

경찰관의 성격 및 창의적 인성이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구

The study of influence of policeman's personality to job satisfaction

이상원* · 박제일**

<목 차>

- | | |
|------------|----------------|
| I. 서론 | III. 조사분석 및 논의 |
| II. 이론적 검토 | IV. 결론 |

<요 약>

경찰공무원은 임무의 특수성 때문에 다른 공무원들이 가지는 권한행사에 비해 제약요인이 많다고 볼 수 있다. 이러한 특수성 때문에 경찰관들은 업무 수행 시 돌발적 상황들과 직면하게 되고 심각한 스트레스나 문제들을 유발할 수 있다.

경찰활동이 최상의 효율성을 내기 위해서는 경찰관들의 직무에 대한 만족이 있을 때만 가능한 것이다. 최근, 다양한 직무만족에 관한 연구에서 개인의 만족도를 결정짓는 요인에 대한 관심이 증대되고 있고, 경찰조직에서도 조직구성원의 관리에 신경을 쓰고 있는 실정이다.

본 연구는 경찰관의 성격 및 창의적 인성이 직무만족에 미치는 영향을 규명하는데 연구의 목적을 두고 있다.

본 연구를 위한 측정은 설문조사방법을 사용하였고, 경기지방경찰학교에 입소한 경찰관 151명을 대상으로 하였다. 성격검사는 LCS I 검사법을 사용하여 5개요인(도전성, 사교성, 수용성, 신중성, 안정성)을 측정하였고, 창의성(CPI)검사는 5개요인(개념화, 변화지향, 상상, 독창성, 심미성)의 검사를 하였다. 직무만족도 검사는 14개 문항에 대한 요인검사를 실시하였다. 검사결과 성격과 창의적 인성은 직무만족이라는 측면에서 경찰관의 자기개발, 교육 등에서 고려해야 할 중요한 요소임이 검증되었다.

주제어 : 경찰관, 성격, 창의성, 직무만족, 경찰직무

* 용인대학교 경찰행정학과 교수(제1저자)

** 용인대학교 교육대학원 교수(공동저자)

I. 서 론

인간은 혼자서 살아갈 수 없기 때문에 사회적 동물이라고 한다. 그러나 인간이 조직적 생활을 영위함에 있어서 조직형태(Organizational behavior)를 예측하고 분석하는 과정을 거치면서 조직원의 특정적 심리나 태도에 관한 논의를 등한시해 온 것은 사실이다(조경호, 1993). 이러한 경향은 전통적 조직이론들이 공공조직이란 것은 본격적으로 경영조직과는 다르다는 생각을 부정함으로써 발생할 수 있지만, 공공조직이 갖는 특징이 공무원의 조직구조, 직무만족, 직무성과 등에 영향을 미치는 것은 분명한 사실이다(Rainey, H.G., 1991). 이러한 점은 경찰조직에서도 예외는 아닐 것이다.

경찰행정은 일반행정과는 달리 직무의 특수성으로 인해서 타 공무원과 비교해 볼 때 권한행사의 범위도 넓고 제약요인도 많다고 볼 수 있다. 따라서 경찰관들은 임무를 수행함에 있어서 긴장을 주는 사건이나 상황들과 접하게 되며 스트레스도 많이 받게 된다. 이러한 스트레스는 정서적, 심리적 태도에 변화를 주게 되고 심각한 문제를 유발할 수도 있다.

경찰활동이 경찰조직의 효율성에 기여하기 위해서는 조직 구성원인 경찰관의 직무에 대한 만족이 있을 때만 가능한 것이다. 21C의 변화하는 환경 하에서 경찰의 업무가 효율적으로 수행되기 위해서는 경찰관의 직무성어나 직무만족의 문제는 중요하지만, 아직까지 이 분야의 연구는 미흡한 실정이고 최근에 경찰조직에서도 인적요소의 중요성이 강조됨에 따라 조직구성원의 관리에 대한 관심이 이전보다 늘어가고 있다.

최근의 다양한 직무만족에 대한 연구에서 개인의 만족도를 결정짓는 요인이 무엇인가에 대한 관심이 증대되고 있다. 그중에서도 성격과 창의적 인성은 개인의 행동을 결정짓는 중요한 변인으로 직무만족에 영향을 주고 있다는 결과가 나타나고 있다(박제일·이정현, 2005). 따라서 개인의 성격과 창의적 인성이 경찰의 직무만족에 어떠한 영향을 주고 있는지를 규명하는 것은 경찰관의 자기개발 및 조직관리에 도움이 될 것이다.

본 연구는 경찰관의 성격 및 창의적 인성이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지를 경험적으로 규명하는데 연구의 목적을 두고 있다. 연구방법으로는 경찰관련 선행연구를 바탕으로 이론적 배경을 형성하고 실증적 연구에서는 설문조사를 통하여 다양한 분석기법을 사용하고자 하였다.

II. 이론적 검토

1. 성격에 관한 논의

성격은 여러 가지 뜻을 가지고 있기 때문에 이 용어의 뜻은 성격을 정의하려는 사람만큼 다양하다(이훈구, 1997:19). 영어의 'Personality'는 사람의 성격을 나타내는 의미로, 사람의 정신생활의 모든 면에 나타나는 각 개인에게 특유한 감정, 의지, 행동 따위의 경향으로, 넓은 뜻으로는 인격을 형성하는 중요한 요소로 보아 성격을 인격의 한 요소로 볼 수 있고 인간의 성격을 줄여서 인성이라고 사용하기도 한다(박아청, 2003). 다양한 학자들의 성격에 관한 연구를 참고하여 정의해보면, 성격이란 신체와 정신의 종합으로 이해되고, 고정적인 것이 아니라 가변성이 있으며, 활동이나 그 자체보다는 경향성을 뜻하며, 환경에서의 적응체제를 보여주는 과정이라고 볼 수 있다(이상원, 2001:100).

