

한국경찰의 개인 및 조직특성에 관한 패널조사 I

- 기초연구 -

《 연구진 》

책임연구원 : 박재풍 (법·정책연구실,
패널연구센터장)

공동연구원 : 박주혁 (패널연구센터)

공동연구원 : 김가은 (패널연구센터)

목 차

제1장 서론	1
제1절 연구의 필요성 및 목적	1
제2절 연구의 내용	5
제2장 경찰인력 현황 및 이론적 배경	7
제1절 경찰관 인력 현황	7
1. 경찰관 인력 연도별 정원 및 전년 대비 증가율	7
2. 지방청 경찰관 현황	8
3. 기능별 경찰관 현황	9
4. 경찰관 담당인구 현황	10
제2절 경찰관의 전략적 인적자원관리의 필요성	11
제3절 해외 경찰 종단연구와 국내 종단연구	12
1. 해외 종단연구	12
2. 국내 종단연구	22
제4절 경찰 대상 종단연구 개선점	34
제3장 대상설계	39
제1절 모집단	39
1. 모집단 및 목표모집단	39
2. 조사대상	39
제2절 표본크기	42

제4장 문항설계	43
제1절 인간발달과 환경 간 구성개념을 위한 이론적 근거	43
제2절 경찰패널 조사문항 구성	50
제5장 경찰 패널조사 계획 수립	59
제1절 경찰 패널조사 개요	59
1. 패널조사의 설계개요	59
2. 패널조사 기대효과	61
제2절 조사주기 및 조사시점	62
1. 1단계 패널구축	62
2. 중장기 추진절차	62
참고문헌	65

표 목 차

<표 2-1> 연도별 경찰 정원 및 전년대비 증가율	7
<표 2-2> 관서별 경찰 현황	8
<표 2-3> 기능별 경찰 현황	9
<표 2-4> 지역별 경찰관 담당인구 현황	10
<표 2-5> 인적관리의 비교분석	12
<표 2-6> EU의 RECPOL 패널조사의 기대효과	15
<표 2-7> RECPOL 프로젝트에 참여한 주요 국가 경찰교육 현황	16
<표 2-8> EU의 RECPOL 추진개요	17
<표 2-9> 노르웨이에서 작성된 RECPOL의 코드북 주요 측정내용	18
<표 2-10> 오늘날 경찰과 치안담당관 채용: 미국 법집행공동체에 속한 최근 회원을 중심으로(2008-2009) (Today's Police and Sheriff Recruits: Insights from the Newest Member of America's Law Enforcement Community(2008-2009))	20
<표 2-11> 경찰 인적자원 계획: 국가 조사, 2011-2013 (Police Human Resource Planning: National Surveys, United States and Canada)측정문항 구조 및 내용	21
<표 2-12> 국내 패널 연구 현황	22
<표 2-13> 한국청소년정책연구원 패널조사 주요 성과	26
<표 2-14> 한국청소년정책연구원 추진계획(2018년 이후)	27
<표 2-15> 한국교육개발원 패널조사 주요 성과	30

<표 2-16> 한국교육개발원 「한국교육중단연구2013」(2013년-2020년) ...	31
<표 2-17> 한국행정연구원 공직자 실태조사 추진경과	34
<표 3-1> 이상적인 패널 설계의 예	40
<표 3-2> 조사모집단 현황	42
<표 4-1> 경찰 구성 개념에 따른 추적범위와 측정범주	50
<표 4-2> 보완적 적합성	56
<표 5-1> 경찰 패널조사 설계 개요	60
<표 5-2> 패널조사 기대효과	61
<표 5-3> 신규패널 구축 조사시점	62

그림목차

<그림 4-1> 환경맥락에서 살펴본 패널 구성 개념도	46
<그림 4-2> 경찰 패널조사를 위한 조사영역 구성 개념도	49
<그림 5-1> 경찰 패널조사 중장기 계획	63
<그림 5-2> 단계별 추진계획	64

제1장 서론

제1절 연구의 필요성 및 목적

이 연구는 2016년 ‘한국경찰의 개인 및 조직특성에 관한 패널연구’라는 주제로 예비조사(pilot-test)부터 시작된 것으로 2020년까지 계속될 사업이다.

대부분의 경찰관은 입직했을 때부터 퇴직할 때까지 평균 25년 동안 한 조직에서 근무를 한다. 이들은 각기 다른 동기를 가지고 입직하여 각기 다른 경찰기능의 역할을 하며, 승진, 징계, 보직이동 등 인간의 생애주기와 같은 직장에서도 동일한 경험을 한다. 이러한 일련의 과정 속에서 개인은 정신적·사회적으로 많은 변화를 경험하며 조직 또한 사회·문화·경제적 환경변화에 따라 조금씩 달라진다.

2015년 미래준비위원회에서는 10년 후 중요한 10대 이슈로 저출산·초고령화 사회, 불평등 문제, 미래세대 삶의 불안정성, 고용불안, 국가 간 환경영향 증대, 사이버 범죄, 에너지 및 자원고갈, 북한과 안보/통일 문제, 기후변화 및 자연재해, 저성장과 성장전략 전환을 제시하였다(미래준비위원회, 2015). 이러한 사회환경의 변화로 인하여 경찰 또한 최근 다양한 도전에 직면하고 있다.

대표적인 환경의 변화로는 다음과 같다. 문재인 정부는 ‘국민이 주인인 정부’라는 정책기조 아래 ‘권력기관의 민주적 개혁’을 추진하고 있다. 과제목표는 검경수사권 조정, 인권친화적 경찰개혁을 제시하였고, 주요내용은 “2017년까지 경찰권 분산 및 인권친화적 경찰 확립 실행방안 등과 연계하여 수사권 조정안을 마련하고, 2018년부터 수사권 조정안을 시행한다.”, “2017년부터 자치경찰 관련 법률을 제·개정하고, 2018년 시범실시를 거쳐 2019년에 전면 실시한다.”, “경찰개혁은 2017년부터 경찰위원회를 민주적 통제를 강화할 수 있도록 실질적으로 운영하도록 한다.¹⁾”와 같이 되어 있다. 이처럼 경찰은 제도변화에

따라 효율적으로 대응할 수 있도록 내부변화가 요구된다.

이와 같이 급변하는 환경 속에서 경찰관은 개인으로서 건강하게 성장하고 발전해야 하며 또한 조직 내 구성원으로서 경찰조직 또한 발전할 수 있도록 해야 한다. 또한 국민은 ‘안전’에 대한 가치를 높이 평가하고 있으며 범죄로부터 안전한 국가를 요구하고 있다. 이를 위해 경찰은 조직목표인 범죄예방과 양질의 치안서비스 제공을 위해 경찰관 개인의 직장 내 성장과정을 지속적으로 추적하고, 나아가 조직에 몰입할 수 있고 경찰직무에 만족을 높일 수 있는 방안을 모색하여야 한다. 이를 위해 패널데이터의 지속적인 구축은 매우 중요하며 반드시 필요하다.

데이터의 형태는 크게 횡단면데이터(Cross-Sectional data), 시계열데이터(Time series data), 패널데이터(Panel data)로 구분해 볼 수 있다. 먼저 횡단면데이터는 특정 시점에 여러 개체의 현상이나 특성을 수집한 자료이다. 횡단면데이터를 활용한 연구는 특정 시점에서 조사하고자 하는 모집단의 특성을 비교적 정확하게 파악 가능하다는 장점이 있으나, 1회만 조사된 횡단면데이터는 특정 시점에서 여러 개체들의 현상이나 특성을 조사하기 때문에, 어떤 현상이나 특성의 시간적인 변화 유형을 파악하기 어렵다는 단점이 있다. 이러한 단점을 보완하기 위해 횡단면데이터의 수집도 대부분 1회 수집에 그치지 않고, 매년 혹은 주기적으로 데이터를 수집하여 시간 흐름에 따른 변화를 파악하고자 노력하기도 한다. 이처럼 서로 다른 개체를 매 시점에서 조사하여 합친 데이터를 합동횡단면데이터(Repeated Cross-Sectional data)라고 한다. 합동횡단면데이터의 수집을 통해 현상이나 특성의 추세는 파악이 가능하지만, 변인 간 인과관계의 설명은 어렵다. 합동횡단면데이터는 독립변인의 변화와 종속변인의 변화에 있어 시간적 순서의 문제는 해결할 수 있지만, 독립변인이 개인의 고유한 특성에 따라 결정되는 경우에는 서로 다른 개체를 매 시점에서 조사하였기 때문에 결과적으로는 서로 다른 시점의 개인과 다른 개인을 비교하게 된다. 따라서 이 경우 개인의 고유한 특성을 통제할 수 없으므로 변인간 인과관계를 파악하기 매우 어렵다(한국청소년정책연구원, 2018).

1) 청와대, <http://www1.president.go.kr/government-projects#page1>, 검색일자, 20 18. 7.17

다음으로 시계열데이터는 횡단면데이터와는 반대의 개념으로 설명할 수 있다. 횡단면데이터가 특정 시점에 여러 개체의 현상이나 특성을 수집한 자료라면, 시계열데이터는 특정 개체의 현상이나 특성을 시간의 흐름에 따라 수집한 자료이다. 특정 개인의 현상이나 특성을 기록해 놓은 것도 시계열데이터로 볼 수 있으나, 특정 개인이 모집단을 대표한다고 볼 수 없기 때문에 이런 데이터를 사용한 연구는 일반적인 연구에서는 거의 볼 수 없다. 시계열데이터를 활용한 연구는 특정 지표의 시간 경과에 따른 흐름을 비교적 정확하게 파악가능하다는 장점이 있다. 그러나 인과관계는 설명하기 어렵다는 단점이 있다.

마지막으로 패널데이터는 이러한 횡단면데이터와 시계열데이터를 하나로 합친 형태라 볼 수 있다. 즉, 여러 개체의 현상이나 특성을 시간의 흐름에 따라 수집한 자료로 간략히 요약할 수 있다. 많은 연구기관들에서 조사하고 있는 패널데이터의 구축에는 몇 가지 단점이 존재한다. 그 중 한 가지는 자료 수집상의 어려움이다. 패널데이터는 횡단면데이터나 시계열데이터와는 달리 같은 개체를 추적조사하기 때문에 보다 큰 조사비용과 조사대상 관리의 노력이 필요하다. 또 다른 단점으로는 패널조사의 특성상 표본이 지속적으로 이탈할 가능성이 있기 때문에 조사기간이 길어질수록 대표성 문제가 발생할 가능성이 있다는 것이다. 그러나 패널데이터는 이러한 단점 하에서도 분석상의 장점이 매우 크다. 패널데이터는 횡단면데이터의 장점과 시계열데이터의 장점을 모두 가지고 있을 뿐만 아니라, 두 데이터의 단점도 일정부분 극복가능하다는 장점이 있기 때문이다. 또한, 패널데이터는 미래의 개인과 과거의 개인을 비교할 수 있기 때문에, 개인의 특성에 따른 교란요인을 통제하여 변인 간 인과관계 설명이 용이하기 때문에 정책 수립을 위한 기초자료 제공 및 관련 학술연구에 매우 용이하다는 장점이 있다(한국청소년정책연구원, 2018).

따라서 경찰관에 대한 패널연구는 직장 내의 성장과 발달의 다양한 양상을 종합적으로 파악하고, 경찰정책의 단기 및 중장기 비전 설정과 체계적 정책 수립 및 시행을 위함이다. 이를 위해 패널데이터의 지속적인 구축과 실효성 있는 기초자료의 제공은 무엇보다 중요하다고 볼 수 있다.

해외에서 경찰 혹은 법집행관련 조직은 인적자원에 대한 효율적 관리와 올바

른 정책제언을 위해 다양한 노력을 하고 있다. 최근 유럽지역에서는 10개 국가가 참여하여 경찰채용, 교육훈련, 직업관에 대한 중단연구를 실시하여 국가 간 혹은 국가 내 경찰인력을 과학적으로 운영할 수 있는 방법을 연구하고 있다. 미국에서는 경찰 혹은 치안을 담당하는 법집행공동체를 대상으로 직업관에 대한 패널조사와 경찰 인적자원 계획 수립을 목적으로 진행한 연구가 있다. 연구의 특징은 중단연구로 진행하고 있다. 우리나라는 이와 대조적으로 경찰을 대상으로 채용, 교육훈련, 직업관 등 인적자원관리에 과학적인 중단연구가 없다.

국내 중단연구 경향은 주로 아동·청소년, 학부모, 근로자, 기업 등을 대상으로 2000년 중반 이후부터 활발하게 진행하고 있고 향후 지속사업으로 추진되고 있다. 대표적인 예로 한국청소년정책연구원에서는 2003년부터 패널조사 사업에 대한 기초계획을 수립하고, 제1기와 제2기 사업으로 마무리 되었으며, 2018년부터 제3기 사업을 추진하고 있다. 그 외에도 한국교육개발원, 한국여성정책연구원, 한국보건사회연구원 등 경제·인문사회연구회에 소속된 대표적인 연구기관에서 중단연구를 집중적으로 실시하고 있다. 이들 연구의 궁극적인 목표는 시대 흐름에 맞는 과학적이고 효율적인 정책추진을 할 수 있는 기초자료를 확보하는 것이다. 매년 수집된 자료는 대상과 관련된 법과 정책 수립에 기초자료로서 제공되고, 공개된 자료는 유관기관, 학계 등에 학술자료로서 활용된다. 각 연구기관은 수집된 자료를 분석하여 기초보고서와 데이터 분석보고서를 작성하여 일반 독자가 이해할 수 있도록 홍보자료도 제공한다. 따라서 국내 중단연구가 가지는 학술적 가치는 매우 크고, 이를 바탕으로 경찰대상 중단연구 추진계획을 수립하고자 한다.

따라서 이 연구가 추구하는 궁극적인 목적은 급변하는 경찰조직 안에서 개인 발달이 어떻게 이루어지고 있는지를 확인하고, 조직이 어떻게 하면 과학적이고 효율적으로 인적자원관리를 할 수 있도록 하는가에 있다. 구체적인 세부 연구 사항은 i)대상설계의 선정 ii)패널조사를 위해 문항설계, iii)경찰 패널조사 계획 수립 시기 등 적재적소를 파악해야 하는가이다.

제2절 연구의 내용

이 연구는 경찰관을 대상으로 하는 종단연구이다. 그러므로 신규 패널조사인 ‘한국경찰의 개인 및 조직 특성에 관한 패널연구’의 대상 설계, 내용 설계, 조사 설계 등의 계획을 수립하는 것이 이 연구의 주된 목적이라고 할 수 있다. 따라서 이 연구는 종단연구에 대한 필요성을 제시하기 위해 이와 관련된 선행 연구를 검토하고(제2장), 대상설계(제3장), 문항설계(제4장), 조사설계(제5장)로 연구내용을 구분하고 있다.

제2장 선행연구는 경찰관 현황, 국내외 패널조사 경향 그리고 시사점을 제시하고 있다.

제3장 대상설계는 경찰관 현황과 이론적 근거를 바탕으로 하여 표본집단을 선정하였다.

제4장 문항설계는 경찰관을 대상으로 인간발달과 발달환경을 이론적 맥락에 근거하여 조사문항을 설계하였다.

제5장 조사설계는 향후 지속적인 패널조사를 실시하기 위한 중장기 추진계획을 수립하였다.

제2장 경찰인력 현황 및 이론적 배경

제1절 경찰관 인력 현황

1. 경찰관 인력 연도별 정원 및 전년 대비 증가율

경찰관 인력은 2002년부터 2017년까지 꾸준히 증가하고 있고, 이 기간 동안 전년대비 증가율은 평균 1.7%p로 나타났다.

<표 2-1> 연도별 경찰 정원 및 전년대비 증가율

년도	연도별 정원 (명)	전년대비 증가율 (%)
2002	91,592	-
2003	92,165	0.6
2004	93,271	1.2
2005	95,336	2.2
2006	95,613	0.3
2007	96,324	0.7
2008	97,732	1.5
2009	99,554	1.9
2010	101,108	1.6
2011	101,239	0.1
2012	102,386	1.1
2013	105,357	2.9
2014	109,364	3.8
2015	113,077	3.4
2016	114,658	1.4
2017	116,584	1.7

출처 : 경찰백서 (2018)

2. 지방청 경찰관 현황

<표 2-2> 관서별 경찰 현황

(단위 : 명)

구분	계	경찰청	부속기관 (경찰대학/ 경찰교육원 중앙경찰학교, 경찰수사연구원 경찰병원 등)	지방경찰청 (지방청/직할대)	경찰서 (본서/지구대 (파출소))
2016	114,658	1,161	490	19,375	93,632
서울	26,940	-	-	6,533	20,407
부산	8,762	-	-	1,318	7,444
대구	5,420	-	-	852	4,568
인천	5,747	-	-	1,061	4,686
광주	3,232	-	-	718	2,514
대전	2,956	-	-	569	2,387
울산	2,396	-	-	487	1,909
경기 남부	15,903	-	-	2,050	13,853
경기 북부	5,484	-	-	715	4,769
강원	4,116	-	-	505	3,611
충북	3,358	-	-	552	2,806
충남	4,548	-	-	729	3,819
전북	4,682	-	-	668	4,014
전남	5,277	-	-	660	4,617
경북	6,113	-	-	733	5,380
경남	6,446	-	-	756	5,690
제주	1,627	-	-	469	1,158

출처 : 경찰통계연보 (2016), 사이버 경찰청 (2017) 재수정

3. 기능별 경찰관 현황

기능별 경찰관은 생활안전, 수사에 집중적으로 분포되어 있다.

<표 2-3> 기능별 경찰 현황

구분	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
계	101,108명 (100.0%)	101,239명 (100.0%)	102,386명 (100.0%)	105,357명 (100.0%)	109,364명 (100.0%)	113,077명 (100.0%)	114,658명 (100.0%)
경무	3,804명 (3.8%)	3,745명 (3.7%)	3,779명 (3.7%)	3,250명 (3.1%)	3,210명 (2.9%)	3,235명 (2.9%)	3,233명 (2.8%)
정보화 장비	966명 (1.0%)	957명 (0.9%)	944명 (0.9%)	1,359명 (1.3%)	1,342명 (1.2%)	1,335명 (1.2%)	1,335명 (1.2%)
생활안전	5,766명 (5.7%)	5,021명 (5.0%)	7,154명 (7.0%)	8,977명 (8.5%)	11,100명 (10.1%)	12,622명 (11.2%)	12,831명 (11.2%)
수사	18,457명 (18.3%)	18,540명 (18.3%)	18,469명 (18.0%)	18,542명 (17.6%)	19,480명 (17.8%)	19,900명 (17.6%)	20,427명 (17.8%)
교통	9,506명 (9.4%)	9,459명 (9.3%)	9,447명 (9.2%)	9,510명 (9.0%)	9,642명 (8.8%)	9,675명 (8.6%)	9,682명 (8.4%)
경비	11,349명 (11.2%)	12,228명 (12.1%)	11,243명 (11.0%)	10,794명 (10.2%)	10,814명 (9.9%)	10,775명 (9.5%)	10,770명 (9.4%)
정보	3,553명 (3.5%)	3,571명 (3.5%)	3,552명 (3.5%)	3,375명 (3.2%)	3,479명 (3.2%)	3,463명 (3.1%)	3,480명 (3.0%)
보안	1,918명 (1.9%)	1,891명 (1.9%)	1,871명 (1.8%)	1,812명 (1.7%)	1,839명 (1.7%)	2,059명 (1.8%)	2,518명 (2.2%)
외사	1,118명 (1.1%)	1,079명 (1.1%)	1,087명 (1.1%)	1,093명 (1.0%)	1,133명 (1.0%)	1,251명 (1.1%)	1,439명 (1.3%)
감사	1,512명 (1.5%)	1,564명 (1.5%)	1,560명 (1.5%)	1,549명 (1.5%)	1,555명 (1.4%)	1,565명 (1.4%)	1,581명 (1.4%)
홍보	141명 (0.1%)	151명 (0.1%)	172명 (0.2%)	166명 (0.2%)	172 (0.2%)	174명 (0.2%)	176명 (0.2%)
지구대 (파출소)	42,564명 (42.1%)	42,592명 (42.1%)	42,661명 (41.7%)	44,461명 (42.2%)	45,129 (41.3%)	46,533명 (41.2%)	46,696명 (40.7%)
기타	454명 (0.4%)	441명 (0.4%)	447명 (0.4%)	469명 (0.4%)	469명 (0.4%)	490명 (0.4%)	490명 (0.4%)

출처 : 경찰통계연보 (2016), 사이버 경찰청 (2017) 재수정

4. 경찰관 담당인구 현황

경찰관 담당인구는 전국기준으로 대구, 인천, 광주, 대전, 울산, 경기남부, 경북부, 충북 지역이 높게 나타났다.

