



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

석사학위논문

중년기 경찰관의 직무만족,
사회적지지, 자아개념,
진로적응성의 구조관계 분석

제주대학교 교육대학원

상담심리전공

문 유 미

2018년 8월



중년기 경찰관의 직무만족, 사회적지지, 자아개념, 진로적응성의 구조관계 분석

지도교수 박 정 환

문 유 미

이 논문을 교육학 석사학위 논문으로 제출함.

2018년 6월

문유미의 교육학 석사학위 논문을 인준함.

심사위원장 _____ (인)

위 원 _____ (인)

위 원 _____ (인)

제주대학교 교육대학원

2018년 8월

<국 문 초 록>

중년기 경찰관의 직무만족, 사회적지지, 자아개념, 진로적응성의 구조관계분석

문 유 미

제주대학교 교육대학원 상담심리전공

지도교수 박 정 환

본 연구에서는 경찰관들의 퇴직 후 진로적응성을 예측할 수 있는 변인으로 자아개념에 주목하고, 현재 재직중인 중년기 경찰관의 직무만족과 사회적지지가 진로적응성에 미치는 영향에서 자아개념의 매개효과를 검증하고자 하였다. 이를 위해 지리적으로 우리나라 중부지방을 중심으로 동쪽과 서쪽에 위치한 직할시와 중소도시 중 각 한 곳씩 무작위 표집하여 직할시는 광주와 대구, 중소도시는 익산과 진해를 추출하였으며, 서울특별시와 제주특별자치도를 포함한 6개 시도에 위치하고 있는 지방경찰청, 경찰서, 지구대·파출소에 근무하는 40세 이상 경찰관 750명을 대상으로 설문을 실시하였다. 총 689부가 회수되었고, 이 중 무응답 등 결측치 98부를 제외한 591부를 분석에 사용하였다.

측정도구로는 진로적응성을 측정하기 위해 CFI-R을 조은주(2015)가 번안 및 재구성한 척도를 사용하였고, 자아개념은 이경화, 고진영(2015)이 개발한 표준화 자아개념검사(SCI-II)를 사용하였으며, 직무만족도를 측정하기 위해 미네소타 대학교 직업심리연구소에서 개발하고, 박아이린(2005)이 타당화한 척도를 사용하였고, 사회적지지를 측정하기 위해서는 박지원(1985)이 개발하고, 김연수(1995)가 수정·보완한 척도를 사용하였다. 수집한 자료는 SPSS 18.0과 AMOS 18.0을 사용하여 분석하였다.

연구대상자들의 일반적인 특성을 알아보기 위해 빈도분석을 하였고, 측정변수의 분포를 확인하기 위하여 기술통계분석을 실시하였으며, 측정도구의 신뢰도를 확인하기 위해 Cronbach's alpha 계수를 산출하였다. 연구대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족, 사회적지지, 자아개념, 진로적응성을 알아보기 위해 일원분산분석(One-Way ANOVA)을, 집단 간 차이에 대한 유의성 여부를 확인하기 위해 Schéffe 사후분석을 실시하였다. 또한 직무만족과 사회적지지가 각각 진로적응성에 미치는 영향에서 자아개념의 매개효과를 검증하기 위해 구조방정식 모델링(SEM) 분석을 사용하였고, 모델추정은 최대우도법을 사용하였으며, 매개효과의 통계적 유의성을 검증하기 위해 부트스트래핑 절차를 사용하였다. 이러한 분석결과를 바탕으로 본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 중년기 경찰관의 일반적 특성에 따른 직무만족, 사회적지지, 자아개념, 진로적응성은 부분적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 직무만족의 하위변인 중 외재적만족에서 연령에 따른 유의미한 차이를 보였고, 사회적지지의 하위변인 중 정보적지지가 근무관서별로, 정서적지지는 근무지역별로 유의미한 차이를 보였다. 자아개념의 하위변인중에서는 신체적자아가 성별에 따른 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났고, 정의적자아는 연령과 근무지역에 따른 유의미한 차이를, 사회적자아는 근무관서와 근무부서별로 유의미한 차이를 보였다. 진로적응성의 하위변인 중 직업인식에서 성별과 근무지역에 따른 유의미한 차이를 보였고, 지원체계에서는 연령에 따른 유의미한 차이가 나타났다. 반면, 학력, 입직경로, 계급, 근무경력에 따른 변인의 집단 간 유의한 차이는 나타나지 않았다.

둘째, 중년기 경찰관의 직무만족이 자아개념과 진로적응성에 직접적인 정적 영향을 주는 것으로 나타났고, 중년기 경찰관이 지각하는 사회적지지 또한 자아개념과 진로적응성에 직접적인 정적 영향을 주는 것으로 나타났다. 또한, 직무만족이 진로적응성에 미치는 영향에서 자아개념의 부분매개 효과가 나타났고, 사회적지지가 진로적응성에 미치는 영향에서도 자아개념이 부분매개 효과가 있는 것으로 나타났다.

