

# 개인적 특성에 따른 경찰공무원의 직무만족도에 관한 연구

## - The Job Satisfaction of Police Officer Based on Life-Style -

오 세 용 \*

Oh Sae Yong

이 창 민 \*

Lee Chang Min

최 승 원 \*

Choi Seung Won

### Abstract

The purpose of this study is to analyse the job-satisfaction of police officer .

The subjects of this study are selected by convenience sampling of random sampling method. The population is male and female incumbent police officers in Seoul and Gyeonggi province. The 347 cases are used to analyse the job-satisfaction among 400 police officers who answer the question. The Job-Satisfaction Survey(Choi, 2001) are used for collecting data. In consequence of and 4 sub-factors(job-satisfaction) are found. Cronbach's alpha coefficient revealed .058~.804, .846~.871, respectively. For the statistical analysis, SPSS version 12.0 are utilized. The verification of research hypothesis are conducted by T-test, ANOVA, correlation, and multiple-regression. The significance level of all tests are set at .05. The findings of this study can be summarized as follows: Based on the demographic factors, the differences in life-style among police officers are identified. There is significant differences in gender and ages on individualism and accomplishment, in marital status on individualism and fashion-pursuing, and in income level on fashion-pursuing and accomplishment. There is also significant differences in education, religion, position and service period on accomplishment, individualism and fashion-pursuing.

**Keywords** : Job-satisfaction, Police officer, Life-style

---

\* 영동대학교 경찰무도학과 교수

## 1. 서론

현재 우리 사회는 산업구조의 다변화와 급속한 사회변화에 따라 각종 범죄도 증가하고 있으며 다양화되고 있다. 이에 따라 사회 각층의 중요 요인들에 대한 민생 치안 유지를 도모하기에 이르는 실정이다. 다시 말해서 오늘날처럼 정치, 경제, 문화, 종교, 사회적 변수들이 급변하는 시대를 맞아 각종 사고, 전쟁, 무질서, 암살, 테러와 같은 생명의 위협요소로부터 벗어나려는 안전욕구는 계속 증가하고 있다(조쟁규, 1999).

개인과 조직은 유기체로서 서로의 필요에 의하여 상호작용을 한다. 사람 없이 조직은 존속할 수 없고, 사람 또한 조직 없이 존재할 수 없다. 조직은 개개인의 협동행위를 통하여 목표를 달성하며, 개인은 조직을 통하여 욕구를 충족시키게 된다.

개인은 삶의 많은 부분을 조직에서 보내고 있으며, 조직은 현대사회에서 개인에게 중요한 생활공간이 되고 있다. 또한 각 개인이 소속된 조직에서 조직구성원들은 경제적 급부를 제공받으며 성취감, 소속감 또는 좌절감, 갈등 등을 느끼게 된다(Plummer, 1974). 따라서 조직구성원이 조직생활을 하면서 가장 중요하게 관심을 두고 있는 것이 바로 직무에 대한 만족이다. 직무만족이란 한 개인이 직무에 대하여 가지고 있는 태도라고 할 수 있다(신유근, 1985). 조직 차원에서 보면 직무만족은 조직 유효성에도 중요한 영향을 미치고 있는데 직무만족이 높은 사람은 낮은 사람에 비해 업무 능력이 높은 것으로 나타나고 있으며, 비록 이론적으로 완전히 타당성이 입증되고 있지는 않지만 연구자들 중에는 직무만족이 근로자와 근무성과에 직접 영향을 준다고 가정하고 있는 사람도 적지 않다(최재열, 1992). 이러한 여러 조직들 가운데 경찰이라는 조직은 특수한 유형의 조직이라고 할 수 있다. 경찰의 업무는 접촉하는 고객의 성격이 상이하 며, 조직의 구조나 문화도 일반 행정조직과 상이하다. 근무방식도 상이하며, 업무의 속 성도 상이하다. 더구나 이들이 수행하는 업무는 국민들의 일상생활에 중요한 영향을 미치고 있다(김순양, 2002). 그러나 경찰공무원에 관한 연구로는 일선 경찰공무원의 경 찰문화에 대한 이론적 고찰(상호, 2004), 경찰공무원의 직무스트레스에 관한 연구(양승 돈, 2005), 경찰공무원의 국가배상책임에 관한 연구(류달상, 2005), 경찰공무원의 직업 윤리에 관한 연구(조성호, 2003) 등으로 경찰공무원들에 대한 고찰적 연구나 스트레스 와 같은 연구가 대부분으로서 현재 경찰공무원들에 대한 직무만족에 관한 연구는 매 우 미흡하다. 우리 사회에서 경찰공무원들은 없어서는 안 되는 매우 중요한 업무임에 도 불구하고 아직까지 경찰공무원들의 직무만족에 관한 연구는 매우 저조한 현실이다. 따라서 본 연구에서는 경찰공무원들의 개인적 특성에 따른 직무만족도를 규명함으로 써 경찰공무원들의 직무만족도를 높이는 데 기초 자료를 제공하고자 한다.

