

경찰관의 조직공정성 인식과 조직몰입에  
관한 조사, 2012  
**CODE BOOK**

자료번호	A1-2012-0164
연구책임자	최낙범
연구수행기관	
조사년도	2012년
자료서비스기관	한국사회과학자료원
자료공개년도	2015년
코드북 제작년도	2015년

이 자료를 연구 및 저작에 이용, 참고 및 인용할 경우에는 KOSSDA의 자료인용표준서식에 준하여 자료의 출처를 반드시 명시하여야 합니다. 자료 출처는 자료명이 최초로 언급되는 부분이나 참고문헌 목록에 명시할 수 있습니다.

#### ■ 자료를 이용, 참고, 인용할 경우 표준서식

최낙범. 2012. 「경찰관의 조직공정성 인식과 조직몰입에 관한 조사, 2012」. 자료서비스기관: 한국사회과학자료원. 자료공개년도: 2015년. 자료번호: A1-2012-0164.

#### ■ 코드북을 인용할 경우 표준서식

한국사회과학자료원. 2015. 「경찰관의 조직공정성 인식과 조직몰입에 관한 조사, 2012 CODE BOOK」. pp. 1-20.

이 자료의 코드북에 대한 모든 권한은 KOSSDA에 있으며 KOSSDA의 사전허가 없이 복제, 송신, 출판, 배포할 수 없습니다.

**a1 조직공정성1: (교육수준 고려시) 보상의 공정성**

I. 다음은 조직공정성 인식에 대한 질문입니다.  
교육수준을 고려할 때, 동료와 비교하여 공정한 보상을 받고 있다

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀그렇지않다	1	3	1.0	1.0
그렇지않다	2	27	8.9	8.9
보통이다	3	107	35.3	35.3
그렇다	4	144	47.5	47.5
매우그렇다	5	22	7.3	7.3
		303	100.0	100.0

**a2 조직공정성2: (투자한 노력 고려시) 보상의 공정성**

I. 다음은 조직공정성 인식에 대한 질문입니다.  
쏟아 부은 노력을 고려할 때, 동료와 비교하여 공정한 보상을 받고 있다

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀그렇지않다	1	2	.7	.7
그렇지않다	2	67	22.1	22.1
보통이다	3	94	31.0	31.0
그렇다	4	124	40.9	40.9
매우그렇다	5	16	5.3	5.3
		303	100.0	100.0

**a3 조직공정성3: (달성 업적 고려시) 보상의 공정성**

I. 다음은 조직공정성 인식에 대한 질문입니다.  
달성한 업적을 고려할 때, 동료와 비교하여 공정한 보상을 받고 있다

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀그렇지않다	1	5	1.7	1.7
그렇지않다	2	57	18.8	18.8
보통이다	3	104	34.3	34.3
그렇다	4	119	39.3	39.3
매우그렇다	5	18	5.9	5.9
		303	100.0	100.0

**a4 조직공정성4: (경력 및 경험 정도 고려시) 보상의 공정성**

I. 다음은 조직공정성 인식에 대한 질문입니다.  
나의 경력 및 경험의 정도를 고려할 때, 동료와 비교하여 공정한 보상을 받고 있다

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀그렇지않다	1	1	.3	.3
그렇지않다	2	58	19.1	19.1
보통이다	3	100	33.0	33.0
그렇다	4	122	40.3	40.3
매우그렇다	5	22	7.3	7.3
		303	100.0	100.0

**a5 조직공정성5: (책임수준 고려시) 보상의 공정성**

I. 다음은 조직공정성 인식에 대한 질문입니다.  
내가 가진 책임수준을 고려할 때, 동료와 비교하여 공정한 보상을 받고 있다

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀그렇지않다	1	3	1.0	1.0
그렇지않다	2	61	20.1	20.1
보통이다	3	103	34.0	34.0
그렇다	4	117	38.6	38.6
매우그렇다	5	19	6.3	6.3
		303	100.0	100.0

**a6 조직공정성6: (업무 스트레스 고려시) 보상의 공정성**

I. 다음은 조직공정성 인식에 대한 질문입니다.  
내가 업무로 인하여 받는 스트레스를 고려할 때, 동료와 비교하여 공정한 보상을 받고 있다

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀그렇지않다	1	10	3.3	3.3
그렇지않다	2	85	28.1	28.1
보통이다	3	105	34.7	34.7
그렇다	4	91	30.0	30.0
매우그렇다	5	12	4.0	4.0
		303	100.0	100.0