<표 2-4> 지역별 경찰관 담당인구 현황

(단위 : 명)

구분	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
전국	492	501	498	485	469	456	451
	1	1	1	1	1	1	1
서울	410	410	406	397	386	375	369
	0.83	0.82	0.82	0.82	0.82	0.82	0.82
부산	451	451	446	432	418	405	399
	0.92	0.90	0.90	0.89	0.89	0.89	0.88
대구	514	517	512	496	480	463	458
	1.04	1.03	1.03	1.02	1.02	1.02	1.02
인천	546	564	563	550	529	513	512
	1.11	1.13	1.13	1.13	1.13	1.13	1.14
광주	505	515	511	495	477	459	455
	1.03	1.03	1.03	1.02	1.02	1.01	1.01
대전	640	652	646	619	574	525	512
	1.30	1.30	1.30	1.28	1.22	1.15	1.14
울산	559	568	566	553	525	501	489
	1.14	1.13	1.14	1.14	1.12	1.10	1.08
경기남부	637	663	660	635	613	602	590
	1.29	1.32	1.33	1.31	1.31	1.32	1.31
경기북부	-	-	-	-	-	-	608
	-	-	-	-	-	-	1.35
강원	413	423	419	406	393	380	377
	0.84	0.84	0.84	0.84	0.84	0.83	0.84
충북	511	517	512	511	497	477	474
	1.04	1.03	1.03	1.05	1.06	1.05	1.05
충남	527	543	533	526	510	506	514
	1.07	1.08	1.07	1.08	1.09	1.11	1.14
전북	430	434	429	424	413	400	398
	0.87	0.87	0.86	0.87	0.88	0.88	0.88
전남	398	398	393	390	377	364	361
	0.81	0.79	0.79	0.80	0.80	0.80	0.80
경북	484	489	482	477	463	448	442
	0.98	0.98	0.97	0.98	0.99	0.98	0.98
경남	589	600	594	576	551	529	523
	1.20	1.20	1.19	1.19	1.17	1.16	1.16
제주	417	427	427	420	406	394	394
	0.85	0.85	0.86	0.87	0.87	0.86	0.87

제2절 경찰관의 전략적 인적자원관리의 필요성

인사관리는 조직에서 인적자원을 효율적으로 관리하여 조직의 성과를 높일 수 있는 방안을 제시하는 과정에서 발생한 개념이다(나병선·송건섭, 2013). 최근 인사관리는 조직의 기능별 관점에서 인적자원을 조직의 전략에 적합하게 운용·관리하는 전략적 관점으로 변화하고 있다(배종석, 1999; 이광영·이갑두, 2015 재인용). 기존의 인사관리는 모집, 선발, 교육훈련, 평가, 보상 등 단계별로 그 기능이 원활히 수행되지만, 조직이 추구하는 전략이나 목표에 적합한 인적자원관리 운용·관리에는 한계가 있다(이광영·이갑두, 2015).

공공부문에서도 인적관리의 패러다임이 인사관리(PA, Personal Administration)에서 인적자원관리(HRM, Human Resource Management)를 거쳐, 전략적 인적자원관리(SHRM, Strategic Human Resource Management)로 이동하고 있다(Schneider & Bowen, 1993; 배귀희, 2011 재인용).

왜냐하면 정부와 같은 공공기관도 경쟁력을 확보하는 수단으로서 인적자원이 가지고 있는 역량과 기술을 정부의 높은 성과와 적실성 있는 정책으로 연계시키고 유도하는 체계가 필요하기 때문이다(배귀희, 임승후, 2007).

전략적 인적자원관리는 조직의 비전과 목표, 조직 내부상황, 조직 외부환경을 모두 고려하여 가장 적합한 선택을 할 수 있는 인력을 개발하여 조직의 목표를 극대화하는 인사관리이다(배귀희·임승후, 2008). 전략적 인적관리는 수직적 전략 운영 절차와 다양한 수평적 기능 활동 간의 조정과 연계를 강조한다. 특히 전략적 인적자원관리는 거시적 관점에서 이론적 프레임워크를 형성할 수 있도록 하고 있다(나병선·송건섭, 2013).

전략적 인적자원관리의 핵심은 개인과 직무간의 적합하게 조화를 이루어 그 차이를 줄이고 좀 더 일치성을 높여 조직의 성공을 유도하는 것이다(오현규·박성민, 2015). 개인과 직무의 일치성은 조직이 목적을 효과적으로 달성하고 조직의 전략을 수행하는 것은 전략적 인적자원관리의 중요한 개념이다(유민봉·박성민, 2014; 오현규·박성민, 2015, 재인용). 개인과 직무 적합성은 직무

만족, 직무스트레스, 조직몰입, 이직의도, 직무수행 등 조직과 직무에 대한 개인의 태도와 행동을 나타내는 결과에 중요한 영향요인으로 보는 연구가 다수 존재한다(최보인 외, 2011; 이인석 외, 2010; 김우진, 2013; Lauver & Kristof-Brown, 2001; Caldwell & O'Reilly, 1990; Edwards, 1991; 오현규 · 박성민, 2015 재인용).

<표 2-5> 인적관리의 비교분석

구분	주요 내용
인사관리 (PA)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 구성원을 투자가 아닌 비용으로 인식하고 있음(인건비 측면) ▪ 인사의 기능보다는 인적사항을 관리하는 행태로만 이루어짐 ▪ 상급자는 구성원을 수직적 관계에서 종속적으로 관리함
인적자원관리 (HRM)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 일반적으로 선발(selection), 훈련(training), 평가(appraisal), 보상(reward)이라는 하위 직능 활동으로 구분됨 ▪ 구성원을 자산이나 자원의 관점으로 인식함 ▪ 조직의 성과나 생산성을 증가시키고자 구성원의 능력을 개발하고 발전 시키는데 관심을 가짐 ▪ 하지만, 조직의 전략이나 목표에 대한 적합성은 갖추지 못한 상태임 ▪ 따라서, 상급자의 리더의 역할이 매우 중요시 됨
전략적 인적자원관리 (SHRM)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 조직의 성장과 발전은 외부환경의 여건, 조직역량과 인적자원의 능력이 조직의 전략에 얼마나 적합한지의 여부가 매우 중요한 요소로 작용함

출처 : 배귀희 (2011) 발체 및 정리

제3절 해외 경찰 종단연구와 국내 종단연구

1. 해외 종단연구

1) EU에 속한 경찰의 채용, 교육훈련, 직업관에 대한 종단연구

EU에서 경찰을 대상으로 하는 ‘RECPOL²⁾’패널 조사는 유럽 국가 간 협력적으로 추진되는 프로젝트로서 경찰채용, 경찰교육 그리고 신규 채용된 경찰관에 대한 직업관을 연구하는 것이다.

이 연구의 내용은 다음과 같다. i)어떤 성격을 가진 사람들이 경찰직에 채용되는가, ii)어떤 교육과 사회화 과정을 거쳐서 전문성을 갖추게 되는가, iii)경찰 채용과 교육훈련 체계에 신입경찰관의 직무수행, 태도에 어떠한 영향을 미치는가에 관한 내용이다.

이러한 연구의 배경은 최근 EU내에서 신규경찰 연구에 대한 비판적 시각이 대두되고 있기 때문이다. 즉 신입경찰에 대한 경찰교육과 경찰실무를 중심으로 그 효과를 다루는 연구와 경찰 채용에 대한 연구가 경찰 교육을 받는 학생과 신입경찰관들을 대상으로 추적조사와 이를 서로 비교하는 연구가 체계적으로 이루어지고 있지 않다는 것이다. 하지만 경찰 교육을 받는 학생과 신입경찰관에 대한 추적조사는 단일 국가 내에서 혹은 소규모 지역에서 제한적으로 이루어지고 있다(이를테면, 미국에서 Van Mannen, 1973; 영국에서 Fielding, 1988; 프랑스에서 Monjardet & Gorgeon, 1999; 호주에서 Chan, 2003; 캐나다에서 Alain & Grégoire, 2008; 스웨덴에서 Lauritz, 2010) 그럼에도 불구하고 이런 연구들은 연구설계, 접근방법, 질문지, 면담 가이드 등 다양한 방식으로 생산된 데이터는 상호간에 격차가 발생하여 직접적인 비교가 불가능하다.

이 연구는 2009년도에 CEPOL³⁾에서 개최한 컨퍼런스에서 국가 간에 비교 가능한 추적조사 설계방안을 논의하면서 제안되었다. 그 결과 본 프로젝트는 2010년에 StuData⁴⁾를 기반으로 유럽에 속한 10개 국가가 참여하는 거대 프로젝트로 추진하게 되었다. 프로젝트 명칭은 「Recruitment, Education and Careers in the Police: a European Longitudinal Study(RECPOL)」이고, 목적은 유럽에 속한 각 국가에서 제도화된 다양한 경찰교육체계, 경찰조직, 치안 유형을 포함해서 거시적으로 접근하여 분석하는 것이다. 비교 분석을 위한 데

2) Recruitment, Education and Careers in the Police: a European Longitudinal Study, RECPOL

3) CEPOL or European Union Agency for Law Enforcement Training은 유럽연합(EU)에 소속된 기관임

4) Oslo University에 소속된 전문성을 연구하는 연구센터임

이터는 4가지 차원에서 수집되어 설계되어 있다. 첫째, 추적 가능성이다. 이와 같은 연구는 경찰 교육을 받는 개인을 대상으로 직업적(조직사회화) 과정을 시간에 따라 어떻게 변화되어 가는지를 추적 관찰한다. 둘째, 코호트 간 전후 변화 차이이다. 이를테면, 신입경찰관은 교육 전후 프로그램에 따른 변화를 살펴본다. 셋째, 국가 간(국가 내 기관 간)이다. 셋째, 전문성을 측정할 수 있도록 한다. 신입경찰관이 교육을 이수한 후 그 전문성을 평가할 수 있도록 한다.

본 프로젝트가 경찰학(police science)에 기여하는 바를 다음과 같이 제시하고 있다. 첫째, 신입경찰관이 경찰직군에 지원을 하고, 교육을 받으며 전문성을 기르는데 어떤 유형에 대한 사람들로 구성되었는지에 대한 특징을 파악할 수 있다. 예를 들면, 성별, 나이, 지리적 특성, 윤리적 인식(도덕성), 계층을 파악할 수 있는 사회·경제적 배경 등, 선행교육, 타 직업 경험, 그리고 범죄, 동기, 정치적 가치와 성향, 경찰에 대한 동경과 기대에 대하여 향후 미래 경찰 인력에 대한 전문성 향상에 영향을 미치는 요인 등을 들 수 있다. 둘째, 경찰 교육을 받은 학생들이 교육과정에서 나타나는 가치와 태도, 동기, 기대치 등 영향을 미치는 요인을 파악한다. 셋째, 경찰관이 실무 영역에서 체감하는 경험이 경찰 업무와 동료 간에 어떤 가치관과 태도, 동기, 기대 등에 미치는 영향요인을 파악한다. 신입 경찰이 교육을 받은 이후 3년 혹은 6년이란 시간이 경과한 과정에서 발생하는 행태를 파악한다. 넷째, 이 연구는 국가 간 비교가 가능하고, 다섯째, 조사과정에서 수집된 자료 및 결과는 경찰 교육과 경찰 업무를 개선할 수 있는 방법을 제시할 수 있다. 따라서 본 프로젝트는 유럽에서 경찰이 안고 있는 다양한 문제점을 인식하고 개인에 대한 다양성(diversity)을 고려하여 추진되고 있음을 시사한다. 경찰학에서 경찰과 관련된 채용, 교육, 직업관은 시민들에게 보다 나은 서비스를 제공하기 위한 목적을 달성하기 위해서 경찰에 대한 윤리적 인식, 인구사회학적 배경 등 모든 구성요소를 고려하여 관찰되고 있다.

<표 2-6> EU의 RECPOL 패널조사의 기대효과

성과	내용		
DB구축	국가	단계별 코호트 패널	응답률
	노르웨이	1단계 : 637명	85%
		2단계 : 473명	63%
		3단계 : 225명	34%
	스웨덴	1단계 : 350명	96%
		2단계 : 302명	83%
		3단계 : 351명	35%
	덴마크	1단계 : 359명	94%
		2단계 : 152명	79%
	아이슬란드	1단계 : 92명	100%
		2단계 : 74명	80%
	스코틀랜드	1단계 : 311명	82%
	벨기엘	1단계 : 675명	82%
		2단계 : 433명	53%
	스페인	1단계 : 1279명	98%
2단계 : 1194명		97%	
3단계 : 769명		65%	
홍보	<ul style="list-style-type: none"> ■ 컨퍼런스에서 발표된 내용들은 현재 “Police Officers in the Making” 이란 제목으로 출판 준비를 하고 있음 		
학술기여도	<ul style="list-style-type: none"> ■ 7개 국가에서 수집된 데이터 결과는 2016년 ESC(Euro pean Society of Criminology)컨퍼런스와 CEPOL에서 개최한 컨퍼런스에서 각각 발표됨 		
정책기여도	<ul style="list-style-type: none"> ■ 국가 간 교육시스템 및 경찰 행태에 대한 비교가 가능한 준거 제공 ■ 경찰을 교육 시키는 기관에 대한 교육 개혁에 대한 기초자료 제공 ■ 경찰 교육 효과와 경찰에 대한 직업관에 대한 변화 과정을 추적할 수 있고, 향후 경찰 인적자원수립, 경찰 복지 등 다양한 기초자료 제공 ■ 경찰 직업관과 교육, 학술적 자료를 활용하여 경찰 교육에 대한 다양한 체계 구축을 위한 기초자료 제공 		

이 프로젝트는 노르웨이, 스웨덴, 덴마크, 아이슬란드, 스코틀랜드, 벨기에, 스페인 등이 참여하고, 2010년부터 공동연구로 패널조사 지속적으로 시작하였다. 이들 국가 중 6개국은 1단계와 2단계 계획을 마무리하였고 데이터를 수집하고 있다. 스코틀랜드는 3단계까지 계획을 진행하여 데이터를 수집하고 있다. 더불어 각 국가별 경찰교육 현황과 비교해서 추진계획에 대한 흐름을 살펴볼 수 있다.

<표 2-7> RECPOL 프로젝트에 참여한 주요 국가 경찰교육 현황

국가	책임기관	기간	학생 수 (년)	여성 비율	이주배경 비율	훈련 이후 실무투입 여부	
북유럽	덴마크	법무부	3년	192	25%	6%	있음
	아이슬란드	내무부	12달	20	30%	5%	없음
	노르웨이	법무부	3년	720	40%	3%, 5%	없음
	스웨덴	법무부	2년 (6개월 수습)	800	37%	10%	없음
유럽 대륙	벨기에	법무부와 내무부	12달	1000	50%	5%	있음
	스페인 (카탈로니아)	내무부	10달 (1년 수습)	939	22%	3%	있음
앵글로 색슨	영국내 스코틀랜드	지방 소유권 (Local Owners hip)	16주 (2년 수습)	1000	37%	2%	있음

각 국가는 2010년 1단계 자료 수집, 2016년 전반기에 1~2단계 자료 수집을 완료하였다(7개 국가 중 6개 국가). 3단계는 2016년 이후부터 계속 사업으로 추진 중에 있고, 현재 자료는 수집 중이나 분석되지 않고 있다.

본 프로젝트가 향후 고려해야 될 핵심 주제는 i)어떤 성격을 가진 사람이 경찰 교육에 참여하고 전문성을 형성하고 있는가, ii)경찰이 되고자 하는 개인이 채용되어 교육에 참여하게 되는데, 각 국가별로 경찰이 되고자 하는 개인에

대한 배경과 동기에 그 차이가 있는가를 밝히는 것이다.

<표 2-8> EU의 RECPOL 추진개요

단계	내용	핵심가설
1단계	교육 시작	<ul style="list-style-type: none"> 다양한 경찰 교육 체계는 경찰 교육을 받는 학생들에게 다양한 유형으로 매력을 느낄 것임
2단계	교육이 끝난 이후	<ul style="list-style-type: none"> 다양한 경찰 교육 체계는 경찰 교육을 받는 학생들이 추구하는 가치, 행태, 직업관에 대한 계획 등 훈련과 교육과정에서 형성될 것임
3단계	실무에 투입되고 3년 이후	<ul style="list-style-type: none"> 신규 교육을 받았던 경찰관들은 현장에서 경험을 기반(동료, 대중, 범죄자 등)으로 향후 개인이 추구하는 가치, 행태, 직업관에 대한 계획에 영향을 미칠 것임
4단계	실무에 투입되고 6년 이후	

본 프로젝트에서 활용되는 문항은 노르웨이에서 작성된 RECPOL의 코드북을 기반으로 설계되었고, 이 코드북은 2010년부터 2013년까지 조사에 사용되었으며, 2015년에 다시 개선되었다. 문항설계에 핵심이 되는 내용은 교육, 직업선택, 직업에 대한 삶, 긴급상황 발생 시 그리고 긴급상황에서 보호할 수 있는 서비스 콘텐츠, 경찰관 개인에 대한 것, 경찰이 제공하는 서비스에 관한 내용을 중심으로 교육, 노동과 고용, 법, 범죄와 법률체계 등에 관한 주제를 담고 있다. 총 측정문항은 336문항이고, 배경변인을 측정하는 문항은 19문항, 경찰 교육수준과 전문성 문항은 202문항, 경찰 교육을 선택한 이유를 묻는 문항은 58문항, 경찰 교육과 실제 훈련에 대한 평가를 측정하는 문항은 31문항, 가치관과 행위의 속성에 대하여 측정하는 문항은 16문항, 기술을 측정하는 변인은 10문항으로 구성되어 있다.