이와 같이 성격은 개인의 특징적인 속성으로 직무와의 관련성에 대한 연구가 지속적으로 연구되었다. Brief(1998)는 직무만족에 영향을 미치는 개인의 성격차원이 존재한다고 보았다. 또한 직무성과를 위해서도 직무에 적합한 최소한의 성격적 특성을 지니고 있는 것이 중요하다(Guilford, 1959; Cattell, 1965). 직무수행의 관점에서도 성격과의 관련성에 대한 연구가 폭넓게 진행되었다. 직무수행을 예측하기 위해서 NEO-PI 5요인 검사가 타당하다는 결과는 많은 연구를 통해서 입증되었다(안창규, 1966; 민병모·이경임·정재창, 1997; 유태용·김명연·이도형, 1997; 유태용·이도형, 1997; 박동건·김성훈·허영운, 1999). Barrick과 Mount(1991)은 성격과 직무성과간의 메타분석을 통해, 성실성 요인이 다섯 개 직종(전문직, 경찰직, 관리직, 영업직, 기술직) 모두에서 직무성과수준과 정적으로 관련되어 있음을 밝혔다. 또한, 많은 연구를 통하여 성격검사 결과가 직무성과의 예측요인이라는 것이 밝혀진 바 있다(Barrick & Mount, 1991; Tett et al, 1991). 이에 관한 연구는 주로 성격5요인 검사 위주인데, 성실성과 호감도가 모든 직종에 있어 직무성과의 예언변수가 된다는 것이 경험적 연구를 통해 증명되었다.

MBTI(Myers-Briggs Type Indicator)는 Jung(1923)이 창안한 심리학적 유형론(Psychological Type)을 바탕으로 개발된 검사도구이다. 인간은 겉으로는 변화가 다양하지만, 내적으로 일관성이 있는 심리적인 경향성(Thompson, 1996)을 가지고 있으며, 이를 선호성이라 칭하였다. 직업이나 진로를 선택하게 되는 동기도 선호성에 의해서 영향을 받는다고 보았다. MBTI 성격유형과 진로 및 직업탐

색에 관한 연구는 다양하게 이루어졌다(Myers & McCaulley, 1985; Myers & Myers, 1980; 최기혜, 1993; 허선자, 1995). 또한, 이경훈(1999), 채규자(2000) 등은 MBTI의 성격유형별로 조직에 적합한 구성원을 예언하고자 했다.

조직구성원들의 성격이나 태도를 통해서 직무에 대한 태도와 만족도를 예측할 수 있기 때문에 경찰관들의 성격에 관한 연구는 무엇보다도 중요하다고 할 수 있다. 본 연구에서는 경찰관들의 성격의 측정을 위해서 LCS(Lim's Character Style Inventory)의 하위요인에 대한 분석을 실시하고자 한다.

2. 창의성에 관한 논의

현대사회에서 창의성은 개인의 발전뿐만 아니라 사회, 국가의 발전에 필요한 요소로서 그 중요성이 부각되고 있다. 농경사회에서 산업사회로 다시 정보화 사회로의 변화는 고도의 창의적 정신기능이 요구되고 있다. 이러한 현상은 특수한 영역 또는 직업분야에 국한 된 것이 아니라 사회전반에 걸친 요구이다.

창의성에 대한 많은 연구를 통해 창의성은 인지적 측면뿐만 아니라 정의적 측면이 존재한다는 것이 밝혀졌다(Mumford & Gustafson, 1988). 즉, 일정한 능력이 갖추어진 사람이라면, 이들이 가지고 있는 창의적 속성이 성취를 하게 만든다는 것이다(Hayes, 1989). 이러한 창의성은 각 영역에 따라 정점에 이르는 연령이 차이가 있기 때문에 성인의 창의성 발달시기를 살펴보는 것도 의미있는 작업이라는 견해도 있다(Romanuiuk, & Romaniuk, 1981).

경찰관의 직무도 사회의 변화와 함께 급속도로 변화하고 있다. 사회의 변화에 부응하는 경찰내부의 변화가 필연적으로 요구되는 실정이다. 따라서 경찰관의 창의적 인성을 살펴보는 것은 사회의 변화에 경찰관이 얼마나 신속하게 대응하고, 변화를 선도할 것인가를 예측할 수 있다는 점에서 필요하다. 따라서 본 연구에서는 창의적 인성과 직무만족을 분석함으로써 창의적 인성에 따른 직무만족을 살펴보고자 한다.

3. 경찰 직무에 관한 논의

경찰은 국민의 생명과 신체, 재산을 보호하고 국민의 요청에 의해 치안서비스를 제공하는 정부의 공무원이다. 경찰이 21세기의 사회변화와 치안수요에 부응하고 국민을 만족시키는 서비스를 제공하기 위해서는 질적으로 우수한 경찰관의 존재와 이들의 직무에 대한 자긍심이나 만족도가 높아야 함은 부인할 수 없는 것이다.

경찰조직의 생산성은 경찰의 인적자원에 대한 교육훈련 물적자원에 대한 시설의 확보, 조직환경(근무후생) 등 여러 요소에 의해 복합적으로 이루어진다고 볼 수 있

다(이상원, 2002:140-141). 무엇보다도 경찰관들의 활동이 경찰조직의 효율성에 기여하기 위해서는 경찰관들이 자기의 직무에 대한 만족감을 느낄 때 가능하다고 볼 수 있다. 주어진 여건 하에서 어떤 직무라도 능률적으로 수행되어야 하는 경찰 임무의 특수성으로 인하여 오늘날 경찰조직관리에서 경찰관의 직무만족의 문제는 중요한 관심사가 되고 있다.

경찰 직무의 본래의 성격과 이미지에 대한 매력은 유능한 젊은이들로 하여금 직업 선택이나 사회기여의 수단으로 경찰직에 종사하도록 유도하게 되는 것이다(이상원, 2001:101-102). 여기서 말하는 직무만족이란 경찰관이 직무에 대해 가지고 있는 태도로서 인지(신념, 지식, 기대)와 정서(감정, 호·불호의 느낌), 행위 경향들의 복합체이다. 따라서 직무만족은 경찰관에게 자기의 직업에 대한 바람직하거나 긍정적인 상태라고 볼 수 있다.

본 연구에서는 직무만족에 관한 기존 연구의 문항들을 참고하여 14개의 문항을 선정하였다.