**a7 조직공정성7: 의사결정시 필요한 정보의 충분한 수집**

I. 다음은 조직공정성 인식에 대한 질문입니다.  
직장에서 의사결정은 필요한 정보를 충분히 수집하여 이루어진다

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀그렇지않다	1	14	4.6	4.6
그렇지않다	2	111	36.6	36.6
보통이다	3	100	33.0	33.0
그렇다	4	68	22.4	22.4
매우그렇다	5	10	3.3	3.3
		303	100.0	100.0

**a8 조직공정성8: 의사결정과 연령,성별, 학연의 관계**

I. 다음은 조직공정성 인식에 대한 질문입니다.  
직장에서 의사결정은 연령, 성별, 학연 등에 관계없이 내려진다

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀그렇지않다	1	14	4.6	4.6
그렇지않다	2	94	31.0	31.0
보통이다	3	84	27.7	27.7
그렇다	4	98	32.3	32.3
매우그렇다	5	13	4.3	4.3
		303	100.0	100.0

**a9 조직공정성9: 의사결정 적용 기준 및 방침의 일관성**

I. 다음은 조직공정성 인식에 대한 질문입니다.  
의사결정에 적용되는 기준이나 방침에 일관성이 있다

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀그렇지않다	1	31	10.2	10.2
그렇지않다	2	119	39.3	39.3
보통이다	3	96	31.7	31.7
그렇다	4	50	16.5	16.5
매우그렇다	5	7	2.3	2.3
		303	100.0	100.0

**a10 조직공정성10: 의사결정 시 외부 압력의 영향**

I. 다음은 조직공정성 인식에 대한 질문입니다.  
의사결정시에 외부압력이나 “빡”에 영향을 받지 않는다

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀그렇지않다	1	30	9.9	9.9
그렇지않다	2	117	38.6	38.6
보통이다	3	89	29.4	29.4
그렇다	4	57	18.8	18.8
매우그렇다	5	10	3.3	3.3
		303	100.0	100.0

**a11 조직공정성11: (의사결정 과정) 상급자의 조직원 의견 반영**

I. 다음은 조직공정성 인식에 대한 질문입니다.  
상급자는 의사결정 과정에서 조직원의 의견을 충분히 고려한다

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀그렇지않다	1	30	9.9	9.9
그렇지않다	2	106	35.0	35.0
보통이다	3	109	36.0	36.0
그렇다	4	52	17.2	17.2
매우그렇다	5	6	2.0	2.0
		303	100.0	100.0

**a12 조직공정성12: (의사결정 과정) 상급자의 친절한 태도**

I. 다음은 조직공정성 인식에 대한 질문입니다.  
상급자는 의사결정 과정에서 조직원들에게 친절한 태도로 대한다

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀그렇지않다	1	18	5.9	5.9
그렇지않다	2	95	31.4	31.4
보통이다	3	117	38.6	38.6
그렇다	4	66	21.8	21.8
매우그렇다	5	7	2.3	2.3
		303	100.0	100.0

**a13 조직공정성13: (의사결정 과정) 상급자의 개인적 편견 배제**

I. 다음은 조직공정성 인식에 대한 질문입니다.  
상급자는 의사결정 과정에서 개인적인 편견을 배제하려고 노력한다

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀그렇지않다	1	19	6.3	6.3
그렇지않다	2	97	32.0	32.0
보통이다	3	112	37.0	37.0
그렇다	4	67	22.1	22.1
매우그렇다	5	8	2.6	2.6
		303	100.0	100.0

**a14 조직공정성14: (의사결정 과정) 상급자의 합리적인 내용 전달**

I. 다음은 조직공정성 인식에 대한 질문입니다.  
상급자는 의사결정 과정에서 업무처리 내용 및 과정에 대해 조직원들에게 합리적으로 설명하고 이해를 구한다

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀그렇지않다	1	19	6.3	6.3
그렇지않다	2	101	33.3	33.3
보통이다	3	113	37.3	37.3
그렇다	4	61	20.1	20.1
매우그렇다	5	9	3.0	3.0
		303	100.0	100.0