<표 2-9> 노르웨이에서 작성된 RECPOL의 코드북 주요 측정내용

측정문항 구조	측정문항 내용
배경변인(19문항) (Background variable)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 정치상황/교육수준/고용활동기간/성별/자녀유무/부모교육수준/학교/나이/아이유아시간/결혼유무 등 : 문항별 수준에 맞는 척도로 구성됨
교육수준과 직업(202문항) (Education and Profession)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 훌륭한 경찰관을 육성하기 위한 강조되어야 할 교육훈련에 대한 측정문항 : 일반적 직종별 특별한 기술 규제와 규칙에 대한 이해, 개인이 소유한 능력을 업무에 적용 등/문항별 수준에 맞는 척도로 구성됨 ▪ 경찰에 대한 전문성과 개인 간 관계에서 중요한 것 : 경찰이 된 거에 대한 자부심, 오직 훈련된 경찰은 경찰관이 좋은 직업임을 판단할 수 있는 기준임, 다시 직업을 선택해도 경찰관이 되고 싶 음 등/문항별 수준에 맞는 척도로 구성됨 ▪ 경찰업무는 과학적인 방법으로 분석할 수 있도록 확장해야 함/문항 별 수준에 맞는 척도로 구성됨 ▪ 실제 경찰업무에서 주로 고려해야 될 업무는 : 범죄예방, 교통통 제, 보고서작성, 주요 법집행, 범죄수사 등/문항별 수준에 맞는 척도로 구성됨
교육선택(58문항) (Choice of Education)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 교육훈련프로그램을 선택한 이유 : 확실한 업무를 맡기 위해 내 가 원하는 프로그램이기 때문에, 옳은 교육훈련 프로그램이기 때 문에 등/문항별 수준에 맞는 척도로 구성됨 ▪ 이 교육훈련프로그램을 선택한 변인 : 부모님, 형제, 친구, 학교 선생, 당신이 알고 있는 경찰관 권유 등/문항별 수준에 맞는 척 도로 구성됨
교육과 실제훈련에 대한 평가(31문항) (Evaluation of Education and Practical Training)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 당신은 이 교육훈련 프로그램에 얼마나 만족하는지 : 일반적으로/ 문항별 수준에 맞는 척도로 구성됨 ▪ 당신이 이 교육과정을 포기하게 된 이유/문항별 수준에 맞는 척 도로 구성됨 ▪ 만약 다시 교육을 받게 된다면, 이 교육을 다시 선택한다면 어떤 유형에 대한 교육을 선택할 것인가?/문항별 수준에 맞는 척도로 구성됨 ▪ 교육훈련에 대한 정보와 의사소통이 효과적인 방식으로 이루어졌 는가?/문항별 수준에 맞는 척도로 구성됨 ▪ 교육프로그램 상 업무강도가 강하게 느껴지는가?/문항별 수준에 맞는 척도로 구성됨 ▪ 교육자는 혁신과 변화, 제언에 대하여 개방적인가?/문항별 수준에 맞는 척도로 구성됨
가치와 속성(16문항) (Values and Attitudes)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 사회문화, 경제 등에 대한 인식정도 : 저개발 국가에 대한 지원, 경제성장, 개인 삶과 건강, 남녀역할과 책임, 개인이 인식하는 위 험정도 등/문항별 수준에 맞는 척도로 구성됨

2) 주제별 중단연구 및 기타 연구

(1) 오늘날 경찰과 치안담당관 채용: 미국 법집행공동체에 속한 최근 회원을 중심으로⁵⁾

미국 법무부(US Department of Justice)에 속해 있고 치안서비스를 담당하는 사무 공동체(Office of Community Oriented Policing Services: COPS)는 법집행 공동체(Law Enforcement Community)가 진행하는 채용에 관하여 실질적인 결과를 도출하고, 채용절차를 개선할 수 있도록 이 연구를 진행하였다. 따라서 COPS는 RAND연구소에 최근 경찰 및 치안담당관 채용에 관한 것을 전국가적으로 조사를 수행하도록 요청하였다.

RAND연구소는 다음과 같은 조사결과를 이끌어 내고자 하였다. i)법집행관은 왜 직업관을 추구해야 하는가, ii)왜 법집행 기관을 대상으로 하는가, iii)법집행과 관련하여 직업관에 형성되어 있는 이면은 무엇인가 iv)당신이 속한 부서에 채용절차를 개선하려는 어떤 노력을 해야 하는가이다. 이 연구는 보다 나은 채용전략을 수립하기 위하여 신규 채용에 관한 내용을 먼저 이해할 필요가 있다. 즉 법집행 기관에서 실시하는 채용방식과 피고용인에 대한 동기를 잘 이해하는 것은 그들이 법집행과 관련된 직업에 대하여 잘 이해하고, 고용기관에 대한 이직률을 최소화 할 수 있기 때문이다. 랜드연구소에서 추진하는 연구는 다음과 같이 설계되어 있다.

5) Today's Police and Sheriff Recruits: Insights from the Newest Member of America's Law Enforcement Community

<표 2-10> 오늘날 경찰과 치안담당관 채용: 미국 법집행공동체에 속한 최근 회원을 중심으로(2008-2009)(Today's Police and Sheriff Recruits: Insights from the Newest Member of America's Law Enforcement Community(2008-2009))

구분		내용
대상설계	조사대상	<ul style="list-style-type: none"> ■ 미국 내 법집행기관에 속한 신규 경찰관과 치안담당관 채용기관에 신규 채용자를 대상으로 조사(무작위추출) - 1,619명을 대상으로 실시
문항설계	문항설계 기본 틀	<ul style="list-style-type: none"> ■ 기본 구조 설계 - 개인에 대한 인구학적 특성(personal demographic) - 성별, 인종, 이주현황, 교육, 군경험, 법집행기관에서 근무한 경험 등 - 직업선택이유(reasons for pursuing a career in law enforcement) - 채용기관을 선택하게 된 직업 선택 이유와 그 잠재적 영향요인(potential influence on choosing a career in law enforcement and employment with the recruit's chosen agency) - 법집행기관에서 인식하고 있는 업무에 대한 단점(perceived disadvantages of working in law enforcement) - 직업을 선택한 기관에 대하여 채용 시 개선해야 할 부분과 제언(suggestions to improve recruiting at the recruit's chosen agency) - 자원봉사 업무, 본업 외 소일거리, 인터넷 사용을 포함한 비업무적 활동에 대한 조사(nonwork activities, including volunteer work, extracurricular pursuits, and Internet usage)

(2) 경찰 인적자원 계획: 국가 조사, 2011-2013⁶⁾

이 연구는 미국과 캐나다에 속한 법집행 기관에서 경찰의 인적자원관리 및 계획수립에서 발생하는 문제점을 조사하기 위해 연구이다. 이 연구는 전국적으로 법집행 공무원, 형사사법능력에 관하여, 애리조나 주립대학, 미시간 주립대학 등 형사사법을 학습하는 학생을 대상을 포함하여, 4차례 조사를 실시하였다.

이 연구에서 사용된 측정문항은 다음과 같다.

6) Police Human Resource Planning: National Surveys, United States and Canada

<표 2-11> 경찰 인적자원 계획: 국가 조사, 2011-2013(Police Human Resource Planning: National Surveys, United States and Canada) 측정문항 구조 및 내용

측정문항 구조	측정문항 내용
<p>법집행기관조사문항 (Law Enforcement Agency Survey)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 인적자원 목표(HR Objective) : 8문항/5점 척도 ▪ 인적자원 주제(HR Issues) : 11문항/5점 척도 ▪ 인적자원 요인(HR Factors) : 13문항/5점 척도 ▪ 실용성(Best Practices) : 개방형 문항/주관식 ▪ 인구사회학적 변인 : 선서횟수, 법집행기관 유형, 기관이 속한 지역, 당신이 위치한 직위 등
<p>형사사법능력조사 (Criminal Justice Faculty Survey)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 학자, 교육자, 지성인, 형사사법 전문가로서 능력수준 : 10점 척도 ▪ 연구, 교육, 당신이 수행 가능한 연구량, 연구 유형 : 10점 척도 ▪ 우리 연구 분야는 경험적 연구를 너무 강조함 : 7점 척도 ▪ 고등교육보다 형사사법 기관 업무를 선호함 : 7점 척도 ▪ 우리 분야에 연구는 기관에 대한 문제점에 치중함 : 7점 척도 ▪ 형사사법 고등 교육은 너무 기술적임 : 7점 척도 ▪ 당신이 소유한 학위 수준 : 박사, 석사, 학사 등 ▪ 당신이 최종 학위를 습득한 연도 : 1960년 이전, 이후, 80년 등
<p>형사사법교육생 조사 (Criminal Justice Student Survey)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 형사사법 전공을 선택한 이유 : 10문항/5점 척도 ▪ 법집행기관 유형별 직업에 대한 흥미도 : 9문항/0-10점 척도 ▪ 졸업 이후 계획 : 5문항/선택형 문항 ▪ 졸업 이후 형사사법 고용에 대한 채용정보 수집하는 법 : 3문항/4점 척도 ▪ 개인이 형사사법 관련 한 직업을 선택하는 이유 : 20문항/6점 척도 ▪ 형사사법에 관련된 직업에 종사하는 친인척 유무 : 2점 척도
<p>전문가 패널조사 (Expert Panel Survey)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 채용(recruit)부문 : 6문항/개방형 질문 ▪ 선택(선출)(selection)부문 : 7문항/개방형 질문 ▪ 채용훈련(recruit training)부문 : 8문항/개방형 질문 ▪ 증진(promotion)부문 : 7문항/개방형 질문

2. 국내 종단연구

1) 종단연구 현황

패널조사는 동일한 조사 대상을 여러 시점에 걸쳐 반복적으로 측정하고 관찰하는 종단연구의 하나이다. 패널 연구에서 수집된 자료의 특징은 횡단면자료와 시계열 자료가 통합된 개념이다. 수집된 자료는 동일한 주제를 가지고 여러 대상으로부터 시간의 흐름과 일정 시점에서 동시에 획득이 가능하다. 패널에서 수집된 자료는 횡단면 분석과 시계열 분석의 안고 있는 방법론적 한계를 극복할 수 있다(김희삼, 2015).

그래서 우리나라의 주요 연구기관은 장기적으로 분석 및 자료수집이 요구되는 주제 및 대상에 대해서는 패널연구를 시작하고 있다. 각 기관에서 패널연구는 외부환경 변화에 민감하게 작용하는 사회와 경제 분야에서 장기적으로 영향을 미칠 수 있는 주제를 반영하여, 이와 관련된 정책수립을 위한 기초자료를 수집하고 있다. 국내 패널연구의 특징은 경제 분야에서 청소년과 고령층, 빈곤층을 대상으로 한 고용과 노동정책에 대한 지속적인 관심을 두고 있다. 사회분야는 청소년 교육과 발달과정, 다문화 가정 등에 대한 정책수립을 위한 기초자료 수집을 하고 있다.

<표 2-12> 국내 패널 연구 현황

기관	패널명칭	조사 대상	조사 목적	조사 시행	작성 주기
한국 노동연구원	한국노동 패널조사	전국 15세 이상 개인	단편적 조사로 확보 곤란한 노동시장에 대한 미시자료 확보	' 98년	1년
	한국노동 패널조사	전국 만15세 이상(5,000 가구)	노동정책의 수립 및 평가, 노동관련 연구의 활성화를 위한 기초자료 구축	' 98년	1년
	사업체 패널조사	전국 30인 이상 사업체 중 1,700여개 기업	사업체 고용구조 및 노동수요를 체계적으로 파악, 기업의 인적자원 관리 체계 평가, 이에 부응하는 인력공급체계 마련	' 06년	2년

기관	패널명칭	조사 대상	조사 목적	조사 시행	작성 주기
한국 고용정보원	청년 패널조사	만15-29세 청년 약 16,000명	청년층 학교생활, 사회·경제활동, 가 계배경 등을 반영하는 기초자료 수집, 청년 고용정책 수립 및 관련 연구에 이바지	' 01년	1년
	고령화연구 패널조사	45세 이상 중고령자 중 일반 가구 거주지 대상	초고령사회로 변화하는 가운데 효과적 인 사회경제정책을 수립하고 시행하는 데 활용될 기초자료 생산	' 06년	1년
	대졸자직 업이동경 로조사	매년 새롭게 졸업하는 전문대 및 대학교 졸업생	교육과 노동시장간의 관계를 파악하고, 노동시장 진입 및 이행에 영향을 줄 수 있는 내용을 조사하여, 노동정책 및 인력수급정책 수립의 기초자료 제공	' 06년	1년
한국청소년 정책연구원	한국아동 청소년 패널조사	' 10년 전국 초등학교 1·4학년 및 중학생 1학년 총 7,000여명	아동·청소년 성장과 발달의 다양한 양상을 종합적으로 파악	' 10년	1년
	다문화가 족아동 및 청소년 발달과정 추적을 위한 종단연구	초등4년 다문화 가족 학생	다문화가족 아동·청소년의 발달에 영 향을 미치는 요인 파악, 비(非)다문화 가족아동·청소년과 비교분석, 정책제 언	' 11년	1년
	아동 및 청소년 정신건강 실태조사	초등4년- 고등3년 청소년	아동·청소년들의 정신건강과 관련한 실태를 조사, 현황을 파악	' 12년	1년
한국 교육개발원	한국교육 종단조사	중·고등학교 학생, 학부모, 교사 고교 졸업생	효과적인 학교에 대한 자료 수집과, 교 육정책 수립 및 평가를 위한 기초자료 제공	' 05년	1년
	탈북청소 년교육 종단연구	초등4년-중3 년 탈북청소년 대상	탈북청소년의 교육 및 사회적과정을 심층적으로 분석하고 종합적인 대책을 수립하는 기초자료 구축	' 10년	1년
한국여성 정책연구원	여성가족 패널조사	만19세-만64 세 이하 여성 9,997명 및 여성가구원이 있는 가구 9,068가구	여성의 경제활동과 가족생활에 관해 입체적으로 분석, 관련 정책의 효과성 을 추정하고 보다 효과적인 정책을 설 계	' 06년	2년
	여성편리자 패널조사	100인 이상 기업에서 근무하는 대리급 이상의 여성 약 2,200명	민간기업 재직 여성들이 조직 내 유리 천장을 극복하고 관리직으로 진출하는 것을 지원하기 위한 기초자료	' 07년	2년

기관	패널명칭	조사 대상	조사 목적	조사 시행	작성 주기
한국보건사회연구원	한국복지패널조사	일반/저소득층 가구	빈곤층·근로빈곤층·차상위층 규모 및 생활실태 변화를 동태적으로 파악, 정책형성에 기여하고 정책지원에 따른 효과 제고	'05년	1년
	한국의료패널조사	전국 약7,000가구 약 12,000명	국가 보건의료정책의 수립을 위해 건강과 의료에 관한 기초자료를 생산하기 위함	'08년	1년
한국직업능력개발원	인적자본기업패널조사	기업, 근로자	인적자원의 중요성이 높아감에 따라, 기업의 인적자원 관리 및 개발 현황을 파악, 국가 경제발전 및 경쟁력 확보에 기여	'05년	2년
	한국교육고용패널조사	전국 6,000명 학생(중3, 일반고3, 전문계고3 각 2,000명)	청소년 교육의 실태·효과·노동시장의 연관성 등에 대한 기초자료를 생성, 교육 경험과 진학·진로·직업세계로의 이행 등 파악	'04년	1년
국민연금연구원	국민노후보장패널조사	만50세이상가구가원이 있는가구 및 해당 가구 50세이상인자와 그 배우자	중·고령층 노후준비 및 노후생활을 지속 파악하여, 노후소득 관련 정책을 위한 체계적인 자료 구축	'05년	2년
한국장애인고용공단	장애인고용패널조사	만15-64세 장애인 패널 약 5,000명	장애인 경제활동 관련 동태적 기초통계 생산하고 이에 영향을 주는 개인적·환경적 요인을 규명하여 장애인 고용정책 수립 및 평가에 유용한 기초자료 제공	'07년	1년
한국조세재정연구원	재정패널조사	전국 15개 시도 거주중인 일반 가구 약 5,000개	조세정책과 복지정책이 가계에 미치는 영향 분석, 조세에 대한 부담과 복지수혜자의 연계성 분석, 조세재정모의실험 운용을 위한 패널 데이터베이스 구축	'08년	1년
정보통신정책연구원	한국미디어패널조사	전국 5,000가구 약 10,000명	미디어 보유·이용행태·통신서비스 가입 현황과 관련된 변화를 살펴보고 원인을 분석	'10년	1년
한국행정연구원	공무원인식조사	44개 중앙행정부처, 17개 광역자치단체 일반직 공무원 2,020명	공무원 공직생활에 대한 인식영역을 크게 직무, 인사, 조직, 기타관리 4가지 영역 검토 (코호트 연차조사)	'11년	1년
교육부/보건복지부/질병관리본부	청소년건강행태 온라인조사	중등1년-고등 3년	청소년의 건강행태 현황과 추이를 파악	'05년	1년

기관	패널명칭	조사 대상	조사 목적	조사 시행	작성 주기
여성가족부	청소년 종합 실태조사	만9세-24세 및 청소년 부모	중장기 청소년 정책의 비전과 목표를 수립하기 위해 현재 청소년 현황과 상태를 실증적·체계적을 파악	'11년	3년
	청소년 유해환경 접촉 종합실태조사	일반청소년 및 위키/출/학교 부적응 청소년 등	생활 속에서 각종 유해환경에 어떻게 노출되어 있는지에 대한 종합적이고 과학적인 실태조사 및 분석을 통한 청소년 정책의 기초자료 제공	'06년	1년

2) 국내 중단연구 사례

(1) 한국아동·청소년패널 조사Ⅷ: 한국청소년패널조사 2018기초연구(제3기 패널조사)

한국청소년정책연구원에서는 2003년부터 패널연구 사업을 지속적으로 추진해왔다. 현재 한국청소년정책원에서 추진하는 패널연구 사업은 제1기(2003-2009년)와 제2기 사업(2010년-2017년)이 마무리 되었다. 그리고 「한국아동·청소년패널조사Ⅷ 2018기초연구」는 제1기 패널사업과 제2기 패널사업을 기반으로 제3기 패널조사를 실시하기 위한 기초연구수립으로 진행하였다.

이 연구에서 청소년기가 함의하고 있는 의의는 인간이 일생동안 신체적·정신적·사회적으로 많은 변화를 경험하는 중요한 단계로 인식하고 있다. 우리나라는 저출산, 저성장, 계층화, 4차 산업 혁명 등 급변하는 사회변화가 나타나고 있고, 청소년들은 이러한 환경변화에 큰 영향을 받을 것으로 예상된다. 청소년들이 지속가능한 성장 동력으로 성장하고, 인성과 역량을 갖추어 자립할 수 있도록 사회제도 및 정책적 뒷받침이 수반되어야 한다. 따라서 아동 및 청소년에 대한 패널조사는 청소년들의 성장과 발달을 지속적으로 추적하고, 나아가 성인기로 이행하기까지 그 변화를 자료로 구축할 필요성이 요구된다. 패널조사로 수집된 자료는 향후 아동 및 청소년과 관련된 사회제도 및 정책 수립에 기반이 될 것이다.

이 연구는 그 동안 청소년의 성장 및 발달에 관한 조사연구가 다양한 학문

분과에서 지속적으로 추진되고 있으나 대부분 특정 시점에 실시되는 횡단 연구 자료를 활용한다는 한계점을 보완하고 있다. 패널을 활용한 종단연구는 청소년 성장과 발달에 대한 다양한 양태를 종합적으로 파악하고, 청소년 정책에 대한 중장기 비전 설정과 체계적인 정책 수립 및 시행을 위한 패널조사 데이터를 지속적으로 구축하는 것이 매우 중요하다는 것을 시사하고 있다.

한국청소년정책연구원에서는 2003년부터 패널연구 사업을 지속적으로 추진한 결과 이 사업에 대한 연구 성과와 기술적 지식을 축적하고 있다. 한국청소년정책연구원은 지난 15년 간 패널연구를 진행하면서 연구목적에 적합한 연구설계를 확보하고 있다.

<표 2-13> 한국청소년정책연구원 패널조사 주요 성과

성과	내용
DB구축	<ul style="list-style-type: none"> 2010년에 확정(제2기 패널조사)된 원표본 7,071명을 대상으로 총 7차례 추적조사가 진행되었고, 제7차 조사까지 원표본 유지율이 82.9%로 성공적인 데이터를 구축하였음
홍보	<ul style="list-style-type: none"> 연구원에서는 패널조사 결과를 사업보고서, 기초보고서 및 데이터 분석보고서로 작성하여 그 성과물을 대외 확산하기 위해, 매년 조사결과에 대한 핵심내용을 정리하여 소책자 형태로 제작하여 보급하였음 일반 독자들이 이해하기 쉽게 분석결과를 그래프 등으로 가시화 하여 통계브리프를 발간하여 사회적 관심을 확산시키는 계기로 활용하였음
학술기여도	<ul style="list-style-type: none"> 패널데이터를 활용한 한국아동·청소년패널학술대회 학술논문발표 대회를 2011년부터(사업 2차년도) 2017년까지 매년 정기적으로 개최하였음 외부 연구자들에게 조사데이터를 일반 공개하여 다양한 용도로 활용하여 학술적 가치를 증대시켰음
정책기여도	<ul style="list-style-type: none"> 「청소년 기본법」에 근거하여 5년마다 수립되는 청소년정책기본계획에 기초자료로서 활용되었고, 2018년부터 수립되어 지는 제6차 청소년정책기본법 수립에 기초자료로도 활용함 국가승인통계로(승인번호: 제402002호) 청소년관련 국가통계산출에도 기여함

한국청소년정책연구원에서는 제1기 패널사업(2003년~2009년), 제2기 패널사업(2010~2017년)을 기반으로 향후 2018년 추진계획을 다음과 같이 수립하고 있다.

