sociology of Work and Occupations*, 2(4), 299–322.
- Russel, S. S., Spitzmüller, C., Lin, L. F., Stanton, J. M., Smith, P. C., & Ironson, G. H. (2004). Shorter can also be better: The abridged job in general scale. *Educational and Psychological Measurement*, 64(5), 878–893.
- Salancik, G., & Pfeffer, J. (1977). An Examination of Need-Satisfaction Models of Job Attitudes. *Administrative Quarterly*, 22(3), 427–456.
- Shalley, C. E., Lucy, L. G., & Terry, C. B. (2000), Matching Creativity Requirements and the Work Environment: Effects on Satisfaction and Intentions to Leave. *The Academy of Management. Journal*, 43(2), 215–223.
- Schaible, L. M., & Geces, V. (2010). The impact of emotional labor and value dissonance on burnout among police officers. *Police Quarterly*, 13, 316–341.
- Scott, W. E. (1966). Activation Theory and Task Design. *Organizational*

- Behavior and Human Performance. *Indiana University USA*, 1(1), 3–30.
- Sims, H. P., Szilagyi, A. D., Keller, R. T. (1976). The Measurement of Job Characteristics. *Academy of Management Journal*, 19(2), 195–212.
- Sims Jr, H. P., & Szilagyi, A. D. (1976). Job Characteristics Relationships: Individual and Structural Moderators. *Organizational Behavior and Human Performance*, 17(2), 211–230.
- Sims, H. P., Szilagyi, A. D., & Mckemey, D. R. (1976). Antecedents of Work Related Experiences. *Academy of Management Journal*, 19(4), 547–559.
- Smith, H. (1955). Psychology of Industrial Behavior. New York: McGraw-Hill Book Co., Inc.
- Smith, H., Keppie, J., & Stanley, J. L. (1955). The Chemical Basis of the Virulence of Bacterium anthracis. V. The Specific Toxin Produced by B. anthracis in vivo. 36(5), 460–472.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). The measurement of satisfaction in work and retirement. Chicago: Rand McNally.
- Smith, P. C. (1992), In Pursuit of Happiness: Why Study General Job Satisfaction, In Cranny, J., Smith, P. and Stone, E. P.(Eds.), Job Satisfaction: How People Feel about Their Jobs and How It Affects Their Performance. New York: Lexington Books, 5–19.
- Snizek, W. E. (1972). Hall's Professionalism Scale: An Empirical Reassessment. *American Sociological Review*, 37(1), 109–114.
- Spector, P. E. (1997). Job Satisfaction Application, Assessment, Causes and Consequences . SAGE Publications.
- Strauss, G. (1963). Professionalism and Occupational Associations. 2(3), 7–31.
- Stinglamber, F., & Vandenberghe, V. (2004), Favorable Job Conditions

- and Perceived Support: The Role of Organizations and Supervisors. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(7), 1470–1493.
- Stinglhamber, F., & Vadenberghe, C. (2004). Favorable Job Conditions and Perceived Support : The Role of Organizations and Supervisors. *journal of Applied Social Psychology*, 37(7), 1470–1493.
- Tawney, R. (1921). The Acquisitive Society . New York: Harcourt Bruce.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses based on Meta-analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293.
- Tomaževič, N., Seljak, J., & Aristovnik, A. (2014) Factors Influencing Employee Satisfaction in the Police Service: The Case of Slovenia, Munich Personal RePEc Archive, 43(2), 209–227.
- Trevor, C. O. (2001). Interactions among Actual Ease-of-Movement Determinants and Job Satisfaction in the Prediction of Voluntary Turnover. *The Academy of Management Journal*, 44(4), 621–638.
- Troman, G. (1996). ‘The rise of the new professionalism? The restrucruting of primary teachers’ work and professionalism. *British Journal of Sociology of Education*, 17(4), 473–487.
- Turner, A. N., & Lawrence, P. R. (1965). Industrial job and the worker. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Vroom, V. H. (1964). Work and Motivation. New York: John Wiley & Sons. 115–127.
- Wang, Y. R. (2006). Does community policing motivate officers at work and how? *International Journal of Police Science and Management*, 8(1), 67–77.
- Wahba, M. A., & Bridwell, L. G. (1973). Maslow Reconsidered: AReview of Research on the Need Hierarchy Theory. *Academy*

- of Management, Annual Meeting Proceedings*, (1), 514–520..
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173–194.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory: A theoretical Discussion of the Structure, Cause and Consequences of Affective Experiences at Work, in B. M. Staw and L. L. Cummings(Eds.). Research in Organizational Behavior, Research in organizational behavior: *An annual series of analytical essays and critical reviews*, 18, 1–74.
- Wendy, O., & Kiiru, D. (2020). Work Environment and Job Satisfaction at National Police Service, Kenya. *International Journal of Business Management, Entrepreneurship and Innovation*, 2(4), 33–51.
- White, M. D., Cooper, J. A., Saunders, J., & Raganella, A. J. (2010). Motivations for becoming a police officer: Re-assessing officer attitudes and job satisfaction after six years on the street. *Journal of Criminal Justice*, 38(4), 520–530.
- Williamson. O. E. (1996). The Mechanisms of Governance. Oxford University Press.
- Withey, M. D. (1983). Measures of Perrow's Work Unit Technology: An Empirical Assessment and a New Scale. 26(1), 45–63.
- Wong, S. C., & Ladkin, A. (2008). Exploring the relationship between employee creativity and job-related motivators in the Hong Kong hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 27(3), 426–437.
- Woog Kil. (2006). A Study on the Cognition of Professionalism and Procedural Justice Affecting Intent to Leave by the Professional and Organizational Commitment: With Korean Certified Public Accountant. Unpublished doctoral dissertation, Kyunhee University.

Wright, P. M., & Haggerty, J. J. (2005). Missing Variables in Theories of Strategic Human Resource Management: Time, Cause, and Individuals. *Management Revue*, 16(2), 164–173.



## 부 록

### 1. 한국 경찰 과학수사 연혁

구 분	년 도	발 전 과 정
태동기 (1910~1954)		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 일제 강점기 수형자의 지문자료 축적 등 감식업무 시작</li> <li>- 지문이용 범인 색출 하는 등 근대적인 과학수사를 위한 조직과 범죄수사의 과학화 및 과학수사 발전의 전기 마련</li> </ul>
	1910.11.11	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 조선총독부 법무국 행형과에 지문계 신설</li> <li>- 수형자 지문채취, 지문자료 축적 및 감식 업무수행 시작</li> <li>- 범죄현장 유류지문 이용 범인 색출</li> <li>- 근대적인 과학수사를 위한 조직 마련</li> </ul>
	1931. 8	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 경기도 경찰부 형사과에 지문계 설치</li> <li>- 지문채취 확대(범죄용의자, 경범위반자 등)</li> </ul>
	1935.4.10	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 경기도 경찰부 형사과에 법의·이화학실, 형사사진실 신설</li> </ul>
	1946.4.7	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 경무부 수사국에 감식계 설치(법무국 행형과 지문계와 경기도 형사과 지문계 통합)</li> <li>- 경찰부 수사국 내 법의학실험소 설치·운영(경기도 경무부 형사과 법의학실과 이화학실 및 형사사진실 통합)</li> </ul>
	1948.8.15	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 감식계와 법의학실험소 통합</li> </ul>
	1948.11.4	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 내무부 치안국 내 감식과 신설 (법의학실, 이화학실, 지문계 설치)</li> </ul>
기반 조성기 (1955~1979)	1955.3.25	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 감식과 폐지 후 수사지도과의 감식계로 개편</li> <li>- 국립과학수사연구소 신설</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 과학의 발전에 따라 새로운 감정기법 도입·개발</li> <li>- 각종 감정 장비 도입, 감정요원 해외 연수 등 신속·정확한 감정 노력 지속</li> <li>- 과학수사를 활용한 사례 매년 증가</li> <li>- 살인·변사사건 법의학적 감정 실시(필수)</li> <li>- 증거물의 이화학적 감정 보편화로 사건 해결 증가</li> </ul>
	1963.1.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 감식계 내 피의자 사진반 신설 강도, 절도, 사기 및 누범 우려자 사진표 작성·관리</li> </ul>
	1963.10.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 전국 각 시도 경찰국 수사과에 감식계 신설           <ul style="list-style-type: none"> <li>· 현장감식반 신설(중요사건 현장감식 활동 수행)</li> <li>· 경찰관서 업무지도, 일지지문, 피의자 사진업무</li> </ul> </li> </ul>
7	1964.1.2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 일지지문 제도 제정, 치안국 및 시도경찰국 감식계에 일지지문반 신설           <ul style="list-style-type: none"> <li>· 범죄현장 유류지문 감정 등 지문 관련 과학수사</li> </ul> </li> </ul>

		업무 활성화
성장 발전기 (1980~2009)	1964.3	- 경찰 내 족윤적, 몽타주 전담반 도입
	1965.4.26	- 변사자 수배반 신설
	1968.1	- 치안본부 감식계 내 전산연구실 신설, 수사자료 전산화
	1974	- 주민등록 전산화 실시
	1975.1	- 전자연구실을 전자계산소로 개명
	1977	- 전산화 체계 구축(컴퓨터 활용 자료검색 가능)
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 과학수사 전산화, 고가 장비 도입 등으로 기법의 현대화·과학화가 급진적으로 가속화 됨</li> <li>- 강력사건 증가로 민생치안 확립이 정부의 중요 정책과제로 등장</li> <li>- 강압수사에 의한 인권문제로 야기로 인해 과학적 증거확보 등 수사의 과학화가 중요시되기 시작</li> <li>- 과학수사 장비 보급이 급속도로 이루어짐</li> <li>- 카메라, 고성능비디오, 지문현출기 등 첨단장비로 신속·정확한 과학적 증명체계 확립</li> <li>- '감식'에서 '과학수사'로 명칭변경</li> <li>- '과학수사과'에서 '과학수사센터'로 조직 확대 개편</li> </ul>
확장기 (2010~현재)	1981.7.1	- 치안본부 제3부 감식과 승격
	1986.1.28	- 치안본부 형사국 감식과로 개편
	1991.8.1	- 경찰청 형사국 감식과 개편
	1999.6.9	- 경찰청 수사국 감식과 개편
	1999.12.28	- '감식과' 명칭을 '과학수사과'로 변경
	2000.1	- 전국 경찰서에 과학수사반 신설, 과학수사 체제 확립
	2004.12.31	- 과학수사과에서 과학수사센터로 확대 개편
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 사법환경 변화와 증거재판주의에 따른 과학수사 조직 확대 개편</li> <li>- 신속·정확한 증거물 감정 및 증명력 강화를 위한 합동감정실 운영</li> <li>- 첨단 장비 도입 등 스마트 과학수사</li> </ul>
	2005	- 검시조사관 특채로 변사사건 검시조사체제 확립
	2007. 7	- 서울경찰청 증거분석실 개소 이를 계기로 각 지방경찰청 증거분석실 추가 개소
	2010.1.25	- 디엔에이신원확인정보의 이용 및 보호에 관한 법률제정 (법률 제9944호)
	2014.10.6	- 광역과학수사 체제로 전환
	2016.5.10	- 경찰청 과학수사센터에서 과학수사관리관으로 승격
	2018.10	- 서울·부산·경기남부지방경찰청 과학수사계를 과학수사과로 승격

	2019.1	- 경기북부·충남·대구·경남지방경찰청 과학수사계를 과학수사과로 승격
	2019.11.10	- 경찰·국과수 합동 법과학감정실 신설(경기남부·전북) · 신속한 감정체계 구축
	2020.1	- 인천·전남·경북지방경찰청 과학수사계를 과학수사과로 승격
	2020.11.10	- 제1회 과학수사요원 정기 업무능력 평가실시

자료출처 : 경찰청(1992), 송호림(2008), 박상선(2010)에서 재구성함.