**b1 조직몰입1: 정년까지 현 직장에서 보내고 싶다**

II. 다음은 조직몰입에 대한 질문입니다.  
나는 정년까지 지금의 직장에서 보내고 싶다

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀그렇지않다	1	8	2.6	2.6
그렇지않다	2	37	12.2	12.2
보통이다	3	38	12.5	12.5
그렇다	4	128	42.2	42.2
매우그렇다	5	92	30.4	30.4
		303	100.0	100.0

**b2 조직몰입2: 현 직장에서 가족애를 느낀다**

II. 다음은 조직몰입에 대한 질문입니다.  
나는 현재 근무하는 직장에서 가족애를 느낀다

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀그렇지않다	1	8	2.6	2.6
그렇지않다	2	49	16.2	16.2
보통이다	3	109	36.0	36.0
그렇다	4	102	33.7	33.7
매우그렇다	5	35	11.6	11.6
		303	100.0	100.0

**b3 조직몰입3: 현 직장에 대한 강한 소속감을 느낀다**

II. 다음은 조직몰입에 대한 질문입니다.  
나는 현재 근무하고 있는 직장에 대한 강한 소속감을 느끼고 있다

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀그렇지않다	1	6	2.0	2.0
그렇지않다	2	28	9.2	9.2
보통이다	3	95	31.4	31.4
그렇다	4	126	41.6	41.6
매우그렇다	5	48	15.8	15.8
		303	100.0	100.0

**b4 조직몰입4: 현 직장에 대해 강한 애착을 느낀다**

II. 다음은 조직몰입에 대한 질문입니다.  
현재 근무하는 직장에 대해 정서적으로 강한 애착을 느끼고 있다

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀그렇지않다	1	7	2.3	2.3
그렇지않다	2	40	13.2	13.2
보통이다	3	96	31.7	31.7
그렇다	4	115	38.0	38.0
매우그렇다	5	45	14.9	14.9
		303	100.0	100.0



**b5 조직몰입5: 퇴직시 인생의 많은 부분이 곤란해 질 것이다**

II. 다음은 조직몰입에 대한 질문입니다.  
지금의 직장을 그만두면 인생의 많은 부분이 곤란해질 것이다

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀그렇지않다	1	2	.7	.7
그렇지않다	2	13	4.3	4.3
보통이다	3	55	18.2	18.2
그렇다	4	130	42.9	42.9
매우그렇다	5	103	34.0	34.0
		303	100.0	100.0

**b6 조직몰입6: 현재 퇴직하지 못하는 이유는 생계유지 때문이다**

II. 다음은 조직몰입에 대한 질문입니다.  
현 시점에서 직장을 그만두지 못하는 이유는 생계유지에 필요한 소득 때문이다

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
그렇지않다	2	21	6.9	6.9
보통이다	3	40	13.2	13.2
그렇다	4	133	43.9	43.9
매우그렇다	5	109	36.0	36.0
		303	100.0	100.0

**b7 조직몰입7: 이직시 현 수준의 혜택을 받지 못할 것이다**

II. 다음은 조직몰입에 대한 질문입니다.  
현 시점에서 직장을 옮긴다면 이 조직에서 누리고 있는 수준의 혜택을 제공받지 못할 것이다

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀그렇지않다	1	1	.3	.3
그렇지않다	2	19	6.3	6.3
보통이다	3	78	25.7	25.7
그렇다	4	143	47.2	47.2
매우그렇다	5	62	20.5	20.5
		303	100.0	100.0

**b8 조직몰입8: 현 직장은 열심히 일할만한 가치가 있다**

II. 다음은 조직몰입에 대한 질문입니다.  
지금의 직장은 열과 성을 다해 열심히 일할 만한 가치가 있다

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀그렇지않다	1	7	2.3	2.3
그렇지않다	2	15	5.0	5.0
보통이다	3	100	33.0	33.0
그렇다	4	124	40.9	40.9
매우그렇다	5	57	18.8	18.8
		303	100.0	100.0