<표 2-14> 한국청소년정책연구원 추진계획(2018년 이후)

구분	내용	
대상설계	모집단	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 청소년 전체로 정의되어야 함 ▪ 학술적 개념과 각 종 법률에 근거한 청소년에 대한 범위설정이 요구됨 ▪ 청소년 범위 : 9세-24세
	목표모집단-조사모집단	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 목표모집단→조사모집단→표본 ▪ 조사모집단이 표본 추출틀로서 인구주택총조사와 교육통계연보 두 가지를 활용함
	조사대상	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 예산 제약에 따라 조사대상이 다르게 설정됨 ▪ 조사 대상을 전기-중기-후기 청소년으로 구분하여 조사대상을 적절하게 제시해야 함
	표본 크기	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 패널조사는 동일대상을 반복적으로 조사하기 때문에 조사 1차년도 표본설계가 매우 중요함 ▪ 통계적 산술이 요구되고, 특성을 파악하기 위해서는 층내 이질성이 적고, 층간 이질성이 많도록 모집단을 층화해야 함(지역별, 성별, 연령별로 층간을 구분해야 함)
	표본추출단위 및 조사단위	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 모집단에서 표본 크기를 검토한 이후 다양한 표본추출단위와 조사단위를 비교분석하여 적절하게 선택함
	기중치	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 기중치 부여는 통상 추정에 대한 정확도를 높이기 위해 모집단 구조와 표본 구조를 일치시키는 작업임 ▪ 통계적 산술이 요구됨
문항설계	문항설계 기본틀	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 국내 다른 패널과의 차별성, 기존 패널조사의 연계성을 고려해야 함 ▪ 조사 문항설계는 인간을 둘러싼 복잡한 환경체계와 상호작용을 통해 성장한다는 생태학적 관점에서 접근함 ▪ 조사영역 구상개념도 제시
	기존문항 검토	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 다른 패널과 차별화된 기존 문항을 재검토하고 조사영역을 포괄적인 범위(개인발달과 환경발달 등)로 구분한 후 향후 조사목적에 근거하여 구성되어야 함
	신규 문항 개발 논의	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 세대간 이전 창의성 및 성향 등에 초점을 두고 있음
	신규 문항 설문지 개발	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 행동실험 칩 세대 간 이전 창의적 성격 및 용서하는 성향에 대한 선행연구 검토

구분	내용	
	조사 주기 및 조사시점	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 현실적 제약을 검토 및 고려하여 실제 표본 조사 및 결과는 설문지 완성→자료수집 방법 결정→조사대상접촉→실사→에디팅/검증/코딩 및 입력→빈도 및 교차분석 검증→시계열 검증→가중치산출→데이터 코드북 작성→최종데이터 셋 완성을 가짐 ▪ 상/하반기별로 소사를 실시하여 동일대상을 1년동안 2번 추적 조사하는 것이 정확함 ▪ 조사 주기를 어떻게 설정하느냐에 따라 조사 시점을 결정함(실사과정만을 포함함)
	자료수집 방법	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 조사방법과 조사도구로 구분됨 ▪ 조사방법에는 전화, 우편, 인터넷, 면접조사 등이 있으나 정확한 조사를 위해서는 면접 조사 외에 다른 조사방법은 실효성이 없음 ▪ 면접조사 응답방법은 자계식과 타계식 방법으로 구분되고, 스스로 기입하는 방식은 자계식이고, 면접원이 물어보고 응답하는 것은 타계식임
조사설계	패널 관리	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 원표본 구축 시 패널관리와 원표본 구축 후 패널관리로 구분하고 있음 ▪ 원표본 구축 시 몇 가지 유형에 대한 응답 거절 관리가 요구됨(특히 조사 참여자에 대한 불이익 걱정을 고려해야함) ▪ 원표본 구축 이후 조사대상자 이탈(표본 이탈)이 발생하기 때문에 상시 관리체계 구축이 요구되고, 면접원과의 리포 현상도 적절하게 관리해야하며(동기부여 및 인센티브 제공 등), 이차, 전학 등 조사 대상자에 대한 추적체계가 마련되어야 함
	조사결과 활용	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 데이터 제공 및 학술대회 개최 ▪ 분석보고서 및 통계 발간
	예비조사 및 사전조사	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 패널조사는 횡단면 조사와 달리 조사 시작 단계에서 설계가 매우 중요함 ▪ 따라서 예비조사와 사전조사를 통해 문제점을 파악하고 개선점을 도출해야함 ▪ 예비조사에서는 조사단위에 따른 현장 특성 파악, 개발된 설문문항이 조사대상자에게 적합하게 응답할 수 있는지 여부 및 내용의 적합성, 조사 문항 길이와 문항별 난이도체크, 항목 무응답률 파악, 패널조사 참여의향 파악, 그 외에 나타날 수 있는 여러 가지 문제점을 파악해야 함 ▪ 이 조사를 하기 전에 예비조사에서 발생한 문제점을 검토한 이후 사전조사를 실시함

(2) 2017 한국교육중단연구-한국교육중단연구(KELS) 2013 (V): 조사개요보고서

「한국교육중단연구」는 교육에 관한 중단자료를 구축하여 교육정책수립과 집행, 교육에 관한 성과평가를 위한 기초자료를 수집하고 분석하는 연구이다. 교육정책연구에 관한 환경변화는 정책수립과 추진에 필요한 과학적 근거를 수집하고 분석해야 한다는 요구가 급속하게 증가하고 있다. 교육에 대한 개선은 인과관계 규명이 선행되어야 하는데, 학생 및 학교가 교육정책과 환경변화에 어떻게 변화하고 성장하는지에 대하여 그 추이를 이해하고 향후 예측하기 위해서 교육중단연구에 대한 필요성이 요구된다. 따라서 「한국교육중단연구」는 학생들이 체감하고 있는 교육경험과 성취에 대한 중단 자료를 구축하고, 교육효과와 관련한 학교에서 교육환경 자료 수집, 상급학교 진학과 교육 이동에 관한 자료 수집 등 교육정책 수립 및 평가를 위한 기초 자료 제공을 목적으로 추진되었다.

한국교육개발원에서는 「한국교육중단 2005)」와 「한국교육중단연구 2013」을 추진하였다. 특히, 「한국교육중단 2013」은 2017년도 1-4차 년도 자료를 활용하여, 기초분석연구와 심층 분석연구를 수행하였고, 5차 년도 조사문항을 개발하여 조사를 시행하고 자료를 구축하였다. 현재 한국교육개발원에서는 2030년까지 중단연구를 구상하고 있다. 2017년까지 5차례 실시한 패널조사는 1단계 사업 중 중반기에 해당하는 사업이다. 따라서 「한국교육중단연구 2013」은 조사계획과 표본설계에 따라 지속사업으로 유지 될 예정이다.

한국교육개발원에서는 2005년부터 패널연구 사업을 지속적으로 추진한 결과 조사설계에 대한 연구 성과와 기술적 지식을 축적하고 있다. 이 연구원은 지난 13년 간 패널 연구를 진행하면서 연구목적에 적합한 연구설계를 확보하고 있다.

<표 2-15> 한국교육개발원 패널조사 주요 성과

성과	내용
DB구축	<ul style="list-style-type: none"> ■ 「한국교육종단연구2005」는 중학교 1학년 학생 6,908명을 대상으로 고3까지 실시 ■ 「한국교육종단연구2013」는 242개 초등학교 5학년 재학생을 대상으로 실시 <ul style="list-style-type: none"> - 1차년도(2013) 패널 현황 : 최종확정된 패널 7,324명→응답자 7,287명(응답률 99.19%) - 2차년도(2014) 패널 현황 : 원표본 7,324명→본조사 대상자 7,042(전학 245명, 표본 탈락 37명 미포함)→7,200명 응답(응답률 98.30%) - 3차년도(2015) 패널 현황 : 원표본 7,324명→본조사 대상자 6,901명(전학 97명, 표본 탈락 326명 미포함)→원표본(7,324명) 대비 3차년도 조사성공률 약 92% - 4차년도(2016) 패널 현황 : 원표본 7,324명→조사대상자(본조사 6,656, 전학자 113명, 개별자 4명) - 5차년도(2017) 패널 현황 : 원표본 7,324명→조사대상자 6,669명(91.06%) ■ 본 패널 DB는 학생을 기준으로 구축되어 있고, 학부모, 교사 등 학생과 관련된 패널도 동시에 구축되어 있음
홍보	<ul style="list-style-type: none"> ■ 연구에서는 2013년부터 지속적으로 매년 종단연구 기초 연구보고서와 주제별 연구보고서 발간 <ul style="list-style-type: none"> - 기초조사 연구보고서 : 「한국교육종단연구(KELS)2013: 조사개요보고(Ⅰ)/(Ⅱ)/(Ⅲ)/(Ⅳ)/(Ⅴ) - 주제별 연구보고서 : 「한국교육종단연구2013: 중학생의 교육경험과 성장 등
학술기여도	<ul style="list-style-type: none"> ■ 연구원에서는 한국교육종단연구 학술대회 개최(현재 제1회)
정책기여도	<ul style="list-style-type: none"> ■ 연구원에서는 패널 대상으로 기초연구에서 주제별 연구로 확대하여(교육정책과 연계)시켜 정책제언 제시 및 교육정책 연구에 기여하고 있음 <ul style="list-style-type: none"> - 이를테면, 「한국교육종단연구2013: 중학생의 교육경험과 성장」는 “균형 있는 교육성과 향상 및 격차 완화”에 대한 세부적인 정책 운영 방향 제시함

한국교육개발원에서는 2013년부터 2030년까지 17년 동안 장기계획으로 이 연구를 추진하고 있다. 현재 1단계 추진계획의 중반까지 종단연구가 진행 중에 있고 설계에 대한 내용은 다음과 같다.

<표 2-16> 한국교육개발원 「한국교육중단연구2013」 (2013년-2020년)

구분	내용	
대상설계	모집단	<ul style="list-style-type: none"> ■ 전국 초등학교 5학년 대상 - 초등학교 5학년 대상을 기준으로 잡은 근거는 1단계 고등학교 졸업시점까지(2013년-2020년)와 2단계(2021년-2030년)고등학교 졸업 이후부터 만28세까지 추적 조사하기 위해서임
	목표모집단-조사모집단	<ul style="list-style-type: none"> ■ 목표모집단→조사모집단→표본 ■ 조사모집단이 표본 추출틀로서 한국교육개발원 2012년도 교육통계 DB를 활용함
	조사대상	<ul style="list-style-type: none"> ■ 242개 초등학교 5학년 재학생 7,324명 학생을 조사대상자로 선정함(2013년) - 조사대상자 외에 담임교사, 교과 담당교사, 학부모로 표본을 확대함
	표본 크기	<ul style="list-style-type: none"> ■ 전국 시·도와 지역규모, 설립유형 등을 고려함 - 전국 16개 시도 - 지역규모 : 서울/대도시/중·소도시/읍·면지역 - 설립유형 : 국·공립/사립
	표본추출단위 및 조사단위	<ul style="list-style-type: none"> ■ 층화군집무선추출법(stratified cluster random sampling)과 비례층화추출법(proportionate stratified sampling)을 적용 - 전국 16개 시도와 지역규모로 층을 분류→각 층에서 학교 추출→각 초등학교로부터 각 40명씩 동일규모로 형성된 학생 추출
	가중치	<ul style="list-style-type: none"> ■ 1~3차년 도 학생 가중치와 학교 가중치는 기존 분석 결과를 활용하고, 4차년 도 데이터를 바탕으로 기본가중치, 학생 무응답 조정가중치, 학생 사후 층화 가중치, 가중치 이상값 조정의 분석 단계를 걸쳐 학생 가중치를 산출
문항설계	<ul style="list-style-type: none"> ■ 기본 구조 설계 고려사항 - 교육이 이루어지는 과정 학교교육이 이루어지는 위계 구조 반영, 교육활동을 수행하는 또는 구성하는 단위(행위)고려 ■ 투입-과정-산출 모형으로 구조화시킴(학생-학부모 기준) - 투입 : 학생 특성, 장애여부, 가족구조, 가정배경, 양육태도, 이전 교육경험, 교육비 등 - 과정 : 수업참여, 학교환경(인식), 여가 및 방과 후 활동, 공부시간, 교육기대 및 포부, 부모-자녀관계, 학교참여 방과 후 교육활동 등 - 산출 : 인적적 성취, 비인적적 성취, 학교생활 적응, 진로 및 포부, 학교 만족도 등 	

구분	내용					
<p>「한국교육종단연구 2013」연도별 조사도구 (학생-학부모 기준)</p>	<p>■ 각 연도별 세부 추진계획을 수립하여 검사지를 개발함</p>					
	<p>구 분</p>	<p>1차년도 (초5)</p>	<p>2차년도 (초6)</p>	<p>3차년도 (중1)</p>	<p>4차년도 (중2)</p>	<p>5차년도 (중3)</p>
<p>조사 주기 및 조사시점</p>	<p>■ 제1 단계 - 조사 대상 : 초등학교 5학년에서 고등학교 졸업시점까지 - 조사 연도 : 2013~2020년(8년간 매1년)</p>					
	<p>■ 제2 단계 - 조사 대상 : 고등학교 졸업 이후 만 28세까지 - 조사 연도 : 2012~2030년(대1, 대2, 매1년; 대4, 대4+2, 대4+4, 매2년)</p>					
<p>조사설계</p>	<p>자료수집 방법</p>	<p>■ 조사대상자 동의 - 18년간 추적 조사이기 때문에 학생과 학부모에게 서면 동의서 받음</p> <p>■ 전문업체 선정 - 설문조사 및 기초능력검사 시행 조사 결과 데이터 구축 업무 등</p> <p>■ 우편조사 - 학습자 특성조사, 학부모 설문지는 각 학교에 요청하여 취합한 이후 발송 - 따라서, 1,200여개 이상 학교에 대한 실사를 관리할 수 있도록 통합관리 시스템 운영(용역업체와 우체국 활용)</p>				

구분	내용	
		<ul style="list-style-type: none"> ■ 본 조사 이전 <ul style="list-style-type: none"> - 학생 및 학부모에게 안내 및 홍보를 위하여 이메일과 우편 조사를 통해 가정 안내문 발송 - 각 학교에 조사 매뉴얼 제작 및 배포, 웹 게시판에 설문지와 조사 자료 공유, 문의사항에 대한 응대 등 협력 요청 - 인간생면윤리심의위원회(IRB) 심의 의뢰 <ul style="list-style-type: none"> ※ 한국교육개발원 생명윤리심의위원회 운영 지침에 근거 ■ 본 조사 실시
	패널 관리	<ul style="list-style-type: none"> ■ 웹 프로그램을 이용하여 자료보안 및 분실방지 실시 <ul style="list-style-type: none"> - 패널 유지를 위해 학생 변동사항 모니터링(진급, 전학 여부 등) ■ 조사 이전에 조사에 대한 목적을 미리 학부모 등에게 공지하고, 조사 이후 자료를 정보화 하여 소식지를 학부모와 학생에게 배포하여 긍정적인 이미지를 갖게 함
	조사결과 활용	<ul style="list-style-type: none"> ■ 데이터 제공 및 학술대회 개최 ■ 분석보고서 및 통계 발간 ■ 정책 컨설팅으로 활용 ■ 조사 대상자인 학생과 학부모에게 분석결과를 정리하여 소식지로 전달
	예비조사 및 사전조사	<ul style="list-style-type: none"> ■ 예비조사 절차 <ul style="list-style-type: none"> - 문헌분석-전문가 협의회 개최-시·도교육청 담당자 협의회 개최-실시기관 선정-예비조사 실시-최종 조사 문항 확정-연구협력교사 협의회 개최(본 조사 이전)

(3) 2011 공무원 패널조사를 위한 기초연구보고서 및 결과보고서

한국 행정연구원에서는 공직자를 대상으로 인사 및 조직관리, 인적자원을 효율적으로 관리할 수 있도록 다양한 자료를 축적하고자 2011년 처음 패널조사를 실시하였다. 하지만 한국행정연구원에서는 2012년부터 종단연구에서 횡단연구로 전환하였고, 2011년 패널조사의 연구설계를 바탕으로 2016까지 매년 공직자를 대상으로 조사하였다. 2017년부터 이 연구는 통계법에 근거하여 국가 통계로 승인받아 매년(1년 주기) 조사를 실시하고 있다.

<표 2-17> 한국행정연구원 공직자 실태조사 추진경과

성과	내용
2011년	<ul style="list-style-type: none"> ■ 공무원 패널조사 실시
2012년-2016년	<ul style="list-style-type: none"> ■ ‘공직생활에 대한 인식조사’ 로 명칭을 변경
2017년	<ul style="list-style-type: none"> ■ 국가 승인 통계 <ul style="list-style-type: none"> - 근거 : 통계법 제18조 및 동법 시행령 제24조의 규정에 의거한 승인통계 (일반·조사통계 승인번호 : 417002) ■ 매년 (1년 주기) 조사실시

2011년 공무원 패널조사를 위한 기초연구보고서 및 결과보고서는 급변하는 환경변화에 공무원들은 공직생활을 하는 동안 경험하는 여러 인사제도 및 정부 조직 운영에 대한 인식, 태도, 현황 등을 체계적이고 주기적으로 조사하여, 정부 인적자원 관리 및 현황을 파악할 수 있는 심층적인 통계 자료 구축이 필요하게 되었다. 따라서 정부가 효과적으로 인사정책 수립 및 운영에 활용 될 정책과 학술적 기초자료를 축적하고 제공하는데 목적을 두고 있다.

제4절 경찰 대상 종단연구 개선점

경찰조직 혹은 경찰관을 대상으로 실시된 패널연구는 이 연구(한국경찰의 개인 및 조직특성에 관한 연구)가 처음이다. 따라서 많은 시행착오를 겪을 것이며, 이를 오류를 최소화하기 위하여 2016년과 2017년에 실시한 경찰 패널조사에 대하여 전문가 자문을 실시하였다. 전문가 자문은 1차(1월)와 2차(2월)로 나누어서 실시하였고, 그 결과는 다음과 같이 요약할 수 있다. 전체적인 검토의 견에서는 우리나라 경찰조직은 국민의 기대가 커지고 있으며, 기대에 부응하기 위해 조직을 확대시키고 있다. 경찰조직은 조직의 기능을 전문화 시키는 상황

이다. 그래서 경찰패널연구는 경찰조직이 내외부의 환경변화에 유연하고 전문화된 조직역량을 갖추기 위해 기획되고 실행되어있으며 매우 중요한 연구라고 생각된다. 이 패널조사는 경찰조직에 속한 인적자원을 효율적으로 관리할 수 있고, 효과적인 조직을 운영하고 개선할 수 있는 방안을 도출할 수 있을 것으로 평가하고 있다.

하지만, 경찰패널연구가 중장기적으로 안착되기 위해서는 몇 가지 제언이 요구된다. 이 연구는 정부예산을 기반으로 수행되는 사업이기 때문에 연구의 의미와 실효성은 매우 크지만 이 연구의 투입된 인력과 예산은 다른 연구기관과 비교해서 현저히 낮게 투입되고 있다. 따라서 이 연구의 목적을 달성하기 위해서는 한정된 예산과 인력의 범위 안에서 선택과 집중을 할 수 있는 가이드라인을 제시해야 한다. 이 연구에서 선택과 집중할 수 있는 가이드라인은 패널조사 대상자의 접근방안, 설문설계, 조사시기, 패널유지 및 관리, 윤리적 측면, 원자료(raw data)의 활용방안, 기타로 분류하여 방안을 제시할 수 있다.