4. 선행연구의 검토

국내의 선행연구로는 경찰관의 직무만족, 직무만족과 직무성과와의 관계, 직무스트레스, 조직몰입, 경찰관의 이직 등 직무요인 상호간의 관계를 파악하는 논문(문경삼·송건섭, 1998:107), 경찰관들의 성격특성과 수행준거와의 관련성에 대한 연구(유태용·박태규, 1999), 역량중심의 내적 특성에 따른 배치에 관한 연구(이종구·남원모, 2006), 신입경찰관의 입직동기 및 태도와 경찰활동의도와의 관계를 파악하는 연구(이상원, 2001), 중견경찰관의 개인태도와 직무와의 관련성을 파악하는 연구(이상원·송건섭, 2000), 경찰관의 개인적 성격 및 직무요인과 이직과의 관련성을 파악하는 연구(이상원·송건섭, 2001), 경찰 인성에 관한 연구(윤성혜, 1994) 등이 있고, 경찰관의 성격 및 창의적 인성이 직무만족에 미치는 영향을 파악하는 연구는 부족한 실정이다.

윤성혜(1994)의 연구결과에 의하면 경력 5년 이하의 경찰관들이 이직률이 높은 것은 조직의 특수환경에 적응하지 못하거나, 성격장애로 인한 조직내 적응방법을 찾는데 실패한 것으로 나타났고, 이상원·송건섭(2001)은 경찰관의 성격이 냉소적, 불신, 권위주의적 일수록 직무불만족, 낮은 업무성과, 낮은 업무몰입을 나타낸다는 연구결과를 발표하였다. 이완구(1994)는 경찰관의 직무스트레스에 관한 연구에서, 경찰관의 직무몰입 및 성과가 높을수록 조직을 위해 자발적으로 노력하고 조직내의 변화에 잘 대처해 나간다고 보았다. 또, 이상원(2001)은 신입경찰관들이 적극적이고 봉사적 성격을 가질수록 경찰활동의 의도도 높게 나온다는 연구결과를 발표하였다.

이종구와 남원모(2006)는 경찰관의 기본역량, 리더십 역량, 직무역량을 포함한 30개의 역량군으로 척도를 구성하여 상사의 평가를 통해 직무배치에 적용하기 위한 타당성을 검증하였다. 선호직군과 배치직군을 비교한 결과, 역량을 통한 직무배치가 타당하다는 결과를 얻었다. 유태영과 박태규(1999)는 성격의 5요인과 생활경험이 신입경찰의 교육장면에서 수행준거와의 관련성이 있음을 발견하였다. 외향성이 가장 많은 관련성이 있는 것으로 나타났으며, 정서적 안정성, 성실성, 이지성 요인이 각각 하나의 수행준거와의 관련성을 보였다. Barrick과 Mount(1991)는 성격과 직무성과간의 메타분석을 통해, 경찰직종에서는 친화성과 정서적 민감성이 높은 상관관계를 가짐을 밝혔다.

경찰관이 아닌 기업의 근로자를 대상으로 한 연구에서 박제일과 이정현(2005)은 Inbound 집단에서 사교성이, Outbound 집단에서는 도전성이 유의미한 차이가 있으며¹⁾, 고성과 집단에서는 신중성에서 관련성이 있음을 보고하고 있다. 또한 고/저성과 집단 모두에서 신중성과 사교성이 높을수록 직무만족이 높은 것으로 보고하고 있다. 이러한 결과는 경찰의 직무에서도 영향을 미칠 수 있을 것이다.

이들 선행연구의 결과를 종합해보면 경찰관의 개인적 특성과 직무와의 관련성에서 볼 때, 경찰관의 성격, 인구학적 특성, 태도 등이 경찰직무관계에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

III. 조사분석 및 논의

1. 표본의 특성과 측정도구

1) 표본의 특성

경찰관의 성격 및 창의적인성과 직무만족과의 관계 연구를 위한 측정은 설문조사방법을 사용하였다. 설문조사는 2007년도 경기지방경찰청에서 실시한 교육과정에 입소한 경찰관들을 대상으로 실시되었다. 교육내용에 설문조사를 포함시켜 진행하였기 때문에 설문지 회수는 100%로 나타났다. 전체 151명이 교육에 참여하여 설문응답을 하였으나, 몇몇 항목에 미 응답한 경우가 발견되어 분석과정에서 이

1) 박제일과 이정현(2005)의 연구에서 사용된 Inbound와 Outbound의 용어의 정의는 다음과 같다. 위의 연구대상인 텔레마케터의 직무특성으로 Inbound는 외부에서 전화를 걸어온 고객을 대상으로 영업을 시행하는 고객상담부서의 텔레마케터이고, Outbound는 외부의 대상에게 직접 전화를 걸어서 영업을 시행하는 영업전담의 텔레마케터를 지칭하는 용어이다.

를 제외하고 분석을 실시하였다. 본 연구에 포함된 교육과정은 총 3개 과정으로 '경장기본교육과정', '민원담당자 서비스 향상과정', 그리고 '지구대 관리자 능력향상 과정'으로 구성되어있다.

<표 3-1> 대상자의 계급과 학력의 비교

계급	학력	고졸이하		고졸		전문대졸		대졸		대학원졸		전체	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
경장		0	0.0	8	15.4	13	25.0	31	59.6	0	0.0	52	100.0
경사		2	4.3	33	71.7	9	19.6	2	4.3	0	0.0	46	100.0
경위 이상		0	0.0	23	53.5	4	9.3	15	34.9	1	2.3	43	100.0
전체		2	1.4	64	45.4	26	18.4	48	34.0	1	0.7	141	100.0

<표 3-2> 대상자의 계급과 연령과의 비교

계급	연령	20대		30대		40대		50대 이상		전체	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
경장		4	8.2	43	87.8	2	4.1	0	0.0	49	100.0
경사		3	6.3	2	4.2	25	52.1	18	37.5	48	100.0
경위이상		4	9.5	5	11.9	18	42.9	15	35.7	42	100.0
전체		11	7.9	50	36.0	45	32.4	33	23.7	139	100.0

조사대상자의 특성을 살펴보면, 남성이 147명으로 97.4%이고, 여성이 4명으로 2.6%로 남성이 대부분을 차지하고 있다. 학력은 고졸 이하가 2명으로 1.4%, 고졸이 64명으로 45.4%, 전문대졸이 26명으로 18.4%, 대졸 이상이 49명으로 34.7%로 대체적으로 교육정도가 높은 것으로 나타났다.