## 2. 경찰청 경찰관 직무만족도

구분	2017년 下	2018년 上
서울청 평균	78.4점	79.8점
서울청 과학수사	54.9점	60.8점
GAP	-23.5점	-19점
순위(총 17개 기능)	17위	16위

자료출처: 서울경찰청 내부자료(2017, 2018).

## 3. 상반기 분야별 경찰관 직무만족도

구분	분야별 만족도	인사·성과관리	근무환경	복지	의사소통	조직분위기	직무	교육
서울청 평균	79.6	78.2	80.6	72.9	82.8	85.4	80.3	76.7
서울청 과학수사	59.9	50.4	60.6	49.9	63.5	66.2	65.9	62.6
GAP	-19.7	-27.8	-20	-23	-19.3	-19.2	-14.4	-14.1
순위(총 17개 기능)	16위	17위	16위	17위	17위	17위	16위	16위

자료출처: 서울경찰청 내부자료(2018).

#### 4. 상반기 ‘인사·성과관리, 근무환경’ 분야 직무만족도

구 분	인사·성과관리								근무환경		
	근무성적 평정체계 합리성	승진제도 합리성	성과평가 체계·기준 합리성	근무성적 평정 공정성	승진제도 공정성	인사배치 적정성	포상 공정성	성과평가 공정성	경찰장비 지원	전산시스템 편리성 및 안정성	
서울청	76.4	73.4	73.3	80.3	79.5	79.8	82.2	80.8	78.9	83.4	79.5
서울청 과학수사	47.2	45.4	42	51.1	50.2	56	59.4	51.7	59.7	72.6	49.5
GAP	-29.1	-28	-31.3	-29.3	-29.3	-23.8	-22.8	-29.1	-19.2	-10.8	-30

자료출처: 서울경찰청 내부자료(2018).

#### 5. 상반기 ‘복지, 의사소통’ 분야 직무만족도

구 분	복 지				의사소통				
	보수 적정성	복지 프로그램 제공	일·가정 균형을 위한 제도	편의시설 관리	상하간 의사소통 원활성	동료간 의사소통 원활성	업무·조직 운영 정보 공유	업무·의사 결정 신속성	부서간 협조
서울청	67.6	72.1	73.9	78	81.9	85	82.6	82.8	81.9
서울청 과학수사	45.7	52.8	54.5	46.8	57.4	70.9	64.5	63.7	61.2
GAP	-21.9	-19.3	-19.4	-31.2	-24.5	-14.1	-18.1	-19.1	-20.7

자료출처: 서울경찰청 내부자료(2018).

#### 6. 상반기 ‘직무, 교육’ 분야 직무만족도

구 분	직 무						교 육			
	국민의 신뢰와 지지	업무수행에 필요한 권한	적정한 업무배분	업무에 대한 보람과 성취감	능력과 전문성 향상 도움	직업에 대한 긍지와 자부심	도움이 되는 교육 프로그램	다양한 교육 프로그램	근무여건을 반영한 교육방법	필요한 교육지원
서울청	73.7	70	84.1	84.2	84.1	85.7	75.8	76.8	72.2	82.1
서울청 과학수사	59.4	48.6	65.2	72	74.9	75.2	61.5	63.5	55.1	70.2
GAP	-14.3	-21.4	-18.9	-12.2	-9.2	-10.5	-14.3	-13.3	-17.1	-11.9

자료출처: 서울경찰청 내부자료(2018).

## 7. 인구학적 현황

성별이 남성은 299명(88.5%), 여성은 39명(11.5%)으로 나타나 여성보다는 남성의 비율이 8배 이상이었다. 이는 여경 비율이 5.2%로 확인된 이재준(2011)의 연구보다 6.3% 증가한 수치이다. 이와 같은 결과는 여경 비중 증가 정책과 여경 업무영역 확대에 따라 과학수사 분야도 여경 비중이 확대된 것으로 파악된다. 특히 2013년부터 정기적으로 실시되고 있는 과학수사 분야 경력채용에 여성 지원자가 늘어나면서 앞으로 더욱 여경의 비중이 확대될 것으로 보인다.

연령대는 40대가 133명(39.5%)로 가장 많았으며, 30대가 101명(30%), 50대가 88명(26.1%)로 20대가 15명(4.5%) 순으로 나타났으며 평균연령은 43세로 나타났다. 이와 같은 결과는 40대 이상이 221명(65.6%)를 차지하고 있는 것으로 전문분야에 대한 보직이동 제한 규정으로 인해, 과학수사 분야에 장기 근무자가 많은 원인으로 분석된다. 장기 근무는 전문성 확보와 발휘 측면에서 긍정적인 효과로 작용할 수 있지만, 나태하고 습관적으로 업무에 임할 수 있어 효율을 감소할 것이라는 우려도 상존한다고 하겠다. 학력은 대졸이 165명(48.5%), 고졸이 69명(20.3%), 대학원졸이 62명(18.2%), 전문대졸이 44명(12.9%)로 나타났다. 대학원생 졸업이 상대적으로 적은 수치이지만, 매년 실시되고 있는 과학수사분야 경력채용으로 인해, 앞으로 관련학과 전공자들에 의한 인원은 계속 확대될 것으로 보인다.

과학수사 관련 학위는 석사가 62명(18.3%), 박사가 7명(2.2%)로 나타났다. 반면 학위없음이 269명(79.6%)으로 나타났는데 이러한 결과는 오랜 기간 동안 과학수사요원을 경찰내부에서 선발해왔기 때문으로 판단된다. 과학수사관련 학위는 없지만 장기간 한 분야에 근무하여 업무경험과 역량, 노하우 등 전문성을 쌓아왔기 때문에 전문가주의 인식은 높은 것으로 볼 수 있다.

또한, 국내에서 과학수사관련 석·박사 과정이 개설되어 있는 대학교가 매우 적고, 이마저도 10여 년 전부터 개설되기 시작했기 때문에 석·박사 비율이 상대적으로 낮은 20.5%로 나타난 것으로 보이며, 앞으로 과학수사 관련학과 전공자들의 증가로 인한 학위소지자는 점차 늘어날 것으로 보인다.

근무현황을 보면 재직기간은 20~29년이 125명(37.1%)으로 가장 많았으며, 10~19년이 107명(31.8%), 10년미만이 83명(24.6%), 30년이상이 22명(6.5%) 순으로 나타났고, 평균 재직기간은 16년 정도로 나타났다.

과학수사 근무경력은 5~9년이 98명(28.9%)으로 가장 많았으며, 5년미만이 89명(26.3%), 10~14년이 80명(23.6%), 15~19년이 46명(13.6%), 20년 이상이 26명(7.7%) 순으로 나타났다. 평균 과학수사 근무경력은 9년 정도로 나타났다. 특히, 15년 이상이 72명(21.3%)으로 과학수사 업무에 대한 경력자가 안정적으로 배치되어 있음을 알 수 있다. 신입 과학수사요원은 관련 교육 훈련에 의해 업무를 익히기도 하지만, 대부분 다양한 업무에 능통한 선배들에게 업무를 익혀가는 경우가 많기 때문이다.

소속 현황은 서울경찰청이 191명(56.3%), 경기남부경찰청이 148명(43.7%)이었으며, 사무실 위치는 경찰서 내부가 299명(88.2%), 별도의 청사가 40명(11.8%)으로 나타났다. 표본 대상 23개 광역과학수사팀 중 서울경찰청 2개 팀만 경찰서 내부가 아닌 치안센타 등을 활용한 별도의 광역과학수사팀 청사를 보유하고 있는 것으로 나타났다.

직업현황에서는 입직경로 중 순경일반공채가 285명(84.1%)으로 가장 많았으며, 순경과학수사경채가 30명(8.8%), 순경일반경채가 12명(3.5%), 기타(경찰대학 등)가 10명(2.9%), 경장과학수사경채가 2명(0.6%) 순으로 나타났다. 이는 주로 순경일반공채가 대다수를 차지하고 있지만, 과학수사 관련 경채 32명(9.4%), 경찰대학 출신 등 기타 경채도 10명(2.9%)로 나타나 다양한 입직 경로가 확인되었다.

계급 현황은 경위가 181명(53.6%)으로 가장 많았으며, 경사가 85명(25.1%), 경장이 45명(13.3%), 경감이 16명(4.7%), 순경이 11명(3.3%)으로 나타났다. 이와 같은 결과는 경찰 및 과학수사 경력자가 많아 업무의 전문성 확보 등 직무 효율화를 가져올 수 있지만, 경위 비율이 과반수를 넘게 되면서, 한 기능에 같은 계급이 많이 몰려있어 승진이나 성과평가 등에 경쟁이 과열될 수 있고, 이는 직무만족에 대한 저하요인으로 작용할 수도 있을 것이다.

전문수사관(마스터) 인증여부는 160명(47.3%)이 전문수사관 자격을 받았고, 13명(3.8%)이 전문수사관 마스터로 인증을 받는 등 총 173명(51.1%)이 전

문수사관 자격을 취득한 것으로 나타났다. 하지만 아직 전문수사관이나 전문수사관 마스터 인증을 받지 못한 사람은 165명(48.8%)으로 나타났다. 이와 같은 결과는 교육수요는 많은데 공급이 따라가지 못하는 현실 때문으로 분석된다. 전문수사관 인증을 받기 위해서는 경찰수사연수원에서 의무적으로 받아야 하는 교육 훈련이 있지만 교육인원과 횟수 제한으로 교육을 받지 못해 전문수사관 인증 시험 응시자격이 안 되는 것이다. 이러한 문제점을 보완하기 위해서는 교육수요를 경찰수사연수원에서만 감당할 것이 아니라, 경찰교육원 등을 활용하거나, 권역별 경찰수사연수원 분소를 개설하여 탄력적이고 효과적인 교육훈련이 제공되어야 한다.

또한, 개인특성에 따른 주요변수들과 차이 검증 분석결과를 보면, 직무특성 중 기능다양성은 재직기간 30년 이상·과학수사 경력 20년 이상에서 높게 나타났다. 이는 오랜 재직기간 동안 과학수사 분야에 근무하며 축적된 기술과 지식 등 다양한 능력을 가지고 복잡한 업무를 처리하고 있기 때문에 재직기간과 과학수사 경력이 오래될수록 기능다양성에 대한 인식을 높게 가지는 것으로 보인다.

직무중요성은 남경·전문수사관 마스터·과수경력 20년 이상·재직기간 30년 이상, 50대 이상에서 높게 인식하는 것으로 나타났다. 즉, 전문적으로 자격을 갖추고 있거나, 과학수사 경력과 재직기간이 오래될 수록 직무중요성 인식을 더 높게 인식하고 있는 것으로 볼 수 있다.

직무환경 중 인적환경은 과수경력 5년 미만, 전문수사관 인증자·20대 등에서 높게 인식하는 것으로 나타났으며, 전문가주의는 여경·20대·순경·과수경력 10년 미만·재직기간 30년 이상·전문수사관 마스터·대학원졸·석박사 학위소지자 등에서 높게 나타났다. 이러한 결과는 오랜 기간 재직하며 전문성을 쌓아온 30년 이상 재직자와 과학수사 경재자를 포함해서 젊고 유능한 과학수사 경찰관들이 전문가에 대한 신념과 소명의식을 가지고 학회 및 연구 활동을 하며, 자신의 업무에도 몰입하기 때문에 전문가주의 인식도 높은 것으로 볼 수 있다.

소속기관 차이에서는 서울경찰청이 경기남부경찰청보다 전문가주의, 피드백에 대해 높게 인식하고 있었고, 광역과학수사사무실 청사를 별도로 확보하고 있는 경우에 자율성, 피드백, 전문가주의 인식 수준을 높게 가지는 것으로

확인되었다. 이러한 결과는 자체 청사를 보유한 경우보다는 소속이 다른 경찰서에 근무하고 있는 경우에 업무 피로도가 더 높은 것으로 볼 수 있다.