첫째, 패널조사 대상자의 접근방안이다. 2016년과 2017년 연구에서 제시하고 있는 패널조사 대상자 현황은 중앙경찰학교, 간부후보생, 경찰대학에서 모집한 신입경찰관을 대상으로 군을 형성하고 있다. 즉, 패널조사 계획에서 선택된 패널조사 대상자는 중앙경찰학교가 291기-293기이고, 간부후보생은 66기('17년 입학생), 67기('18년도 입학생), 경찰대학은 '17년과 '18년에 입학한 신입경찰관으로 분류된다. 따라서 이 연구의 목적을 달성하기 위해서는 모든 패널조사 대상자를 가져갈 필요가 없고, 한 군에 속해 있는 대상 집단을 선택하여 연구를 진행할 필요가 있다(이를테면, 중앙경찰학교-291기 등). 향후 연구의 목적을 달성하기 위해서는 특정 군에 속해 있는 패널조사 대상자를 선정하여 장기적으로 대상을 관리하되, 종단연구와 필요한 상황이 생기면 추가하도록 해야 한다. 그리고 연구자는 이 연구에 선택된 패널조사 대상자를 집중적으로 관리하여 표본의 상실을 최소화 할 수 있는 계획을 수립해야 한다.

둘째, 설문설계 방안이다. i)패널조사에 계획된 조사문항은 입직동기, 교육훈련, 개인, 집단, 조직수준에서 발생하는 요인을 측정하는 개념으로 구성되어 있지만, 개념을 측정하는 항목의 규모가 커서 전략적으로 접근할 필요가 있다.

실질적으로 다른 연구경험에 따르면, 조사대상은 외부환경에서 가장 큰 사건이 발생하지 않은 이상 어떤 특정하고 동일한 측정문항에 대하여 응답자는 변화가 크게 없다. 따라서 연구자는 측정하고자 하는 개념과 조사시기를 적절하게 선택하고, 측정문항은 설문을 설계할 때, 문항을 최소화하거나, 변화가 클 것으로 예상되는 측정문항을 우선순위로 적당하게 배열 해야한다. ii)인구사회학적 변인을 개인의 신상에서 가족배경 혹은 직장상사의 관계 등으로 변인을 확대할 필요가 있다. 조사대상의 인식과 가치관은 경찰조직의 내부에 형성된 환경 혹은 외부환경에도 영향을 받지만, 가족 혹은 상사와 같이 직접적으로 접촉하는 변인의 영향에 따라 형성되기 때문이다. iii)연구자는 설문을 설계할 때, 응답자가 직관적으로 선택할 수 있도록 측정문항을 재해석하여 구성해야 된다. 응답자는 설문조사에 응할 때 거부하는 것이 일반적이고, 측정문항이 직관적으로 응답할 수 없게 되면 응답자의 본질적인 인식과 가치관에 대하여 정확하게 측정하기 어렵기 때문이다.

셋째, 조사시기이다. 이 연구에서 형성하고 있는 패널조사 대상자의 현황은 군별에 따라 조사 시기 격차가 상이하거나 매우 조밀하게 계획되어 있다. 중앙경찰학교는 매 기수별 8개월간의 모집과 교육과정이 이루어지고, 간후보생과 경찰대학은 매년 모집이 이루어지지만, 교육과정은 간후보생은 14개월, 경찰대학은 4년이다. 따라서 이 연구에서 계획된 조사 시기에 따라 연구가 진행된다면, 한정된 인력과 범위 안에서 패널조사가 이루어지지 않고, 실질적으로 연구자가 원하는 자료를 획득하기 어렵기 때문에 좀 더 패널조사의 목적을 명확하게하여 조사시기를 유연하게 수립할 필요가 있다. 이를테면, 연구자는 중앙경찰학교 292기를 패널조사 대상자로 선정하면, 292기에 초점을 두고 외부환경의 변화를 고려하여 무엇을 측정할지 계획을 수립한 다음 조사시기를 선택한다. 그리고 경찰대학의 경우에는 2017학년도 입학생을 대상으로 패널조사를 실시할 경우, 1학년 때 조사하고 4학년 때 조사를 해도 충분한 자료를 획득할 수 있다. 만약 연구자가 필요한 정보나 자료를 획득하고자 할 때는 이 패널조사 외에 추가적으로 종단연구를 진행할 수 있다.

넷째, 패널유지 및 관리방안이다. 이 연구는 매년 신규로 패널조사 대상자를

추가할 경우 패널조사의 목적을 달성하는데 크게 기여하기 어려우므로, 1차년도에 구축한 패널조사 대상자를 유지하는 것을 목표로 패널관리에 초점을 두어야 한다. 몇 가지 관리방안은 이 연구에 참여하는 패널조사 대상자가 항상 자기가 이 조사에 참여하고 있다는 사실을 잊지 않도록 주기적으로 감사 문자메세지(SMS), 조사결과에 대한 정보공유, 신년 인사장, 조사일정 공지 등에 대한 유인책에 대한 계획을 수립해야 한다.

다섯째, 윤리적 측면이다. 패널조사는 조사 이후 수집된 자료와 조사대상에 대한 개인정보보호가 매우 중요하다. 이 연구는 경찰관이란 특정직공무원을 대상으로 하기 때문에 이 연구에서 획득된 자료는 민감하고 중요한 자료이다. 패널조사는 동일한 대상을 추적 조사하여 반복 측정하여, 개인의 인식과 가치관에 관련된 자료가 누적되기 때문에 적법한 절차에 따라 공개 되지 않는 한 정보가 외부에 노출되지 않도록 방안을 강구해야 된다. 따라서, 향후 이 연구가 필요한 시기에 데이터를 공개하거나, 연구 윤리에 대한 준수사항을 이행하고자 할 때를 대비하여 IRB(생명윤리위원회, Institutional Review Board)절차를 준비할 필요가 있다.

여섯째, 원자료(raw data)를 활용하는 방안이다. i)이 연구는 향후 인력확보와 예산증액 혹은 경찰조직 내 의사결정자가 이 연구를 전폭적으로 지지할 수 있도록 단기적으로 효과성을 제시할 수 있는 연구 결과물을 생산할 필요가 있다. 이 연구에서 수집된 원자료(raw data)는 긍정적인 결과물을 조기에 제공하거나, 내부조직에서 원하는 결과물을 신속하게 분석하여 경찰 조직 내 컨설팅 자료로 활용할 수 있는 차별화된 신규 서비스콘텐츠를 구축할 필요가 있다. 이를테면, 연구자는 일부 원자료(raw data)를 경찰조직을 연구하는 전문가 혹은 패널조사 전문가와 함께 비공개 공동연구를 진행하여 정책대안을 조기에 제공할 수 있도록 한다. ii)연구자는 중장기적으로 외부연구자에게 패널조사 자료를 공식적으로 공개학술대회를 개최하거나 다양한 학술적 연구 결과물을 생산할 수 있도록 자료를 활용해야 한다.

제3장 대상설계

제1절 모집단

1. 모집단 및 목표모집단

조사방법은 크게 전수조사와 표본조사로 구분할 수 있다. 전수조사란 관심 대상 집단에 속한 모든 개체들을 조사하는 방법이다.

표본조사는 관심이 되는 전체 모집단 중 일부를 표본추출하고 추출된 표본을 대상으로 조사를 실시하는 조사방법이다. 표본조사에서 모집단은 크게 목표모집단(target population)과 조사모집단(sample population)으로 구분할 수 있다. 목표모집단은 조사 목적에 따라 개념적으로 규정된 조사대상자들의 집단으로 정의된다. 조사모집단은 실제 표본설계를 위해 현실적으로 얻을 수 있는 조사대상자들의 집단으로 정의되고, 주로 표본추출틀(sampling frame)을 기준으로 결정된다. 이 연구는 일정 시기(2017년~2019년)의 신입경찰관이 모집단이며 목표 모집단은 중앙경찰학교에 입교하는 신입경찰관을 의미한다.

2. 조사대상

이 연구에서 채택하고 있는 조사설계의 기본적인 방법은 의사패널설계인 경향조사설계(trend study)나 회고적 패널설계가 아니라, 순수 패널 설계인 전망적 패널설계(prospective panel design)이다. 또한, 표본대체를 전제로 하지 않고, 과대표집도 하지 않고, 조사 진행 과정에서 표본의 상실률을 최소화시킨 후에, 가중치로써 대표성의 문제를 해결하는 방법의 패널설계이다. 그리고 추적하고자 하는 코호트(cohort)가 두 개 이상인 중다 코호트 설계의 패널 설계이다 (이경상 외, 2004: 6). 그러므로 이 연구에서 기본적으로 지향하는 패널 설계

의 기본 원칙은 표본대체를 전제로 하지 않고, 과대표집도 하지 않는 중다 코호트적 순수전망적 패널설계이다. 종단적 조사설계에 있어서 가장 이상적인 방법은 이론적인 안내(예를 들면, 하나의 이론에서 제시하는 연령대의 설정 등의 문제)를 받고, 여러 개의 코호트를 폭으로 선정한 후, 표본상실에 대비하여 충분한 규모의 패널을 선정하여 추적해 나가는 것이다. 예를 들면, 다음과 같은 조사 설계이다(이경상 외, 2004: 6).

<표 3-1> 이상적인 패널 설계의 예

구분	경찰 1년	경찰 2년	경찰 3년	경찰 4년	경찰 5년	경찰 6년	+1	+2	+3	+4
2016 (1년차)	p1	p2	p3	p4	p5					
2017 (2년차)		p1	p2	p3	p4	p5				
2018 (3년차)			p1	p2	p3	p4	p5			
2019 (4년차)				p1	p2	p3	p4	p5		
2020 (5년차)						p1	p2	p3	p4	p5

위와 같은 경우의 이상적인 조사설계는 동시에 세 가지 방향의 분석이 가능하다는 분석시의 장점이 있다. 첫째, 동일한 개인이나 집단(신임경찰관 기수별, 입직경로별)의 5년간의 변화를 파악할 수 있고(대각선방향의 분석), 둘째, 각 연도별 조사의 횡단자료를 이용하여 분석을 할 수 있으며(횡단방향의 분석), 셋째, 특정 입직연도나 경찰관 집단, 또는 특정 입직경로별 집단의 성격의 변화를 매년 파악할 수 있다는 점이다.

그러나 실제로 위와 같은 이상적인 조사설계는 현실적으로 불가능하다. 정책적인 측면의 고려, 예산의 제약과 이로 인한 샘플규모설정 및 집단코호트 설정

의 제약, 종단적 연구기한의 제약, 분석방법시의 우선순위의 선정 등의 여러 가지 현실적인 제약여건이 이상적인 조사설계를 불가능하게 만드는 요인으로 작용하며, 연구설계는 실제로 이러한 측면들을 고려하여야만 한다(이경상 외, 2004: 7).

우선, 본 연구사업의 기본적인 성격이 치안정책연구소 책임연구과제에 있고, 이 연구에서는 설문문의 내용을 한 부분만으로 구성하는 것이 아니라, 최소 개인 특성, 조직특성, 인구사회학적 특성, 사회변동이나 조직 환경의 변화 등의 여러 가지 부분으로 구성하므로, 하나의 이론적인 안내에 따른 설정은 불가능하다. 그리고 경찰관에 대한 설정은 현실적으로 다분히 정책적인 고려의 측면에서 설정될 수밖에 없는 것이 현실이다.

또한, 충분치 않은 예산과 충분치 않은 예산이나 연도별로 불균등하게 배분되는 데서 오는 종단적 조사설계의 제약도 고려해야 한다. 충분치 않은 예산의 제약은 샘플의 규모설정에 가장 큰 영향을 미치고, 연이어 연령설정을 폭으로 잡지 못하고, 몇 개의 집단 코호트만을 선정하여 추적할 수밖에 없게 한다(이경상 외, 2004: 7).

마지막으로, 분석방법의 우선순위도 정해야 한다. 예를 들면, 위의 이상적인 패널 설계의 분석 방법에서 가장 중요한 정보를 양산하는 분석방법은 대각선 방향의 분석방법이다. 그 다음으로 횡단 방향의 분석방법이 중요하며, 마지막으로 종단방향의 분석방법이 중요하다. 앞의 여러 가지 현실적인 연구설계의 제약점이 문제가 되었을 경우, 조사설계시 대각선방향>횡단 방향>종단방향의 우선 순으로 분석이 가능하게끔 연구설계를 고려하여야 한다.

경찰패널조사는 현직에 근무하는 경찰공무원을 대표할 수 있도록 조사대상을 선택해야 한다. 이 연구에 참여하는 신규 패널은 중앙경찰학교 제291기부터 295기를 대상으로 구축한다.

<표 3-2> 조사모집단 현황

구분	조사시기	참여자수	응답자수	비율	패널조사 대상자 처리현황
제291기	2016.12	1662	1463	88.0	790
제292기	2017.06	1016	891	87.7	미정
제293기	2017.12	1791	1710	95.5	미정
제294기	2018.07	1711	1241	72.5	미정

제2절 표본크기

최적 표본 크기 결정은 실제 모집단 크기(N^*), 오차한계(e), 신뢰수준($1-\alpha$)에 의해서 결정되는데, N^* 은 알고 있는 경우가 많고, e 는 사회과학의 경우 통상 10%(=0.1)을 넘지 않을 것을 권장하고 있으며, 신뢰수준은 통상 99%, 95%, 90% 중에서 고르는 것이 일반적이다. 따라서 최적 표본 크기 결정에 가장 어려운 부분은 s^2 과 $\hat{p}(1-\hat{p})$ 에 사용할 적합한 추정치를 찾는 것이다.

그러나 이 연구의 경우에는 실제 모집단과 목표 모집단이 같은 경우로서 실제 전수조사라고 봐도 무방하다. 따라서 표본크기에 대한 고민은 없다고 볼 수 있으나, 얼마만큼 이 패널조사에 참여하는지와 패널조사 중 탈락에 대한 부분에 대한 연구방법은 계속 모색해 보아야 할 것이다.

제4장 문항설계

제1절 인간발달과 환경 간 구성개념을 위한 이론적 근거

Bronfenbrenner와 Morris(1983)는 환경을 다음과 같이 정의하고 있다. 환경이란 유기체가 사건을 발생시킬 수 있는 조건을 형성하는 외적측면으로서 정의하고 있다. 사람은 환경을 통해서 영향을 받거나 혹은 환경에 영향을 주면서 발달한다. 인간발달에 관한 연구에서 환경은 개인이 성장하면서 잠재적인 영향을 받거나 혹은 영향을 주면서 개인을 변화시키면서 인간이 성장할 수 있게 하는 외적인 측면에 대한 성질로 설명할 수 있다. 따라서 환경 속에서 개인이 변화하는 것은 발달연구에서 변화하는 요소를 추가시켜 복잡하면서도 도전적이 형태로 나타나게 된다(Card et al., 2007).

발달과정은 다양한 환경요인에 따라 분명히 발생된다. 예를 들어, 개인은 가족 간, 동료 혹은 모임, 학교, 이웃, 공동체, 국가 그리고 역사적 기간(historic periods)⁷⁾ 동안 그 모든 요소들이 개인이 성장하면서 영향을 주고받을 것으로 예상된다. 이에 따라 Bronfenbrenner는 생태학적 맥락을 4가지 층으로 구분하였다(Bronfenbrenner, 1977; Bronfenbrenner & Morris, 1988; Card et al., 2007 재인용). i)미시체계 (microsystem)는 개인에게 주어진 삶에 직접적인 영향을 미치는 사회배경(social setting) 수준으로 구성하고 있다. ii)중간체계 (mesosystem)는 미시체계 수준을 구성하는 사회배경을 구성하는 요소 간에 연결 수준을 제시하고 있다. 외부체계(exosystem)는 보다 더 큰 공식적 혹은 비공식적 구조로서 미시와 중간체계에서 작용하는 기능에 영향을 주는 수준으로 구성된다. 그리고 무엇보다 중요한 거시체계는 거시체계(Macrosystem) 수준보다 낮게 구성되는 다른 수준 체계에 영향을 미치는 문화, 정치 그리고 경제양식을 일컫는다(Card et al., 2007).

7) 몇 가지 뚜렷한 특징이 나는 시간적 시점(an era of history having some distinctive feature)

수명이론(lifespan theory)은 단순히 발달과정에서 성숙만을 연구목적으로 하는 게 아니라 탄생과 죽음으로 이어지는 연구 범위를 확장해서 태어남과 나이가 들어가는 과정에서 나타나는 인간발달에 대한 중요한 사건 혹은 조건을 추정하는 연구를 한다(Baltes et al., 1999; Grimm, McArdle, 2007 재인용). Baltes와 동료에 의하면, 수명이론은 연구 목적을 4가지로 접근하고 있다. i) 첫째 목적은 인간수명 전체를 아울러서, 발달에 대한 연속적인 사건들과 발달 구조를 조직화 하는 것이다. ii)둘째 목적은 초기 발달과 후기 발달 사이에 나타나는 관계를 정의하는 것이다. iii)셋째 목적은 수명 발달에 대한 심리과정(mechanisms)과 요인을 분류하고 기술하는 것이다. iv)넷째 목적은 수명을 형태화 하는 생물학적/환경적 기회와 제약을 특정화 한다(Grimm, McArdle, 2007).

인지발달에 관한 이론은 유아기, 아동기, 성인기 등 다양하고 광범위하게 존재한다. 그럼에도 불구하고 상대적으로 성년과 노년기에 대하여 기간을 두면서 단계적으로 변화과정을 탐색하는 연구는 거의 없다. 그 중에서도 성인발달에 대해서 가장 대표할 수 있는 이론은 Cattell과 Horn이 제시한 유동성 지능과 결정성 지능 이론(theory of fluid and crystallized intelligence)이 있다(이하 Gf-Gc이론; Cattell, 1943, 1963, 1967, 1971; Cattell & Horn, 1978; Horn & Cattell, 1966, 1967; Grimm, McArdle, 2007 재인용). 유동성 지능(Gf, fluid intelligence)은 인간이 지식을 빨리 획득하고, 새로운 상황에 효율적으로 적용하는 능력으로 정의하고, 결정성 지능(Gc, crystallized intelligence)은 인간이 경험, 학교교육, 문화 등으로부터 축적한 지식과 기술을 익히는 능력을 의미하는 것으로 정의하고 있으며, 인간은 이 두 가지 지능에 차이를 보인다고 하는 이론이다.⁸⁾

유동성 지능과 결정성 지능에 대한 첫 번째 명제는 두 가지 광범위한 인식기능으로 구별한다. 유동성 지능(Gf)은 부과된 과업이 새로운 환경에서 추론과 사고를 요구할 때 나타났다. 결정성 지능(Gc)은 부과된 과업이 획득한 지식을

8) <http://cafe.daum.net/archiplaza/DFta/58?q=theory%20of%20fluid%20and%20crystallized%20intelligence>, 검색일자, 2018. 07. 10.

요구할 때 사용함으로써 나타났다. 두 번째 명제는 유도성 지능과 결정성 지능은 수명발달양식(lifespan developmental pattern)에 따라 분기한다. 즉, 유도성 지능은 성인초기(early adulthood)에 도달하기 전에 어린 시절(childhood)과 청소년기(adolescence)에 실질적으로 증가하는 것으로 나타났고 나이든 성년(older adulthood)에는 감소하게 된다. 결정성 지능은 유도성 지능처럼 어린 시절에 유사한 형태로 나타나지만, 청소년기에는 천천히 결정성 지능이 감소하고, 30대 중반 까지 결정성 지능이 정점을 이루지는 않지만 나이든 성년까지 유지된다(Grimm, McArdle, 2007).

