



여자 경찰 기동대원의 직무 스트레스, 건강증진행위와 삶의 질의 관련성

류기욱¹ · 최모나²

연세대학교 대학원 간호학과 · 김모임간호학연구소 박사과정생¹, 연세대학교 간호대학 · 김모임간호학연구소 교수²

Association of Job Stress and Health Promotion Behaviors with Quality of Life among Female Riot Police Officers

Ryu, Gi Wook¹ · Choi, Mona²

¹Researcher, College of Nursing · Mo-Im Kim Nursing Research Institute, Yonsei University, Seoul

²Professor, College of Nursing · Mo-Im Kim Nursing Research Institute, Yonsei University, Seoul, Korea

Purpose: The purpose of this study was to investigate the association of job stress and health promotion behaviors with the quality of life in female riot police officers. **Methods:** A cross-sectional design was adopted, and a convenience sample of 182 female riot police officers from 5 Metropolitan Police Agencies in South Korea. All participants completed a self-administered survey questionnaire that assessed job stress, health promotion behavior, and quality of life in May 2018. The collected data were analyzed using t-test, analysis of variance, and correlation and multiple linear regression analyses, all of which were executed using SPSS/WIN 23.0 and STATA 13.0. **Results:** The level of job stress among participants was moderate, and the mean was 45.25 out of a maximum possible score of 100. The mean scores that emerged for health promotion behaviors and the quality of life were 2.62 (maximum=4) and 56.59 (maximum=100), respectively. Job stress ($r=-.380, p<.001$) and health promotion behaviors ($r=.559, p<.001$) were correlated with the quality of life. The statistically significant predictors of the quality of life were job stress ($\beta=-.212, p=.001$) and health promotion behaviors ($\beta=.417, p<.001$). **Conclusion:** The variables that were associated with the quality of life of female riot police officers were job stress and health promotion behaviors. Therefore, interventions that can enhance job stress management and health promotion behaviors are needed to improve the quality of life of female riot police officers.

Key Words: Police officers; Female; Job stress; Health Promotion behavior; Quality of life

서 론

1. 연구의 필요성

대한민국 여자 경찰(이하 여경) 창설 70주년이었던 2016년에

여경은 1만 1,738명으로 전체 경찰관의 약 10.8%를 차지하였고 (Kim, 2017), 최근 경찰청에서 성 평등 실현을 위해 여경 채용 비율 제한 폐지를 추진하겠다는 계획을 발표하여 향후 여경의 수는 증가할 것으로 예상할 수 있다. 현재 여경은 수사, 경무, 외사, 보안, 정보 분야뿐 아니라 경찰관 기동대 등 경찰업무의 전 영역

주요어: 경찰관, 여성, 직무 스트레스, 건강증진행위, 삶의 질

Corresponding author: Choi, Mona <https://orcid.org/0000-0003-4694-0359>

College of Nursing, Yonsei University, 50 Yonsei-ro, Seodaemun-gu, Seoul 03722, Korea.

Tel: +82-2-2228-3341, Fax: +82-2-392-5440, E-mail: monachoi@yuhs.ac

- 이 논문은 2018년 연세대학교 대학원 재원으로 대학원 총학생회의 지원을 받아 연구되었음.

- This work was supported by the Students' Association of the Graduate School of Yonsei University funded by the Graduate School of Yonsei University.

Received: Apr 19, 2019 | Revised: May 30, 2019 | Accepted: Nov 2, 2019

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

에 배치되어 활약하고 있다(Lee & Shin, 2009). 따라서 여경의 양적 증가와 함께 현재 경찰청에서는 여경에 대한 관심을 갖으며 여성전용 숙직실, 직장 보육시설 확충 등 다양한 복지정책을 추진하고 있다(Korean National Police Agency, 2017).

여경 기동대는 각 지방경찰청 단위에 설치되어 2014년 기준 여경 기동대에 근무하는 여경은 약 300명으로 추산된다(Kim & Kim 2014; Park, 2015). 신입 경찰관의 경우 임용 후 2년간 기동대 근무를 하도록 되어있어 대부분의 여경들은 기동대 근무를 경험하게 된다. 기동대의 주요업무는 집회, 시위 관리, 재난 및 혼잡 경비이고 여경 기동대원은 집회 시위 현장에서 여성, 장애인, 임신부, 소아 동반자의 보호관리, 단속, 체포를 우선적으로 수행하고 있다(Park, 2015). 이와 같은 업무 과정에서 기동대원은 시위 군중으로부터 욕설을 듣고 신체적 부상위험에 노출되어 있다. 또한 시위 군중과의 대치 상황에서 겪는 긴장감, 시위 상황의 비예측성으로 인해 스트레스와 심리적 탈진을 경험하고 시위현장에서 장시간 대기로 무력감을 느낀다(Oh, 2007). 기동대원은 대규모 집회, 시위가 없을 시 지구대 지원 근무를 하게 되는데 이때 무작위로 지구대 배정을 받아 근무하게 되어 업무 수행 시 소속감 결여를 경험하게 된다(Park, 2015). 이러한 업무 환경과 함께 불규칙한 근무로 인해 경찰관들은 기동대 근무를 기피하는 경향이 있다(Park, 2015). 경찰관의 불규칙하고 바쁜 업무 패턴은 칼로리가 높은 식이 섭취와 불규칙한 식이 습관을 갖게 하고 과도한 직무 스트레스는 관상동맥 질환의 위험요소로 작용한다(Can & Hendy, 2014; Shiozaki et al., 2017). 따라서 여경 기동대원의 업무 환경은 직무 스트레스, 건강증진행위에 부정적 영향을 미칠 것이며 월경과 같은 여성 특유 생리 현상이 가중되어 잠재적 건강 위험을 줄 수 있다.

세계보건기구(World Health Organization)는 삶의 질을 “한 개인이 살고 있는 문화권과 가치체계의 맥락 안에서 자신의 목표, 기대, 규범, 관심과 관련하여 인생에서 자신이 차지하는 상태에 대한 개인적 자각”이라고 하였다(Min, Lee, Kim, Suh, & Kim, 2000). 최근 일과 생활 균형(Work-Life Balance) 개념이 국내에 유입되면서 삶의 질에 대한 사회적 관심도가 높아졌다. ‘일과 삶의 균형’이란 ‘일’과 ‘삶’에 시간과 심리적, 신체적 에너지의 균형을 통해 개인이 지각한 삶에 대해 만족스러운 상태로 정의할 수 있으며 일에 대한 성취감, 즐거움과 함께 가족, 자신(self), 여가 영역의 조화에 의해 이루어질 수 있다(Kim, Park, Sohn, & Jang, 2005). 일반적으로 경찰관은 국민의 안전한 삶을 위해 치안서비스를 제공하는 주체로 인식되어 왔다(Huh & Choi, 2006). 그러나 경찰관 역시 보호 받아야 할

국민이며 경찰관의 삶은 국민의 생명과 재산 보호, 사회 질서 유지에 영향을 미칠 수 있으므로 경찰관의 삶의 질에 대한 관심이 필요하다.