## 8. 각 변수들의 차이검증

### 8.1. 성별에 따른 주요변수들의 차이검증

성별에 따른 주요변수들의 차이가 있는지를 알아보기 위한 t-검정을 실시하였다. 그 결과는 <표 8-1>에 요약되어 있다.

<표 8-1> 성별에 따른 주요 변수의 차이 검증

주요변수	성별	N	평균	표준편차	t
직무 환경	인적환경	남성	299	4.11	0.596 -1.342
		여성	39	4.25	0.633
	근무환경	남성	299	3.54	0.688 -0.475
		여성	39	3.60	0.663
직무 특성	보상체계	남성	299	2.88	0.795 -0.716
		여성	39	2.97	0.690
	기능다양성	남성	299	4.05	0.578 0.239
		여성	39	4.03	0.628
	직무중요성	남성	299	3.88	0.562 0.2440*
		여성	39	3.64	0.711
	자율성	남성	299	3.24	0.704 0.975
		여성	39	3.12	0.686
	피드백	남성	299	3.60	0.548 -0.175
		여성	39	3.62	0.499
	전문가주의	남성	299	3.12	0.773 -2.890**
		여성	39	3.50	0.811
직무만족	남성	299	4.15	0.578	-0.383
	여성	39	4.19	0.681	

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

직무특성 중 직무중요성은 남성이 3.88, 여성이 3.64로 차이를 보였다. 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다( $p<0.05$ ). 즉, 남성이 여성보다는 직무중요성 인식이 더 높게 나타났다. 이러한 결과는 조직의 특성상 남성 과학수사 경찰관(이후, 남경)의 비율(88.5%)이 여성 과학수사 경찰관(이후, 여경)보다 훨씬 많아 사건현장에서 강도 높은 업무를 여경보다 더 많이 처리하거나, 무거운 장비 운반 등 힘든 직무를 수행할 때 주도적으로 움직이게 되면서 직무중요성에 대한 인식을 더 많이 갖는 것으로 판단된다. 또한, 여경의 계급이 주로 하위직에 분포하고 있어 하급자보다는 상급자가 많은 남경이 직무중요성을 더 높게 인식하며, 자신의 업무처리 결과가 조직과 다른 사람의 직무와 삶에 영향을 미친다는 것을 더욱 높게 인식하고 있는 것으로 볼 수 있을 것이다. 이러한 연구결과는 김승언(2012), 배순정(2020)의 연구결과와도 일치한다.

전문가주의는 여성이 3.50, 남성이 3.12로 차이를 보였다. 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다( $p<0.05$ ). 즉, 남성보다는 여성의 전문가주의가 더 높게 나타났다. 이러한 결과는 여경의 비율(11.5%)은 적지만, 대부분의 입직경로가 과학수사 경채자로 구성되어 있다. 따라서 전공 분야의 업무를 수행하며 인지하게 된 직무 중요성과 업무에 대한 신념, 자신이 가진 전문성 등은 전문가주의에 대한 인식을 높이는 것으로 볼 수 있다. 반면, 직무환경 중 인적환경·근무환경·보상체계, 직무특성 중 기능다양성·자율성·피드백, 직무만족 등은 남성과 여성이 차이를 보였으나 이러한 차이는 통계적으로 유의하지 않았다( $p>0.05$ ).

## 8.2 연령대에 따른 주요변수들의 차이검증

### 8.2.1 연령대에 따른 직무환경의 차이검증

연령대에 따른 직무환경의 차이검증을 하기 위해 F-검증을 실시하였다. 그 결과는 <표 8-2>에 요약되어 있다.

〈표 8-2〉 연령에 따른 직무환경의 차이검증

변 수		연령대	N	M	SD	F	Duncan
직무 환경	인적 환경	20대(a)	15	4.32	0.704	-1.342	-
		30대(b)	101	4.22	0.605		
		40대(c)	133	4.06	0.584		
		50대이상(d)	88	4.11	0.604		
		합계	337	4.13	0.603		
	근무 환경	20대(a)	15	3.60	0.768	-0.475	-
		30대(b)	101	3.63	0.626		
		40대(c)	133	3.59	0.704		
		50대이상(d)	88	3.41	0.695		
		합계	337	3.56	0.684		
직무 환경	보상 체계	20대(a)	15	3.22	0.566	-0.716	-
		30대(b)	101	2.87	0.716		
		40대(c)	133	2.84	0.864		
		50대이상(d)	88	2.92	0.758		
		합계	337	2.89	0.783		

직무환경 중 인적환경은 20대가 4.32로 가장 높았으며, 40대가 4.06으로 가장 낮았으나 이러한 차이는 통계적으로 유의하지 않았다( $p>.05$ ). 근무환경, 보상체계도 연령대별로 차이를 보였으나 통계적으로 유의하지 않았다( $p>.05$ ).

### 8.2.2 연령대에 따른 직무특성의 차이검증

연령대에 따른 직무특성의 차이검증을 하기 위해 F-검증을 실시하였다. 그 결과는 〈표 8-3〉에 요약되어 있다.

〈표 8-3〉 연령대에 따른 직무특성의 차이검증

변 수		연령대	N	M	SD	F	Duncan
직무 특성	기능 다양성	20대(a)	15	4.04	0.547	0.336	-
		30대(b)	101	4.02	0.541		
		40대(c)	133	4.04	0.622		

	50대이상(d)	88	4.10	0.581		
	합계	337	4.05	0.583		
직무 중요성	20대(a)	15	3.45	0.469	9.971** *	a < d
	30대(b)	101	3.69	0.534		
	40대(c)	133	3.87	0.618		
	50대이상(d)	88	4.08	0.531		
	합계	337	3.85	0.588		
자율성	20대(a)	15	3.42	0.652	1.031	-
	30대(b)	101	3.13	0.730		
	40대(c)	133	3.24	0.703		
	50대이상(d)	88	3.26	0.673		
	합계	337	3.22	0.702		
피드백	20대(a)	15	3.43	0.495	1.720	-
	30대(b)	101	3.60	0.507		
	40대(c)	133	3.55	0.604		
	50대이상(d)	88	3.70	0.476		
	합계	337	3.60	0.542		

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

직무특성 하위요인 중 직무중요성은 50대 이상이 4.08로 가장 높았으며, 40대가 3.87, 30대가 3.69, 20대가 3.45 순으로 낮게 나타났다. 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다( $p<.05$ ). 차이를 보이는 집단을 확인하기 위해 Duncan의 사후검증을 실시한 결과, 20대와 50대 이상 두 집단에서 유의한 차이를 보였다( $p<.05$ ). 즉, 20대보다는 50대 이상에서 직무중요성이 높게 나타났다.

50대 이상이면 대부분 경위나 경감 계급이다. 근무경력이 많은 50대 이상 과학수사 경찰관은 자신의 직무에 대한 책임감을 20대보다 높게 인식하고 있는 것으로 보인다. 자신의 직무결과가 조직과 동료 등 다른 사람에게 미치는 영향력을 업무 경험으로 이미 알 수 있기 때문이다. 이러한 연구결과는 김승언(2012)의 연구에서도 같은 결과로 나타났는데, 연령이 많을수록, 근무 기간이 길어질수록, 계급이 높을수록 직무중요성 인식이 높게 나타나는 것으로 확인되었다.

반면, 기능다양성, 자율성, 피드백 등의 하위요인도 연령대에 따라 차이를 보였으나 이러한 차이는 통계적으로 유의하지 않았다( $p>.05$ ). 이와 같은 결과는

상서교(2017)의 경찰공무원을 대상으로 한 연구와는 다른 결과로 나타났다. 즉, 50대 이상의 집단에서 기능다양성을 가장 높게 인식하는 것으로 확인되었다.

### 8.2.3 연령대에 따른 전문가주의와 직무만족의 차이검증

연령대에 따른 전문가주의와 직무만족의 차이검증을 하기 위해 F-검증을 실시하였다. 그 결과는 <표 8-4>에 요약되어 있다.

<표 8-4> 연령대에 따른 전문가주의와 직무만족의 차이검증

변수	연령대	N	M	SD	F	Duncan
전문가주의	20대(a)	15	3.50	0.886	4.124**	b,c < a
	30대(b)	101	3.04	0.797		
	40대(c)	133	3.10	0.776		
	50대이상(d)	88	3.37	0.733		
	합계	337	3.17	0.787		
직무만족	20대(a)	15	4.21	0.672	1.065	-
	30대(b)	101	4.23	0.603		
	40대(c)	133	4.09	0.587		
	50대이상(d)	88	4.17	0.566		
	합계	337	4.16	0.591		

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

전문가주의는 20대가 3.5로 가장 높았으며, 50대 이상이 3.37, 40대가 3.10, 30대가 3.04 순으로 낮게 나타났다. 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다( $p<.05$ ). 차이를 보이는 집단을 확인하기 위해 Duncan의 사후검증을 실시한 결과, 30·40대와 20대 등 두 집단에서 유의한 차이를 보였다( $p<.05$ ). 즉, 30·40대보다는 20대에서 전문가주의가 높게 나타났다. 이와 같은 결과는 짧고 유능한 과학수사 경찰관이 전문분야의 중요한 업무를 수행하게 되면서 업무에 대한 신념이나 사명감, 자긍심을 갖게 되는 것으로 볼 수 있다. 또한 과학수사 경력채용의 제도도 이러한 결과를 뒷받침하고 있는 것으로 파악된다. 반면, 직무만족은 연령대별로 차이를 보였으나 이러한 차이는 통계적으로 유

의하지 않았다( $p > .05$ ).

### 8.3 계급에 따른 주요변수들의 차이검증

#### 8.3.1 계급에 따른 직무환경의 차이검증

계급에 따른 직무환경의 차이검증을 하기 위해 F-검증을 실시하였다. 그 결과는 〈표 8-5〉에 요약되어 있다.

직무환경 중 인적환경, 근무환경, 보상체계 등은 계급으로 차이를 보였으나 통계적으로 유의하지 않았다( $p > .05$ ).

〈표 8-5〉 계급에 따른 직무환경의 차이검증

변수	계급	N	M	SD	F	Duncan
직무 환경	인적 환경	순경(a)	11	4.43	0.662	1.314
		경장(b)	45	4.18	0.597	
		경사(c)	85	4.18	0.644	
		경위(d)	181	4.10	0.576	
		경감(e)	16	3.98	0.588	
	합계	338	4.13	0.601		-
	근무 환경	순경(a)	11	3.45	0.563	1.728
		경장(b)	45	3.68	0.674	
		경사(c)	85	3.66	0.648	
		경위(d)	181	3.50	0.687	
		경감(e)	16	3.33	0.861	
	합계	338	3.55	0.684		-
	보상 체계	순경(a)	11	3.00	0.548	0.713
		경장(b)	45	3.05	0.775	
		경사(c)	85	2.82	0.788	
		경위(d)	181	2.87	0.804	
		경감(e)	16	2.94	0.704	
	합계	338	2.89	0.784		-

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

### 8.3.2 계급에 따른 직무특성의 차이검증

연령대에 따른 직무특성의 차이검증을 하기 위해 F-검증을 실시하였다. 그 결과는 <표 8-6>에 요약되어 있다.