**b9R 조직몰입9: 현 직장에 남아야 할 의무감을 느끼지 않는다**

II. 다음은 조직몰입에 대한 질문입니다.  
현 직장에 남아야 할 아무런 의무감도 느끼지 않는다

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀그렇지않다	1	1	.3	.3
그렇지않다	2	22	7.3	7.3
보통이다	3	78	25.7	25.7
그렇다	4	126	41.6	41.6
매우그렇다	5	76	25.1	25.1
		303	100.0	100.0

**b10 조직몰입10: 업무수행을 통한 공익실현 측면에서 자긍심을 느낀다**

II. 다음은 조직몰입에 대한 질문입니다.  
나는 조직의 업무수행을 통해 공익실현을 할 수 있다는 점에서 자긍심을 느낀다

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀그렇지않다	1	5	1.7	1.7
그렇지않다	2	7	2.3	2.3
보통이다	3	92	30.4	30.4
그렇다	4	148	48.8	48.8
매우그렇다	5	51	16.8	16.8
		303	100.0	100.0

**b11 조직몰입11: 현 시점에서 이직은 조직에게 미안한 일이다**

Ⅱ. 다음은 조직몰입에 대한 질문입니다.  
현 시점에서 직장을 옮기는 것은 조직에게 미안한 일이다

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀그렇지않다	1	29	9.6	9.6
그렇지않다	2	63	20.8	20.8
보통이다	3	109	36.0	36.0
그렇다	4	81	26.7	26.7
매우그렇다	5	21	6.9	6.9
		303	100.0	100.0

**c1 역할갈등 및 모호성1: 내 판단과 다른 일을 해야 할 때가 있다**

Ⅲ. 다음은 역할갈등 및 역할 모호성에 관한 질문입니다.  
내 판단과는 다르게 일을 해야 할 때가 있다

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀그렇지않다	1	1	.3	.3
그렇지않다	2	28	9.2	9.2
보통이다	3	159	52.5	52.5
그렇다	4	106	35.0	35.0
매우그렇다	5	9	3.0	3.0
		303	100.0	100.0

**c2 역할갈등 및 모호성2: 담당 업무관련 이해관계자들의 요구를 만족시키기 어렵다**

Ⅲ. 다음은 역할갈등 및 역할 모호성에 관한 질문입니다.  
담당업무와 관련된 이해관계자들의 대립된 요구를 만족시키기 어렵다

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀그렇지않다	1	2	.7	.7
그렇지않다	2	29	9.6	9.6
보통이다	3	160	52.8	52.8
그렇다	4	103	34.0	34.0
매우그렇다	5	9	3.0	3.0
		303	100.0	100.0

**c3 역할갈등 및 모호성3: 업무 과부하에 시달린다**

Ⅲ. 다음은 역할갈등 및 역할 모호성에 관한 질문입니다.  
업무 과부하에 시달리고 있다

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀그렇지않다	1	4	1.3	1.3
그렇지않다	2	40	13.2	13.2
보통이다	3	138	45.5	45.5
그렇다	4	99	32.7	32.7
매우그렇다	5	22	7.3	7.3
		303	100.0	100.0

**c4 역할갈등 및 모호성4: 업무상 책임범위를 명확히 알지 못한다**

Ⅲ. 다음은 역할갈등 및 역할 모호성에 관한 질문입니다.  
내 업무상 책임범위에 대해 명확하게 알지 못한다

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀그렇지않다	1	22	7.3	7.3
그렇지않다	2	114	37.6	37.6
보통이다	3	104	34.3	34.3
그렇다	4	56	18.5	18.5
매우그렇다	5	7	2.3	2.3
		303	100.0	100.0

**c5 역할갈등 및 모호성5: 직무역할이 모호하고 불분명하다**

Ⅲ. 다음은 역할갈등 및 역할 모호성에 관한 질문입니다.  
내 직무역할은 모호하고 불분명한 부분이 있다

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀그렇지않다	1	19	6.3	6.3
그렇지않다	2	90	29.7	29.7
보통이다	3	117	38.6	38.6
그렇다	4	61	20.1	20.1
매우그렇다	5	16	5.3	5.3
		303	100.0	100.0

**d1 업무수행 동기1: 흥미롭기 때문이다**

IV. 다음은 귀하가 담당하고 있는 주요업무를 수행하는 이유에 대한 질문입니다.  
흥미 있는 일로 느껴지기 때문이다

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀그렇지않다	1	6	2.0	2.0
그렇지않다	2	44	14.5	14.5
보통이다	3	130	42.9	42.9
그렇다	4	106	35.0	35.0
매우그렇다	5	17	5.6	5.6
		303	100.0	100.0