Stuifbergen와 동료들은 Pender의 건강증진 모델(1987)을 발전시켜 삶의 질은 개인적, 환경적 장애물, 자원 요인, 인지 요인과 건강증진행위에 영향을 받는다는 개념적 모델을 제안하였다(1999). 본 연구에서 Stuifbergen 등(1999)의 개념적 모델을 여경 기동대원의 직무 스트레스, 건강 증진 행위, 삶의 질을 설명하는데 적용하고자 한다. 즉, 여경 기동대원의 직무 스트레스, 기동대 근무 환경, 건강관리에 필요한 의료 자원, 건강을 향상시킬 수 있다는 자기효능감은 건강증진행위를 이행하는데 영향을 미칠 것이며 결과적으로 삶의 여러 측면에서 느끼는 행복감 또는 만족감에 영향을 줄 수 있을 것이다. 따라서 본 연구에서는 Stuifbergen 등(1999)의 개념적 모델을 연구의 틀로 하여 변수들을 측정하고 변수들 간의 관계와 삶의 질에 영향을 미치는 주요 요인에 대해 알아보하고자 한다.

경찰관 직무 스트레스, 건강증진행위, 삶의 질과 관련한 선행연구를 살펴보면, 여자경찰관이 남자경찰관보다 높은 직무 스트레스를 경험한 것으로 보고되었고(Andrew et al., 2013; Park & Youn, 2017), 경찰관의 건강증진행위 수준이 높을수록 직무 스트레스가 감소하는 것으로 나타났다(Kim & Oh, 2017). 또한 경찰관의 삶의 대한 만족도 조사 결과 조직만족도는 연령이 높아질수록 감소하는 경향을 보였으며 건강에 대한 만족도는 30대와 50대가 낮은 것으로 나타났다(Huh & Choi, 2006). 국외 연구의 경우 경찰관 스트레스와 직무 만족이 삶의 만족에 영향을 미치며 성별, 연령, 계급이 영향 요인으로 나타났다(Alexopoulos, Palatsidi, Tigani, & Darviri, 2014). 기존 연구를 여경 기동대원의 특성으로 고려하기에 성별, 주요 연령대, 기동대 업무 특성, 사회문화적 배경의 차이로 인해 제한된다. 따라서 여경 기동대원의 직무 스트레스, 건강증진행위가 삶의 질에 미치는 영향을 확인하는 것이 필요하다.

이에 본 연구에서는 여경 기동대원의 직무 스트레스, 건강증진행위, 삶의 질 수준을 알아보고 여경 기동대원의 삶의 질에 미치는 요인을 파악하고자 한다. 이는 궁극적으로 여경 기동대원의 삶의 질에 미치는 요인에 따른 중재와 정책 계획에 기초자료로 활용 될 수 있다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 여경 기동대원의 직무 스트레스, 건강증진행위 및 삶의 질 수준을 파악하고 삶의 질에 미치는 영향 요인

을 확인하고자 한다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 여경 기동대원의 직무 스트레스, 건강증진행위, 삶의 질 수준을 파악한다.
- 여경 기동대원의 일반적 특성에 따른 직무 스트레스, 건강증진행위, 삶의 질 수준의 차이를 파악한다.
- 여경 기동대원의 직무 스트레스, 건강증진행위, 삶의 질의 상관관계를 분석한다.
- 여경 기동대원의 삶의 질에 영향을 미치는 요인을 규명한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 여경 기동대원의 직무 스트레스, 건강증진행위 및 삶의 질 수준을 파악하고 대상자의 일반적 특성 및 직무 스트레스, 건강증진행위가 삶의 질에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 모집단은 전국 5개 지방경찰청 여경 기동대에 근무하고 있는 여경으로 선정하여 편의표집(convenience sampling)하였다. 대상자 수는 G*Power 프로그램을 이용하여 검정력 90%, 유의수준 .05, 효과 크기 0.3로 분산분석(Analysis of Variance, ANOVA)에 필요한 표본 수를 산출한 결과 164명이 요구되었다. 자료수집방법은 기관에 방문하여 자료수집을 하는 방법과 우편을 통한 자료수집방법을 혼합 적용하였고 무응답률을 40%로 고려하여 총 230부의 설문지를 배부하였다. 회수는 총 189부로 회수율은 82%였고, 항목 무응답이 있었던 7부를 제외하고 총 182부를 최종 분석에 사용하였다.

3. 연구도구

본 연구의 자료수집 도구는 구조화된 설문지를 이용하여 직무 스트레스, 건강증진행위, 삶의 질과 대상자의 일반적 특성을 포함하여 구성하였다.

1) 직무 스트레스

본 연구에서는 직무 스트레스 수준을 Chang 등(2005)이 개발한 한국인 직무 스트레스 측정도구(Korean Occupational

Stress Scale-Short Form, KOSS-SF)를 이용하여 조사하였다. 도구는 직무요구 4문항, 직무자율성 결여 4문항, 대인관계 갈등 3문항, 직무 불안정 2문항, 조직 체제 4문항, 보상부적절 3문항, 직장문화 4문항으로 7개 영역, 총 24개 항목으로 각 문항은 4점 리커트 척도로 구성되어 있다. 각 영역의 점수 산출방법은 Chang 등(2005)이 제시한 방법을 근거로 하여 실제 점수에서 문항수를 뺀 후 100을 곱한 뒤 예상 가능한 최고점수에서 문항수를 뺀 값으로 나누며 직무 스트레스 총 점수는 각 7개 영역의 환산점수의 평균으로 산출하였다. 측정된 점수가 높을수록 직무 스트레스가 높음을 의미하며 도구 개발 당시 각 영역의 내적 일관성 신뢰도 Cronbach's α 값은 .51~.82였고 본 연구에서는 .86이었다.