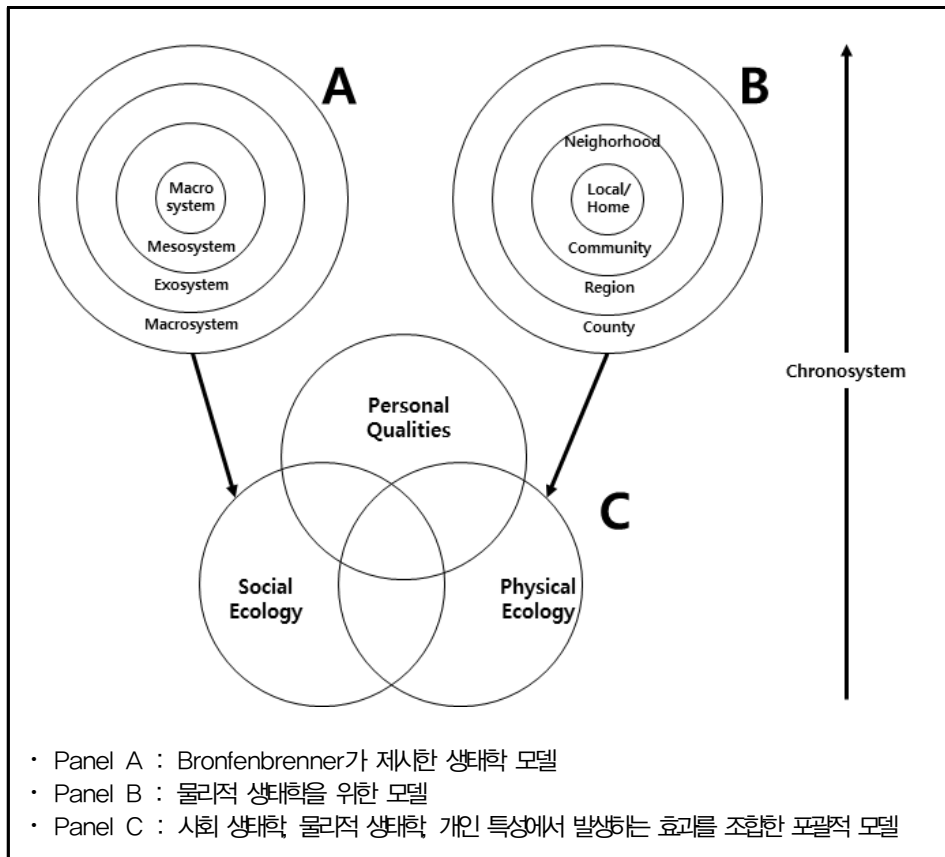
이 이론에서 중요하게 논의되는 3번째 측면은 변화가 이루어지는 조건을 갖춘 변수를 기술해야 한다. 변화에 영향을 주는 요소는 성별처럼 정적일 수 있고, 사회 경제 상황과 기억능력과 같이 변화할 수 있다. 유도성 지능과 결정성 지능이론은 변화에 영향을 미치는 사건과 관련하여 여러 가설을 제시한다. 이 러 가설은 인지능력변화비율과 절대적 수준을 예측하는 변수부터 변화에 영향을 주는 변수까지 분류된다. 즉 변화한다는 것은 ‘투자가설(investment hypothesis)’에 의해 유도성 지능과 결정성 지능이 서로 역동적으로 상호작용한다. ‘투자가설’에서 유도성 지능이 원동력이고 따라서 결정성 지능에서 변화를 생산할 수 있게 작용해 준다면 인지 능력이 성장해 가는 발달 격차 간에 환경을 서술할 수 있다. 따라서 인지능력에 따라 수명 변화는 시간이 지나면서 안정적이거나 덜 안정적인 변화를 반영할 수 도 있고, 단기간에 역작용하는 변화에 반하는 변화를 반영할 수 있다(Nesselrode, 1991; Grimm, McArdle, 2007).

Elder(1975, 1991, 1994, 1995, 1996, 1998a, 1998b, 2000; Elder & Caspi, 1988; Elder & Johnson, 2002; Elder & Rockwell, 1979)가 제시한 인생과정(life course)과 인간개발에 대한 이론적 모델은 문제인식과 공식화, 변수선택, 전략적 설계와 자료를 분석하는 측면에서 연구지침에 대한 틀을 정의하고 있다. 연구지침은 사회변화와 개발 간에 상호작용하는 변수를 평가하기 위한 것이다. 사회변화와 개발 간에 상호작용은 Bronfenbrenner(1977, 1979, 2001)가 제시한 생태학적 이론은 맥락효과 중에서 특정한 예이고, 수명 개발

이론에서 선택최적화보상이론(selective optimization with compensation)도 이를 뒷받침하고 있다(Baltes, 1979, 2 003; Baltes, Lindenberger & Staudinger, 1998; Baltes, Staudinger & Lindenberger, 1999). 즉, 수명 심리학에서 추구하는 4번째 목적은 Elder와 Bronfenbrenner가 제시한 생애과정이론을 중심으로 나타난다(Grimm, McArdle, 2007).

행태발달에 영향을 주는 본질적인 환경을 고려하기 위해서는 환경과 환경의 본질에 대하여 고려해야 한다. Bronfenbrenner가 제시한 모델이 생태학적으로 성장하는 아이들을 추가적으로 결합시키면서 시간을 확장시켜나가면서 성숙되는 것을 관찰하여 환경 속에서 영향을 주고받는 요인에 대한 주요한 개념을 명확히 체계적으로 제시한다(Widman, 2007).

<그림 4-1> 환경맥락에서 살펴본 패널 구성 개념도



Brofenbrenner가 추구하는 생태학적 모델은 인간발달에 생태학적 개념을 제공하는 것이 목적이고, 계층적으로 조직된 환경적 상황은 차별화된 수준 혹은 체계에서 발달이 상호작용하면서 영향을 미친다. 따라서 Brofenbrenner가 제시한 생태학적 모델은 <그림 4-1> Panel A로 묘사된다. 생태학적 모델은 후에 시간 개념을 추가하여 수정되었다. 추가적으로 제시한 시간개념은 시간체계(chronosystem)로서 생태학적 효과에 시간이 영향을 미친다고 제시하였다. 어떤 생태학적 수준이건 간에 대내외적으로 서로 상호간에 양태에서 시간체계를 구성하는 방법은 어떻게 생태학적 체계가 역사적 시간 흐름에 따라 변화되는지 뿐만 아니라 개인이 개체발생(ontogenesis)하는 동안 시간 경과에 따라 변화되는지를 제시하고 있다. 시간체계와 관련된 효과를 2가지 차원에서 표현하는 것은 매우 어려운 일이지만, 시간이 경과함에 따라 생태학 모델에서 제시한 4가지 체계를 구성하는 방법은 매우 중요한 작업이다(Widman, 2007).

인간발달연구에서 핵심은 발달체계이론과 관련된 모델과 개념에 달려 있다(Cairns & Cairns, 2006; Gottlieb et al., 2006; Lerner, 2002, 2006; Overton, 2006; Jelicic, 2007). 이는 메타이론과 관련성(a relational metatheory)이 높다. 인간발달은 메타이론과 관련성이 높게 체계적으로 구축된다. 인간발달을 위한 생태학 구성요소는 이분법 혹은 다른 원자주의가 추구하는 분할방식 대신에 종합(syntheses) 혹은 통합(integration) 방식을 추구한다(Jelicic, 2007).

조직수준에서 통합(the integration of levels of organization)이다. 인간발달을 위해 구성된 생태학에서, 관련성 높은 모든 조직 수준과 연계시킨다. 이와 같은 수준은 문화와 역사를 경유하여 생물활동(biology)과 생리작용으로 범위가 확장된다. 특히 개체발생을 아우르는 발달규제(developmental regulation)는 상호간에 영향력이 있는 개인과 환경과의 관계가 필연적으로 발생된다. 모든 통합된 수준에서 귀결되듯이, 발달규제는 개발체계에서 모든 수준에서 발생하는 상호간 영향력이 연계성을 보이면서 발생된다. 예를 들면, 개인 심리요인과 행동기능에서 사회, 문화, 인위적 혹은 자연적 생태학, 역사 등 모든 수준에서 관련성이 발생된다. 상호간 영향력 관계는 일반적으로 수준1 \leftrightarrow 수준2(예를 들어, 가족 \leftrightarrow 공동체)로 기술할 수 있고, 개체발생을 사례로 할 경우에는 개인 \leftrightarrow

환경체계로 기술할 수 있다. 개인⇔환경체계 그리고 통합된 행위는 인간개발에서 가장 기본적인 분석단위가 된다.

Super(1990)는 전 생애를 탐색기(20대), 확립기(30/40대), 유지기(50대)로 구분하고, 생애주기별 진로적응에 대한 개념적 구조를 밝히고자 하였다(이지원 외, 2014; 이지원 외, 2017). 과거와 비교해서 최근에는 개인은 직업 선택과 진로 발달이 인생의 한 시기에 결정되어 고착되는 것이 아니라 개인의 전 생애에 걸쳐 반복적으로 이루어진다고 전제하고 있다. 진로란 직업을 갖기 이전의 경험과 은퇴 후 활동까지 모두 포함하는 것으로 개인이 일생동안 다양한 삶의 영역에서 겪게 되는 경험의 총체라고 할 수 있다. 이와 더불어 진로개발은 개인의 만족스러운 삶을 실현하기 위하여 다양한 맥락에 대해 적극적으로 대응해 가는 직업 및 진로 관련 활동으로, 빠르게 진화하는 현대 직업세계에서 외부 환경과 상호작용하며 적응하는 능력이 필수적으로 요구된다(Hamtiaux, Houss em and, & Vrignaud, 2013). 따라서 진로적응성(Career Adapt-Ability)은 진로발달과정에서 개인이 예측되거나, 예측되지 않는 모든 변화에 적응해 나가는 능력을((Savickas & Porfeli(2012) 중요하게 인식하고 있다.

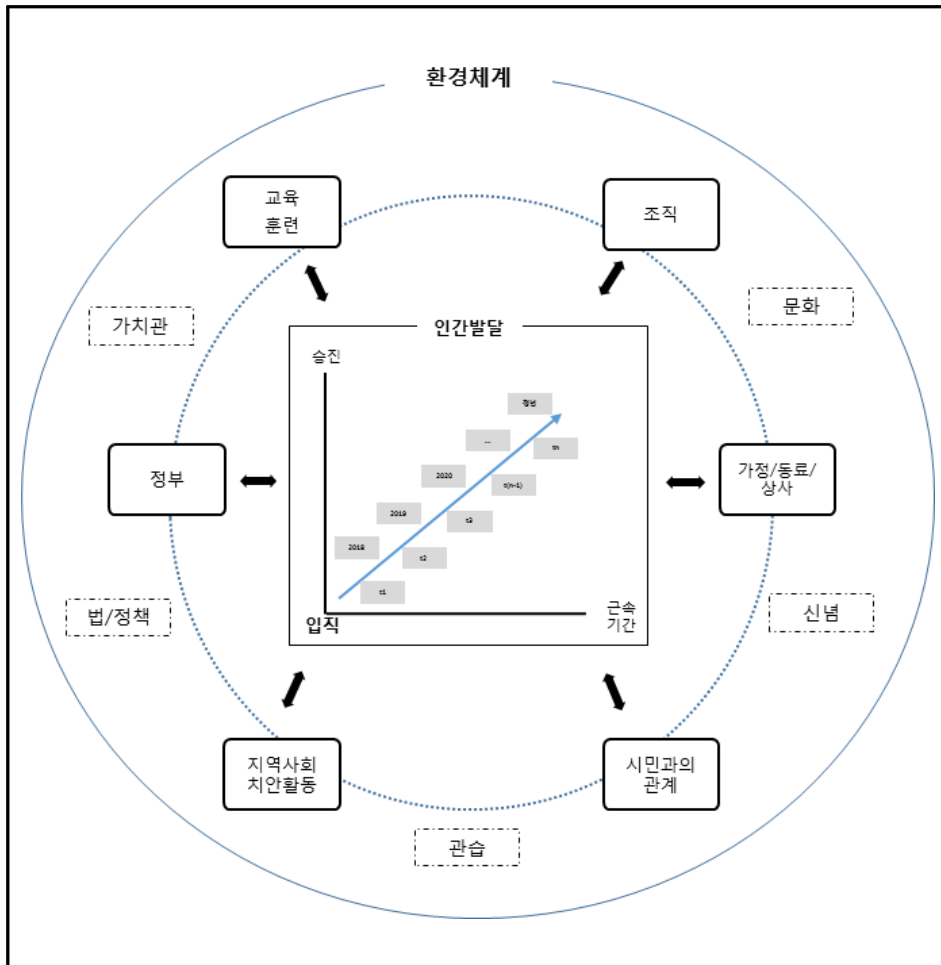
생애능력은 지식기반사회가 요구하는 인적자원의 질적 기준으로서 OECD 등 국제기구를 비롯한 주요 선진국에서 활발하게 이루어지고 있다(ILO, 2002; OECD, 2001; OECD & SFSO, 2002; OECD & Statistics Canada, 2000; World Bank, 2002; 김태준·유현숙, 2003 재인용). 생애능력은 전 생애 걸친 능력을 의미하고 시민생활과 직업 세계에 유연하게 적응할 수 있는 경쟁력 있는 인적자원의 요건인 핵심능력에 초점을 두고 있다.

경찰에 대한 생애주기와 생애능력은 경찰이 되고자 하는 개인이 입직이전과 입직이후로 구분되고, 입직 이후는 공공조직의 특성상 특별한 사건이 발생하지 않는 한 은퇴까지 안정적이고 지속적으로 종사할 수 있기 때문에 이 기간을 기준으로 하여 능력이 형성되어 가는 것을 알 수 있다. 이를테면, 경찰 승진을 기준으로 살펴보면, 경찰은 근속승진(경감 이하), 시험승진(경정 이하), 심사승진(경무관 이하), 특별 승진 등이 있고, 가장 일반적인 것은 근속승진이 대표적이다.

경찰의 인간발달은 성인기에 들어서면서 확인되는 것 인 만큼, 경찰은 입직

부터 퇴직할 때 까지 다양한 환경체계와 결합되어 다양한 수준에서 여러 요인들이 상호작용하여 발생한다. Bronfenbrenner과 발달에 관한 이론에 근거하여, 경찰의 패널조사를 위한 조사영역 구성개념도를 다음과 같이<그림 4-2>로 도출할 수 있다.

<그림 4-2> 경찰 패널조사를 위한 조사영역 구성 개념도



제2절 경찰패널 조사문항 구성

<표 4-1> 경찰 구성 개념에 따른 추적범위와 측정범주

추적범위	측정범주			
	대영역	중영역	소영역	
근속년수×계급				
순경 (사보기간)	인간 발달과 발달환경	동기	입직동기, 공공봉사동기	
		교육훈련	교육훈련평가, 교육전이효과	
		개인-조직	조직사회화, 개인-환경적합성	
		개인 및 사회정서	성역할태도, 권력거리, 우울, 자아존중감	
		생활양식	여가시간, 흡연, 음주, 수면, 운동 등	
순경 ~ 퇴직까지	인간발달	역량발전	자기효능감, 성과관리, 경력관리	
		사기관리	일과 삶의 균형, 신분보장, 보수 및 연금 복지혜택, 퇴직준비	
		공직윤리	공직만, 공공봉사동기, 부패	
		개인 정서	부정적요인	심리적 탈진, 우울증, 분노, 공격성
			긍정적요인	
	사회정서	성역할태도, 권력간 거리, 자아 존중감		
	발달환경	가정/동료/상사	가족구성, 사회경제적 위치, 동료와 상사와의 관계, 역할특성, 신뢰	
		조직환경	조직몰입, 조직침묵, 조직생소주의, 사회적지지, 조직특성, 조직문화, 조직신뢰, 의사소통, 리더십, 조직역량, 조직응집, 조직변화 등	
		정부환경	정책수립, 국정운영, 한민피해 해결등과 같은 정부의 역할	
		교육훈련	교육훈련평가, 교육전이효과	
		지역사회치안활동	지역무질서, 지역협조	
		시민과의 관계		
	인구사회학적 변인			성별, 연령, 근속년수, 입직경로, 계급, 인사변동, 근무지 등

1) 인구사회학적 변인

경찰에 입직하는 개인은 가족 혹은 가족 외에 사회문화, 경제 등 인구사회학적 배경에 영향을 받으면서 성장해 왔다. 인구사회학적 배경 변인은 경찰에 입직하고자 하는 개인에 대한 가치관 형성과 공직에 입직하려는 동기 등에 영향을 미친다. 따라서, 개인에 대한 어떤 사회적 배경을 안고 성장해 왔는지에 대한 인구사회학적 변인에 대한 검토가 요구된다.

경찰에 입직하고 교육을 받는 개인이 경찰직을 선택하게 된 사회적 배경을 설명하기 위해서는 합리적 선택이론(Rational Action theory)과 문화이론(Cultural theory) 즉, 사회경제적 차이(Socio-economic differences)에 따라 접근할 수 있다(Fekjaer, 2014). 이를테면, 합리적 선택이론을 기반으로 경찰에 입직하려는 개인은 부모가 소유하고 있는 교육 혹은 경제적 수준에 따라 영향을 받는다. 문화이론을 기반으로 경찰에 입직하려는 개인은 가족환경 혹은 전통에 따라 직업을 선택하는 가치관 형성에 영향을 받는다.

개인이 경찰이 되고자 하는 동기를 연구하는 맥락에서 인구사회학적 변인을 검토할 필요가 있다. White et al.(2010)는 인구사회학적 변인을 성별(Gender), 인종(Race/Ethnicity), 그리고 성별×인종을 교차하여 분석하였다. RAND(2010)연구소에서 발행한 보고서에서는 성별, 태어난 해, 결혼유무(기혼, 미혼, 이혼경력 등), 자녀 수, 인종과 관련된 질문, 출생지, 종교선호도, 학력, 전공계열, 군 입대 및 군 경험, 법집행관에 지원하기 전 직업유무 및 사회활동 경험 등 구체적으로 조사하고 있다. Fekjaer(2014)는 부모가 소유한 학력 수준을 채택하여 경찰에 입직하려는 개인에 대한 가치관 형성에 대하여 조사하였다. 주재진(2018)은 학력, 재직기간, 계급, 근무기관, 근무부서, 연령, 성별, 결혼여부를 인구사회학적 변인으로 채택하고 있다.

2) 동기

입직동기에 대하여 논의하기 위해서는 첫째, 개인이 공공분야에 직업을 선택한 동기에 대한 개념을 논의할 필요가 있다. 공공분야에서 직업선택과 관련된

동기에 대한 개념은 공공봉사동기가 있다. 직업을 선택하는 것은 개인에 내재된 욕구체계 혹은 동기구조에 따라 다르게 나타난다. 특히, 동기구조는 (조직)사회화 과정을 통해 조직효과성에 영향을 미치고 있다(김선아 외, 2013). 따라서 개인이 경찰이란 직업을 선택하게 된 동기구조를 파악할 필요가 있다.

둘째, 논의되어야 할 것은 동기구조를 파악하기 위하여, “왜 경찰관이 되고자 하는지”를 그 주제로 논의된 선행연구를 검토할 필요하다.

개인이 경찰이 되고자 하는 근거에 대한 경험적 연구는 Lester(1983)에 의해 최초로 시도되었다. 그는 15가지 측정 문항을 구성하여, 경찰관 128명을 대상으로 왜 경찰이 되고자 했는지(동기)에 대하여 항목별 영향력을 체크하였다. 그 결과에서 개인이 경찰이 되고자 하는 요인은 직업적 안정성(pay and security), 서비스(service), 권한과 지위(power and status)로 동기구조를 유형화하여 분류하였다. 최근까지 Lester(1983)가 설계한 측정문항을 활용하여 경찰이 되고자 하는 그 동기에 대한 구조를 파악하는 경험적 연구가 활발히 진행 중에 있다(White et al., 2010); 박재풍, 2009; 주재진, 2008).

셋째, 개인이 공공분야에서 업무를 하면서 형성되어야 할 공공봉사동기(Public Service Motivation)에 관하여 논의할 필요가 있다. 공공봉사동기는 개인이 공공성을 실현하려는 욕구이고, 개인은 공공성을 인식할 수록 그 가치를 실현하는 방향으로 행동을 유도한다(김상목, 2013; 배수호·김도영, 2014). 공공봉사동기는 다양하게 정의되는 개념이지만, 공통적인 맥락에서 이 개념은 공익에 대한 헌신, 타인에 대한 봉사, 그리고 자기희생 등을 기초로 하고 있다(Bozeman & Su, 2015; Houston, 2006; 김상목, 2016 재인용).