**d2 업무수행 동기2: 즐겁기 때문이다**

IV. 다음은 귀하가 담당하고 있는 주요업무를 수행하는 이유에 대한 질문입니다.  
그 일을 하고 있으면 즐겁기 때문이다

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀그렇지않다	1	11	3.6	3.6
그렇지않다	2	51	16.8	16.8
보통이다	3	136	44.9	44.9
그렇다	4	92	30.4	30.4
매우그렇다	5	13	4.3	4.3
		303	100.0	100.0

**d3 업무수행 동기3: 나에게 맡겨졌기 때문이다**

IV. 다음은 귀하가 담당하고 있는 주요업무를 수행하는 이유에 대한 질문입니다.  
나에게 그 일이 맡겨졌기 때문이다

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
그렇지않다	2	20	6.6	6.6
보통이다	3	66	21.8	21.8
그렇다	4	183	60.4	60.4
매우그렇다	5	34	11.2	11.2
		303	100.0	100.0

**d4 업무수행 동기4: 주어진 일을 하도록 되어있기 때문이다**

IV. 다음은 귀하가 담당하고 있는 주요업무를 수행하는 이유에 대한 질문입니다.  
직장에서는 주어진 일을 하도록 되어있기 때문이다

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀그렇지않다	1	1	.3	.3
그렇지않다	2	17	5.6	5.6
보통이다	3	87	28.7	28.7
그렇다	4	169	55.8	55.8
매우그렇다	5	29	9.6	9.6
		303	100.0	100.0

**d5 업무수행 동기5: 스스로 선택했기 때문이다**

IV. 다음은 귀하가 담당하고 있는 주요업무를 수행하는 이유에 대한 질문입니다.  
내가 스스로 선택한 일이기 때문이다

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀그렇지않다	1	6	2.0	2.0
그렇지않다	2	30	9.9	9.9
보통이다	3	91	30.0	30.0
그렇다	4	141	46.5	46.5
매우그렇다	5	35	11.6	11.6
		303	100.0	100.0

**d6 업무수행 동기6: 하긴 하지만, 가치가 있는 일인지 잘 모르겠다**

IV. 다음은 귀하가 담당하고 있는 주요업무를 수행하는 이유에 대한 질문입니다.  
하기는 하지만, 할 만한 가치가 있는 것인지는 잘 모르겠다

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀그렇지않다	1	28	9.2	9.2
그렇지않다	2	125	41.3	41.3
보통이다	3	107	35.3	35.3
그렇다	4	38	12.5	12.5
매우그렇다	5	5	1.7	1.7
		303	100.0	100.0

**d7 업무수행 동기7: 일이 나에게 무엇을 가져다줄 지 모르겠다**

IV. 다음은 귀하가 담당하고 있는 주요업무를 수행하는 이유에 대한 질문입니다.  
그 일이 나에게 무엇을 가져다줄지 잘 모르겠다

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀그렇지않다	1	26	8.6	8.6
그렇지않다	2	104	34.3	34.3
보통이다	3	119	39.3	39.3
그렇다	4	45	14.9	14.9
매우그렇다	5	9	3.0	3.0
		303	100.0	100.0

**e1 상관의 리더십1: (나 포함) 모든 사람들로부터 존경받는다**

V. 다음은 상관의 리더십에 관한 질문입니다.  
나의 상관은 나를 포함하여 모든 사람들로부터 존경받는 사람이다

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀그렇지않다	1	30	9.9	9.9
그렇지않다	2	50	16.5	16.5
보통이다	3	136	44.9	44.9
그렇다	4	73	24.1	24.1
매우그렇다	5	14	4.6	4.6
		303	100.0	100.0

**e2 상관의 리더십2: 문제를 다양한 시각에서 볼 수 있게 도와준다**

V. 다음은 상관의 리더십에 관한 질문입니다.  
나의 상관은 어떤 문제에 대하여 내가 다양한 시각에서 볼 수 있게 도와준다

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀그렇지않다	1	22	7.3	7.3
그렇지않다	2	75	24.8	24.8
보통이다	3	103	34.0	34.0
그렇다	4	89	29.4	29.4
매우그렇다	5	14	4.6	4.6
		303	100.0	100.0