## 2. 연구 방법

### 2.1. 연구대상

본 연구의 대상으로는 2005년 현재 서울·경기에 소재한 경찰서 및 지구대에서 근무하고 있는 현직 경찰공무원 남·여를 대상으로 모집단을 선정한 후 표본추출을 위해 비확률 표본추출법 중 편의추출법(convenience sampling method)을 이용하여 표본을 추출하였다. 연구에서 사용된 자료 수는 총 400부의 설문지를 배포하여 375부를 회수하였으며, 불성실하게 응답하였다고 판단되는 28부를 제외한 347부가 자료 분석에 사용되었다. 분석에 사용된 응답자의 개인적 특성은 <표 1>과 같다.

<표 1> 연구대상자의 개인적 특성

구분	참여자(명)	구성비(%)	구분	참여자(명)	구성비(%)		
성별	남	310	89.3	결혼	183	52.7	
	여	37	20.7	혼	164	47.3	
연령	20대	57	16.4	10년미만	108	31.1	
	30대	197	56.8	근무기간	10-15년	92	26.5
	40대이상	93	26.8	15-20년	76	21.9	
월소득	200만원미만	96	27.7	20년이상	71	20.5	
	200-300만원	200	57.6	교육정도	고졸	146	42.1
	300만원이상	51	14.7		대졸	122	35.2
직책	순경	75	21.6	대학원이상	79	22.8	
	경장	102	29.4	종교	기독교	69	19.9
	경사	99	28.5		불교	76	21.9
	경위	71	20.5		천주교	75	21.6
			무교		127	36.6	

### 2.2. 연구도구

#### 2.2.1 설문지의 구성

본 연구에서는 경찰공무원의 직무만족도를 규명하기 위하여 설문지를 연구의 측정도구로서 사용하였다. 본 연구에서 사용한 설문지의 구성내용은 개인적 특성에 관한 항목 7문항, 직무만족도에 관한 항목 17문항으로 총 24문항으로 구성하였다<표 2>. 직무만족도 변인의 측정함에 있어서는 Spector에 소개된 직무만족도 설문지(JJS: The Job Satisfaction Survey)를 최오성(2001)이 번안하고, 이승로(2003)가 사용한 직무만족 설문 문항을 본 연구에 맞게 수정, 보완하여 사용하였다.

&lt;표 2&gt; 설문지 구성

구성지표	구성내용	문항수
개인적 특성	성별, 연령, 결혼유무, 월 소득, 교육정도, 직책, 근무기간	7
직무만족도	업무만족, 승진만족, 직장만족, 동료만족	17
계		24

## 2.2.2 신뢰도 및 타당도 검증

본 연구에서 사용된 설문지는 예비조사를 통하여 문항에 대한 신뢰도 검증과 경찰학 전문가들이 문항에 대한 내용타당도를 검증한 후 본 연구에 맞게 수정, 보완하여 설문지를 작성하였다. 본 연구에서는 신뢰도 검증 방법으로 내적일관성을 나타내는 신뢰계수인 Cronbach's alpha를 산출하여, 전체문항과 각 문항간의 관련성의 정도를 검증하였다. 본 연구에서는 라이프스타일, 직무만족에 관한 하위 요인을 세분화하였는데 그 신뢰도는 <표 3>과 같이 양호한 것으로 나타났다.