계급별로 살펴보면, 경장이 57명으로 37.7%, 경사가 47명으로 31.1%, 경위 이상이 47명으로 31.1%로 나타났다. 근무부서는 생활안전과가 전체의 89.7%로 대부분을 차지하고 있으며, 그 외에 형사과, 수사과, 교통과가 일부 포함되었다. 조사대상자의 연령은 경장계급의 경우 30대가 87.8%, 20대가 8.2%로 나타났고, 경사계급의 경우는 40대가 52.1%, 50대가 37.5%로 나타났다. 경위 이상의 계급은 40대가 42.9%, 50대가 35.7%로 30대가 11.9%로 나타났다. 조사대상자의 계급에 따른 학력과 연령에 대한 비교표는 <표 3-1>과 <표 3-2>에 제시되어 있다. 조사대상자 중 연령에 대한 미응답자가 2명이 있어 <표 3-2>의 경우에 139명으로 분석되었다.

2) 측정도구

(1) LCSI 검사(Lim's Character Style Inventory)

본 연구에 사용된 성격검사는 LCSI 검사(Lim's Character Style Inventory)를 사용하였다. LCSI 성격검사는 1994년부터 2002년까지 약 9년에 걸쳐 1,000회 이상의 성격유형 워크숍을 진행하면서 얻은 실증적 자료를 바탕으로 제작되었다. 이러한 과정에서 4유형으로 구분되는 성격유형 체계가 완성되었으며, 각 유형별 특징을 진단하는 5요인을 측정할 수 있는 검사가 제작되었다(임승환, 2003). LCSI 성격검사를 구성하는 5개의 하위요인에 대한 설명은 다음과 같다.

가. 도전성 (Challenge)

목적달성에 대한 자신감과 역경에 대해 굽히지 않고 맞서는 강인한 속성을 측정하는 차원으로서 일에 대한 성취의욕과 솔선수범하는 적극적 행동특성을 반영하고 있다. 높은 자기주장성이 주요 특징이며 목표에 대한 집착 그리고 신속한 의사결정 능력과 관련이 있다.

나. 사교성(Sociability)

다양한 사람들과 인간관계를 맺고 우호적인 분위기를 만들어가는 친교적 속성을 측정하는 차원으로서 변화하는 환경에 적응하기 위한 대인개방성이나 사회적 적응 능력을 반영하고 있다. 낙천적인 정서가 주요특징이며 대인관계에서의 자기주장, 정서표현 능력과 관련이 있다.

다. 수용성(Acceptance)

타인을 이해하고 가까운 사람들에게 협조적으로 배려하는 속성을 측정하는 차원으로서 안정적이고 우호적인 환경에서의 타인 중심적인 친화력을 반영하고 있다. 특정집단의 활성화를 촉진하거나 일대일 상황에서 상대방의 내면세계를 함께 탐색하고 이해하는 공감적 특성과 관련이 있다.

라. 신중성(Prudence)

원칙과 목표에 대해 충실하고 객관적 사고를 통해 상황을 분석하는 논리적 속성을 측정하는 차원으로서 근면성과 자기통제 능력을 반영하고 있다. 정서적으로 흥분이 적고 집중력이 좋아서 위기상황에서도 흔들리지 않고 순차적으로 문제를 해결해 가는 침착성과 관련이 있다.

마. 안정성(Stability)

외부 환경에 의해 발생하는 스트레스 상황에서의 적응력을 측정하는 차원으로서 심리적 기능을 효율적으로 유지하는 능력을 반영하고 있다. 대인관계의 효율성이나 성격의 안정성과 관련이 있다.

(2) 창의성검사(CPI)

양재혁 등(2004)이 개발한 창의적 인성검사(CPI: Creative Personality Inventory)를 사용하였다. 이 척도는 일반인을 대상으로 잠재적인 인성특성 요인을 측정하기 위해 개발된 것으로 총 23문항으로 구성되어 있다. 창의적 인성검사는 5가지 요인으로 그 구성은 개념화, 변화지향, 상상 그리고 심미성, 독창성이다.

(3) 직무만족도 검사

직무만족도 검사의 제작을 위해 경찰관의 직무만족에 관한 기존문항들을 참고하여 제작하였으며, 문항의 구인을 설정하기 위해 요인분석을 실시하였다. 전체 14 문항에 대한 요인 추출은 최대우도법(Maximum Likelihood Method)법을 이용하였으며, 요인들 간의 상관을 가정하여 사교회전 중 Direct Oblimin법을 이용하였다. 결과 변수들 간의 상관관계가 다른 변수에 의해 설명되는 정도를 나타내는 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)의 값은 .780으로 나타나 요인분석을 위한 변수 선정이 바람직함을 알 수 있다. 또한 요인분석 모형의 적합성 여부를 나타내는 바르레트(Bartlett)의 구형성 검정치가 432.964이며 유의 확률값이 .000이므로 공통요인이 존재한다고 볼 수 있다.

요인분석결과 1차분석에서 4요인으로 확정되었으나, 1요인에 1문항만이 위치하는 것으로 나타났다. 2차 요인분석에서는 해당문항을 제거하고 요인분석을 실시하여 3요인으로 확정하였다. 요인분석결과 1요인은 '직업관', 2요인은 '직무성과', 3요인은 '직무만족'으로 명명하였다.

요인분석 결과는 다음과 같다.

<표 3-3> 회전된 요인행렬 및 요인별 부하량

문항	직업관	직무성과	직무만족
경찰조직에 대한 애착이 강하십니까?	0.850		
경찰직에 대한 자부심이 강하십니까?	0.709		
다시 태어나도 경찰직을 택하겠다고 생각하십니까?	0.684		
경찰직을 자녀나 동생, 친척에게 추천하겠습니까?	0.650		
기회가 주어진다면 새로운 직장을 구해야 한다고 생각하십니까?	-0.498		
현 직장에서 특별한 사유가 없는 한 계속 머물겠습니까?	0.294		
근무시 상사의 직무명령에 순종하고 있습니까?	0.201		
업무수행에 필요한 지식, 기술, 경험이 충분하십니까?		0.718	
본인은 경찰임무의 완성도가 높다고 생각하십니까?		0.655	
현재 직무수행을 즐거운 마음으로 하고 있습니까?		0.541	
조직에서는 사회변화 대응에 필요한 충분한 교육훈련을 시키고 있습니까?		0.275	
나의 부서는 직무안정도가 높다고 생각하십니까?			0.765
경찰보수에 만족하십니까?			0.339
고유치	3.70	1.44	1.37
설명변량	28.49	11.11	10.55
누적변량	28.49	39.61	50.16

요인분석 결과에 따른 하위요인간 상호상관은 다음과 같다. ‘직업관’과 ‘직무성과’ 간의 상관은 .39로 나타났으며, ‘직업관’과 ‘직무만족’은 .27, ‘직무만족’과 ‘직무성과’는 .20로서 비교적 하위요인간의 독립성이 있는 것으로 밝혀졌다. 하위요인간의 상관관계는 <표 3-4>와 같다.