<표 8-6> 계급에 따른 직무특성의 차이검증

변수	계급	N	M	SD	F	Duncan
직무 특성	기능 다양성	순경(a)	11	4.21	2.287*	c < e
		경장(b)	45	3.97		
		경사(c)	85	3.94		
		경위(d)	181	4.09		
		경감(e)	16	4.31		
		합계	338	4.05		
	직무 중요성	순경(a)	11	3.65	6.397** *	b,c < d
		경장(b)	45	3.67		
		경사(c)	85	3.68		
		경위(d)	181	3.99		
		경감(e)	16	3.91		
		합계	338	3.86		
	자율성	순경(a)	11	2.91	1.675	-
		경장(b)	45	3.13		
		경사(c)	85	3.15		
		경위(d)	181	3.30		
		경감(e)	16	3.31		
		합계	338	3.23		
	피드백	순경(a)	11	3.57	1.346	-
		경장(b)	45	3.61		
		경사(c)	85	3.49		
		경위(d)	181	3.65		
		경감(e)	16	3.72		
		합계	338	3.60		

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

직무특성 중 기능다양성은 경감이 4.31, 순경이 4.21, 경위가 4.09, 경장이 3.97, 경사가 3.94로 나타났다. 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다(p<.05).

차이를 보이는 집단을 확인하기 위해 Duncan의 사후검증을 실시한 결과, 경사와 경감 등 두 집단에서 유의한 차이를 보였다( $p<.05$ ). 즉, 경사에 비해 경감이 기능다양성이 높은 것으로 나타났다.

이는 경감이 다양한 기술과 재능, 지식이 요구되는 과학수사 전문 분야에서 장기간 근무하며 전문가로 활동하면서, 업무 특성상 초보자가 단독으로 수행하기 어려운 직무를 수행한다는 인식이 높기 때문으로 분석된다. 과학수사 분야에서는 각 지방경찰청마다 차이가 있지만, 서울·경기남부에서는 경위가 경감으로 승진하게 되면 경찰서로 인사발령 후 1년이 경과하거나 아니면 바로 과학수사 팀장으로 배치 받을 수 있어 계속해서 자신의 전문성을 발휘할 수 있게 된다. 이러한 결과는 기능다양성이 계급간의 차이가 없다는 김승언(2012)의 연구와는 차이가 있는 것으로 나타났다.

직무중요성은 경위가 3.99로 가장 높았으며, 경감이 3.91, 경사가 3.68, 경장이 3.67, 순경이 3.65로 차이를 보였다. 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다( $p<.05$ ). 차이를 보이는 집단을 확인하기 위해 Duncan의 사후검증을 실시한 결과, 경장·경사와 경위 등 두 집단에서 유의한 차이를 보였다. 즉, 경장·경사 집단 보다는 경위 집단이 직무중요성이 높게 나타났다. 근무경력이 많은 경위 계급은 하위 계급보다 직무중요성을 더욱 높게 인식하고 있는 것으로 판단되며, 이와 같은 결과는 앞서 연령별에서도 확인되었다. 반면, 자율성과 피드백의 경우 계급에 따라 차이를 보였으나 이러한 차이는 통계적으로 유의하지 않았다( $p>.05$ ).

### 8.3.3 계급에 따른 전문가주의와 직무만족의 차이검증

계급에 따른 전문가주의와 직무만족의 차이검증을 하기 위해 F-검증을 실시하였다. 그 결과는 <표 8-7>에 요약되어 있다.

<표 8-7> 계급에 따른 전문가주의와 직무만족의 차이검증

변 수	계 급	N	M	SD	F	Duncan
전문가주의	순경(a)	11	4.00	0.500	4.590***	a > b,c,d,e

	경장(b)	45	3.03	0.757		
	경사(c)	85	3.04	0.841		
	경위(d)	181	3.19	0.753		
	경감(e)	16	3.41	0.779		
	합계	338	3.17	0.788		
직무만족	순경(a)	11	4.27	0.513	0.263	-
	경장(b)	45	4.18	0.559		
	경사(c)	85	4.15	0.648		
	경위(d)	181	4.14	0.567		
	경감(e)	16	4.25	0.653		
	합계	338	4.16	0.587		

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

전문가주의는 순경이 4.0으로 가장 높았으며, 경감이 3.41, 경위가 3.19, 경사가 3.04, 경장이 3.03 순으로 낮게 나타났다. 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다( $p<.05$ ). 차이를 보이는 집단을 확인하기 위해 Duncan의 사후검증을 실시한 결과, 순경과 경장·경사·경위·경감 등 두 집단에서 유의한 차이를 보였다. 즉, 전문가주의는 경장·경사·경위·경감 집단보다는 순경 집단에서 높게 나타났다.

이와 같은 결과는 20대에서 전문가주의가 높게 나타난 것과 같은 현상으로 보인다. 과학수사 경채로 들어온 순경은 전공분야에 대한 자신감과 업무에 대한 의욕으로 자신이 가진 전문성을 활용해 더 깊이 전문분야에 몰입하게 되는 것으로 볼 수 있다. 반면 직무만족은 계급에 따라 차이를 보였으나 이러한 차이는 통계적으로 유의하지 않았다( $p>.05$ ).

#### 8.4 재직기간에 따른 주요 변수들의 차이검증

##### 8.4.1 재직기간에 따른 직무환경의 차이검증

재직기간에 따른 직무환경의 차이검증을 하기 위해 F-검증을 실시하였다. 그

결과는 <표 8-8>에 요약되어 있다.

<표 8-8> 재직기간에 따른 직무환경의 차이검증

변수	재직기간	N	M	SD	F	Duncan
직무 환경	인적 환경	10년 미만(a)	83	4.20	0.64	2.263
		10~19년(b)	107	4.17	0.59	
		20~29년(c)	125	4.02	0.59	
		30년 이상(d)	22	4.24	0.51	
		합계	337	4.13	0.60	
	근무 환경	10년 미만(a)	83	3.59	0.69	0.546
	10~19년(b)	107	3.59	0.67		
	20~29년(c)	125	3.51	0.71		
	30년 이상(d)	22	3.44	0.63		
	합계	337	3.55	0.69		
	보상 체계	10년 미만(a)	83	3.00	0.74	0.747
		10~19년(b)	107	2.85	0.81	
		20~29년(c)	125	2.85	0.80	
		30년 이상(d)	22	2.92	0.71	
		합계	337	2.89	0.78	

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

직무환경 중 인적환경, 근무환경, 보상체계에 대한 인식은 재직기간에 따라 차이를 보였으나 통계적으로 유의하지 않았다( $p>.05$ ).

#### 8.4.2 재직기간에 따른 직무특성의 차이검증

재직기간에 따른 직무특성의 차이검증을 하기 위해 F-검증을 실시하였다. 그 결과는 <표 8-9>에 요약되어 있다.

<표 8-9> 재직기간에 따른 직무특성의 차이검증

변수	재직기간	N	M	SD	F	Duncan
직무	기능다	10년 미만(a)	83	3.98	0.63	2.335*

특성	양성	10~19년(b)	107	4.03	0.53		
		20~29년(c)	125	4.06	0.60		
		30년 이상(d)	22	4.35	0.56		
		합계	337	4.05	0.58		
	직무중요성	10년 미만(a)	83	3.65	0.57	9.917** *                    a < c < d	
		10~19년(b)	107	3.79	0.59		
		20~29년(c)	125	3.97	0.54		
		30년 이상(d)	22	4.26	0.56		
		합계	337	3.85	0.59		
특성	자율성	10년 미만(a)	83	3.08	0.71	1.695	-
		10~19년(b)	107	3.24	0.75		
		20~29년(c)	125	3.29	0.63		
		30년 이상(d)	22	3.23	0.73		
		합계	337	3.22	0.70		
특성	피드백	10년 미만(a)	83	3.60	0.52	2.089	b < d
		10~19년(b)	107	3.51	0.59		
		20~29년(c)	125	3.64	0.52		
		30년 이상(d)	22	3.78	0.45		
		합계	337	3.60	0.54		

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

직무특성 하위요인 중 기능다양성은 30년 이상이 4.35로 가장 높았으며, 20~29년이 4.06, 10~19년이 4.03, 10년미만이 3.98 순으로 낮게 나타났다. 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다( $p<.05$ ). 차이를 보이는 집단을 확인하기 위해 Duncan의 사후검증을 실시한 결과, 29년 이하와 30년 이상에서 유의한 차이를 보였다. 즉, 재직기간이 29년 이하 보다는 30년 이상이 기능다양성이 높게 나타났다. 즉, 재직기간이 길수록 기능다양성에 대한 인식이 높은 것으로 나타났다.

직무중요성은 30년 이상이 4.26으로 가장 높았으며, 20~29년이 3.97, 10~19년이 3.79, 10년미만이 3.65 순으로 낮게 나타났다. 차이를 보이는 집단을 확인하기 위해 Duncan의 사후검증을 실시한 결과, 10년미만, 20~29년,

30년 이상 등 3개 집단에서 유의한 차이를 보였다. 즉, 10년 미만 보다는 20~29년, 20~29년 보다는 30년 이상이 직무중요성이 높게 나타났다.

이러한 결과는 장기 재직자에게서 기능다양성 인식이 높은 것처럼, 직무중요성 인식도 높은 것으로 보인다. 이는 연령별에 따른 차이검증에서도 확인된 것처럼, 연령이 많으면 재직기간도 길어지기 때문에 직무중요성에 대해 더 높게 인식하고 있다는 것을 보여주는 결과이다.

반면, 자율성, 피드백 등의 하위요인은 재직기간에 따라 차이를 보였으나 이러한 차이는 통계적으로 유의하지 않았다( $p>.05$ ).

#### 8.4.3 재직기간에 따른 전문가주의와 직무만족의 차이검증

재직기간에 따른 전문가주의와 직무만족의 차이검증을 위해 F-검증을 실시하였다. 그 결과는 〈표 8-10〉에 요약되어 있다.

〈표 8-10〉 재직기간에 따른 전문가주의와 직무만족의 차이검증

변수	재직기간	N	M	SD	F	Duncan
전문가주의	10년 미만(a)	83	3.28	0.83	3.762*	b < a, d
	10~19년(b)	107	2.95	0.76		
	20~29년(c)	125	3.24	0.77		
	30년 이상(d)	22	3.30	0.75		
	합계	337	3.16	0.79		
직무만족	10년 미만(a)	83	4.17	0.66	0.484	-
	10~19년(b)	107	4.18	0.55		
	20~29년(c)	125	4.10	0.58		
	30년 이상(d)	22	4.23	0.63		
	합계	337	4.15	0.59		

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

전문가주의는 30년 이상이 3.30으로 가장 높았으며, 10년 미만이 3.28, 20~29년이 3.24, 10~19년이 2.95 순으로 낮게 나타났다. 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다( $p<.05$ ). 차이를 보이는 집단을 확인하기 위해 Duncan의 사후검증을 실시한 결과, 10~19년과 10년미만·30년이상 등 두 집단에서 유

의한 차이를 보였다. 즉, 10~19년 집단보다는 10년미만·30년이상 집단의 전문가주의 인식이 높게 나타났다.

반면, 직무만족은 재직기간별로 차이를 보였으나 이러한 차이는 통계적으로 유의하지 않았다( $p>.05$ ).

## 8.5 과학수사 근무경력에 따른 주요 변수들의 차이검증

### 8.5.1 과학수사 근무경력에 따른 직무환경의 차이검증

과학수사 근무경력에 따른 직무환경의 차이검증을 위해 F-검증을 실시하였다. 그 결과는 <표 8-11>에 요약되어 있다.