2) 건강증진행위

Walker 등(1987)이 개발한 건강증진 생활양식(Health Promoting Life Style ProfileII, HPLP-II)를 Yoon과 Kim (1999)이 번안하고 수정한 도구를 사용하여 건강증진 생활양식을 조사하였다. 도구는 대인관계 9문항, 영양 9문항, 건강책임 9문항, 스트레스 관리 8문항, 신체활동 8문항, 영적성장 9문항으로 6개 영역, 총 52문항으로 각 문항은 4점 리커트 척도로 구성되어 있다. 산출된 점수가 높을수록 건강증진생활양식의 수행 정도가 높음을 의미하며 Yoon과 Kim (1999)의 연구에서 내적 일관성 신뢰도 Cronbach's α 값은 .91이었고 본 연구에서는 .92였다.

3) 삶의 질

Min 등(2000)이 번역한 한국판 세계보건기구 삶의 질 간편형 척도(World Health Organization Quality of Life Scale, WHOQOL-BREF)를 사용하여 삶의 질을 조사하였다. 도구는 전반적 삶의 질 2문항, 신체적 건강 7문항, 심리적 영역 6문항, 사회적 관계 영역 3문항, 환경 8문항으로 5개 영역, 총 26문항으로 각 문항은 5점 리커트 척도로 구성되어 있다. 산출된 점수가 높을수록 삶의 질이 높음을 의미하며 도구 개발 당시 Cronbach's α 값은 .90이었고 본 연구에서는 .83이었다.

4) 대상자 특성

대상자 특성 문항은 선행연구를 참고하여 인구 사회적 특성, 직업 관련 특성, 건강 관련 특성과 관련된 문항으로 구성하였다. 인구 사회적 특성으로는 연령, 결혼 상태를 구성하였고 직업 관련 특성으로 계급, 직책, 근무기간, 현재 기동대에서의 근무기간, 집회 시위와 관련된 출동 업무 횟수, 근무시간, 집회시

위과정에서 신체적 충돌 경험, 휴무 보장 정도를 구성하였다. 건강 관련 특성으로 월경통으로 인한 약물 복용 또는 결근에 대한 경험, 지각된 건강상태 관련 문항으로 구성하였다.

4. 자료수집 및 윤리적 고려

본 연구의 자료수집기간은 2018년 5월 1일부터 2018년 6월 30일까지로 자기보고식 설문지를 사용하여 수집하였다. 자료 수집은 각 기동대대에 협조를 요청하여 승인받아 수행하였다. 연구 수행에 승인한 기관에 소정의 답례품, 설문지를 회수할 봉투, 연구참여 동의서를 동봉하여 우편으로 설문지를 발송하였고 연구참여에 동의한 대상자에 한하여 설문을 작성하도록 하였다. 1개 기동대대는 연구자가 직접 방문하여 연구의 목적과 절차에 관해 설명을 제공하고 서면동의를 득한 후 자료수집을 하였다. 질문지 응답에 소요된 시간은 평균 15분이었다.

본 연구는 대상자의 권익 보호를 위해 2018년 4월에 연구자 소속 기관의 연구윤리위원회(Institutional Review Board, IRB)로부터 연구목적, 방법론, 진행 절차, 자료의 비밀유지, 익명성, 설문지 구성 전반에 걸친 심의 절차를 거쳐 승인을 받았다(Y-2018-0034). 연구대상자의 권리보호를 위해 자료수집 전 연구에 대한 목적과 연구방법에 대해 설명을 하였고 연구참여에 대한 서면 동의를 득한 후 자료수집을 실시하였다. 서면동의서에는 연구참여로 인한 위험과 이익, 개인정보보호 관련내용, 자발적 동의와 자율 의지에 의한 연구철회 가능성 및 이로 인한 불이익이 없음, 연구목적 이외에 다른 목적으로 사용하지 않는다는 내용을 명시하였다.

5. 자료분석

본 연구의 자료분석은 IBM SPSS/WIN 23.0, STATA 13.0 프로그램을 이용하여 통계 분석하였고, 통계적 유의성은 양측 검정 .05를 기준으로 하였으며 구체적인 방법은 다음과 같다.

- 여경 기동대원의 일반적 특성 및 근무 관련 특성, 직무 스트레스, 건강증진행위, 삶의 질 수준 분석은 기술통계를 이용하였다.
- 여경 기동대원의 특성에 따른 직무 스트레스, 건강증진행위, 삶의 질 차이는 t-test, ANOVA 를 이용하여 분석하였고 분산 분석 후 유의한 차이가 있는 경우 Scheffé test로 사후 분석 하였다.
- 여경 기동대원의 직무 스트레스, 건강증진행위, 건강 상태 간의 상관관계를 파악하기 위해 Pearson 상관분석을

이용하여 분석하였다.

- 여경 기동대원의 삶의 질에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위해 다중회귀분석(multiple linear regression)을 이용하여 분석하였다.

연구 결과

1. 대상자의 인구학적 특성

연구대상자의 특성은 Table 1과 같으며 연령은 30대가 46.7%(85명)로 가장 많았고, 20대 34.6%(63명), 40대 18.7%(34명)이었다. 결혼 상태는 미혼자가 63.2%(115명)로 기혼자보다 미혼자가 많았다. 계급은 순경이 36.8%(67명)로 가장 많았고, 경장 33.0%(60명), 경사 13.7%(25명), 경위 및 경감이 16.5%(30명) 순이었으며 기동대에서의 직책은 팀원이 83%(151명)이었다. 총 근무기간은 5년 이하가 69.8%(127명)이었고, 5년 이상 10년 미만이 8.3%(15명), 10년 이상이 22%(40명) 순이었다. 현재 기동대에서의 근무기간이 1년 미만이라고 한 응답자가 80.2%(146명)로 가장 많았다. 집회 시위와 관련된 출동 업무 횟수는 월 5회 이상에서 10회 미만이 47.3%(86명), 10회 이상이 42.3%(77명), 5회 미만이 10.4%(19명) 순이었다. 근무시간은 하루 당 8시간 이상에서 10시간 미만이 59.3%(108명)로 10시간 이상의 40.7%(74명) 보다 많았다. 집회시위과정에서 신체적 충돌을 경험한 대상자는 42.3%(77명)이었다. 휴무 보장 정도는 '잘 지켜지지 않는다'로 응답한 사람이 40.7%(74명)이었다. 월경통으로 인한 약물 복용 또는 결근에 대한 경험 유무는 '있다'가 43.4%(79명)이었으며 지각된 건강상태는 '건강한 편이다'가 53.3%(97명)로 가장 많았고, '보통이다'가 33.5%(61명), '좋지 않은 편이다'가 13.1%(24명) 순이었다.