<표 3-4> 하위요인간 상호상관

요인	직업관	직무성과	직무만족
직업관			
직무성과	0.390		
직무만족	0.270	0.201	

2. 분석결과 및 논의

1) 계급에 따른 성격, 창의적 인성, 직무만족의 하위요인 비교

계급별 집단에 따라 성격, 창의적 인성, 직무만족의 하위요인을 비교한 결과는 <표 3-5>에서 <표 3-8>에 제시되어 있다.

<표 3-5> 계급별 성격의 하위요인 비교 검증

성격	계급	경장		경사		경위 이상		전체		F
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
도전성		38.4	28.3	31.6	25.8	37.3	27.8	35.9	27.3	.904
사교성		35.6	28.0	30.6	27.4	25.4	20.8	30.9	25.9	2.002
수용성		52.7	32.6	56.4	30.5	51.5	32.3	53.5	31.7	.312
신중성		27.7	26.1	34.3	30.5	28.9	23.2	30.2	26.8	.869
안정성		40.3	27.3	45.2	27.3	41.1	26.8	42.1	27.0	.470

* p < .05 ** p < .01 *** p < .001

<표 3-5>의 결과를 살펴보면, 계급에 따른 LCSI 성격검사의 5요인의 차이가 없는 것으로 나타났다. 각 요인별로 살펴보면, ‘도전성’ 요인에 대해서는 경장(M=38.4)이 가장 높게 나타났으며, 경사(M=31.6)가 가장 낮은 것으로 나타났다. ‘사교성’ 요인에 대해서는 경장(M=35.6)이 가장 높게 나타났으며, 경위이상(M=25.4)로 가장 낮게 나타났다. ‘수용성’ 요인에 대해서는 경사(M=56.4)가 가장 높았으며, 경위이상(M=51.5)이 가장 낮았다. ‘신중성’ 요인에 대해서는 경사(M=34.3)가 가장 높았으며, 경장(M=27.7)이 가장 낮았다. ‘안정성’ 요인에 대해서는 경사(M=45.2)가 가장 높았으며, 경장(M=40.3)이 가장 낮았다.

전반적으로 살펴볼 때, 경장이 ‘도전성’, ‘사교성’에서 높게 나타났고, 경사가 ‘수용성’, ‘신중성’, ‘안정성’에서 높게 나타났다. LCSI 성격검사의 개념상 ‘도전성’과 ‘사교성’은 외향적인 특성을 지니고 있고, ‘수용성’과 ‘신중성’은 내향적인 특성을 지니고 있음을 근거로 판단할 때, 경장이 외향적인 특성을 지니고 있으며, 경사는 내향적인 특성을 지니고 있음을 알 수 있다. 다만 정서적으로는 경사가 안정되어 있음을 ‘안정성’을 통해서 알 수 있다.

<표 3-6> 계급에 따른 창의적 인성의 차이검증

요인	경장		경사		경위 이상		전체		F
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
추상적개념화	2.961	0.752	2.783	0.578	2.945	0.716	2.901	0.690	0.999
변화욕구	2.697	0.846	2.787	0.703	2.819	0.667	2.763	0.747	0.374
상상	2.888	0.724	2.813	0.786	2.881	0.633	2.862	0.714	0.163
심미성	3.035	0.728	2.968	0.814	3.234	0.572	3.076	0.716	1.788
독창성	2.916	0.735	2.723	0.601	2.766	0.487	2.809	0.626	1.386
창의성전체	2.899	0.494	2.815	0.416	2.929	0.400	2.882	0.442	0.849

* p < .05 ** p <.01 *** p <.001

<표 3-6>의 결과를 살펴보면, 계급에 따른 LCSI 성격검사의 5요인의 차이가 없는 것으로 나타났다. 각 요인별로 살펴보면, ‘추상적 개념화’ 요인에 대해서는 경장(M=2.961)과 경위이상(M=2.945)이 높고, 경사(M=2.783)가 낮게 나타났다. ‘변화욕구’ 요인에 대해서는 경위이상(M=2.819)이 가장 높게 나타났으며, 경장(M=2.697)이 가장 낮게 나타났다. ‘상상’ 요인에 대해서는 경장(M=2.888)과 경위이상(M=2.881)이 높게 나타나고, 경사(M=2.813)가 낮게 나타났다. ‘심미성’ 요인에 대해서는 경위이상(M=3.234)이 높게 나타났으며, 경장(M=3.035)과 경사(M=2.968)가 낮게 나타났다. ‘독창성’ 요인에 대해서는 경장(M=2.916)이 높게 나타났으며, 경사(M=2.723)이 낮게 나타났다.

전반적으로 살펴볼 때, 경장은 ‘추상적 개념화’, ‘상상’, ‘독창성’에서 높은 점수를 보이고 있다. 경사는 높은 점수를 보이는 요인이 없는 것으로 나타났다. 경위이상은 ‘추상적 개념화’, ‘변화욕구’, ‘심미성’ 등의 요인에서 높은 점수를 보이고 있다. 이러한 결과는 연령과 계급에 따른 상호작용으로 해석될 수 있다. 연령상으로 보았을 때, 경장이 30대에 속하고 있으며, 경사와 경위이상이 40-50대의 비슷한 연령대에 속하고 있다. 비슷한 연령대에 속하는 경사와 경위이상에서 나타난 차이는 계급에 따른 역할에 적응하기 위함으로 해석될 수 있으나, 통계적 검증력이 뒷받침되지 않기 때문에 해석에 신중을 기해야 할 것으로 보인다.