<표 8-11> 과학수사 근무경력에 따른 직무환경의 차이검증

변수	재직기간	N	M	SD	F	Duncan
직무 환경	인적 환경	5년 미만(a)	89	4.28	0.605	a > d
		5~9년(b)	98	4.10	0.568	
		10~14년(c)	80	4.06	0.621	
		15~19년(d)	46	4.01	0.516	
		20년 이상(e)	26	4.15	0.732	
		합계	339	4.13	0.602	
	근무 환경	5년 미만(a)	89	3.62	0.621	-
		5~9년(b)	98	3.60	0.713	
		10~14년(c)	80	3.56	0.731	
		15~19년(d)	46	3.41	0.675	
		20년 이상(e)	26	3.40	0.626	
		합계	339	3.55	0.683	
	보상 체계	5년 미만(a)	89	2.95	0.700	-
		5~9년(b)	98	2.96	0.801	
		10~14년(c)	80	2.82	0.865	
		15~19년(d)	46	2.76	0.771	
		20년 이상(e)	26	2.88	0.725	
		합계	339	2.89	0.781	

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

직무환경 하위요인 중 인적환경은 5년 미만이 4.28로 가장 높았으며, 20년 이상이 4.15, 5~9년이 4.10, 10~14년이 4.06, 15~19년이 4.01 순으로 낮게 나타났다. 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다( $p<.05$ ). 차이를 보이는 집단을 확인하기 위해 Duncan의 사후검증을 실시한 결과, 5년 미만과 15~19년 등 두 집단에서 유의한 차이를 보였다. 즉, 과학수사 분야 근무기간이 15~19년보다는 5년 미만에서 인적환경에 대한 인식이 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 입문한지 5년 미만의 과학수사 경찰관들은 자신들이 지원했던 과학수사 분야에서 더욱 의욕적이고 열정적으로 직무를 수행하며, 동료·상사와의 인간관계에 대한 인식도 높게 가지고 있는 것으로 볼 수 있다.

반면, 근무환경, 보상체계는 근무기간에 따라 차이를 보였으나 통계적으로 유의하지 않았다( $p>.05$ ).

### 8.5.2 과학수사 근무경력에 따른 직무특성의 차이검증

과학수사 근무경력에 따른 직무특성의 차이검증을 위해 F-검증을 실시하였다. 그 결과는 <표 8-12>에 요약되어 있다.

<표 8-12> 과학수사 근무경력에 따른 직무특성의 차이검증

변수		근무기간	N	M	SD	F	Duncan
직무 특성	기능 다양성	5년 미만(a)	89	4.09	0.542	4.467**	c < e
		5~9년(b)	98	3.97	0.561		
		10~14년(c)	80	3.92	0.667		
		15~19년(d)	46	4.18	0.500		
		20년 이상(e)	26	4.38	0.496		
	합계	339	4.05	0.583			
직무 중요성	직무 중요성	5년 미만(a)	89	3.70	0.579	7.486** *	a,b < e
		5~9년(b)	98	3.75	0.564		
		10~14년(c)	80	3.89	0.574		
		15~19년(d)	46	4.10	0.434		
		20년 이상(e)	26	4.22	0.684		
	합계	339	3.85	0.586			

자율성	5년 미만(a)	89	3.22	0.755	0.281	-
	5~9년(b)	98	3.22	0.667		
	10~14년(c)	80	3.28	0.732		
	15~19년(d)	46	3.14	0.691		
	20년 이상(e)	26	3.21	0.560		
	합계	339	3.22	0.700		
피드백	5년 미만(a)	89	3.62	0.532	1.088	-
	5~9년(b)	98	3.53	0.583		
	10~14년(c)	80	3.59	0.486		
	15~19년(d)	46	3.64	0.542		
	20년 이상(e)	26	3.76	0.559		
	합계	339	3.60	0.541		

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

직무특성 하위요인 중 기능다양성은 20년 이상이 4.38로 가장 높았으며, 10~14년이 3.92로 가장 낮게 나타났다. 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다( $p<.05$ ). 차이를 보이는 집단을 확인하기 위해 Duncan의 사후검증을 실시한 결과, 10~14년과 20년 이상 등 두 집단에서 유의한 차이를 보였다. 즉, 과학수사 분야 근무기간이 10~14년 보다는 20년 이상에서 기능다양성이 높게 나타났다. 과학수사 분야 근무경력이 오래될수록 기능다양성에 대한 인식을 높게 하는 것으로 볼 수 있는데, 이와 같은 결과는 앞서 살펴본 재직년수에 따른 차이검증 결과와 일치한다.

또한, 직무중요성은 20년 이상이 4.22로 가장 높았으며, 15~20년이 4.10, 10~14년이 3.89, 5~9년이 3.75, 5년 미만이 3.70 순으로 낮게 나타났다. 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다( $p<.05$ ). 차이를 보이는 집단을 확인하기 위해 Duncan의 사후검증을 실시한 결과, 5년미만·5~9년과 20년이상 등 두 집단에서 유의한 차이를 보였다. 즉, 직무중요성은 과학수사 분야의 근무기간이 10년 미만 보다는 20년 이상에서 직무중요성이 높게 나타났다. 과학수사 분야 근무경력이 오래될수록 직무중요성에 대한 인식을 높게 하는 것으로 볼 수 있는데, 이와 같은 결과는 앞서 살펴본 재직 년수에 따른 차이검증 결과와 일치한다.

반면, 자율성, 피드백 등의 하위요인은 과학수사 분야의 근무기간에 따라 차이를 보였으나 이러한 차이는 통계적으로 유의하지 않았다( $p>.05$ ).

### 8.5.3 과학수사 근무경력에 따른 전문가주의와 직무만족의 차이검증

과학수사 근무경력에 따른 전문가주의와 직무만족의 차이검증을 하기 위해 F-검증을 실시하였다. 그 결과는 〈표 8-13〉에 요약되어 있다.

〈표 8-13〉 근무경력에 따른 전문가주의와 직무만족의 차이검증

변수	근무기간	N	M	SD	F	Duncan
전문가주의	5년 미만(a)	89	3.08	0.791	2.097*	a,b < e
	5~9년(b)	98	3.05	0.782		
	10~14년(c)	80	3.22	0.719		
	15~19년(d)	46	3.29	0.834		
	20년 이상(e)	26	3.46	0.859		
	합계	339	3.16	0.788		
직무만족	5년 미만(a)	89	4.21	0.594	0.981	-
	5~9년(b)	98	4.16	0.579		
	10~14년(c)	80	4.13	0.581		
	15~19년(d)	46	4.02	0.595		
	20년 이상(e)	26	4.23	0.654		
	합계	339	4.15	0.592		

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

전문가주의는 20년 이상이 3.46로 가장 높았으며, 15~20년이 3.29, 10~14년이 3.22, 5년 미만이 3.08, 5~9년이 3.05 순으로 낮게 나타났다. 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다( $p<.05$ ). 차이를 보이는 집단을 확인하기 위해 Duncan의 사후검증을 실시한 결과, 5년미만·5~9년과 20년 이상 등 두 집단에서 유의한 차이를 보였다. 즉, 과학수사 분야의 근무경력이 10년 미만 보다는 20년 이상에서 전문가주의가 높게 나타났다.

이러한 결과는 과학수사 분야의 근무경력이 오래될수록 전문가주의를 높

게 인식하고 있는 것으로, 이는 재직년수 차이검증과는 다른 결과로 나타났다. 즉, 재직년수가 길어도 과학수사 분야의 근무경력이 짧으면 전문가주의 인식을 낮게 가지는 것으로 볼 수 있다. 반면, 재직년수는 짧아도 과학수사 분야에 근무하면서 전문가조직 활동과 업무에 대한 신념, 소명의식, 자율적인 업무판단 등은 전문가주의를 높게 인식하고 있는 것으로 판단된다. 반면, 직무만족은 과학수사 분야 근무기간별로 차이를 보였으나 이러한 차이는 통계적으로 유의하지 않았다( $p>.05$ ).

## 8.6 전문수사관(마스터) 인증여부에 따른 주요 변수들의 차이검증

### 8.6.1 전문수사관(마스터) 인증여부에 따른 직무환경의 차이검증

전문수사관(마스터) 인증여부에 따른 직무환경의 차이검증을 하기 위해 F-검증을 실시하였다. 그 결과는 <표 8-14>에 요약되어 있다.

<표 8-14> 전문수사관(마스터) 인증여부에 따른 직무환경의 차이검증

변수		인증여부	N	M	SD	F	Duncan
직무 환경	인적 환경	전문수사관 인증(a)	160	4.12	0.546	2.058	b < a,c
		전문수사관 마스터 인증(b) 해당없음(c)	13	3.83	0.724		
		합계	165	4.17	0.641		
		합계	338	4.13	0.603		
	근무 환경	전문수사관 인증(a)	160	3.51	0.697	0.914	-
		전문수사관 마스터 인증(b) 해당없음(c)	13	3.44	0.686		
		합계	165	3.60	0.674		
		합계	338	3.55	0.685		
	보상 체계	전문수사관 인증(a)	160	2.89	0.783	0.934	-
		전문수사관 마스터 인증(b) 해당없음(c)	13	2.62	0.839		
		합계	165	2.92	0.781		
		합계	338	2.89	0.784		

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

직무환경 하위 요인 중 인적환경에 대한 인식 수준은 해당없음이 4.17로 가장 높았으며, 전문수사관 인증이 4.12, 전문수사관 마스터 인증이 3.83으로 나타났다. 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다( $p < .05$ ). 차이를 보이는 집단을 확인하기 위해 Duncan의 사후검증을 실시한 결과, 전문수사관 마스터 인증과 해당없음·전문수사관 인증 등 두 집단에서 유의한 차이를 보였다. 즉, 전문수사관 마스터 인증을 받은 과학수사 경찰관보다는 전문수사관 인증을 받았거나 아직 인증을 받지 못한 과학수사 경찰관의 인적환경에 대한 인식이 긍정적인 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 전국 과학수사분야 근무자 총 1,215명 중 전문수사관 마스터 인증자는 65명(5.3%)이고 전문수사관 인증자는 888명(73%)으로, 마스터 인증자의 인적환경 인식 수준이 상대적으로 취약한 것으로 볼 수 있다.

반면, 근무환경, 보상체계는 전문수사관(마스터) 인증여부에 따라 차이를 보였으나 통계적으로 유의하지 않았다( $p > .05$ ).

#### 8.6.2 전문수사관(마스터) 인증여부에 따른 직무특성의 차이검증

전문수사관(마스터) 인증여부에 따른 직무특성의 차이검증을 하기 위해 F-검증을 실시하였다. 그 결과는 〈표 8-15〉에 요약되어 있다.

〈표 8-15〉 전문수사관(마스터) 인증여부에 따른 직무특성의 차이검증

변수		인증여부	N	M	SD	F	Duncan
직무 특성	기능 다양성	전문수사관 인증(a)	160	4.06	0.590	2.675*	b > a,c
		전문수사관 마스터 인증(b)	13	4.38	0.559		
		해당없음(c)	165	4.00	0.574		
	합계		338	4.04	0.584		
	직무 중요성	전문수사관 인증(a)	160	3.98	0.553	11.380** *	a,b > c
		전문수사관 마스터 인증(b)	13	4.15	0.713		
		해당없음(c)	165	3.70	0.572		
	합계		338	3.85	0.586		

자율성	전문수사관 인증(a)	160	3.26	0.702	0.569	-
	전문수사관 마스터 인증(b)	13	3.06	0.655		
	해당없음(c)	165	3.21	0.705		
	합계	338	3.23	0.701		
피드백	전문수사관 인증(a)	160	3.61	0.526	0.013	-
	전문수사관 마스터 인증(b)	13	3.62	.775		
	해당없음(c)	165	3.60	.538		
	합계	338	3.60	.541		

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

직무특성 중 기능다양성은 전문수사관 마스터 인증이 4.38, 전문수사관 인증이 4.06, 해당없음이 4.0으로 나타났다. 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다( $p<.05$ ). 차이를 보이는 집단을 확인하기 위해 Duncan의 사후검증을 실시한 결과, 전문수사관 마스터 인증 집단과 전문수사관 인증·해당없음 집단에서 유의한 차이를 보였다. 즉, 전문수사관 인증을 받았거나 아직 받지 못한 과학수사 경찰관보다 전문수사관 마스터 인증을 받은 과학수사 경찰관의 기능다양성이 높게 나타났다.