2. 연구대상자의 직무 스트레스, 건강증진행위, 삶의 질 수준

대상자의 직무 스트레스, 건강증진행위, 삶의 질 수준은 Table 2와 같다. 직무 스트레스는 100점 환산 점수에서 평균 45.25 ± 10.13 점이었다. 직무 스트레스의 하부 영역 중 직무 자율성결여가 61.1 ± 10.81 점으로 가장 높았으며 조직 체계, 보상 부적절, 직장 문화, 직무 불안정 순으로 낮았고 관계 갈등이 32.11 ± 14.95 점으로 가장 낮았다.

건강증진행위 정도는 4점 만점에 평균 2.62 ± 0.30 점이었으며, 6개 하부 영역 중에서 대인 관계영역이 2.91 ± 0.38 점으로

Table 1. General Characteristics of Female Riot Police Officers (N=182)

Variables	Categories	n (%)
Age (year)	20~29	63 (34.6)
	30~39	85 (46.7)
	≥40	34 (18.7)
Marital status	Single	115 (63.2)
	Married	67 (36.8)
Class	Policeman	67 (36.8)
	Senior policeman	60 (33.0)
	Police sergeant	25 (13.7)
	Police lieutenant, police inspector	30 (16.5)
Position of work	Team member	151 (83.0)
	Team manager, captain	31 (17.0)
Working duration (year)	< 5	127 (69.8)
	5~9	15 (8.3)
	≥ 10	40 (22.0)
Working duration in riot police unit (year)	< 1	146 (80.2)
	1~< 2	28 (15.4)
	≥ 2	8 (4.4)
Number of rally related work (per month)	< 5	19 (10.4)
	5~9	86 (47.3)
	≥ 10	77 (42.3)
Working hours (per day)	8~9	108 (59.3)
	≥ 10	74 (40.7)
Experience of physical collision	Yes	77 (42.3)
	No	105 (57.7)
Off duty guarantee	Not-well	74 (40.7)
	Moderate	66 (36.3)
	Well	42 (23.1)
Taking medication or absence due to dysmenorrhea	Yes	79 (43.4)
	No	103 (56.6)
Perceived health status	Bad	24 (13.1)
	Moderate	61 (33.5)
	Good	97 (53.3)

가장 높았고 영적 성장, 신체 활동, 스트레스 관리, 건강책임 순으로 낮았으며 영양 영역이 2.42±0.45점으로 가장 낮았다. 삶의 질은 100점 환산을 했을 때 총점은 56.59±8.62점으로 하부 영역 중에는 사회적 영역이 14.24±2.16점으로 가장 높았고 신체적 영역, 전반적인 삶의 질, 심리적인 영역 순으로 낮으며 환경적 영역이 12.54±2.37점으로 가장 낮았다.

Table 2. Level of Job Stress, Health Promotion Behaviors, and Quality of Life (N=182)

Variables	Categories	M±SD	
Job stress	Job demand	43.95±14.30	
	Insufficient job control	61.12±10.81	
	Interpersonal conflict	32.11±14.95	
	Job security	33.69±21.60	
	Organizational system	55.04±16.75	
	Lack of reward	47.44±16.47	
	Occupational climate	43.36±19.17	
	Total score (Range: 0~100)	45.25±10.13	
	Health promotion behavior	Interpersonal relation	2.91±0.38
		Nutrition	2.42±0.45
Health responsibility		2.43±0.44	
Stress management		2.53±0.38	
Physical activity		2.59±0.60	
Spiritual growth		2.84±0.38	
Total mean score (Range: 1~4)		2.62±0.30	
Quality of life		Overall quality of life	13.51±2.54
	Physical health	13.94±3.10	
	Psychological	13.34±2.67	
	Social relationships	14.24±2.16	
	Environmental	12.54±2.37	
	Total score (Range: 20~100)	56.59±8.62	

3. 연구대상자 특성에 따른 직무 스트레스, 건강증진 행위, 삶의 질 차이

대상자의 특성에 따른 직무 스트레스, 건강증진행위, 삶의 질 점수의 차이를 분석한 결과는 Table 3과 같다. 대상자의 직무 스트레스 점수는 연령(F=3.70, p=.027), 계급(F=3.83, p=.011), 현 기동대에서의 근무기간(F=3.38, p=.036), 휴무 보장 정도(F=21.56, p<.001), 월경통으로 인한 약물 복용 또는 결근 경험 유무(t=3.82, p=.052), 지각된 건강 상태(F=5.79, p=.004)에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 사후 분석 결과에서 연령은 30대가 20대, 40대에 비해 직무 스트레스 점수가 통계적으로 유의하게 높았고 계급에 따른 직무 스트레스 점수는 경장이 정사에 비해 통계적으로 유의하게 높았다. 현재 기동대에서의 근무기간에 따른 직무 스트레스 점수는 1년 이상부터 2년 미만 그룹이 1년 미만, 2년 이상 그룹보다 통계적으로 유의하게 높았다. 휴무 보장 정도에 따른 직무 스트레스 점수는 ‘잘 지켜지지 않는다’ 그룹이 ‘보통이다’, ‘잘 지켜지는 편이다’ 그룹 보다 통계적으로 유의하게 높게 나타났고 지각된 건강상태는 ‘건강하지 않은 편이다’가 ‘건강한 편이다’보다 통계적으로 유의하게

Table 3. Job Stress, Health Promotion Behavior, and Quality of Life according to Variable

(N=182)