&lt;표 3&gt; 각 변인의 신뢰도

변인		Cronbach' s $\alpha$
직무만족	업무만족	.846
	승진만족	.860
	직장만족	.871
	동료만족	.864

## 2.2.3 자료처리

본 연구의 자료처리는 SPSS 12.0 for Windows를 이용하여 통계적으로 분석하였다.

개인적 특성 변인을 분석함에 있어서는 빈도분석(Frequency Analysis), 신뢰도 검증을 위해 신뢰도 분석(Reliability Analysis), 경찰공무원의 개인적 특성에 따른 직무만족도를 분석하기 위해 독립 t-검정(Independent Samples T-test)과 일원변량분석(One way ANOVA)을, 이때 유의수준은  $\alpha=0.05$ 로 설정하여 실시하였으며, 사후검정은 Scheffe법을 사용하였다.

## 3. 결과 및 고찰

### 3.1 성별에 따른 경찰공무원의 직무만족 차이 분석

성별에 따른 직무만족의 차이를 살펴보기 위한 t 검정 결과 승진만족에서는 남성( $m=2.965$ )이 여성( $m=2.855$ )보다 높게 나타났다( $p<.001$ ). 직장만족에서는 남성( $m=3.462$ )보다 여성( $m=3.741$ )이 높게 나타났다( $p<.001$ ). 그러나 업무만족과 동료만족에서는 유의한 차이가 나타나지 않았다<표 4>. 이는 이승로(2003)의 연구에서 나타난 결과와 일치하고 있다.

<표 4> 성별에 따른 직무만족의 t 검정 결과

구분		n	m	sd	t
업무만족	남	310	3.359	.544	1.127
	여	37	3.254	4.72	
승진만족	남	310	2.965	.791	.822***
	여	37	2.855	.512	
직장만족	남	310	3.634	.557	3.969***
	여	37	3.261	.361	
동료만족	남	310	3.296	.547	.572
	여	37	3.243	.448	

\*\*\*p<.001

### 3.2 연령에 따른 경찰공원의 직무만족 차이 분석

연령에 따른 직무만족의 차이를 분석한 결과는 <표 5>와 같이 승진만족의 경우, 20대 집단(m=3.058), 30대 집단(m=3.099), 40대이상 집단(m=2.580)간에 유의한 차이가 나타났다(p<.001). 집단별 차이소재를 알아보기 위한 Scheffe 사후검정 결과 20대 집단(m=3.058)과 30대 집단(m=3.099)이 40대이상 집단(m=2.580)보다 개인주의가 높은 것으로 나타났다. 직장만족의 경우 20대 집단(m=3.304), 30대 집단(m=3.681), 40대이상 집단(m=3.587)간에 유의한 차이가 나타났다(p<.001). 집단별 차이소재를 알아보기 위한 Scheffe 사후검정 결과 30대 집단(m=3.681)이 20대 집단(m=3.304)과 40대이상 집단(m=3.587)보다 직장만족이 높은 것으로 나타났다. 동료만족의 경우 20대 집단(m=3.146), 30대 집단(m=3.368), 40대이상 집단(m=3.215)간에 유의한 차이가 나타났다(p<.01). 집단별 차이소재를 알아보기 위한 Scheffe 사후검정 결과 30대 집단(m=3.368)이 20대 집단(m=3.146)보다 동료만족이 높은 것으로 나타났다.