<표 3-7>에 제시된 계급에 따른 직무만족에서는 계급별 차이가 존재하는 것으로 나타났다. 직무만족의 3요인 중 ‘직업관’에서는 F(2, 147)=0.614로서 p<.05 수준에서 유의미한 차이를 보이지 않고 있다. 계급에 따른 직업관의 차이는 없음을 알 수 있다. ‘직무성과’에 있어서는 F(2, 145)=4.036으로 p<.05 수준에서 유의미한 차이를 보이고 있다. 경사가 경위 이상에 비해서 ‘직무성과’가 높게 나타났다. ‘직무만족’에 대해서는 F(2, 148)=3.350으로 p<.05 수준에서 유의미한 차이도 보이고 있다. ‘직무만족’에서는 경사가 경장 및 경위이상에 비해서 높은 수준을 나

타내고 있다.

따라서 계급에 따른 정의적 특성은 존재하지 않으나, 직무만족은 차이가 있는 것을 알 수 있다. 각 계급별로 소속된 경찰의 특성은 비슷하지만, 계급에 따라 직무만족은 차이가 존재하기 때문에, 내적인 특성이 아니라 외적인 특성에서 존재하는 원인에 의해서 나타나는 결과로 보여진다.

<표 3-7> 계급에 따른 직무만족의 차이검증

요인	경장		경사		경위 이상		전체		F
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
직업관	3.474	0.681	3.547	0.597	3.392	0.730	3.470	0.671	0.614
직무성과	3.009	0.582	3.211	0.536	2.880	0.555	3.030	0.571	4.036*
직무만족	2.798	0.801	3.106	0.729	2.723	0.758	2.871	0.778	3.350*
직무만족전체	9.281	1.570	9.858	1.189	9.039	1.444	9.378	1.454	3.927*

* p < .05 ** p <.01 *** p <.001

2) 성격, 창의적 인성과 직무만족과의 관계

성격, 창의적 인성이 직무만족과 어떤 관계가 있는지를 분석하기 위해서 상관분석을 실시하였다.

<표 3-8> 성격, 창의적 인성, 자아개념과 직무만족 간의 상관분석

요인	직업관	직무성과	직무만족	직무만족전체	
성격	도전성	0.212**	0.141	-0.037	0.140
	사교성	0.359***	0.337***	-0.094	0.241**
	수용성	-0.109	-0.096	0.031	-0.062
	신중성	0.278***	0.404***	0.145	0.396***
	안정성	0.065	0.110	0.153	0.165*
창의적 인성	추상적 개념화	0.084	0.072	0.059	0.105
	변화욕구	0.099	0.198*	0.056	0.151
	상상	-0.073	-0.291***	-0.002	-0.152
	심미성	0.087	0.179*	0.094	0.170*
	독창성	0.127	0.220**	-0.040	0.131
	창의성전체	0.100	0.116	0.056	0.127

* p < .05 ** p <.01 *** p <.001

<표 3-8>의 결과를 살펴보면, 성격과 직무만족간의 상관관계에서 ‘도전성’, ‘사교성’과 ‘신중성’이 직무만족과 상관관계가 있는 것으로 나타났다. ‘도전성’은 ‘직업관’과 상관이 있는 것으로 나타났다. ‘사교성’은 ‘직업관’과 ‘직무성과’와 상관이 나타났다. ‘신중성’은 ‘직업관’과 ‘직무성과’와 상관이 있는 것으로 나타났는데, 특히 ‘직무성과’와의 상관이 더 높게 나타났다. ‘수용성’과 ‘안정성’은 직업적성 하위요인과 상관이 없는 것으로 나타났다.

창의적 인성과 직무만족간의 상관관계에서는 창의적 인성의 하위요인들이 직업적성의 하위요인 중 ‘직무성과’와 관련성이 있는 것으로 나타났다. ‘변화욕구’, ‘심미성’, ‘독창성’이 ‘직무성과’와 약한 상관을 보이고 있으며, ‘상상’은 ‘직무성과’와 부적인 상관이 있는 것으로 나타났다. ‘추상적 개념화’는 아무런 관련성을 보이지 않고 있으며, 직무만족의 ‘직업관’, ‘직무만족’은 창의적 인성과 전혀 관련성이 없는 것으로 나타났다.

3) 논의

현직 경찰관들의 내적인 특성인 성격, 창의적 인성과 직무만족간의 관계를 통하여 경찰관의 직무만족에 미치는 영향을 분석하고자 하였다. 본 연구에서 나타난 결과에 대한 논의점은 다음과 같다.

첫째, 경찰관들의 계급에 따른 분석에서 성격, 창의적 인성은 차이가 없는 것으로 나타났다. 경찰들의 계급에 따른 내적특성에는 차이가 없다는 것은 계급에 따른 경찰의 구성이 유사하게 이루어져 있음을 의미한다. 그러나 계급에 따른 직무만족에 있어서는 ‘직무성과’와 ‘직무만족’에서 경사가 가장 높게 나타나며 유의미한 차이를 보이고 있다.

이것은 이상원(2001)의 연구에서, 경찰관의 근무기간이 20년 이하이고, 연령이 40대인 경찰관들이 타계급의 경찰관에 비해 직무만족의 정도가 높은 것으로 나타났다는 결과와 유사하다. 즉 경사계급의 경찰관은 근무기간이 15~20년 정도 되고 연령도 40대가 대부분이기 때문이며, 이들 계급의 경찰관들은 어느 정도 경찰조직에서 경력도 쌓고 조직에 적응이 된 결과라고 볼 수 있다.