Variables	Categories	n (%)	Job stress		HPB		QoL	
			M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)
Age (year)	20~29	63	43.29±10.83 ^a	3.70	2.67±0.32	0.98	57.56±8.55	1.15
	30~39	85	47.40±9.67 ^b	(.027)	2.60±0.30	(.384)	56.60±9.22	(.320)
	≥40	34	43.49±9.06 ^c	b > a	2.62±0.27		54.79±6.99	
Marital status	Single	115	45.59±10.25	0.08	2.62±0.30	0.51	56.24±9.26	0.36
	Married	67	44.65±9.98	(.777)	2.63±0.30	(.475)	57.19±7.44	(.547)
Class	Policeman	67	44.42±10.39 ^a	3.83	2.61±0.34	0.30	56.56±9.06	0.19
	Senior policeman	60	48.61±9.81 ^b	(.011)	2.62±0.31	(.826)	57.01±9.13	(.901)
	Police sergeant	25	42.08±9.20 ^c	b > c	2.63±0.20		55.46±7.11	
	Police lieutenant, police inspector	30	43.00±9.50 ^d		2.67±0.25		56.77±8.00	
Position of work	Team member	151	45.73±10.25	2.00	2.62±0.31	0.78	56.55±8.79	0.01
	Team manager, captain	31	42.91±9.35	(.159)	2.67±0.25	(.379)	56.78±7.87	(.894)
Working duration (year)	<5	127	46.06±10.33	1.56	2.62±0.33	0.09	56.83±9.05	1.66
	5~9	15	41.93±9.25	(.213)	2.66±0.22	(.913)	59.32±8.84	(.194)
	≥10	40	43.92±9.64		2.62±0.25		54.82±6.81	
Working duration in riot police unit (year)	<1	146	44.55±9.66 ^a	3.38	2.62±0.30	0.27	56.44±8.40	0.35
	1~<2	28	49.66±11.65 ^b	(.036)	2.61±0.31	(.761)	56.68±10.33	(.703)
	≥2	8	42.51±10.13 ^c	b > a	2.70±0.24		59.08±7.14	
Number of rally related work (per month)	<5	19	44.67±9.34	1.68	2.57±0.27	0.31	55.81±7.49	0.32
	5~9	86	43.96±10.29	(.189)	2.63±0.29	(.739)	57.12±8.57	(.728)
	≥10	77	46.83±10.04		2.63±0.32		57.20±9.01	
Working hours (per day)	8~9	108	44.26±10.10	2.54	2.63±0.28	0.10	56.83±8.11	0.20
	≥10	74	46.69±10.08	(.113)	2.62±0.32	(.749)	56.24±9.37	(.113)
Experience of physical collision	Yes	77	47.97±10.52	19.85	2.63±0.30	0.01	56.27±7.23	0.19
	No	105	41.53±8.30	(<.001)	2.63±0.30	(.996)	56.83±9.55	(.663)
Off duty guarantee	Not-well	74	50.46±9.81 ^a	21.56	2.56±0.31 ^a	4.63	54.25±9.96 ^a	5.96
	Moderate	66	42.83±9.30 ^b	(<.001)	2.63±0.25 ^b	(.011)	57.24±7.39 ^b	(.003)
	Well	42	39.87±7.53 ^c	a > b, c	2.73±0.32 ^c	a < c	59.70±6.64 ^c	a < c
Taking medication or absence due to dysmenorrhea	Yes	79	46.91±10.08	3.82	2.55±0.30	7.94	55.28±9.00	3.28
	No	103	43.97±10.03	(.052)	2.68±0.30	(.005)	57.60±8.25	(.072)
Perceived health status	Bad	24	50.56±7.57 ^a	5.79	2.50±0.32 ^a	15.68	52.59±8.60 ^a	14.12
	Moderate	61	46.31±10.74 ^b	(.004)	2.50±0.25 ^b	(<.001)	53.46±7.84 ^b	(<.001)
	Good	97	43.26±9.80 ^c	a > c	2.74±0.29 ^c	c > a, b	59.55±8.06 ^c	c > a, b

HPB=health promotion behavior.

높게 나타났다.

건강증진행위 점수는 휴무 보장 정도($F=4.63, p=.011$), 월 경통으로 인한 약물 복용 또는 결근 경험 유무($t=7.94, p=.005$), 지각된 건강 상태($F=5.79, p=.004$)에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 사후 분석 결과에서 휴무 보장 정도에 따른 건강증진행위 점수는 ‘잘 지켜지는 편이다’ 그룹이 ‘잘 지켜지지 않는다’ 그룹 보다 통계적으로 유의하게 높게 나타났다. 지각된 건강상태는 ‘건강한 편이다’ 그룹이 ‘건강하지 않은 편이다’

그룹 보다 통계적으로 유의하게 높게 나타났다.

삶의 질 점수는 휴무 보장 정도($F=5.96, p=.003$), 지각된 건강 상태($F=14.12, p<.001$)에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 사후 분석 결과에서는 휴무 보장 정도에 따른 삶의 질 점수는 ‘잘 지켜지는 편이다’ 그룹이 ‘잘 지켜지지 않는다’ 그룹 보다 통계적으로 유의하게 높았고 지각된 건강상태는 ‘건강한 편이다’가 ‘건강하지 않은 편이다’보다 통계적으로 유의하게 높게 나타났다.

4. 직무 스트레스, 건강증진행위, 삶의 질의 상관관계

직무 스트레스, 건강증진행위, 삶의 질의 상관관계를 분석한 결과는 Table 4와 같다. 직무 스트레스와 건강증진행위는 통계적으로 유의한 음의 상관관계($r = -.322, p < .001$)를 나타냈고 직무 스트레스와 삶의 질은 통계적으로 유의한 음의 상관관계($r = -.380, p < .001$)를 나타냈다. 건강증진행위와 삶의 질의 관계는 유의한 양의 상관관계($r = .559, p < .001$)를 나타냈다.

5. 삶의 질 영향 요인

대상자의 삶의 질에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 삶의 질을 종속변수로 하여 통계적으로 유의한 상관관계를 보인 직무 스트레스, 건강증진행위와 단변량 분석에서 '삶의 질'에 유의한 영향을 준 '휴무 보장 정도', '자각하는 건강상태'를 가변수로 처리한 후 입력 방법을 이용하여 회귀분석을 실시하였다. 대상자의 삶의 질에 영향을 미치는 요인은 Table 5와 같다.

대상자의 삶의 질 회귀모형에서 '휴무 보장 정도', '자각하는 건강상태'를 제외하고 직무 스트레스, 건강증진행위는 삶의 질에 영향을 미치는 유의한 요인으로 나타났고 회귀모형은 유의하였다($F = 34.864, p < .001$). 독립변수들 간의 다중 공선성

을 진단하기 위해 분석한 결과 정규분포와 등분산이 확인되었고 공차한계(tolerance)는 0.377~0.888로 0.1 이상이 나왔으며 분산팽창계수(Variance Inflation Factor, VIF)는 1.126~2.653로 10을 넘지 않아 다중 공선성의 문제가 없어 독립 변인으로 만족하였다. 따라서 대상자의 삶의 질을 직무 스트레스, 건강증진행위, 자각된 건강 상태가 37.1% 설명하며 직무 스트레스가 낮을수록, 건강증진행위를 할수록, 자각된 건강상태가 좋을수록 삶의 질이 높은 것으로 나타났다.