이러한 결과는 다양한 기술과 지식, 능력을 발휘하여 직무를 수행하는 과학수사 경찰관에게 전문수사관 마스터 인증은 과학수사 분야에 최고의 전문가라는 인정을 받는 것으로, 초보자가 처리하지 못하는 복잡한 직무를 처리하며 전문가로서 최고의 자긍심을 가질 수 있어 기능다양성 인식 수준을 높게 가지고 있는 것으로 보인다.

또한, 직무중요성은 전문수사관 마스터 인증이 4.15, 전문수사관 인증이 3.98, 해당없음이 3.7로 나타났다. 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다( $p<.05$ ). 차이를 보이는 집단을 확인하기 위해 Duncan의 사후검증을 실시한 결과, 전문수사관 인증·전문수사관 마스터인증 집단과 해당없음 등 두 집단에서 유의한 차이를 보였다. 즉, 전문수사관 인증과 전문수사관 마스터 인증을 받은 과학수사 경찰관이, 인증을 받지 못한 과학수사 경찰관보다 직무중요성이 높게 나타났다.

이러한 결과는 전문수사관(마스터) 인증제도가 경찰 수사역량 향상을 위해 우수한 능력과 경험을 갖춘 전문수사관을 발굴하고 있다는 점에서 전문수사관(마스터)인증을 받은 과학수사 경찰관은 그러지 못한 경찰관에 비해 전문수사관으로서의 자긍심이 더욱 높은 것으로 볼 수 있다. 또한 자신이 처리하는 업무가 조직과 동료, 다른 사람의 삶에 영향을 미치기 때문에 직무중요성에 대한 수준을 더 높게 가지는 것으로 보인다.

반면, 자율성, 피드백 등의 하위요인은 전문수사관(마스터) 인증여부에 따라 차이를 보였으나 이러한 차이는 통계적으로 유의하지 않았다( $p>.05$ ).

### 8.6.3 전문수사관(마스터) 인증여부에 따른 전문가주의와 직무만족의 차이검증

전문수사관(마스터) 인증여부에 따른 전문가주의와 직무만족의 차이검증을 하기 위해 F-검증을 실시하였다. 그 결과는 <표 8-16>에 요약되어 있다.

<표 8-16> 전문수사관(마스터) 인증여부에 따른 전문가주의와 직무만족의 차이검증

변수	인증여부	N	M	SD	F	Duncan
전문가주의	전문수사관 인증(a)	160	3.21	0.757	4.642**	b>a,c
	전문수사관 마스터 인증(b)	13	3.73	0.753		
	해당없음(c)	165	3.08	0.801		
	합계	338	3.17	0.787		
직무만족	전문수사관 인증(a)	160	4.15	0.566	0.289	-
	전문수사관 마스터 인증(b)	13	4.27	0.651		
	해당없음(c)	165	4.15	0.615		
	합계	338	4.15	0.593		

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

전문가주의는 전문수사관 마스터 인증이 3.73으로 가장 높았으며, 전문수사관 인증은 3.21, 해당없음이 3.08로 나타났다. 이러한 차이는 통계적으로

유의하였다( $p < .05$ ). 차이를 보이는 집단을 확인하기 위해 Duncan의 사후검증을 실시한 결과, 전문수사관 마스터 인증과 전문수사관 인증·해당없음 등 두 집단에서 유의한 차이를 보였다. 즉, 전문수사관 인증을 받았거나 아직 인증을 받지 못한 과학수사 경찰관보다는 전문수사관 마스터 인증을 받은 과학수사 경찰관의 전문가주의가 높은 것으로 나타났다.

이러한 결과는 전문수사관 마스터 인증이 조직에서 전문수사관 최고의 인정을 받은 것이기 때문에 전문가주의에 대한 인식을 높게 가지는 것으로 보인다. 반면, 직무만족은 전문수사관(마스터) 인증여부에 따라 차이를 보였으나 이러한 차이는 통계적으로 유의하지 않았다( $p > .05$ ).

## 8.7 학력에 따른 주요변수들의 차이검증

### 8.7.1 학력에 따른 직무환경의 차이검증

학력에 따른 직무환경의 차이검증을 하기 위해 F-검증을 실시하였다. 그 결과는 <표 8-17>에 요약되어 있다.

<표 8-17> 학력에 따른 직무환경의 차이검증

변수		학력	N	M	SD	F	Duncan
직무 환경	인적 환경	고졸(a)	69	4.16	0.592	0.165	-
		전문대졸(b)	44	4.15	0.512		
		대학졸(c)	165	4.11	0.625		
		대학원졸(d)	62	4.14	0.615		
		합계	340	4.13	0.601		
	근무 환경	고졸(a)	69	3.70	0.616	2.416*	a > b,d
		전문대졸(b)	44	3.40	0.673		
		대학졸(c)	165	3.57	0.681		
		대학원졸(d)	62	3.44	0.746		
		합계	340	3.55	0.684		
	보상 체계	고졸(a)	69	2.89	0.817	1.262	-
		전문대졸(b)	44	3.02	0.707		
		대학졸(c)	165	2.92	0.787		

		대학원졸(d)	62	2.74	0.777		
		합계	340	2.89	0.783		

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

직무환경 중 근무환경은 고졸이 3.7로 가장 높았으며, 대졸이 3.57, 대학원졸이 3.44, 전문대졸이 3.40 순으로 낮게 나타났다. 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다( $p<.05$ ). 차이를 보이는 집단을 확인하기 위해 Duncan의 사후검증을 실시한 결과, 고졸과 전문대졸·대학원졸 등 두 집단에서 유의한 차이를 보였다. 즉, 전문대졸·대학원 집단 보다는 고졸 집단의 근무환경이 높은 것으로 나타났다. 반면, 인적환경, 보상체계는 학력에 따라 차이를 보였으나 통계적으로 유의하지 않았다( $p>.05$ ).

#### 8.7.2 학력에 따른 직무특성의 차이검증

학력에 따른 직무특성의 차이검증을 하기 위해 F-검증을 실시하였다. 그 결과는 〈표 8-18〉에 요약되어 있다.

〈표 8-18〉 학력에 따른 직무특성의 차이검증

변 수		학력	N	M	SD	F	Duncan
직무특성	기능 다양성	고졸(a)	69	4.05	0.657	0.108	-
		전문대졸(b)	44	4.08	0.514		
		대졸(c)	165	4.03	0.568		
		대학원졸(d)	62	4.06	0.593		
		합계	340	4.05	0.583		
	직무중요성	고졸(a)	69	3.97	0.513	1.951	-
		전문대졸(b)	44	3.95	0.560		
		대졸(c)	165	3.81	0.622		
		대학원졸(d)	62	3.77	0.561		
		합계	340	3.85	0.585		
	자율성	고졸(a)	69	3.18	0.645	0.566	-
		전문대졸(b)	44	3.29	0.624		
		대졸(c)	165	3.25	0.747		

	대학원졸(d)	62	3.15	0.687		
	합계	340	3.23	0.700		
피드백	고졸(a)	69	3.62	0.507	0.049	-
	전문대졸(b)	44	3.59	0.479		
	대졸(c)	165	3.59	0.581		
	대학원졸(d)	62	3.61	0.515		
	합계	340	3.60	0.540		

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

직무특성의 하위요인인 기능다양성, 직무중요성, 자율성, 피드백 등은 학력에 따라 차이를 보였으나 이러한 차이는 통계적으로 유의하지 않았다( $p>.05$ ).

### 8.7.3 학력에 따른 전문가주의와 직무만족의 차이검증

학력에 따른 전문가주의와 직무만족의 차이검증을 하기 위해 F-검증을 실시하였다. 그 결과는 <표 8-19>에 요약되어 있다.

<표 8-19> 학력에 따른 전문가주의와 직무만족의 차이검증

변수	학력	N	M	SD	F	Duncan
전문가주의	고졸(a)	69	2.92	0.726	8.214***	a < d
	전문대졸(b)	44	3.22	0.719		
	대졸(c)	165	3.10	0.748		
	대학원졸(d)	62	3.56	0.869		
	합계	340	3.16	0.787		
직무만족	고졸(a)	69	4.11	0.517	1.025	-
	전문대졸(b)	44	4.09	0.598		
	대졸(c)	165	4.14	0.619		
	대학원졸(d)	62	4.26	0.586		
	합계	340	4.15	0.591		

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

전문가주의는 대학원졸이 3.56으로 가장 높았으며, 전문대졸이 3.22, 대

졸이 3.10, 고졸이 2.92 순으로 차이를 보였다. 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다( $p<.05$ ). 차이를 보이는 집단을 확인하기 위해 Duncan의 사후검증을 실시한 결과, 고졸과 대학원졸 등 두 집단에서 유의한 차이를 보였다. 즉, 고졸 집단보다는 대학원 졸업 집단에서 전문가주의가 높은 것으로 나타났다.

이와 같은 결과는 최근에 과학수사 경력채용 조건 중 대학원에서 관련학과 전공이 포함되어 있고, 내부 과학수사 경찰관들도 직무를 수행하며 관련학과 대학원에 진학하여 전문분야에 대해 계속 연구하는 경우가 많기 때문에, 대학원졸에서 전문가주의 인식 수준을 높게 가지는 것으로 보인다. 반면, 직무만족은 학력에 따라 차이를 보였으나 이러한 차이는 통계적으로 유의하지 않았다( $p>.05$ ).

### 8.8 소속에 따른 주요 변수들의 차이검증

소속에 따른 주요 변수들의 차이가 있는지를 알아보기 위하여 t-검증을 실시하였다. 그 결과는 <표 8-20>에 요약되어 있다.

<표 8-20> 소속에 따른 주요 변수의 차이 검증

주요변수		소속	N	평균	표준편차	t
직무 환경	인적환경	서울경찰청	191	4.12	0.599	-0.229
		경기남부경찰청	148	4.14	0.606	
	근무환경	서울경찰청	191	3.62	0.639	1.917
		경기남부경찰청	148	3.47	0.733	
	보상체계	서울경찰성	191	2.91	0.802	0.438
		경기남부경찰청	148	2.87	0.756	
직무 특성	기능 다양성	서울경찰청	191	4.08	0.589	1.125
		경기남부경찰청	148	4.00	0.576	
	직무 중요성	서울경찰청	191	3.89	0.589	1.514
		경기남부경찰청	148	3.80	0.579	
	자율성	서울경찰청	191	3.27	0.679	1.353
		경기남부경찰청	148	3.17	0.727	
	피드백	서울경찰청	191	3.66	0.557	2.424*

		경기남부경찰청	148	3.52	0.510	
전문가주의	서울경찰청	191	3.34	0.735	4.821***	
	경기남부경찰청	148	2.93	0.793		
직무만족	서울경찰청	191	4.18	0.585	0.800	
	경기남부경찰청	148	4.12	0.601		

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

직무특성 하위요인 중 피드백은 서울경찰청이 3.66, 경기남부경찰청이 3.52로 차이를 보였다. 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다( $p<.05$ ). 즉, 경기남부경찰청보다는 서울경찰청이 피드백이 더 높은 것으로 나타났다.

전문가주의는 서울경찰청이 3.34, 경기남부경찰청이 2.93으로 나타났다. 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다( $p<.05$ ). 즉, 경기남부경찰청보다는 서울경찰청이 전문가주의에 대한 인식 수준이 더 높은 것으로 나타났다. 반면, 직무환경, 직무만족 등은 소속에 따라 차이를 보였으나 이러한 차이는 통계적으로 유의하지 않았다( $p>.05$ ).

#### 8.9 사무실 위치에 따른 주요 변수들의 차이검증

사무실 위치에 따른 주요 변수들의 차이가 있는지를 알아보기 위하여 t-검증을 실시하였다. 그 결과는 〈표 8-21〉에 요약되어 있다.