<표 5> 연령에 따른 직무만족의 일원분산분석

구분	n	m	sd	F	Scheffe	
업무만족	I.20대	57	3.308	.491	1.572	
	II.30대	197	3.319	.534		
	III.40대이상	93	3.432	.566		
승진만족	I.20대	57	3.058	.633	16.463***	I, II > III
	II.30대	197	3.099	.741		
	III.40대이상	93	2.580	.776		
직장만족	I.20대	57	3.304	.437	10.962***	II > I, III
	II.30대	197	3.681	.506		
	III.40대이상	93	3.587	.643		
동료만족	I.20대	57	3.146	.511	5.194*	II > I
	II.30대	197	3.368	.519		
	III.40대이상	93	3.215	.563		

\*p<.05 \*\*\*p<.001

### 3.3 결혼유무에 따른 경찰공원의 직무만족 차이 분석

결혼유무에 따른 직무만족의 차이를 살펴보기 위한 t 검정 결과 업무만족에서 기혼(m=3.308)이 미혼(m=3.251)보다 높게 나타났고(p<.001), 승진만족에서는 기혼(m=2.632)이 미혼(m=3.313)보다 높게 나타났고(p<.001). 직장만족에서는 기혼(m=3.462)보다 미혼(m=3.741)이 높게 나타났고(p<.001). 그러나 동료만족에서는 유의한 차이가 나타나지 않았다<표 6>.

<표 6> 결혼유무에 따른 직무만족의 t 검정 결과

구분		n	m	sd	t
업무만족	기혼	183	3.435	.587	3.224***
	미혼	164	3.251	.458	
승진만족	기혼	183	2.632	.744	-9.203***
	미혼	164	3.313	.619	
직장만족	기혼	183	3.462	.610	-4.855***
	미혼	164	3.741	.434	
동료만족	기혼	183	3.286	.568	-.186
	미혼	164	3.296	.500	

\*\*\*p<.001

### 3.4 교육수준에 따른 경찰공원의 직무만족 차이 분석

교육수준에 따른 직무만족의 차이를 분석한 결과는 <표 7>과 같다. 업무만족에서 고졸집단(m=3.437), 대졸집단(m=3.409) 그리고 대졸이상집단(m=3.088)간에 유의한 차이를 보였다(p<.001). 집단별 차이소재를 알아보기 위한 Scheffe 사후검정 결과 고졸집단(m=3.437)과 대졸집단(m=3.409)이 대졸 이상집단(m=3.088)보다 업무만족이 높은 것으로 나타났다. 승진만족에서 고졸집단(m=2.922), 대졸집단(m=2.721) 그리고 대졸이상집단(m=3.371)간에 유의한 차이를 보였다(p<.001). 집단별 차이소재를 알아보기 위한 Scheffe 사후검정 결과 대졸이상집단(m=3.371)이 고졸집단(m=2.922), 대졸집단(m=2.721)보다 승진만족이 높은 것으로 나타났다. 동료만족에서는 고졸집단(m=3.280), 대졸집단(m=3.218) 그리고 대졸이상집단(m=3.421)간에 유의한 차이를 보였다(p<.05). 집단별 차이소재를 알아보기 위한 Scheffe 사후검정 결과 대졸이상집단(m=3.421)이 대졸집단(m=3.218)보다 동료만족이 높은 것으로 나타났다. 그러나 직장만족에서는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

<표 7> 교육수준에 따른 직무만족의 일원분산분석 결과

구분	n	m	sd	F	Scheffe
업무만족	I.고졸	146	3.437	12.842***	I > III II > III
	II.대졸	122	3.409		
	III.대졸이상	79	3.088		
승진만족	I.고졸	146	2.922	19.279***	III > I, II
	II.대졸	122	2.721		
	III.대졸이상	79	3.371		
직장만족	I.고졸	146	3.607	2.924	
	II.대졸	122	3.510		
	III.대졸이상	79	3.700		
동료만족	I.고졸	146	3.280	3.534*	III > II
	II.대졸	122	3.218		
	III.대졸이상	79	3.421		