3) 교육훈련

신임 경찰들을 대상으로 하는 교육훈련은 인적자원관리 중에서도 향후 조직이 추구하는 목적과 가치관을 성공적으로 이끌어 가기 위해서 매우 중요하다(이정기, 2017). 이를테면, 개인은 교육훈련 기간 중에 이 직업이 자신과 적성에 맞는지를 검증하고(이직률 등), 새로운 기술과 지식을 축적하여, 능력과 소질을 개발하여 직무와 역할에 적합한 직업관을 갖출 수 있도록((직업)사회화

과정 등)한다. 특히, 신입경찰관을 대상으로 하는 교육훈련은 개인과 조직 간에 직무능력향상(직무만족, 조직몰입, 조직효과성 등)에 중요한 역할을 하고, 향후 경찰조직 전체가 수행하는 치안활동에 영향을 주는 것으로 나타난다(심명섭, 2017). 교육훈련(education Training)은 직무수행에 필요한 지식을 습득하는 개념으로, 교육(education), 훈련(training), 개발(development) 등을 포함하는 개념이다(김연수, 2012). 교육훈련은 조직이 추구하는 목적과 성장에 필요한 지식, 태도, 기능 등을 훈련하는 것을 의미한다. 따라서, 경찰에 입직한 개인을 교육하고 훈련하는 것은 직무수행에 필요한 지식과 기술을 습득하고, 경찰직에 대한 가치관과 태도를 발전적으로 변화 시키는 모든 활동으로 설명할 수 있다(이황우 외, 2006).

4) 신입경찰관 인간발달과 환경

신입경찰관을 대상으로 한 인간발달과 환경에 대한 인과성은 인구사회학적변인, 동기, 교육훈련, 조직(개인-집단-조직 수준 등)에 대하여 다양한 영향요인으로 접근해야 한다. 인구사회학적변인 추론을 위한 공직에 대한 개인에 대한 인식 논의는 다음과 같다.

직업 및 진로선택 배경에서 가정배경은 청소년이 진로발달에 영향을 미치고 학업활동과 연계되며, 특히 한국사회에서는 학업활동이 미래직업선택과 직결된다(이기중·곽수란, 2014). 대학생들은 취업난, 산업계의 경력 중시 형 등과 같은 채용방식에 적응하고자 대학생들이 졸업 후 직업선택에 도움이 되는 분야에 노동경험을 쌓고 있으며, 재학 중 노동경험의 유형이 졸업 후 직업선택과 관련성이 있는 것으로 나타난다(이승계, 2007). 경찰행정학 전공을 선택한 학생들이 경찰행정학을 선택하게 된 배경은 개인적 요인과 부모나 사회 환경에 영향을 받는다(박상진·이재영, 2011).

공직을 선택하게 된 배경을 대상 중심으로 살펴보면, 청소년층은 진로선택과 준비과정에서 개인이 아니라 가족 단위로 진행되는데, 부모가 적극적으로 자녀 직업선택에 관여하고, 부모는 물질적 혹은 심리적으로 관리자 역할을 수행한다(정연순, 2010). 경성매일신문에서 “공무원이 직업선택도 1순위”가 될 수밖에

없는 이유를 여러 직업군 가운데 직업 간, 학력수준 간, 성별 간 지나치게 차별이 심하지 않기 때문이라고 제시한다(경상매일신문, 2017. 6. 5.). ‘시사오늘 시사 온’에서 공무원 시험을 준비하는 이유로는 지방대 출신, 여성 등과 같은 사회적 차별로 나타난다(시사오늘, 시사온, 2017.01.10.).

(경찰)공무원이 되고자 하는 인식에 대한 보편성과 특수성을 구분하면 다음과 같다. 보편성은 i)공무원은 공직을 선택하게 된 이유를 “신분보장이 잘 되어 있는 직업”, “보수나 연금 등으로 안정된 경제생활을 할 수 있을 것 같아서”, “국민 전체에게 봉사하는 업무의 역할과 사명이 보람이 되어서” 라고 인식된다(한국행정연구원, 2016). ii)공무원 일자리에 대한 인식은 안정된 일자리가 주된 이유로 나타나고, 충분한 자기시간과 일과 삶의 균형을 제공되며, 민간 영역처럼 주관적이고 복잡한 채용절차 대신 객관적인 평가와 상대적으로 덜 복잡한 채용절차로 인해 본인이 노력한 만큼 가능한 직업이라고 인식된다(조규형·정철형, 2016). iii)청소년층이 공직을 좋은 일자리라고 제시하고 있는 근거는 높은 임금이나 사회적 위세보다 고용안정성과 균형 잡힌 삶의 유지 가능성을 중시하고 있다(정연순, 2010). iv)공무원은 전문가적 정체성과 책임에 대한 부족한 편으로 인식된다(한승주, 2016). 행정학 전공자들은 공직과 공직자에 대한 이미지를 “수동적 대리인형”, “개혁이 필요한 조직형”, “안정적인 인기직종형” 등으로 유형화 하여 인식하고 있다(최정목, 2016). vi) 통계청이 발표한 “2017년 사회조사 결과”에서는 공무원은 고용 안정성과 연금, 노후대책, 근무조건, 복지제도(출산휴가, 육아휴직 등)가 잘 설계되어 있는 직종으로 인식된다(헤럴드 경제, 2017.11.07.). vii)경상매일신문에서는 공무원을 선택하는 이유로는 정년보장, 복지제도와 근무환경, 공정한 채용기회, 공무원 연금, 뚜렷한 적성을 찾지 못해서 등으로 나타난다.

특수성은 경찰행정학과 학생은 경찰관에 대한 이미지를 위계질서가 강하고, 정의의 위해 일하며, 시민의 자유를 부장하고 신뢰감이 강하며, 범죄를 줄여주는 조직이라는 공통된 속성을 가지고 있다(정세종 외, 2014).

신임경찰교육훈련에 대한 이론 및 개념적 논의를 살펴보면 다음과 같다. 우선, 조직사회화 과정과 교육훈련에 대한 개념적 논의이다. 조직사회화는 조직행

동이론에서 조직사회화는 직원이 조직에 대한 구성원으로서 자신에게 주어진 임무와 역할을 제대로 수행하도록 지식, 가치관 그리고 행동패턴을 학습하는 것이다(Guo et al., 2013; 공태식·정정윤, 2016 재인용). Chao et al.(1994)는 조직사회화를 개인이 조직에서의 특수한 역할에 적응하기 위한 학습 프로세스와 관련된다고 주장하고, 조직사회화를 통해 직무수행에 필요한 기술과 가치를 습득하게 되면, 조직 구성원은 자신에게 기대되는 역할을 충실히 이행할 수 있게 되고, 자신의 가치를 조직과 스스로 인식하게 되면서 직무수행능력과 연계된다고 한다(공태식·정정윤, 2016 재인용).

둘째 교육훈련은 공공분야에 종사하는 대상으로 하는 교육훈련은 공무원으로서의 능력과 기본 소양을 개발하고 현재와 미래에 대한 직무수행에 필요한 지식과 기술을 향상시킴으로서 가치관과 태도를 발전시키기 위한 활동으로 정의한다(조경호, 2015). 특히 교육훈련은 인적자원이 추구하는 경쟁력을 조직이 추구하는 경쟁력과 동일한 맥락에서 신규직원들을 교육시키고, 조직 사회화(organizational Socialization)과정을 통해 조직 구성원들을 조직에서 필요한 자원으로 육성하려는 노력을 기울이고 있다(김민영 외, 2017)

교육훈련 전이 효과에서 교육훈련이 추구하는 궁극적인 목표는 개인과 조직성과 향상에 있기 때문에 교육훈련에서 교육훈련 전이는 매우 중요하다(이유진·김진모, 2010; 김민영 외, 2017 재인용). 특히 교육훈련 전이는 교육훈련 프로그램을 연구에서 신규직원을 대상으로 하기 때문에 전이 효과에 대한 인과관계를 과학적으로 연구할 필요성이 있다. 교육훈련 전이에 대한 중요성과 체계적으로 접근한 학자는 Nadler(1971), 이승모·손화정(2016), Kirkpatrick(1994), 이진화(2009), Baldwin & Ford(1988) 등이 있다(김민영 외, 2017). 교육훈련 전이에 대한 이론과 경험적 연구는 개인 혹은 조직에 영향을 주는 근전이(개인과 조직차원 전이)와 개인 혹은 조직을 넘어서서 국가발전에 기여할 수 있는 원전이(국가차원 전이효과)까지 연구영역을 확장하고 있다(Laker, 1990; 이진화, 2009 재인용; Lynn, 1994; Holton & Bladwin, 2003 재인용; 금혜진·정재삼, 2005; 금혜진·정재삼, 2007, 박귀찬, 2010; 이동배, 2007; 이진화, 2009; 현영섭, 2004; 김민영 외, 2017 재인용).

셋째 개인과 환경 적합에 관한 개념적 논의이다. 개인-환경적합성은 개인과 환경에 대한 적합성은 개인이 어떤 환경에서 요구를 제공하거나 반대로 개인이 원하는 욕구를 충족시켜 주는 환경이 구성되었을 때 개인과 환경 간에 일치성을 말한다(황규선, 2010; 오탈곤, 2013 재인용). 이를테면, 개인과 환경이 적합하다는 것은 자신이 수행하는 직무, 자신이 속한 기업, 조직 및 지역사회가 자신과 잘 맞는다고 인식하는 정도를 의미한다(주호진, 2012; 오탈곤, 2013 재인용). 개인과 환경에 대한 적합성은 상호적합성과 보완적 적합성으로 구분한다(Kristof, 1996; Muchinsky & Monahan, 1987; 성지영 외, 2008 재인용). 상호적합성은 개인이 환경 내에서 다른 개인과 유사한 특성을 보충하거나 보유하고 있을 때 발생한다(Muchinsky & Monahan, 1987). 보완적 적합성은 능력 적합성(French, Caplan, & Harrison, 1982; Kristof, 1996)과 공급 적합성으로 분류된다(성지영 외, 2008 재인용).

<표 4-2> 보완적 적합성

구분	내용
능력 적합성	<ul style="list-style-type: none"> ■ 환경이 개인에게 요구하는 적합성으로 개인이 소유한 지식, 기술, 능력, 자원이 충족될 때 요구됨
공급 적합성	<ul style="list-style-type: none"> ■ 개인이 환경에게 요구하는 적합성으로 환경이 개인이 원하는 욕구를 충족시킬 때 발생함

개인-조직 및 직무적합성은 개인과 조직, 혹은 직무 간에 적합성은 조직에 적합한 인적자원을 확보하기 위한 중요한 기준이다(오화선·박성민, 2014). 개인-직무적합성은 개인이 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식, 기술 능력을 가진 정도로 개인의 능력과 직무 특성사이의 적합으로 정의된다(Edward, 1991; 오화선·박성민, 2014 재인용).

개인-조직적합성은 개인이 고유한 가치, 목표 등과 조직의 가치, 목표, 규범, 분위기 등이 유사한 정도(Kristof, 1996; 오화선·박성민, 2014 재인용), 개인

과 조직의 가치와 규범의 적합정도(Chatman, 1989; 오화선·박성민, 2014 재인용), 개인과 조직 간의 가치 일치정도로 정의하고 있다(Cable & Judge, 1996; 오화선·박성민, 2014 재인용).

개인-상사간의 적합성은 상사와 부하의 성격 유사성이 상호 좋은 관계를 형성하는데 도움을 줄 수 있다는 것이 밝혀졌고(Bauer & Green, 1996), 업무수행을 높게 평가하고 있으며(Antonioni & Park, 2001), 선발과 배치를 결정하는데 중요한 요인이 될 수 있다는 것을 시사한다(최명옥·유태용, 2005; 주효진, 2012 재인용).

기타 적합성은 Kristof et al.(2005)는 개인-환경 적합성은 개인, 상사, 직무, 조직 외에도 개인-집단 적합성(Person-Group fit)도 추가 시켰다(오화선·박성민, 2014).

제5장 경찰 패널조사 계획 수립

제1절 경찰 패널조사 개요

1. 패널조사의 설계개요

경찰 패널조사의 개요는 각 파트별 설계에 따라 구분된다. 대상설계는 모집단 및 조사모집단에 관한 것이다. 모집단은 경찰관을 대상으로 하고, 조사모집단은 중앙경찰학교 신입경찰관을 대상으로 입교이전부터 퇴직할 때 까지 생애주기를 추적하는 것을 목적으로 선정하였다. 현재 이 연구에서 추진하고 있는 조사모집단의 설계는 291기부터 시작하여 294기 또는 295기까지 신규 패널구축을 목적으로 조사대상을 선정하였다.

문항설계은 기존문항을 검토하여 신규 문항 개발 논의에 참고할 예정이다. 기본적인 틀은 2018년 1차 설문지를 대상으로 전문가 자문회의를 걸쳐 문항의 신뢰성과 타당성을 확보하였다. 향후 이 연구에서 제시한 구성틀을 기반으로 한 개념을 가지고 지속적인 전문가 자문을 받아 문항설계를 개발할 것이다.

조사설계는 조사주기 및 시점, 자료수집 방법, 패널관리 혹은 예비조사 및 사전조사를 포함하고 있다. 조사주기는 1단계 신규패널을 구축하는 2020년까지 신입경찰과 각 기수별로 교차시기를 검토하여 적절하게 조사를 실시할 예정이다. 그리고 신규패널이 구축되는 2021년 부터는 신규패널 대상으로 퇴직시까지 패널조사를 실시할 예정이다. 현재 인력과 예산의 한계로 자료수집방법은 On-Line으로 설문자료를 수집할 것이고, 인력과 예산이 확보되면 Off-Line과 병행할 예정이다. 패널관리는 신규패널과 패널대상으로 추측된 데이터를 확보하여 속성별로 코드를 부여하고, DB를 구축할 예정이다. 문항설계에 대한 타당성과 신뢰성을 확보하기 위해 조사대상자를 표본 추출하여 예비조사 및 사전조

사를 실시하여 본조사 시기에 맞춰 신뢰성 있는 조사가 가능하도록 한다.

기타 이 연구는 개인의 생애를 추적조사하는 것이고, 동일대상을 반복하기 때문에 연구에 대한 윤리적이 측면이 매우 중요하다. 2019년 부터는 이 연구에 대한 윤리적 가치를 확보하기 위하여, 기관 내 연구윤리위원회(IRB)를 구성할 예정이다.

<표 5-1> 경찰 패널조사 설계 개요

구분	내용	
대상설계	모집단	<ul style="list-style-type: none"> 패널 모집단은 경찰관을 대상으로 함
	조사모집단	<ul style="list-style-type: none"> 목표모집단을 대표하는 조사모집단은 중앙경찰학교 임 - 전문가 자문회의 결과에 따라 경찰대학은 제외하고, 중앙경찰학교 대상으로 코호트 패널로 집중할 필요가 있음 - 신규 패널 구축 : 291가+ 292가+293가+294기 - 표본 크기 : 약 3000명
문항설계	문항설계 기본 틀	<ul style="list-style-type: none"> 기존문항검토→신규 문항 개발논의 - 1차(1월), 2차(2월) 전문가 자문회의 결과를 바탕으로 설문조사 설계 고도화 작업 실시
조사설계	조사주기 및 조사시점	<ul style="list-style-type: none"> 조사 주기 및 조사시점은 2단계로 진행 될 예정 - 1단계 : 2020년 신규패널 구축 - 2단계 : 2021년부터 퇴직시 까지 패널조사 실시
	자료수집 방법	<ul style="list-style-type: none"> Web Survey
	패널 관리	<ul style="list-style-type: none"> DB 구축예정 - Web Survey와 연동계획
	예비조사 및 사전조사	<ul style="list-style-type: none"> 2016/2017년 중앙경찰학교 및 경찰대학 신입 경찰관을 대상으로 설문을 실시하였음 - 2차례 연구보고서에 대하여 전문가 자문을 얻고 향후 패널 연구에 대한 조언을 구하였음(2018.1월/2월 전문가 자문실시)
기타	생명윤리위원회 (IRB) 구성	<ul style="list-style-type: none"> 패널 연구를 전문으로 하는 국/공립 출연 연구기관은 내부적으로 생명윤리위원회 규정을 두고 있음 - 향후 경찰대학 혹은 차인정책연구소에 생명윤리위원회 규정을 신설할 필요가 있음
	DB구축계획	<ul style="list-style-type: none"> DB구축을 위해 문항설계에 대한 코드북 작성이 요구됨

2. 패널조사 기대효과

이 연구가 주는 기대효과는 첫째, 지속적인 패널조사에서 생산된 기초데이터는 경찰학 연구의 중심 기관이 될 수 있도록 DB구축에 있다. 둘째, 이 연구는 학계, 민간영역, 관에 지속적인 홍보를 하여 경찰 개인 및 조직 특성에 대한 현실태를 보여 줌으로서 경찰에 대한 인식변화를 추구할 수 있다. 셋째, 학술기여도 측면에서, 축적된 데이터를 기반으로 학술대회를 개최할 경우, 전문가, 학계, 대학원생 등 경찰학과 관련된 이해관계자들에게 공개됨으로서 다양한 관점에서 여러 주제별로 연구가 진행 될 수 있고, 이를 기반으로 경찰학 분야에서 특히 경찰 개인 및 조직 부분에서 경찰학이 나아갈 수 있는 새로운 영역을 제시할 수 있다. 마지막으로 이 조사에서 수집된 자료를 바탕으로 경찰 내부의 개인과 조직에 대한 다양한 문제점을 진단할 수 있도록 정책 컨설팅이 가능하다.

<표 5-2> 패널조사 기대효과

성과	내용
DB구축	<ul style="list-style-type: none"> ■ 지속적인 패널조사에서 추출된 신규패널, 기초데이터의 축적으로 경찰학의 허브역할
홍보	<ul style="list-style-type: none"> ■ 학계, 민간영역, 관에 지속적인 홍보를 통해 현재 경찰의 인사 및 조직에 대한 생태를 적재적소에 알림
학술기여도	<ul style="list-style-type: none"> ■ 학술대회 추진 <ul style="list-style-type: none"> - 학술대회를 개최하여 경찰 채용, 교육훈련, 조직과 관련 된 연구에 대한 창의적인 연구개발이 가능함 ■ 데이터 공개 <ul style="list-style-type: none"> - 전문가(교수, 연구기관 등)들에게 데이터를 공개하여 향후 경찰조직에 대한 경찰학 지평을 열 수 있도록 함
정책기여도	<ul style="list-style-type: none"> ■ 경찰 내부적으로 조직, 인사 등과 관련하여 정책 컨설팅 실시 가능 <ul style="list-style-type: none"> - 이를테면, 경찰관이 되려고 하는 동기(가치관, 목표 등)에 영향을 미치는 개인의 외부환경에 대한 경찰 채용과정에 대하여 과학적 규명이 가능함 - 교육훈련 전이효과와 조직사회화, 개인-환경 적합도는 교육훈련에 대한 평가가 가능함 - 향후 조직문화, 조직 효능감, 직무만족도 등과 연계하여 조직/인사 등 정책 자료로 활용이 가능함

제2절 조사주기 및 조사시점

1. 1단계 패널구축

이 연구는 1단계 패널 구축을 목표로 하고 있다. 현재까지 조사된 신입경찰관은 291기부터 295기 까지 진행된 상태이다. 2단계 패널조사를 실시하기 전 이들을 대상으로 입학과 졸업, 시보기간, 이들이 신규패널대상으로 구축되기 전 까지 각 기수별로 패널조사를 실시하고 있다.

각 기수별 시기조사시점을 세부적으로 살펴보면 다음과 같다. 291기는 현재 시보기간이 경과되어 교육훈련(중요도-실행도)평가를 마무리 하였다. 291기를 대상으로 2년이 경과한 시점에서 개인과 조직환경에 대한 조사를 실시할 예정이다. 그리고 291기를 대상으로 실시한 설문문항을 다음 차 신입경찰관들에 적용할 예정이다.