〈표 8-21〉 사무실 위치에 따른 주요 변수의 차이 검증

주요변수	사무실위치	N	평균	표준편차	t
직무 환경	인적환경	경찰서 내부	299	4.13	0.616
		별도 청사	40	4.14	0.487
	근무환경	경찰서 내부	299	3.54	0.690
		별도 청사	40	3.63	0.648
직무 특성	보상체계	경찰서 내부	299	2.88	0.790
		별도 청사	40	2.99	0.732
	기능 다양성	경찰서 내부	299	4.03	0.598
		별도 청사	40	4.18	0.446

직무 중요성	경찰서 내부	299	3.83	0.587	-1.947
	별도 청사	40	4.02	0.558	
자율성	경찰서 내부	299	3.19	0.711	-2.251*
	별도 청사	40	3.46	0.569	
피드백	경찰서 내부	299	3.57	0.540	-2.811**
	별도 청사	40	3.83	0.497	
전문가주의	경찰서 내부	299	3.11	0.791	-3.456***
	별도 청사	40	3.56	0.652	
직무만족	경찰서 내부	299	4.14	0.601	-0.931
	별도 청사	40	4.24	0.515	

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

직무특성 하위요인 중 자율성에 대한 인식은 별도 청사가 3.46이며, 경찰서내부가 3.19로 차이를 보였다. 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다 ( $p<.05$ ). 즉, 경찰서 내부에서 근무하는 것 보다 별도의 청사에서 근무하는 것이 자율성에 대한 인식이 높은 것으로 나타났다. 피드백에 대한 인식은 별도 청사가 3.83, 경찰서내부가 3.57로 나타났으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다( $p<.05$ ). 즉, 경찰서 내부 보다는 별도의 청사에서 근무하는 것이 피드백에 대한 인식을 높게 가지는 것으로 나타났다.

전문가주의에 대한 인식은 별도 청사가 3.56이며, 경찰서내부가 3.11로 차이를 보였다. 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다( $p<.05$ ). 즉, 경찰서 내부 보다는 별도의 청사에서 근무하는 경우 전문가주의에 대한 인식을 높게 가지는 것으로 보인다.

이러한 결과는 광역 과학수사 사무실이 대부분 경찰서 내부에 위치해 있어 사무공간 협소로 인해 개인PC나 책상 등이 지급되지 못해 공용으로 사용해야 하는 실정이다. 또한 휴게공간 및 탈의실·개인 사물함 미비, 경찰서 형사와의 협업, 사무실 설비에 대한 경찰서 협조요청 등의 문제가 상존하고 있다. 하지만 별도의 청사는 이러한 문제를 모두 해결할 수 있기 때문에 업무에 더욱 몰입할 수가 있어 자율성이나 피드백, 전문가주의에 대한 수준을 높게 인식하고 있는 것으로 보인다.

반면, 직무환경, 직무만족 등은 사무실 위치에 따라 차이를 보였으나 이러한 차이는 통계적으로 유의하지 않았다( $p>.05$ )

### 8.10 과학수사관련 학위에 따른 주요 변수들의 차이검증

과학수사관련 학위에 따른 주요 변수들의 차이가 있는지를 알아보기 위하여 t-검증을 실시하였다. 그 결과는 <표 8-22>에 요약되어 있다.

<표 8-22> 관련 학위에 따른 주요 변수의 차이 검증

주요변수		사무실위치	N	평균	표준편차	t	
직무 환경	인적환경	석사·박사	69	4.06	0.656	-1.105	
		해당없음	269	4.15	0.588		
	근무환경	석사·박사	69	3.39	0.725	-2.364*	
		해당없음	269	3.60	0.664		
	보상체계	석사·박사	69	2.80	0.826	-1.095	
		해당없음	269	2.91	0.771		
직무 특성	기능 다양성	석사·박사	69	4.00	0.620	-0.681	
		해당없음	269	4.06	0.574		
	직무 중요성	석사·박사	69	3.77	0.572	-1.351	
		해당없음	269	3.87	0.589		
	자율성	석사·박사	69	3.15	0.704	-0.956	
		해당없음	269	3.24	0.699		
	피드백	석사·박사	69	3.61	0.510	0.119	
		해당없음	269	3.60	0.550		
전문가주의		석사·박사	69	3.51	0.853	4.303***	
		해당없음	269	3.07	0.743		
직무만족		석사·박사	69	4.15	0.599	-0.020	
		해당없음	269	4.15	0.592		

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

직무환경 하위요인 중 근무환경에 대한 인식 수준은 석·박사가 3.39, 해당

없음이 3.60으로 차이를 보였다. 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다 ( $p < .05$ ). 즉, 과학수사 관련 석·박사 학위를 취득한 과학수사 경찰관보다는 학위가 없는 과학수사 경찰관이 근무환경 인식을 더 좋게 보고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 석·박사 학위를 소지한 과학수사 경찰관은 상대적으로 근무환경도 좋을 것이라는 기대를 하는 것으로 볼 수 있다.

전문가주의는 석·박사가 3.51, 해당없음이 3.07로 차이를 보였다. 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다 ( $p < .05$ ). 즉, 과학수사 관련 석·박사 학위가 있는 과학수사 경찰관이 학위가 없는 경찰관보다 전문가주의가 더 높게 나타났다. 이와 같은 결과는 ‘학력에 따른 전문가주의와 직무만족에 관한 차이검증’의 결과에서 살펴본 내용과 일치한다. 대학원졸, 전문대출, 대졸 순으로 전문가주의 인식 수준이 높게 가지는 것으로 확인되었는데 이와 마찬가지로 석·박사 학위를 소지한 과학수사 경찰관이 그렇지 못한 경찰관에 비해 전문가주의에 대한 인식을 높게 보는 것으로 나타났다. 다시 말해 학력이 높으면 전문가주의에 대한 인식 수준도 높게 나타나는 것으로 볼 수 있다.

반면, 직무특성, 직무만족 등은 관련 학위에 따라 차이를 보였으나 이러한 차이는 통계적으로 유의하지 않았다 ( $p > .05$ ).

## 9. 설문지

### 【설 문 지】

NO. 

--	--	--

안녕하십니까? 귀중한 시간을 할애하여 설문에 응해 주셔서 감사드립니다.

먼저 살인·부패변사 등 각종 사건현장에서 밤낮없이 힘들게 근무하시며 실체적 진실을 밝히기 위해 애쓰시는 과학수사 경찰관 여러분들께 경의를 표합니다.

본 연구는 과학수사 경찰관의 직무환경과 직무특성이 직무만족에 미치는 영향과 전문가주의 조절효과를 실증적으로 분석하고자 추진하게 되었습니다.

귀하의 응답은 무기명으로 통계처리되며 한국 통계법 제33조와 제34조에 의하여 철저하게 비밀이 보장됩니다. 따라서 귀하에 관한 어떤 정보도 일체 노출되지 않으며 오직 학문적인 연구목적으로만 활용됩니다.

본 질문은 맞고 틀리고의 문제가 아니므로 문제를 읽으신 후 귀하께서 평소 가지신 생각이나 느낌을 진솔하게 한 문항도 빠짐없이 응답하여 주시면 감사하겠습니다. 귀하의 소중한 답변은 향후 경찰 과학수사 발전을 위한 정책에 귀중한 자료가 될 것입니다.

다시 한 번 바쁘신 중에도 본 조사에 응해 주심에 감사드립니다.

2020년 9월

한성대학교 일반대학원 행정학과 박사과정  
지도교수 : 김지성  
연구자 : 김희숙  
E-mail : [hs-mahee@hanmail.net](mailto:hs-mahee@hanmail.net)  
휴대전화 : 010-4092-9600

I. 다음은 과학수사 경찰관의 직무환경에 관련된 문항들입니다.  
각 진술물에 대한 동의 정도를 표시해 주세요.

번호	직무환경 설문항목(12문항)	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	나의 상사는 인격적이고 공정하게 대해준다	①	②	③	④	⑤
2	나의 상사는 직무에 대해 충분한 조언을 해준다	①	②	③	④	⑤
3	나는 동료들과 만족스러운 관계를 맺고 있다	①	②	③	④	⑤
4	나는 동료들과 서로 신뢰하고 있다	①	②	③	④	⑤
5	업무에 필요한 장비나 컴퓨터, 사무공간 등이 잘 갖추어져 있다	①	②	③	④	⑤
6	업무에 필요한 장비나 물품이 잘 갖추어져 있다고 생각한다	①	②	③	④	⑤
7	나의 3교대(당직, 휴무, 비번) 근무시간은 적절하다	①	②	③	④	⑤
8	나의 직장은 업무량에 비해 직원이 부족하다	①	②	③	④	⑤
9	승진에 반영되는 근무평가가 공정하게 이루어지고 있다	①	②	③	④	⑤
10	근무수당(휴일, 야간, 시간 외, 위험 등)수준은 적절하다	①	②	③	④	⑤
11	나의 능력과 경력에 비추어 현재의 보수 수준은 적절하다	①	②	③	④	⑤
12	효율적으로 업무를 수행하면 그 성과에 대해 합당한 보상이 이루어진다	①	②	③	④	⑤

**II. 다음은 과학수사 경찰관의 직무특성에 관련된 문항들입니다.  
각 진술문에 대한 동의 정도를 표시해 주세요.**

번호	직무특성 설문항목(20문항)	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	나의 직무는 서로 성격이 다른 일들로 이루어져 있다	①	②	③	④	⑤
2	나의 직무는 다양한 기술과 지식이 요구된다	①	②	③	④	⑤
3	나의 직무는 초보자가 혼자 수행하기 어렵다	①	②	③	④	⑤
4	나의 직무는 아주 단순하고 반복적이다	①	②	③	④	⑤
5	나의 직무는 우리 조직에서 중요한 부분을 차지하고 있다	①	②	③	④	⑤
6	나의 직무처리 결과는 다른 동료와 조직에 많은 영향을 미친다	①	②	③	④	⑤
7	나의 직무가 잘못 수행되면 조직에 커다란 영향을 미친다	①	②	③	④	⑤
8	우리 조직의 직무 중에서 내가 맡고 있는 직무가 가장 중요하다	①	②	③	④	⑤
9	나의 직무는 조직전체 직무와 밀접한 관련이 있다	①	②	③	④	⑤
10	나의 직무는 다른 직무와 비교할 때 독립적이다	①	②	③	④	⑤
11	나의 직무는 다른 사람에게 의존하지 않고도 수행 가능하다	①	②	③	④	⑤
12	나의 직무는 처음부터 끝까지 책임지고 완수하도록 되어 있다	①	②	③	④	⑤
13	다른 직무에 비해 나의 직무는 대부분 자율적인 재량권이 있다	①	②	③	④	⑤
14	직무수행 방법과 절차의 결정이 비교적 자유롭다	①	②	③	④	⑤
15	직무수행 과정에서 나의 개인적 판단이 많이 허용된다	①	②	③	④	⑤
16	직무수행 방법은 상급자 지시보다 나의 의견이 많이 작용한다	①	②	③	④	⑤
17	직무수행 결과가 잘 되었는지의 여부를 파악할 수 있다	①	②	③	④	⑤
18	직무수행 중이라도 잘못된 사항은 즉시 파악이 가능하다	①	②	③	④	⑤
19	상급자나 동료들로부터 직무결과나 과정에 대한 정보를 얻는다	①	②	③	④	⑤
20	직무수행 과정 중에 잘 진행되고 있는지의 여부를 확인할 수 있다	①	②	③	④	⑤