논 의

본 연구는 여경 기동대원의 직무 스트레스, 건강증진행위, 삶의 질 정도를 살펴보고 이와 관련된 요인을 분석하여 최종적으로 삶의 질에 영향을 주는 요인을 확인하였다. 본 연구는 여경 기동대원의 직무 스트레스 관리 및 건강 증진, 삶의 질을 향상 위한 방안을 모색하는데 기초자료로 활용될 수 있다는 측면에서 의의가 있다.

연구결과 여경 기동대원의 직무 스트레스 점수는 평균 45.25점으로 한국인 직무 스트레스 측정도구의 개발 당시의 기준치(Chang et al., 2005)와 비교하였을 때 중간 정도(범위: 44.5~50.0 점) 수준으로 나타났다. 본 연구에서 직무 스트레스 점수는 동

Table 4. Correlation among Job Stress, Health Promotion Behaviors and Quality of Life (N=182)

Variables	Job stress	Health promotion behaviors	Quality of life
	r (p)	r (p)	r (p)
Job stress	1	-.322 (<.001)	-.380 (<.001)
Health promotion behaviors	-	1	.549 (<.001)
Quality of life	-	-	1

Table 5. Associated Factors with Quality of Life (N=182)

Variables	B	β	t	p	Tolerance	VIF
(Constant)	33.483		5.080	<.001		
Job stress	-0.167	-.212	-3.352	.001	.888	1.126
HPB	12.007	.417	6.178	<.001	.787	1.270
Off duty guarantee ^a						
Moderate	0.585	.033	0.462	.645	.717	1.394
Well	0.797	.039	0.533	.595	.670	1.493
Perceived health status ^b						
Moderate	-0.018	-.001	-0.011	.991	.409	2.443
Good	2.705	.157	1.608	.110	.377	2.653
R=.609, R ² =.371, Adj. R ² =.350, F=17.228, p<.001						

HPB=health promotion behavior; Reference categorya: Not-well (1); Reference categoryb: Bad (1).

일한 도구를 사용한 경찰관 대상 선행연구에서의 직무 스트레스 점수(49.54점)(Kim & Oh, 2017), 임상간호사 직무 스트레스 점수(51.41점)(Kim & Kim, 2016)보다 낮았다. 기존 경찰관 대상 연구에서 계급이 낮을수록, 연령이 낮을수록 직무 스트레스 점수가 통계적으로 유의하게 낮은 것으로 나타났다(Alexopoulos et al., 2014; Lee & Kim, 2017). 따라서 선행연구를 고려하였을 때 본 연구의 참여자들의 연령 분포가 20, 30대로 낮고, 계급이 낮은 순경, 경장의 비율이 높아 선행연구에서의 참여자보다 직무 스트레스 수준이 다소 낮게 측정된 것으로 사료된다.

직무 스트레스 하위 영역에서는 직무 자율성 결여, 조직 체계 영역 점수가 직무 스트레스 측정도구 개발 당시 참고치의 50퍼센트 이상 75퍼센트 미만의 스트레스 군에 속하여 다소 높은 스트레스를 나타냈다. 경찰조직은 군대조직과 유사한 계급 사회라는 특성에 따라 상사에 대한 복종과 위계질서가 중요하게 여겨지는 조직적 특성이 있다(Park, 2015). 또한 기동대는 업무 특성상 시위 진압과정에서 급변하는 상황에 대한 판단과 그에 따른 조치를 일관성 있게 수행해야 된다(Jeon, 2009). 따라서 선행연구를 고려하였을 때 기동대의 조직적 특성과 업무 특성으로 직무 스트레스의 하위범주인 직무 자율성 결여 영역에서 다소 높은 스트레스 수준을 나타냈다고 할 수 있다. 직무 자율(job autonomy)은 업무 몰입을 증진시킬 수 있는 요인으로 자율성이 높은 경우 직무에 대한 애정과 성취감을 갖게 하여 감정 고갈을 덜 느끼게 한다(Malinowska, Tokarz, & Wardzichowska, 2018). 직무 자율을 높이는 것은 심리적 스트레스를 완화할 수 있을 뿐 아니라 업무성과에 긍정적 영향을 미칠 수 있다. 그러므로 기동대의 조직과 업무 특성에 고려하여 직무 자율을 높일 수 있는 방안을 고안해야 할 필요성이 있다.

본 연구에서는 연령에 따라 직무 스트레스 점수 차이가 통계적으로 유의하게 나타났고 특히 30대 여경 기동대원의 직무 스트레스가 높게 나타났다. Choi와 Kim (2017)의 연구에서는 기혼 직장여성의 경우 생활과 가사, 양육과 함께 직장에서의 업무로 삼중고를 경험하고 있으며 이로 인해 우울증과 만성적 스트레스를 경험하는 경향이 높다고 보고하였다. 따라서 30대 여경 기동대원 중 자녀가 있는 경우 불규칙한 근무형태와 자녀양육을 병행하기에 어려움이 있을 것이다. 최근 소방청에서는 여성 소방공무원 증가에 따라 자녀양육을 위해 교대 근무 부부 소방공무원에 대한 양육공백시간 보육 지원 사업 및 비상소집제의 등 근무 특성을 반영한 정책을 발표하였다(National Fire Agency, 2018). 현재 경찰청에서도 시행하고 있는 직장 어린이집 확충에서 더 나아가 여경 기동대원의 근무 특성과 가정생

활을 고려하여 직장과 가정을 양립할 수 있는 보육지원 정책을 수립해야 할 필요성이 있다.

여경 기동대원의 건강증진행위 점수는 4점 만점 중 평균 2.62점으로 동일한 도구로 측정한 소방공무원의 건강증진행위 점수(2.67점)(Kim, Kim, Park, & Han, 2013)와 비슷한 수준이었고 합계 근무 여군의 점수(2.37점)(Kim, Lee, Jung, Shim, & Roh, 2017) 보다 높았다. 따라서 다른 직업군과 비교했을 때 보통 이상 정도의 건강증진행위를 실천함을 알 수 있었다. 본 연구에서 여경 기동대원의 86.8%가 자신의 건강이 '보통이다' 또는 '건강한 편이다'로 응답했다는 점에서 연구대상자의 건강에 대한 인식이 양호하며, 보통 이상의 건강증진행위를 실천하는 것으로 사료된다.