둘째, 성격, 창의적 인성과 직무만족도와의 상관관계분석에서 하위요인별로 상관관계에 차이를 보이고 있다. 성격에서는 LCS의 ‘사교성’과 ‘신중성’이 ‘직업관’과 ‘직무성과’와 상관이 있는 것으로 나타났다. 특히 ‘신중성’은 ‘직무성과’와 관련성이 더 높은 것으로 나타났다. 기존연구에서 ‘신중성’이 MBTI의 ‘판단’과 관련성이 있다는 결과(박제일, 임승환, 2004)와 NEO-PI 검사의 ‘성실성’과 관련이 있다고 보고한 결과(김정남, 천성문, 2005)와 유사하게 나타났다. ‘사교성’이 ‘직무만족’과 상관이 높게 나타난 것은 유태용, 김명언, 이도형(1997)의 연구에서 외향성이 종합수행점수와 가장 높은 상관을 보이고 있다는 연구와 유사한 결과로 보여진다. 사

교성의 특성상 다양한 사람들과 인간관계를 맺고 변화하는 환경에 적극 대처하는 사회적 적응능력을 반영하고 있기 때문에 긍정적 직업관과 직무성과에 영향을 미칠 것으로 기대할 수 있다(박제일, 2005; 박제일, 임승환, 2004).

창의적 인성의 경우에는 직무만족도의 하위요인 중 '직무성과'와 몇몇 요인에서 관련성이 있는 것으로 나타났다. 변화욕구($r=.198$, $p<.05$), 심미성($r=.179$, $p<.05$), 독창성($r=.220$, $p<.01$)에서 정적 상관을 보이고 있고, 상상($r=-.291$, $p<.01$)에서 부적상관을 보이고 있다. 이같은 결과는 NEO-PI와 수행준거들 간의 관계를 연구한 유태용 등(1997)의 연구에서 창의성과 관련있는 '이지성²⁾'요인이 지적호기심으로 인해 교육내용에 관한 평가에서 좋은 점수를 얻는 반면에 관찰자에게는 비활동적인 사람으로 여겨져서 적극성, 리더십, 협조성에서 낮게 평정되었다고 추측한 결과와 관련지워 볼 수 있다. 양재혁 등(2004)의 연구에서도 '상상'이 자아개념의 '자기가치'와 '자기긍정'에서 부적상관을 보이고 있으며, '자기효능'과는 상관이 없는 것으로 나타났다.

IV. 결 론

본 연구는 경찰관들의 내적인 특성 즉, 성격, 창의적 인성이 직무만족에 미치는 영향을 밝히고자 실시되었다. 본 연구를 통하여 나타난 결과는 다음과 같다.

첫째, 경찰관들의 계급에 따른 분석에서 성격, 창의적 인성은 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 그러나 계급에 따른 성격분석에서 경장이 '도전성', '사교성'에서 높게 나타났고, 경사가 '수용성', '신중성', '안정성'에서 높게 나타났다. 이러한 결과를 통하여, 경장이 외향적인 특성을 지니고 있으며, 경사는 내향적인 특성을 지니고 있음을 알 수 있다. 정서적으로는 경사가 안정되어 있음을 '안정성'을 통해서 알 수 있다.

계급에 따른 창의적 인성의 분석을 살펴보면, 경장은 '추상적 개념화', '상상', '독창성'에서 높은 점수를 보이고 있으며, 경위이상은 '추상적 개념화', '변화욕구', '심미성' 등의 요인에서 높은 점수를 보이고 있다.

둘째, 계급에 따른 직무만족에 있어서는 '직무성과'와 '직무만족'에서 계급별로 유의미한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 세부적으로 경사가 가장 높게 나타났다. 이러한 결과는 선행연구와 비교해 볼 때, 연령 및 근속기간과 관련성이 있는 것으로 보인다.

셋째, 성격과 직무만족의 관계에서 LCS의 '사교성'과 '신중성'이 '직업관'과 '직

2) 유태용, 김명언, 이도형의 연구(1997)에서 '이지성'으로 표현한 요인은 McCrae & Costa(1991)가 제시한 'openness'로서 다른 연구에서는 '개방성'으로 요인명칭을 표현하고 있다.

무성과'와 상관이 있는 것으로 나타났다. 특히 '신중성'은 '직무성과'와 관련성이 더 높은 것으로 나타났다.

넷째, 창의적 인성과 직무만족과의 관계에서 변화욕구, 심미성, 독창성요인이 직무만족의 '직무성과'와 관련성이 있음을 보이고 있다. 창의적 인성의 '상상'은 '직무성과'와 부적상관을 보이고 있다. 이는 창의적 인성이 경찰관의 직무성과와 관련성이 있음을 보여주는 결과로서 시사하는 바가 크다고 볼 수 있다.

이상의 결과를 살펴볼 때, 성격과 창의적인성은 계급 간에는 차이가 존재하지 않았지만, 직무만족이라는 측면에서 경찰관의 자기개발 및 교육 등의 분야에서 고려해야 할 중요한 요소임이 검증되었다고 볼 수 있다. 경찰관의 성격, 창의적 인성 등 정서적 특성과 직무만족과의 상관관계가 증명됨으로써 이러한 결과를 토대로 경찰관의 자기개발 및 교육에 적용할 수 있을 것이다. 즉, 경찰조직에서는 구성원인 경찰관들에 대한 지속적인 인성교육과 능력발전을 위한 프로그램의 개발과 교육을 통해서 구성원들이 자기발전을 위한 노력을 행하게 해야 할 것이며, 이를 통해서 조직에서의 직무만족을 향상시키기 위한 근무환경의 개선, 인사관리시스템의 개발이 뒤따라야 할 것이다. 향후에는 경찰관의 다양한 직무분야에 대한 다각적인 연구가 이루어진다면 의미 있는 결과를 얻을 수 있을 것으로 보여 진다.