\*p<.05 \*\*\*p<.001

### 3.5 직책에 따른 경찰공원의 직무만족 차이 분석

직책에 따른 직무만족의 차이를 분석한 결과는 <표 8>과 같다. 업무만족에서 순경집단(m=3.541), 경장집단(m=3.362), 경사집단(m=3.381), 경위집단(m=3.076)간에 유의한 차이를 보였다(p<.001). 집단별 차이소재를 알아보기 위한 Scheffe 사후검정 결과 순경집단(m=3.541), 경장집단(m=3.362), 경위집단(m=3.076)이 경사집단(m=3.381)보다 업무만족이 높은 것으로 나타났다. 승진만족에서 순경집단(m=2.973), 경장집단(m=2.803), 경사집단(m=2.838), 경위집단(m=3.309)간에 유의한 차이를 보였다(p<.001). 집단별 차이소재를 알아보기 위한 Scheffe 사후검정 결과 경위집단(m=3.309)이 경장집단(m=2.803), 경사집단(m=2.838)보다 승진만족이 높은 것으로 나타났다. 직장만족에서 순경집단(m=3.635), 경장집단(m=3.457), 경사집단(m=3.629), 경위집단(m=3.708)간에 유의한 차이를 보였다(p<.05). 집단별 차이소재를 알아보기 위한 Scheffe 사후검정 결과 경위집단(m=3.708)이 경장집단(m=3.457)보다 직장만족이 높은 것으로 나타났다. 동료만족에서 순경집단(m=3.306), 경장집단(m=3.248), 경사집단(m=3.195), 경위집단(m=3.469)간에 유의한 차이를 보였다(p<.05). 집단별 차이소재를 알아보기 위한 Scheffe 사후검정 결과 경위집단(m=3.469)이 경사집단(m=3.195)보다 동료만족이 높은 것으로 나타났다.

<표 8> 직책에 따른 직무만족의 일원분산분석 결과

구분	n	m	sd	F	Scheffe
업무만족	I.순경	75	3.541	10.213***	I, II, IV > III
	II.경장	102	3.362		
	III.경사	99	3.381		
	IV.경위	71	3.076		
승진만족	I.순경	75	2.973	7.572***	IV > II, III
	II.경장	102	2.803		
	III.경사	99	2.838		
	IV.경위	71	3.309		
직장만족	I.순경	75	3.635	3.406*	IV > II
	II.경장	102	3.457		
	III.경사	99	3.629		
	IV.경위	71	3.708		
동료만족	I.순경	75	3.306	3.998*	IV > III
	II.경장	102	3.248		
	III.경사	99	3.195		
	IV.경위	71	3.469		

\*p<.01 \*\*\*p<.001

### 3.6 근무기간에 따른 직무만족의 차이 분석

근무기간에 따른 직무만족 차이를 분석한 결과는 <표 9>와 같이 업무만족의 경우, 10년미만 집단(m=3.209), 10년-15년미만 집단(m=3.439), 15년-20년 집단(m=3.343), 20년이상 집단(m=3.352)간의 유의한 차이를 보였다(p<.05). 집단별 차이소재를 알아보기 위한 Scheffe 사후검정 결과 15년-20년 집단(m=3.343)이 10년미만 집단(m=3.209)보다 업무만족이 높은 것으로 나타났다. 승진만족의 경우, 10년미만 집단(m=3.209), 10년-15년미만 집단(m=3.439), 15년-20년 집단(m=3.343), 20년이상 집단(m=3.352)간의 유의한 차이를 보였다(p<.001). 집단별 차이소재를 알아보기 위한 Scheffe 사후검정 결과 10년미만 집단(m=3.209)이 10년-15년미만 집단(m=3.439), 15년-20년 집단(m=3.343), 20년이상 집단(m=3.352)보다 승진만족이 높은 것으로 나타났다. 직장만족의 경우, 10년미만 집단(m=3.586), 10년-15년미만 집단(m=3.507), 15년-20년 집단(m=3.750), 20년이상 집단(m=3.554)간의 유의한 차이를 보였다(p<.05). 집단별 차이소재를 알아보기 위한 Scheffe 사후검정 결과 15년-20년 집단(m=3.343)이 10년-15년미만 집단(m=3.439)보다 직장만족이 높은 것으로 나타났다. 그러나 동료만족에서는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