**e3 상관의 리더십3: 나의 강점을 개발하도록 도와준다**

V. 다음은 상관의 리더십에 관한 질문입니다.  
나의 상관은 나의 강점들을 개발하도록 도와준다

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀그렇지않다	1	24	7.9	7.9
그렇지않다	2	74	24.4	24.4
보통이다	3	126	41.6	41.6
그렇다	4	67	22.1	22.1
매우그렇다	5	12	4.0	4.0
		303	100.0	100.0

**e4 상관의 리더십4: 목표 달성에 실패했을 경우에만 조치를 취한다**

V. 다음은 상관의 리더십에 관한 질문입니다.  
나의 상관은 정해진 목표를 달성하지 못했을 경우에만 필요한 조치를 취한다

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀그렇지않다	1	11	3.6	3.6
그렇지않다	2	67	22.1	22.1
보통이다	3	114	37.6	37.6
그렇다	4	100	33.0	33.0
매우그렇다	5	11	3.6	3.6
		303	100.0	100.0

**e5 상관의 리더십5: 목표 달성시, 부하들의 이익과 보상에 대해 이해시켜준다**

V. 다음은 상관의 리더십에 관한 질문입니다.  
나의 상관은 목표가 달성되었을 때, 부하들이 받게 될 이익이나 보상에 대해 잘 이해시켜준다

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀그렇지않다	1	22	7.3	7.3
그렇지않다	2	72	23.8	23.8
보통이다	3	111	36.6	36.6
그렇다	4	87	28.7	28.7
매우그렇다	5	11	3.6	3.6
		303	100.0	100.0



**f1 직무특성1: 직장에서 가장 중요한 업무 중 하나이다**

VI. 다음은 직무특성에 관한 질문입니다.  
내가 맡고 있는 업무는 직장에서 가장 중요한 업무 중 하나이다

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
그렇지않다	2	17	5.6	5.6
보통이다	3	97	32.0	32.0
그렇다	4	154	50.8	50.8
매우그렇다	5	35	11.6	11.6
		303	100.0	100.0

**f2 직무특성2: 업무처리를 위해 어려운 기술을 사용해야한다**

VI. 다음은 직무특성에 관한 질문입니다.  
내게 맡겨진 업무를 처리하기 위해 복잡하고 어려운 기술을 사용해야 한다

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀그렇지않다	1	1	.3	.3
그렇지않다	2	62	20.5	20.5
보통이다	3	128	42.2	42.2
그렇다	4	95	31.4	31.4
매우그렇다	5	17	5.6	5.6
		303	100.0	100.0

**f3 직무특성3: 스스로 결정할 수 있는 일들로 이루어져있다**

VI. 다음은 직무특성에 관한 질문입니다.  
나의 업무는 내가 알아서 결정할 수 있는 일들로 이루어져있다

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀그렇지않다	1	7	2.3	2.3
그렇지않다	2	48	15.8	15.8
보통이다	3	124	40.9	40.9
그렇다	4	111	36.6	36.6
매우그렇다	5	13	4.3	4.3
		303	100.0	100.0

**f4 직무특성4: 재량권을 가지고 있다**

VI. 다음은 직무특성에 관한 질문입니다.  
나는 업무처리에 관한 재량권을 갖고 있다

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀그렇지않다	1	10	3.3	3.3
그렇지않다	2	69	22.8	22.8
보통이다	3	119	39.3	39.3
그렇다	4	95	31.4	31.4
매우그렇다	5	10	3.3	3.3
		303	100.0	100.0

**f5 직무특성5: 모든 업무처리 과정에 책임을 지는 경우가 많다**

VI. 다음은 직무특성에 관한 질문입니다.  
나는 업무를 처리하면서 일의 시작에서 끝마무리까지 모두 책임지는 경우가 많다

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
그렇지않다	2	22	7.3	7.3
보통이다	3	66	21.8	21.8
그렇다	4	153	50.5	50.5
매우그렇다	5	62	20.5	20.5
		303	100.0	100.0