참 고 문 헌

- 민병모·이경임·정재창(1997). 『NEO 인성검사』. 서울: PSI 컨설팅.
- 박아청(2003). 『성격심리학의 이해』. 서울: 교육과학사.
- 이훈구 역(1997). 『성격심리학』. 서울: 법문사.
- 김정남·천성문(2005). “LCSI 성격검사와 NEO-PI 성격검사의 관계”. 동양정신과 서양과학의 만남 VII. 2005 한국동서정신과학회 제 11차 춘계학술대회 자료집, 124-132.
- 문경삼·송건섭(1998). “경찰공무원의 이직성향에 관한 결정요인 분석”, 『한국행정논집』, 제 10권 제3호, 111-124.
- 박동건·김성훈·허영운(1999). “Holland 흥미모형과 5요인 성격모형간의 관계에 대한 경험적 연구”. 『한국심리학회지: 산업 및 조직』, 12(1), 95-112.
- 박제일(2004). “성격검사의 타당화 연구 - LCSI 성격유형검사와 Holland 진로탐색검사를 중심으로”. 『상담학 연구』, 5(3), 547-560.
- 박제일·이정현(2005). “성격특성과 직무만족 간의 관계: 비정규직 여성 텔레마케터를 대상으로”. 『인문사회논총』, 용인대학교 인문사회과학연구소, 12(1), 167-183.
- 박제일·임승환(2003). “대인관계 자아개념 척도의 개발연구. 학생생활연구”, 용인대학교 학생생활연구소, 11(1), 77-92.
- _____ (2004). “대인관계 중심의 성격특성과 성격유형과의 상관관계 연구”. 『상담학 연구』, 5(1), 1-16.
- 안창규(1996). “진로탐색검사의 표준화를 위한 연구”. 『한국심리학회지: 상담과 심리치료』, 8(1), 169-199.
- 양재혁·박제일·임승환·김택호(2004). “창의적 인성검사 개발을 위한 예비연구”. 『상담학 연구』, 5(2), 277-293.
- 유태용·김명언·이도형(1997). “5요인 성격검사의 개발 및 타당화 연구”. 『한국심리학회지: 산업 및 조직』, 10(1), 85-102.
- 유태용·박태구(1999). “신입경찰 교육장면에서 성격의 5요인 및 생활경험과 수행간의 관계”. 『한국심리학회지: 산업 및 조직』, 12(2), 129-144.
- 유태용·이도형(1997). “다양한 직군에서의 성격의 5요인과 직무수행과의 관계”. 『기업경영 연구』, 5, 69-94. 광운대학교 기업경영연구소.
- 윤성혜(1994). “경찰인성에 관한 연구”, 『치안정책정보』, 경찰대학치안연구소.
- 윤정구·임준철(2001). “조건보상 및 개별고려를 통한 상사의 리더십이 부하의 자아개념에 미치는 영향에 대한 연구”. 『인사관리연구』, 24(2), 239-257.

- 이경훈(1999). 「조직구성원의 성격유형과 조직만족에 관한 연구」. 석사학위논문, 연세대학교 대학원.
- 이상원(2001). “경찰관의 개인적 특성 및 교육훈련과 직무만족과의 관련성에 관한 연구”, 「한국 공안행정학회보」, 제14호, 136-141.
- _____(2001). “한국경찰관의 개인적 성격 및 직무요인이 이직에 미치는 영향”, 「한국지방자치 연구」, 한국지방자치학회, 제2권, 제1호, 98-104.
- 이완구(1994), 「정책집행에서의 직무스트레스에 관한 연구-경찰공무원의 사례를 중심으로」 박사학위논문, 단국대 대학원.
- 이종구·남원모(2006). “경찰의 직무적성과 배치”. 2006년 한국심리학회 연차학술대회 논문집, 462-463.
- 임승환(2003). 「LCSI(Lim's Character Style Inventory) 성격검사 개발 및 타당화 연구」. 박사학위논문, 연세대학교 대학원.
- 조경호(1993). “한국공무원의 조직몰입도 결정요인에 관한연구: 선형구조모형의 적용”, 「한국행정학회보」, 제27권, 제4호, 121-129.
- Bandura, A.(1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- _____(1978). The self system in reciprocal determinism. *American Psychologist*, 33, 344-358.
- _____(1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37, 122-147.
- Barrick, M. R., & Mount, MK.(1991). The big five personality dimensions and job performance : A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Cattell, R. B.(1965). *The scientific analysis of personality*. London: Penguin. Cherrington.
- Eden, D., & Aviram, A.(1993). Self-efficacy training to speed reemployment: Helping people to help themselves. *Journal of Applied Psychology*, 78, 352-360.
- Guilford, J. P.(1959) *Personality*. New York : McGraw-Hill
- Hayes, R. J.(1989). Cognitive process in creativity. edited by A. J. Glover, R. R. Ronning, and Reynolds. *Handbook of creativity*. N.Y: Pleum.
- Lee, C., & Bobko, P.(1994). Self-efficacy beliefs: Comparison of five measure. *Journal of Applied Psychology*, 79, 364-369.
- Martocchio, J. J.(1994). Effects of conceptions of ability on anxiety. self-efficacy, and learning in raining. *Journal of Applied Psychology*, 79, 819-825.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. Jr.(1991). The NEO Personality Inventory: Using the five factor model in counseling. *Journal of Counseling and Development*, 69, 367-72.

- Mumford, M. D. & S. B. Gustafson(1988). Creativity syndrome: Integration, application, and innovation. *Psychological Bulletin*, 103. 27-43.
- Myers, I. B. & Myers, P. B.(1980). *Gifts differing*. Palo Alto, CA: Consulting psychologist Press.
- Myers, I. B., & McCaulley, M. H.(1985). *Manual: a guide to development and use of the Myers-Briggs Type Indicator*. Palo Alto, CA: Consulting psychologist Press.
- Rainey, H. G.(1991). *Understanding and Managing Public Organization*, N.Y.: Jossey-Bass.
- Romaniuk, J. G & Romaniuk, M. (1981). Creative across the life-span: a measurement perspective. *Human Development*, 24. 336-381.
- Tett, R. P., Jackson, D. N., & Rothstein, M. R.(1991). Personality measures as predictors of job performance relations: A meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 44(4), 703-743
- Thompson, H. L.(1996). *Jung's Function-Attitudes Explained*. Watkinsville, Georgia : Wormhole Publishing.

ABSTRACT

The study of influence of policeman's personality to job satisfaction

Lee, Sang-Won · Park, Je-Il

It is possible to contribute to efficiency of police organization if policeman has their job satisfaction. To effectively perform the service, it is important to a matter of outcome or satisfaction of duty. However, the study in this field is insufficient.

In this study, the introduction is in the first chapter. Theoretical consideration in the second chapter, investigative analysis and argument in the third chapter and finally the conclusion in the fourth chapter.

In this study, according to analysis of position, personality show no differences and job satisfaction show more higher in police sergeant class. Also, the study shows that there is relationship between sociality and prudence and outcome of duty and occupational view in the correlation between personality and job satisfaction.

Therefore, a sociable person influence affirmative occupational view and outcome of duty.

Key Words : Policeman, Personality, Job satisfaction, Organization, Police duty