<표 9> 근무기간에 따른 직무만족의 일원분산분석 결과

구분	n	m	sd	F	Scheffe	
업무만족	I .10년미만	108	3.209	.406	3.999*	II > I
	II .10-15년	92	3.439	.667		
	III .15-20년	76	3.343	.581		
	IV .20년이상	71	3.352	.428		
승진만족	I .10년미만	108	3.302	.566	12.752***	I > II, III, IV
	II .10-15년	92	2.808	.778		
	III .15-20년	76	2.881	.725		
	IV .20년이상	71	2.690	.878		
직장만족	I .10년미만	108	3.586	.477	2.961*	III > II
	II .10-15년	92	3.507	.579		
	III .15-20년	76	3.750	.648		
	IV .20년이상	71	3.554	.481		
동료만족	I .10년미만	108	3.392	.535	2.041	
	II .10-15년	92	3.264	.564		
	III .15-20년	76	3.258	.520		
	IV .20년이상	71	3.206	.508		

\*p<.01 \*\*\*p<.001

### 3.7 월 소득에 따른 경찰공무원의 직무만족 차이 분석

월 소득에 따른 직무만족의 차이를 분석한 결과는 <표 10>과 같다. 업무만족에서 200만원미만집단(m=3.293), 200만원-300만원집단(m=3.313), 300만원이상집단(m=3.588)



간에 유의한 차이를 보였다( $p < .01$ ). 집단별 차이소재를 알아보기 위한 Scheffe 사후검정 결과 300만원이상집단( $m=3.588$ )이 200만원미만집단( $m=3.293$ ), 200만원-300만원집단( $m=3.313$ )보다 업무만족이 높은 것으로 나타났다. 승진만족에서 200만원미만집단( $m=3.100$ ), 200만원-300만원집단( $m=2.970$ ), 300만원이상집단( $m=2.614$ )간에 유의한 차이를 보였다( $p < .001$ ). 집단별 차이소재를 알아보기 위한 Scheffe 사후검정 결과 200만원미만집단( $m=3.100$ ), 200만원-300만원집단( $m=2.970$ )이 300만원이상집단( $m=2.614$ )보다 승진만족이 높은 것으로 나타났다. 직장만족에서 200만원미만집단( $m=3.597$ ), 200만원-300만원집단( $m=3.520$ ), 300만원이상집단( $m=3.882$ )간에 유의한 차이를 보였다( $p < .001$ ). 집단별 차이소재를 알아보기 위한 Scheffe 사후검정 결과 300만원이상집단( $m=3.882$ )이 200만원미만집단( $m=3.597$ ), 200만원-300만원집단( $m=3.520$ )보다 직장만족이 높은 것으로 나타났다. 동료만족에서 200만원미만집단( $m=3.166$ ), 200만원-300만원집단( $m=3.346$ ), 300만원이상집단( $m=3.307$ )간에 유의한 차이를 보였다( $p < .01$ ). 집단별 차이소재를 알아보기 위한 Scheffe 사후검정 결과 200만원-300만원집단( $m=3.346$ )이 200만원미만집단( $m=3.166$ )보다 동료만족이 높은 것으로 나타났다.

<표 10> 월 소득에 따른 직무만족의 일원분산분석 결과

구 분	n	m	sd	F	Scheffe	
업무만족	I .200만원미만	96	3.293	.542	6.193**	III > I, II
	II .200-300만원	200	3.313	.550		
	III.300만원이상	51	3.588	.400		
승진만족	I .200만원미만	96	3.100	.772	7.038***	I, II > III
	II .200-300만원	200	2.970	.709		
	III.300만원이상	51	2.614	.880		
직장만족	I .200만원미만	96	3.597	.458	9.171***	III > I, II
	II .200-300만원	200	3.520	.568		
	III.300만원이상	51	3.882	.561		
동료만족	I .200만원미만	96	3.166	.542	3.727**	II > I
	II .200-300만원	200	3.346	.520		
	III.300만원이상	51	3.307	.561		