건강증진행위 하부 영역에서 영양 영역 점수(2.42점)가 타 영역보다 낮게 나타났다. 선행연구에서 경찰관은 빠른 식사 속도와 잦은 아침 결식, 간식 섭취 등으로 인하여 식습관, 영양 섭취 부분에 문제점을 보고하였고 직무 스트레스가 높은 집단이 아침 결식, 빠른 식사 습관을 갖고 있다고 하였다(Joo & Sohn, 2010). 선행연구와 본 연구결과를 종합했을 때 여경 기동대원의 조기출근, 불규칙한 근무, 직무 스트레스로 인한 영양 불균형의 위험이 있다고 할 수 있다. 따라서 정책적으로 조기 출근 시, 또는 예기치 않은 야간 근무 시 양질의 식사를 위한 예산 반영을 통해 영양 섭취의 문제를 해결하는 방안을 제안하고자 한다.

월경통은 여성의 삶의 질을 저해하며 이는 업무에도 영향을 미칠 수 있다(Koo & Kim, 2018). 본 연구에서 월경통으로 인한 약물 복용 또는 결근 경험이 있는 대상자가 43.3%였고 월경통으로 인한 약물 복용 또는 결근 경험이 건강증진행위 점수에 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 교대근무 간호사를 대상으로 한 월경통과 건강증진행위 연구에서 불규칙한 근무, 스트레스는 호르몬 변화, 월경 전 증후군, 월경통에 영향을 미치며 월경통은 건강증진행위에 따라 통계적으로 차이가 있음을 보고하였다(Koo & Kim, 2018). 따라서 선행연구와 본 연구를 종합했을 때 월경통은 건강증진행위와 관계가 있으므로 월경통 완화를 위한 건강증진교육 및 직무 스트레스 감소 전략 교육 등 포괄적인 교육이 필요할 것이다.

여경 기동대원의 삶의 질 점수는 평균 56.59점으로 소방관(76.89점)(Jang, Ryu, Choi, Lee, & Lee, 2016), 공기업 사무직 근로자(68.83점)(Eom & Lee, 2009)보다 낮은 것으로 나타났다. 또한 하부 영역에서는 환경 영역의 점수가 12.54점으로 가장 낮았다. 이는 여경 기동대원의 집회 시위 진압 과정에서 겪는 물리적 안전에 대한 위협감, 여가시간 부족, 불규칙한 근무

로 인한 시간 부족으로 의료서비스를 충분히 받을 수 없는 점에서 낮은 것으로 사료된다.

본 연구에서는 여경 기동대원의 직무 스트레스, 건강증진행위, 휴무 보장 정도, 지각된 건강상태가 삶의 질 점수를 37.1%를 설명하였다. 이와 같은 결과는 건강에 대한 외적 장애물(barriers), 건강증진행위, 삶의 질의 관계를 설명한 Stuijbergen 등(1999)의 개념적 모델을 지지한다고 할 수 있다. 최종 모형에서 여경 기동대원의 삶의 질에 통계적으로 유의하게 나타난 영향요인은 직무 스트레스, 건강증진행위였다. 따라서 직무 스트레스 관리, 건강증진행위 향상을 위한 방안이 필요할 것이다. 이를 위한 방안의 하나로 단변량 분석에서 유의했던 휴무일 보장을 예로 들 수 있으며 휴무일 보장을 통해 건강증진 활동 및 여가, 재충전을 위한 시간을 확보해야 할 것이다. 또한 스트레스 관리, 건강증진행위 향상을 위해 기동대원의 업무 상황과 특성이 고려된 직장 내 건강증진 프로그램이 필요할 것이다. 직장 내 건강증진 프로그램은 별도로 휴무일에 시간을 내지 않더라도 건강과 관련된 정보를 접하고, 건강 상담을 받을 수 있으며, 신체활동을 증진시키게 할 수 있다. 이는 결과적으로 조직 전체의 건강 향상에 긍정적으로 작용할 수 있을 것이다.

본 연구의 결과를 종합적으로 살펴봤을 때 여경 기동대원의 근무 환경은 정신적, 신체적 건강에 잠재적인 위험 요소가 있으며 이는 결과적으로 삶의 질에 영향을 미칠 수 있다고 할 수 있다. 따라서 여경 기동대원의 직무 스트레스 관리, 건강증진을 위해 직장 내에서 이루어질 수 있는 건강증진 프로그램의 개발이 필요할 것이다. 또한 정책적으로 휴무일 보장을 통해 충분한 휴식을 하고 업무에 집중할 수 있는 제도적 개선이 필요하다.

본 연구는 단면적 연구로 조사시점에 과격한 집회 시위 경험 등과 같은 직무 환경과 관련된 사항이 고려되지 않은 연구이다. 따라서 삶의 질에 영향을 미치는 요인에 대한 인과관계를 설명하는데 한계가 있을 수 있다. 또한 표본 추출 과정에서 편의 추출로 인하여 표집 편중이 있을 수 있다는 점에서 연구결과의 일반화에 제한이 있다. 그러나 이러한 제한점에도 불구하고 본 연구는 전국의 여경 기동대원의 약 70% 이상이 참여한 연구로써 연구결과는 경찰관 건강 및 복지 정책에 유용한 정보로 사용될 수 있을 것이다.

결론 및 제언

본 연구는 여경 기동대원의 직무 스트레스, 건강증진행위, 삶의 질 정도를 파악하고 삶의 질에 미치는 요인을 분석하였다. 삶의 질에 유의하게 영향을 미치는 요인으로는 직무 스트레스,

건강증진행위였다. 따라서 이와 같은 결과를 고려하였을 때 직무 스트레스 관리, 건강증진행위 실천을 위한 직장 내 건강증진 프로그램 개발이 필요하며 이는 대상자들의 삶의 질을 높일 수 있을 것으로 예상할 수 있다.

본 연구의 결과를 통해 여경 기동대원의 직무 스트레스, 건강증진행위, 삶의 질 수준과 이에 영향을 미치는 요인을 알 수 있었다. 본 결과는 여경을 위한 건강 및 복지 정책 수립에 도움이 될 뿐 아니라 경찰병원에 근무하는 간호사가 대상자의 삶을 이해하고 간호를 제공하는데 도움이 될 것이다. 또한 본 연구결과를 바탕으로 여경 기동대원의 삶의 질 향상을 위한 직장 내 건강증진 프로그램을 개발하는 연구가 필요할 것이다.