**III. 다음은 과학수사 경찰관의 전문가주의에 관련된 문항들입니다.  
각 진술문에 대한 동의 정도를 표시해 주세요.**

번호	전문가주의(20문항)	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 과학수사와 관련된 간행물(전문잡지, 학술지 등)을 체계적으로 읽는다	①	②	③	④	⑤
2	나는 정기적으로 과학수사 관련 학회 등에 참석 한다	①	②	③	④	⑤
3	나는 과학수사 전문가 조직이 지원을 받아야 한다고 생각한다	①	②	③	④	⑤
4	과학수사 전문 단체는 일반 경찰관을 위한 일은 거의 하지 않는다	①	②	③	④	⑤
5	과학수사 전문가보다 다른 분야의 전문직이 사회에 더 필요하다	①	②	③	④	⑤
6	나는 과학수사 직무가 다른 어떤 직무보다도 사회에 꼭 필요하다고 생각한다	①	②	③	④	⑤
7	과학수사 경찰직무의 중요성은 때때로 지나치게 강조된다	①	②	③	④	⑤
8	만일 없어서는 안 될 직무가 있다면 그것은 바로 과학수사 직무이다	①	②	③	④	⑤
9	나의 동료들은 서로의 업무 역량에 대해 매우 잘 알고 있다	①	②	③	④	⑤
10	과학수사 경찰관들은 서로의 전문역량에 대해 판단 할 방법이 없다	①	②	③	④	⑤
11	나는 다른 과학수사 경찰관들의 업무수행 능력을 평가할 기회가 많지 않다	①	②	③	④	⑤
12	나의 동료들은 우리 모두가 얼마나 일을 잘하는지 잘 알고 있다	①	②	③	④	⑤
13	과학수사 경찰관들은 자신의 직무에 대한 진실 된 소명의식이 있다	①	②	③	④	⑤
14	과학수사 경찰관으로서 과학수사 업무에 헌신하는 것은 매우 보람있는 일이다	①	②	③	④	⑤
15	과학수사 경찰관 대부분은 수입이 감소하더라도 과학수사 직무에 남고 싶어 할 것이다	①	②	③	④	⑤
16	과학수사 경찰관들은 자신의 직무에 대한 진정한 신념이 있다	①	②	③	④	⑤
17	업무에 있어서 내가 해야 할 일은 내가 직접 결정한다	①	②	③	④	⑤
18	업무에 있어서 나의 판단력을 발휘할 기회가 많지 않다	①	②	③	④	⑤
19	나의 업무에 관한 거의 모든 상황에서 내가 최종 판단한다	①	②	③	④	⑤
20	업무상 내가 결정한 내용의 대부분은 다른 사람에 의해 검토된다	①	②	③	④	⑤

IV. 다음은 과학수사 경찰관의 직무만족에 관련된 문항들입니다.  
각 진술문에 대한 동의 정도를 표시해 주세요.

번호	직무만족 설문항목(8문항)	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 현재 나의 직무에 만족한다	①	②	③	④	⑤
2	나는 현재 나의 직무를 수행하며 보람을 느낀다	①	②	③	④	⑤
3	나는 현재 수행하고 있는 직무가 다른 직무보다 더 좋다	①	②	③	④	⑤
4	나는 현재 직무를 수행하며 즐거움을 느낀다	①	②	③	④	⑤
5	내가 현재 수행하고 있는 과학수사 업무는 훌륭한 직무라고 생각한다	①	②	③	④	⑤
6	나는 현재 수행하고 있는 직무가 마음에 들지 않는다	①	②	③	④	⑤
7	나는 현재 수행하고 있는 직무가 최악이라고 생각한다	①	②	③	④	⑤
8	나는 현재 수행하는 직무가 이상적인 업무라고 생각한다	①	②	③	④	⑤

V. 다음은 과학수사 경찰관의 개인적인 특성에 관한 질문입니다. 질문을 읽고 답해 주세요.

1. 귀하의 성별은?

- (1) 남성      (2) 여성

2. 귀하의 연령은? 만( )세

3. 귀하의 입직경로는?

- (1) 순경 일반 공채
- (2) 순경 일반 경채
- (3) 순경 과학수사 경채
- (4) 경장 과학수사 경채
- (5) 기타( )

4. 귀하의 현재 계급은? ( )

- (1) 순경
- (2) 경장
- (3) 경사
- (4) 경위
- (5) 경감

5. 귀하의 경찰관 재직년수는? ( )년 ( )월

6. 귀하의 과학수사 근무경력은? ( )년 ( )월

7. 귀하의 과학수사 관련 전문수사관(마스터) 인증 여부는?

- (1) 전문수사관
- (2) 전문수사관 마스터
- (3) 해당사항 없음

8. 귀하의 과학수사 관련 학위는?

- (1) 석사
- (2) 박사
- (3) 해당사항 없음

9. 귀하의 최종 학력은?

- (1) 고졸
- (2) 전문대졸
- (3) 대졸
- (4) 대학원 졸

10. 귀하의 소속은?

- (1) 서울지방경찰청
- (2) 경기남부지방경찰청

11. 귀하의 광역과학수사 사무실 위치는?

- (1) 경찰서 내부
- (2) 별도의 광역과학수사팀 청사

- ◆ 마지막으로 광역과학수사 업무발전을 위한 제안사항이나 정책적  
바람이 있으시다면 자유롭게 서술해 주십시오(생략 가능).

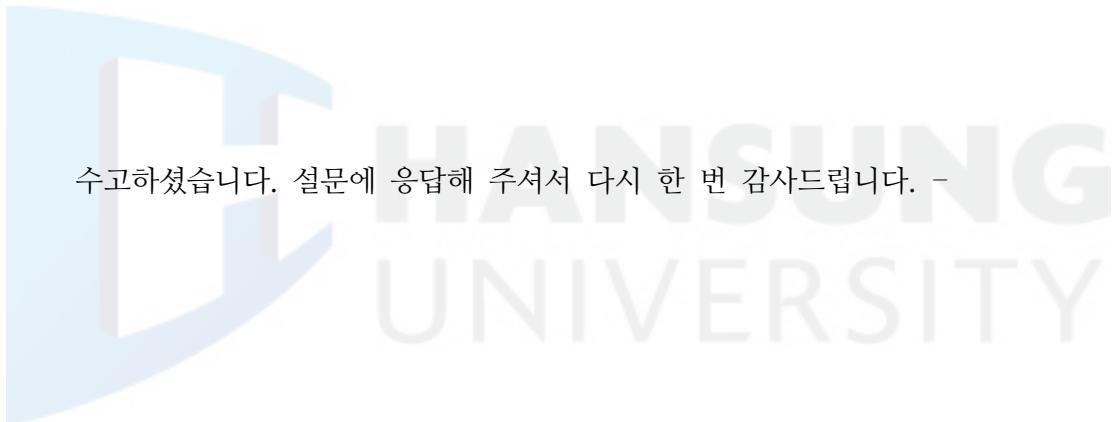
---

---

---

---

수고하셨습니다. 설문에 응답해 주셔서 다시 한 번 감사드립니다. -



## ABSTRACT

A Study on the Effect of Job Environment and Job  
Characteristics of Regional Crime Scene Investigators  
on Job Satisfaction  
-Exploring the Moderating Effect of Professionalism-

Kim, Hee-Sook

Major in Public Policy

Dept. of Public Administration

The Graduate School

Hansung University

This study was conducted to propose an academic and policy measure for job satisfaction of regional crime scene investigators. Job satisfaction of police officers is a very important aspect as it directly relates to security satisfaction. This study looked at the influential factors of job satisfaction and provided an operational definition of the research model, research hypothesis and variables by establishing factors of job satisfaction and professionalism factors for regional crime scene investigators affiliated with scientific investigation and the scientific investigation unit of the Seoul Metropolitan Police Agency and Gyeonggi Nambu Provincial Police Agency. By defining the job environment and job characteristics as factors that influence job description, detailed sub-factors were defined. The sub-factors of the job environment were

the following: human environment, working environment, and compensation system. The sub-factors of the job characteristics were defined as: functional diversity, job significance, job identity, autonomy, and feedback. Furthermore, professionalism was chosen as a moderating variable to study the impact factor and the role of the moderating variable between the factors affecting job satisfaction. For empirical analysis, a total of 350 questionnaires were distributed and the retrieved 340 questionnaires were used as the basis. The analysis results and implications of this study are as follows:

First, with further emphasis on the importance of jobs in the scientific investigation field due to changes in the judicial environment and the reinforcement of the evidential judgement principle, this study is extremely significant as this was the first time that crime scene investigators were the subject of empirical analysis conducted by defining the job environment, job characteristics, and professionalism as variables that affected job satisfaction.

Second, professionalism was set as an independent variable in various prior researches. This study differs from prior researches — by setting professionalism as the moderating variable, it empirically studied the role of the moderating variable between the job environment, job characteristics, and job satisfaction.

Third, among the sub-factors of the job environment, the impact of the job environment on job satisfaction was found to have a positive (+) effect on the human environment as well as the working environment. However, the compensation system had statistically no significant effect. In other words, it has been confirmed that the factors that affect job satisfaction of crime scene investigators are more closely affected by human relationships between superiors and colleagues rather than compensation such as promotions, renumeration and extra benefits. These

findings are extremely significant as the study results can be used as a basis for providing solutions to enhance job satisfaction by identifying job environmental factors that can increase job satisfaction for crime scene investigators.

Fourth, the impact of job characteristics on job satisfaction was shown to have a positive (+) effect for functional diversity and autonomy among the sub-factors of the job characteristics. Functional diversity refers to the diversity of abilities, such as skills, knowledge, and talent, that are required to perform tasks. These should be provided together with education training appropriate for scientific investigation tasks that require expertise. In addition, experts should be given discretionary authority to expertise work so that they can be immersed in their duties responsibly.

Fifth, the impact of professionalism on job satisfaction has been shown to have positive (+) effects. Furthermore, a moderating effect of professionalism in the relationship between job environment, job characteristics, and job satisfaction has been identified. Professionalism has shown to increase the influence of the working environment on job satisfaction amongst the sub-factors of the job environment. This can indicate that there is an increase in the impact of the working environment on job satisfaction if the level of awareness of professionalism is high. In particular, the influence of the working environment on job satisfaction was seen to be greater in the groups with lower professionalism awareness than in the groups with higher professionalism awareness. Results such as these indicate that if the level of professionalism awareness is high, job satisfaction is shown regardless of working environment. However, when there was a low level of professionalism awareness, job satisfaction only increased when the working environment was satisfactory. Therefore, it is extremely important

for crime scene investigators to have high levels of professionalism awareness.

Sixth, amongst the sub-factors of the job environment, it was shown that the human environment, compensation system, and job characteristics were not moderated in the relationship between job satisfaction. These results are assumed to be based on the level of professionalism awareness by police officers, as it was shown earlier. This can be seen as having an independent impact on job satisfaction without moderating the impact of the job environment and job characteristics on job satisfaction when the level of professionalism is high. Furthermore, as the level of professionalism awareness is particularly significant for crime scene investigators, to improve job satisfaction, it is necessary to expand organizational support, such as managing human resources, systematic and continuous professional education training, providing compensation and treatment appropriate for demanding tasks, and securing budgets to improve job environment.

For the first time in Korea, this study empirically studied the effects of job environment and job characteristics on job satisfaction for crime scene investigators in the metropolitan area, and the effect of moderating professionalism in the relationship between job environment, job characteristics, and job satisfaction. Although it is difficult to make generalizations of the whole scientific investigations field, the study result of a single organization sample belonging to the Seoul Metropolitan Police Agency and Gyeonggi Nambu Provincial Police Agency is significant. This is because the results of prior research in the public and private sectors were applied to crime scene investigators within the police organization to verify the model. It is expected that the results of the research will contribute to the development of scientific investigation organizations and the development of job satisfaction of scientific

investigation field personnel. Furthermore, it is also hoped that academic contributions can be made in the empirical research of various occupations. Since job satisfaction affects not only organizational performance but also the lives of police officers and other lives, realistic and desirable policies should be implemented to enhance job satisfaction of crime scene investigators.

【Keywords】job satisfaction, job environment, job characteristics, professionalism, regional crime scene investigators