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

#### 4. 결 론

본 연구의 목적은 경찰공무원의 일반적인 특성에 대하여 알아보고 그들이 어떠한 다양한 라이프스타일의 유형을 가지고 있으며, 그런 유형에 따라서 직무만족에 어떠한 차이가 있는지에 관한 관계를 규명하여 경찰 업무 능력 향상을 위한 체계적인 발전을 위한 것이다. 본 연구의 대상은 2005년 현재 서울·경기에 소재한 경찰서 및 지구대에 근무하고 있는 현직 경찰공무원 남·여를 대상으로 모집단으로 선정한 후 비확률 표본추출법 중 편의추출법(convenience sampling method)을 통하여 총 400부의 설문지를 배포하여 이 중에서 347부의 자료를 실제 분석에 사용하였다. 본 연구에서는 인

구통계학적 변인에 따른 라이프스타일 차이를 분석한 결과, 개인주의와 성취주의에서 남녀간의 차이가 나타났고, 연령에 따라서는 개인주의와 성취주의에서 차이가 나타났다. 결혼유무에서는 개인주의와 유행추구에서 차이가 나타났고, 교육수준에 따라서는 개인주의, 유행추구, 성취주의에서 차이가 나타났다. 종교에서는 개인주의, 유행추구, 성취주의에서 차이가 나타났고, 직책에 따라서는 개인주의, 유행추구, 성취주의에서 차이가 나타났고, 근무기간에 따라서는 개인주의, 유행추구, 성취주의에서 차이가 나타났고, 월소득에서는 유행추구와 성취주의가 차이를 보였다. 결론적으로 본 연구의 결과를 바탕으로 경찰공무원의 직무만족도를 높이는 것이 국민의 안전을 지켜 주는 진정한 민중의 지팡이 역할을 하는데 일조 할 것으로 사료된다.

## 5. 참 고 문 헌

- [1] 김상호, 일선경찰공무원의 경찰문화에 대한 이론적 고찰. 한국공안행정학회보,17(2004) : 97-129.
- [2] 김순양, 일선 경찰공무원의 직무스트레스 수준 및 유발요인. 행정논총, 40: No, 1. (2002)
- [3] 류달상, 경찰공무원의 국가배상책임에 관한 연구. 미간행 석사학위논문. 전남대학교 행정대학원. (2005)
- [4] 신유근, 조직행위론, 서울: 다산. (1985)
- [5] 양승돈, 경찰공무원의 직무스트레스에 관한 연구. 미간행 석사학위논문. 동국대학교 행정대학원. (2005)
- [6] 이승로, 경호원의 직무스트레스와 이직의도가 직무만족에 미치는 영향. 미간행 박사학위논문. 연세대학교 일반대학원. (2003)
- [7] 조성호, 경찰공무원의 직업윤리에 관한 연구. 미간행 박사학위논문. 동국대학교 일반대학원. (2003)
- [8] 조쟁규, 경호무도로서의 점도 수련의 가치 연구, 한국스포츠·무용철학회지, 7(2) (1999): 25-40.
- [9] 최오성, 기업체 HRD 담당자들의 직무만족도 연구. 미간행 석사학위논문. 연세대학교 일반대학원. (2001)
- [10] 최재열, 직무만족수준의 결정요인에 관한 실증적 연구. 미간행 박사학위논문. 조선대학교 일반대학원. (1992)
- [11] Plummer, J. T, The Concept and Application of Life Style Segmentation ,Journal of Marketing, Vol. 38, 34. (1974)

## 저 자 소 개

**오 세 용** : 용인대학교 격기학과 학사, 명지대학교에서 석사를 취득하였으며 명지대 산업공학과에서 박사를 취득하였다. 현재 영동대학교 경찰무도학과 학과장으로 재직

**이 창 민** : 한양대학교 체육학과 학사, 석사, 박사를 취득하였고 현재 한국스포츠산업경영학회 이사 및 영동대학교 전임강사

**최 승 원** : 용인대 유도학과 학사, 영동대학교 경찰무도학과에서 석사를 취득하였고 현재 영동대학교 경찰무도학과 겸임교수

## 저 자 주 소

**오 세 용** : 충북 영동군 영동읍 설계리 산12-1 영동대학교 경찰무도학과

**이 창 민** : 충북 영동군 영동읍 설계리 산12-1 영동대학교 경찰무도학과

**최 승 원** : 충북 영동군 영동읍 설계리 산12-1 영동대학교 경찰무도학과