REFERENCES

- Alexopoulos, E. C., Palatsidi, V., Tigani, X., & Darviri, C. (2014). Exploring stress levels, job satisfaction, and quality of life in a sample of police officers in Greece. *Safety and Health at Work*, 5(4), 210-215. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2014.07.004>
- Andrew, M. E., Mnatsakanova, A., Howsare, J. L., Hartley, T. A., Charles, L. E., Burchfiel, C. M., et al. (2013). Associations between protective factors and psychological distress vary by gender: The buffalo cardio-metabolic occupational police stress study. *International Journal of Emergency Mental Health*, 15(4), 277-288.
- Can, S. H., & Hendy, H. M. (2014). Behavioral variables associated with obesity in police officers. *Industrial Health*, 52(3), 240-247.
- Chang, S. J., Koh, S. B., Kang, D. M., Kim, S. A., Kang, M. G., Lee, C. G., et al. (2005). Developing an occupational stress scale for Korean employees. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 17(4), 297-317.
- Choi, E. J., & Kim, C. K. (2017). Mediating effects of job satisfaction in daily stress on depression: Difference of married working women's academic background. *The Women's Studies*, 92(1), 85-111.
- Eom, H. J., & Lee, H. J. (2009). Predictors of quality of life among workers in public health corporations. *Journal of the Korean Academy of Fundamental Nursing*, 16(2), 153-161.
- Huh, K. M., & Choi, K. M. (2006). A study on the quality of life for police officer in Korea. *Korean Association of Public Safety and Criminal Justice Review*, 24(-), 11-46.
- Jang, S. H., Ryu, H. S., Choi, S. C., Lee, H. J., & Lee, S. Y. (2016). A study of effects of psychosocial factors and quality of life on functional dyspepsia in firefighters. *Korean Journal of Psychosomatic Medicine*, 24(1), 66-73.
- Jeon, Y. S. (2009). A Comparative study on the tactics for assembly and demonstration control between Korea and France police forces. *The Journal of Police Science*, 9(3), 89-116.

- Joo, H. E., & Sohn, C. M. (2010). Health-related behaviors and nutrient intake of police officers based on the level of job stress. *Journal of the Korean Society of Food Science and Nutrition*, 39(4), 518-525.
- Kim, C. W., Park, C. Y., Sohn, Y. M., & Jang, H. (2005). The conceptual understanding on 'Work-Life Balance' and its effectiveness. *Journal of Leisure Studies*, 2(3), 29-48.
- Kim, J. H. (2017). Gender classification in police recruitment. *Ewha Law Journal*, 22(2), 67-104.
- Kim, J. H., & Kim, H. S. (2014). An analysis on satisfaction of protective clothing for riot policewomen. *The Costume Culture Association*, 22(2), 326-338.
- Kim, J. O., Kim, J. S., Park, A. Y., & Han, S. J. (2013). Influencing factors on health promotion behavior of fire officers. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 22(3), 218-227.
- Kim, J. S., & Kim, C. J. (2016). Association of job stress with health-promoting behaviors and health status in clinical nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 25(4), 311-319.
- Kim, Y. K., Lee, S. M., Jung, S. O., Shim, U. H., & Roh, M. Y. (2017). Relationship between job stress, health promotion behaviors and health status among Korean female navy soldiers on warship. *Journal of Military Nursing Research*, 35(1), 53-64.
- Kim, Y. S., & Oh, J. J. (2017). The quality of sleep and job stress of police officers doing shift work: the mediating effect of health-promoting behavior. *Korean Public Health Research*, 43(4), 49-58.
- Koo, J. S., & Kim, S. H. (2018). The effects of emotional labor and health promotion behavior on premenstrual syndrome in clinical nurses. *Journal of Korea Academia Industrial cooperation Society*, 19(5), 225-235.
- Korea National Police Agency. (2017). *Korea national police agency 2017 white paper*. Seoul: Author.
- Korean Fire Agency. (2018). *Welfare policy for female fire officers*. Retrieved from <http://www.nfa.go.kr:8005/wv/ezpdf/customLayout.jsp?contentId=L0RBVEEvbmZhL25mYS53YXlvdXBsb2FkLy9ib2FyZC8vYmJzXzAwMDAwMDAwMDAwMDAwMTAvMjAxODAzMDgvMjAxODAzMDgxNDUxNTM3NjAucGRm>
- Lee, S. H., & Kim, D. H. (2017). The relation of job stress and depression of police officers who worked in local patrol division: Focusing on the moderating effects of resilience. *The Korean Association of Police Science Review*, 16(3), 281-310.
- Lee, S. Y., & Shin, H. K. (2009). A study on the position of policewomen and the enhancement of role - based on a survey of opinions of newly assigned trainee policewomen. *Journal of Korean Public Police and Security Studies*, 6(1), 1-24.
- Malinowska, D., Tokarz, A., & Wardzichowska, A. (2018). Job autonomy in relation to work engagement and workaholism: Mediation of autonomous and controlled work motivation. *International Journal of Occupational Medicine Environmental Health*, 31(4), 445-458. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01197>
- Min, S. K., Lee, C. I., Kim, K. I., Suh, S. Y., & Kim, D. K. (2000). Development of Korean Version of WHO Quality of Life Scale Abbreviated version (WHOQOL-BREF). *Journal of Korean Neuropsychiatric Association*, 39(3), 571-579.
- Oh, E. J. (2007). *A study on the improvement of working conditions of female police officers*. Unpublished master's thesis, Ajou University, Suwon.
- Park, J. W., & Youn, G. H. (2017). A study on the stress related to police officer's work. *Korean Police Studies Association*, 16(3), 151-178.
- Park, S. S. (2015). Influence of riot police organization silence and cynicism on turnover intentions. *The Police Science Journal*, 10(1), 55-86.
- Shiozaki, M., Miyai, N., Morioka, I., Utsumi, M., Hattori, S., Koike, H., et al. (2017). Job stress and behavioral characteristics in relation to coronary heart disease risk among Japanese police officers. *Industrial Health*, 55(4), 369-380. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2016-0179>
- Stuifbergen, A., Becker, H., Rogers, S., Timmerman, G., & Kullberg, V. (1999). Promoting wellness for women with multiple sclerosis. *The Journal of Neuroscience Nursing*, 31(2), 73-79.
- Yoon, S. N., & Kim, J. H. (1999). Health-promoting behaviors of the women workers at the manufacturing industry: Based on the Pender's health promotion model. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 8(2), 130-140.