**f6 직무특성6: 누구의 지적 없이도 업무처리 자체에서 진행상황을 알 수 있다**

VI. 다음은 직무특성에 관한 질문입니다.  
상급자나 동료의 지적 없이도 업무처리 그 자체를 통해 일이 잘 진행되는지 알 수 있다

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀그렇지않다	1	1	.3	.3
그렇지않다	2	20	6.6	6.6
보통이다	3	105	34.7	34.7
그렇다	4	147	48.5	48.5
매우그렇다	5	30	9.9	9.9
		303	100.0	100.0

**f7 직무특성7: 업무수행 과정에서 일의 정상적 진행여부를 알 수 있다**

VI. 다음은 직무특성에 관한 질문입니다.  
업무수행 과정에서 일이 정상적으로 진행되고 있는지를 알 수 있다

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀그렇지않다	1	1	.3	.3
그렇지않다	2	18	5.9	5.9
보통이다	3	91	30.0	30.0
그렇다	4	164	54.1	54.1
매우그렇다	5	29	9.6	9.6
		303	100.0	100.0

**bq1 응답자 연령**

1. 귀하의 연령은?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
30세 미만	1	8	2.6	2.6
30대	2	78	25.7	25.7
40대	3	146	48.2	48.2
50세 이상	4	71	23.4	23.4
		303	100.0	100.0

**bq2 응답자 성별**

2. 귀하의 성별은?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
남	1	294	97.0	97.0
여	2	9	3.0	3.0
		303	100.0	100.0

**bq3 응답자 최종 학력**

3. 귀하의 최종학력은?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
고졸이하	1	69	22.8	22.8
전문대졸	2	71	23.4	23.4
4년제 대졸	3	155	51.2	51.2
대학원졸	4	8	2.6	2.6
		303	100.0	100.0

**bq4 계급**

4. 귀하의 계급은?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
순경	1	21	6.9	6.9
경장	2	24	7.9	7.9
경사	3	113	37.3	37.3
경위	4	85	28.1	28.1
경감	5	60	19.8	19.8
		303	100.0	100.0

**bq5 근속기간**

5. 귀하의 총 근속년수는?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
5년 이하	1	27	8.9	8.9
6-10년	2	37	12.2	12.2
11-20년	3	120	39.6	39.6
20년 이상	4	119	39.3	39.3
		303	100.0	100.0

**bq6 소속부서**

6. 귀하의 근무부서는?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
경무	1	5	1.7	1.7
생활안전	2	142	46.9	46.9
교통	3	17	5.6	5.6
경비	4	46	15.2	15.2
수사	5	19	6.3	6.3
형사	6	21	6.9	6.9
정보	7	31	10.2	10.2
보안	8	5	1.7	1.7
외사	9	2	.7	.7
감사	10	11	3.6	3.6
기타	12	4	1.3	1.3
		303	100.0	100.0

**bq7 청단위근무지**

7. 귀하의 근무기관은?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
본청	1	2	.7	.7
지방청	2	37	12.2	12.2
경찰서	3	175	57.8	57.8
지구대	4	81	26.7	26.7
기타	5	8	2.6	2.6
		303	100.0	100.0

**bq8 경찰서 급지**

8. (경찰서, 지구대 근무자의 경우) 귀하가 소속된 경찰서의 급지는?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
1급지	1	171	56.4	66.8
2급지	2	35	11.6	13.7
3급지	3	50	16.5	19.5
비해당	0	47	15.5	
		303	100.0	100.0

**bq9 경찰서지역**

9. 귀하의 소속 지방청은?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
경찰청	1	3	1.0	1.0
서울청	2	82	27.1	27.1
부산청	3	23	7.6	7.6
대구청	4	10	3.3	3.3
인천청	5	11	3.6	3.6
광주청	6	8	2.6	2.6
대전청	7	7	2.3	2.3
울산청	8	7	2.3	2.3
경기청	9	41	13.5	13.5
강원청	10	18	5.9	5.9
충북청	11	12	4.0	4.0
충남청	12	15	5.0	5.0
전북청	13	11	3.6	3.6
전남청	14	17	5.6	5.6
경북청	15	14	4.6	4.6
경남청	16	18	5.9	5.9
제주청	17	3	1.0	1.0
기타	18	3	1.0	1.0
		303	100.0	100.0