<표 5-3> 신규패널 구축 조사시점

구분	입학	졸업	경과			신규패널 인원
			1년 (시보)	2년	3년	
제291기	2016.12	2017.8	2018.08	2019.08	2020.08	
제292기	2017.06	2018.02	2019.02	2020.02	-	
제293기	2017.12	2018.08	2019.08	2020.08	-	
제294기	2018.07	2019.03	2020.03	-	-	
제295기	2019.01	2019.09	2020.09	-	-	

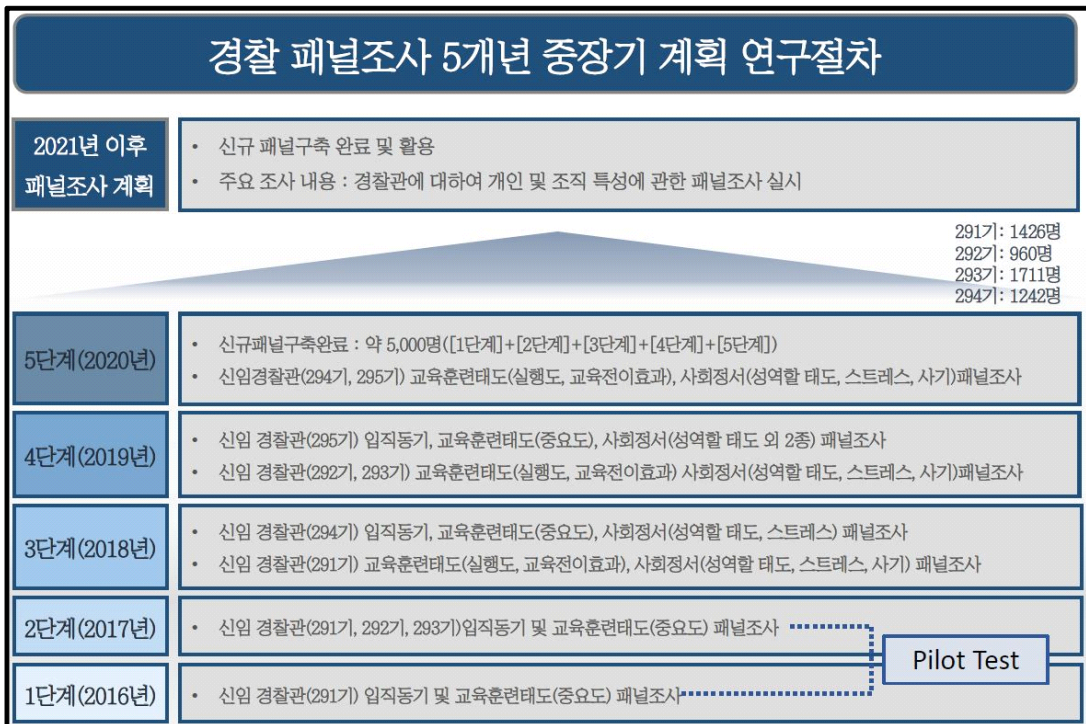
2. 중장기 추진절차

이 연구의 시작은 2016년과 2017년 2년에 걸쳐서 Pilot Test조사를 통해 연구의 가치를 확보하였다. 이 당시 신입경찰관 291기-293기까지 입직동기 및

교육훈련태도에 관한 중요도를 실시하였다. 2018년 3단계는 294기를 대상으로 입직동기, 교육훈련태도(중요도), 그리고 사회정서에 관한 패널조사를 실시하였다. 동시에 291기를 대상으로 교육훈련태도(실행도)를 조사하여 교육훈련에 대한 중요도-실행도를 조사하여 분석하였다. 291기를 대상으로 교육훈련에 대한 조사는 다음과 같은 의미를 함의하고 있다. 즉, 2016년도 교육훈련에 대한 중요도를 조사한 이후 동일대상으로 실행도를 2018년에 조사하여 시간 변화에 따른 그 효과성을 검증하였다.

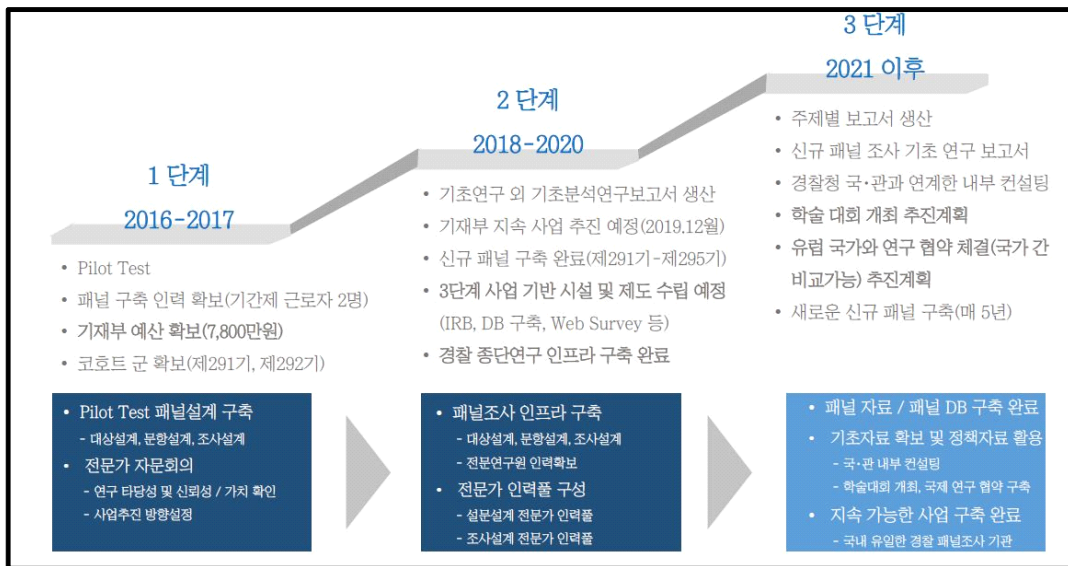
향후, 2019년부터 2020년까지 신입경찰관 291기-295기까지 순차적으로 동일대상을 다양한 패널조사를 실시할 예정이다. 그리고 2021년 이후 291기-295기까지 지속적으로 이 연구에 참여한 대상을 중심으로 신규패널을 구축할 예정이다. 신규패널구축완료 시점에 목표 패널집단은 약 10,000명을 목표로 하고 있다.

<그림 5-1> 경찰 패널조사 중장기 계획



단계별 추진 계획에서는 이 연구의 중장기 추진계획 현황을 제시하고 있다. 2016년과 2017년은 1단계로서 이 연구의 Pilot Test, 패널 구축 인력, 예산, 패널조사 대상자를 확보하였다. 2018년부터 2020년까지는 기초연구 외 기초분석연구보고서를 생산하기 시작하였고, 지속사업으로 예산을 확보하였으며, 신규 패널을 구축할 예정이다. 이를 바탕으로 3단계는 이 연구의 체계적인 구축을 위한 사업기반시설 및 제도를 수립할 예정이다. 그리고 경찰 종단연구의 인프라 구축을 완료할 예정이다. 2021년 이후 신규패널을 대상으로 주제별 보고서를 생산하고, 경찰청 각 국관과 연계한 내부컨설팅, 각 종 학술대회 추진, 유럽 국가와 연구 협약 등 다양한 실천계획을 추진할 계획이다.

<그림 5-2> 단계별 추진계획



참 고 문 헌

I. 국내문헌

1. 단행본

김상목. *한국인의 공공봉사동기*, 서울: 집문당, 2013.

이황우·조병인·최응렬, *경찰학개론(전정판)*, 서울: 한국형사정책연구원, 2006.

중앙경찰학교, *중앙경찰학교 30년사: 1987-2017*.

한국교육개발원, *2017 한국교육중단연구_한국교육중단연구(KELS)2013(V): 조사개요보고서*, 한국교육개발원, 2017.

한국청소년정책연구원, *한국아동·청소년패널조사VIII: 한국청소년패널조사 2018기초연구*, 한국청소년정책연구원, 2018.

한국행정연구원, *행정에 관한 공무원 인식조사*, KIPA 연구보고서, 2011.

2. 논문

김혜진·정재삼, “기업교육에서 학습의 근전이 (near transfer) 와 원전이 (far transfer) 의 예측변인 규명을 위한 논의: 문헌조사를 중심으로”, *기업교육과 인재연구*, 제7권 제5호, 2005.

김혜진·정재삼, “기업교육 프로그램에서 자기효능감, 초인지, 학업성취도, 전이포인트와 학습의 근전이 (near transfer) 및 원전이 (far transfer) 간의 관계 규명”, *교육공학연구*, 제23권 제3호, 2007.

김상목, “공공성 및 공공봉사동기 증진을 위한 교육방안”, *한국공공행정관리학보*, 제30권 제3호, 2016.

- 김선아·민경률·이서경·박성민, “직업선택동기의 선행·조절·결과요인에 관한 연구: 공공조직과 민간조직의 비교를 중심으로”, *한국행정학회 학술발표논문집*, 2013, 제12호, 2013.
- 김연수, “신임순경 교육훈련의 인식변화에 관한 연구”, *한국경찰연구*, 제11권 제4호, 2012.
- 김태준·유현숙, “생애 단계별 인적자원의 질적 기준 설립 방안”, *Interdisciplinary Journal of Adult & Continuing Education*, 제6권 제2호, 2003.
- 공태식·정정윤, “항공서비스 고객의 가치창출 행동이 행복에 미치는 영향: 조직 사회화의 조절효과를 중심으로”, *한국항공경영학회지*, 제14권 제11호, 2016.
- 박귀찬, “기업 교육훈련 프로그램에 따른 근전이와 원전이의 영향요인: 한국의 P 기업 사례를 중심으로”, *산업교육연구*, 제21권, 2010.
- 박상진·이재영, “경찰학전공 선택에 관한 연구: 정보취득 경로 및 선택요인이 미치는 영향”, *치안정책연구*, 제25권 제1호, 2011.
- 박재풍, “신임경찰관의 입직동기에 관한 연구”, *한국치안행정학회 학술세미나*, 2009 1호, 2009.
- 성지영·박원우·윤석화, “개인-환경(조직, 상사, 동료)적합성이 조직시민행동 및 개인성과에 미치는 영향과 공정성의 매개효과 검증”. *인사조직연구*, 제16권 제2호, 2008.
- 심명섭, “신임경찰 교육만족도가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향”, *한국 경비학회*, 제52권, 2007.
- 오태곤, “경찰관의 개인-환경적합성과 조직몰입 및 이직의도와의 관계: 경찰서와 순찰지구대 근무자들의 인식을 중심으로”, *한국경찰연구*, 제12권 제4호, 2013.
- 오화선·박성민, “공직봉사동기가 직무만족에 미치는 영향력 분석: 개인-조직적합성 및 개인-직무 적합성의 매개효과를 중심으로”, *한국정책학회 춘계 학술대회(2014)*, 2014.

- 이기종·곽수란, “가정배경과 청년기 진로발달 특성이 직업만족도에 미치는 영향”, *직업능력개발연구*, 제17권 제3호, 2014.
- 이동배, “기업교육에서 근전이와 원전이의 영향요인에 관한 연구: 기간경과에 따른 차이분석을 중심으로”, *경희대학교 박사학위논문*, 2007.
- 이승계, “대학생의 노동경험과 직업선택의 관련성 연구”, *인적자원관리연구*, 제14권 제2호, 2007.
- 이승모·손화정, “지방자치단체 신규공무원 교육훈련 전이효과 영향요인 분석”. *지방행정연구*, 제30권 제4호, 2016.
- 이유진·김진모, “대기업 직무교육훈련 참여자의 교육훈련전이와 전이동기 및 업무환경의 관계”, *농업교육과 인적자원개발*, 제42권 제4호, 2010.
- 이지원·송보라·이주연·이지향·이기학, “성인의 생애주기별 진로적응과업에 대한 개념도 연구”, *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 제26권 제4호, 2014.
- 이지원·송보라·이기학, “성인의 생애단계별 진로적응과업척도 개발 및 타당화 연구”. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 제29권 제4호, 2017.
- 이진화, “기업 리더 교육훈련의 근전이 및 원전이와 관련 변인간의 인과적 모형”, *서울대학교 박사학위논문*, 2009.
- 이정기, “중앙경찰학교의 신입경찰관 교육내용과 성과에 관한 고찰”, *치안정책연구*, 제31권 제3호, 2017.
- 정연순, “공무원 채용 시험 준비생의 진로 선택 경험에 대한 질적연구”, *직업능력개발연구*, 제13권 제3호, 2010.
- 정세종·김봉철·김유미, “경찰행정학과 학생들의 경찰 이미지에 대한 주관적 태도 유형: Q방법론의 적용”, *한국콘텐츠학회논문지*, 제14권 제9호, 2014.
- 조경호, “공공기관의 교육훈련 기능 수행 발전방향”, *사회과학연구*, 제27권 제2호, 2015.
- 조규형·정철영, “국가공무원 지원자의 진로의사결정에 대한 내러티브 탐구: 7급 및 9급 공무원 지원자를 중심으로”, *직업교육연구*, 제35권 제1호, 2016.

주재진, “경찰공무원의 입직동기가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구”, *한국경찰학회보*, 제10권 2호, 2008.

주효진, “개인과 상사 개인과 직무 개인과조직적합성이조직몰입과이직의도에 미치는 영향분석: 국립공원관리공단 직원들을 대상으로”, *지방정부연구*, 제16권 제4호, 2012.

최정목, “행정학 전공 대학생들의 공직과 공직자 이미지에 대한 주관적 인식 유형 분석: Q방법론을 중심으로”, *한국공공관리학보*, 제30권 제3호, 2016.

한승주, “공무원의 전문가적 정체성과 책임: 일반채용과 경력채용 공무원의 인식탐색”, *한국조직학회보*, 제13권 4호, 2016.

황규선, “조리사의 개인-환경 적합성이 직업몰입, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향”, *동국대학교 대학원 박사학위 논문*, 2010.

현영섭, “Kolb 의 경험학습모형을 적용한 기업교육 학습전이 모형”, *서울: 고려대학교 박사학위논문*, 2004.

II. 외국문헌

1. 단행본

Bjørger, Tore, *Police Officers in the Making: Findings from a longitudinal Study of Recruitment and Education of Police Students in Seven European Countries*, 2016.

Bjørger, Tore, *Recruitment, Education and careers in the police: a European Longitudinal Study(RECPOL)*, 2013, Norwegian Police University College, 2015.

Bjørger, Tore, *Recruitment, Education and careers in the police: a European Longitudinal Study(RECPOL)*, 2013, Norwegian Police University College, 2018.

- Card, A. Nole, Little, D. Todd, and Bovaird, A. James. “*Modeling Ecological and Contextual Effects in Longitudinal Studies of Human Development*”: 1-11, In Little, D. Todd, Bovaird, A. James, Card, A. Noel, (2007). “*Modeling Contextual Effects in Longitudinal*”, Lawrence Erlbaum Associates, Publishers Inc, 2007.
- French, J. R. P., Caplan, R. D., & Harrison, R. V., *The mechanisms of job stress and strain*. New York: Wiley, 1982.
- Holton III, E. F., & Baldwin, T. T., *Improving learning transfer in organizations*. John Wiley & Sons, 2003.
- National Institute of Justice Data Resources Program (2013). *Police Human Resource Planning: National Surveys, 2011-2013, U.S. Department of Justice*, Office of Justice Programs, 2013.
- OECD, *Knowledge and skills for life*. Paris: OECD, 2001.
- OECD & SFSO, *Definition and selection of competences(DeSeCo): Theoretical and conceptual foundations*. Paris: OECD, 2002.
- OECD & Statistics Canada, *Literacy in the information age: Final report of the international adult literacy survey*. Paris: OECD, 2000.
- RAND, *Today’s Police and Sheriff Recruits: Insight from the Newest Members of America’s Law Enforcement Community*, 2010.
- Super, D. E., A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career Choice and Development: Applying contemporary theories to practice (2nd ed., pp. 197-261)*. San Francisco: Jossey-Bass, 1990.
- World Bank, *Lifelong learning in the global knowledge economy: challenges for developing countries*, 2002.

2. 논문

- Baldwin, T. T., & Ford, J. K., “Transfer of training: A review and directions for future research”, *Personnel Psychology*, Vol. 41, No. 1, 1988.
- Bjørger, Tore, “Recruitment, Education and careers in the police: a European Longitudinal Study”, *2010 Conference in Oslo*, 2010.
- Bozeman, Barry, and Su, Xuhong, “Public Service Motivation Concepts and Theory: A Critique”, *Public Administration Review*. Vol. 75, No. 5, 2015.
- Edwards, J. R., “Person–job fit: a conceptual integration, literature review, and methodological critique”, *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 53, 1991.
- Fekjaer, B. Silje, “Police Students’ Social Background, Attitudes and Career Plans”, *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol. 37, No. 3, 2014.
- Chao, G. T., O’Learly-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J., and Gardner, P. D., “Organizational Socialization: Its Content and Consequences”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 79, No. 5, 1994.
- Guo, L. Arnould, E. J., Gruen, T. W., and Tang, C., “Socializing to Co-Produce: Pathways to Consumers’ Financial Well-Being”, *Journal of Service Research*, Vol. 16, No. 4, 2013.
- Hamtiaux, A., Houssemand, C., & Vrignaud, P., “Individual and career adaptability: Comparing models and measures”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 83, No. 2, 2013.
- ILO, Learning and training for work in the knowledge society. Report, 4(1), 5-9. Geneva, International Labour Office, 2002.

- Houston, David J., ““Walking the Walk” of Public Service Motivation: Public Employees and Charitable Gifts of Time, Blood, and Money“, *Journal of Public Administration Research and Theory*. Vol. 16, No. 1, 2006.
- Kirkpatrick, D. L., “Evaluation, Training Programs: the four levels, San Francisco co: Berrett-Koehler Publishers. learning transfer”. *International Journal of Training and Development*, Vol. 6, No. 1, 1994.
- Kristof, A. L., “Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications”, *Personnel Psychology*, Vol. 49, 1996.
- Kristof, A. L., Zimmerman, R. D., Johnson, E. C. & Henry, B., “Consequences of individuals’ fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit”, *Personnel Psychology*, Vol. 58, No. 2, 2005.
- Laker, D. R., “Dual dimensionality of training transfer”. *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 1, No. 3, 1990.
- Lester, David, “Why Do People Become Police Officers: A Study of Reasons and Their Predictions of Success”, *Journal of Police Science and Administration*, Vol. 11, No. 2, 1983.
- Lynn, C. S., “An analysis of the determinants of near transfer and far transfer of training in a management training program”. *Wayne State University Doctoral Dissertation*, 1994.
- Muchinsky, P. M., & Monahan, C. J., “What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 31, 1987.

Nadler, G., “The effect of design strategy on productivity”, *The International Journal of Production Research*, Vol. 9, No. 1, 1971.

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J., Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 80, No.3, 2012.

White, D. Michael · Cooper, A. Jonathon · Saunders, Jessica · Raganella and J. Antony , “Motivations for becoming a police officer: Re-assessing officer attitudes and job satisfaction after six years on the street”, *Journal of Criminal Justice*, Vol. 38, 2010.

Ⅲ. 기타

헤럴드경제(<http://heraldk.com/2017/11/07/%EC%82%AC%EC%84%A4-%EC%A0%8A%EC%9D%80%EC%9D%B4%EB%93%A4%EC%9D%B4-%EA%B3%B5%EB%AC%B4%EC%9B%90%EC%9D%84-%EC%84%A0%ED%98%B8%ED%95%98%EB%8A%94-%EC%9D%B4%EC%9C%A0/>)
(검색일자, 2018.4.25.)

경상매일신문(http://www.ksmnews.co.kr/default/index_view_page.php?idx=176633&part_idx=238(검색일자, 2018.4.25.))

시사오늘 · 시사온(<http://www.sisaon.co.kr/news/articleView.html?idxno=51012>(검색일자, 2018.01.10.))

책임과제연구보고서 2018-02

한국경찰의 개인 및 조직특성에 관한 패널조사 I

- 기초연구 -

발행 : 2019년 5월

인쇄 : 2019년 5월



발행인 : 치안정책연구소장

발행처 : 치안정책연구소

충청남도 아산시 신창면 황산길 100-50

홈페이지 : www.psi.go.kr

이 책의 무단 복제를 금합니다.

이 책자에 게재된 내용은 연구자 개인의 의견이며
치안정책연구소 공식 견해가 아님을 밝혀둡니다.