연구의 결과를 종합해 보면 직무만족과 사회적지지는 자아개념을 매개변인으로 하여 진로적응성에 각각 직접적인 정적영향을 미친다는 것을 확인하였다. 이런 연구결과를 토대로 중년기 경찰관의 퇴직 혹은 은퇴 이후에 찾아올 수 있는

다양한 갈등요소들에 적절하게 대응하고, 더 나아가 재직중에 퇴직 후 진로를 찾을 수 있도록 진로적응성을 향상시키기 위해서는 경찰관 개인의 자아개념을 긍정적으로 변화시켜나가야 하며, 이를 위해서 경찰조직의 직무환경, 근무여건, 조직문화 및 교육패러다임의 방향을 잡아나가는데 기초자료를 제공하였다.

주요어 : 중년기 경찰관, 퇴직, 직무만족, 사회적지지, 성인기 자아개념, 진로
적응성

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구문제 및 가설	7
3. 연구 모형	8
4. 용어의 정의	9
II. 이론적 배경	11
1. 중년기	11
가. 중년기 정의	11
나. 중년기 개념 및 특징	12
2. 경찰관과 퇴직	15
가. 경찰관에 관한 고찰	15
나. 퇴직에 관한 고찰	18
다. 경찰공무원의 퇴직 유형 및 현황	20
라. 경찰조직내 퇴직 지원 제도	23
3. 진로적응성	24
가. 진로적응성의 개념	24
나. 진로적응성의 구성요인	26
4. 자아개념	28
가. 자아개념의 의미	28
나. 자아개념의 구성요인	29
다. 성인기 자아개념의 특징	30
5. 직무만족	33
가. 직무만족에 관한 고찰	33

나. 직무만족의 효과	34
6. 사회적지지	36
가. 사회적지지에 관한 고찰	36
나. 사회적지지의 효과	37
7. 선행연구 고찰	40
가. 직무만족, 사회적지지와 진로적응성간의 관계	40
나. 직무만족, 사회적지지와 자아개념간의 관계	41
다. 자아개념과 진로적응성간의 관계	41
III. 연구방법	43
1. 연구대상	43
2. 측정도구	44
가. 진로적응성 척도	44
나. 자아개념 척도	45
다. 직무만족 척도	46
라. 사회적지지 척도	47
3. 자료 분석	48
IV. 연구결과 및 해석	49
1. 주요 변인의 기술통계	49
가. 연구 대상자의 일반적 특성	49
나. 측정변인의 기술통계	51
2. 측정변인의 신뢰성 및 타당성 검증	54
가. 신뢰도(Cronbach's α 계수)	54
나. 타당도	54
3. 연구대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족, 사회적지지, 자아개념, 진로적응성의 차 이 분석	58
가. 성별에 따른 직무만족, 사회적지지, 자아개념, 진로적응성의 차이 분석	58

나. 연령에 따른 직무만족, 사회적지지, 자아개념, 진로적응성의 차이 분석	63
다. 학력에 따른 직무만족, 사회적지지, 자아개념, 진로적응성의 차이 분석	68
라. 입직경로에 따른 직무만족, 사회적지지, 자아개념, 진로적응성의 차이 분석	74
마. 계급에 따른 직무만족, 사회적지지, 자아개념, 진로적응성의 차이 분석	80
바. 근무경력에 따른 직무만족, 사회적지지, 자아개념, 진로적응성의 차이 분석	86
사. 근무관서에 따른 직무만족, 사회적지지, 자아개념, 진로적응성의 차이 분석	93
아. 근무부서에 따른 직무만족, 사회적지지, 자아개념, 진로적응성의 차이 분석	98
자. 근무지역에 따른 직무만족, 사회적지지, 자아개념, 진로적응성의 차이 분석	105
4. 구조모형 적합도 검정	113
5. 경로분석	114
6. 매개(간접)효과 확인	116
V. 논의 및 결론	117
1. 연구결과에 관한 논의	117
가. 중년기 경찰관의 일반적 특성에 따른 직무만족, 사회적지지, 자아개념, 진로적응성의 차이 분석 결과	118
나. 중년기 경찰관의 직무만족, 사회적지지, 자아개념, 진로적응성간의 구조적 관계 분석 결과	125
2. 결론 및 제언	129
참고문헌	132
Abstract	141
부록(설문지)	144

표 목 차

<표 II-1> 중년층에 관한 학자들의 견해.....	14
<표 II-2> 퇴직의 개념에 대한 학자들의 정의 비교	19
<표 II-3> 경찰공무원의 퇴직 유형	21
<표 II-4> 퇴직 사유별 현황	22
<표 II-5> 계급별 퇴직 현황	23
<표 II-6> 커리어 미래 척도 개정판(CFI-R)의 구성요인	27
<표 III-1> 진로적응성 척도의 문항 구성	44
<표 III-2> 성인용 자아개념 검사(SCI-II)의 구성	45
<표 III-3> 직무만족 척도의 문항 구성	46
<표 III-4> 사회적지지 척도의 문항 구성	47
<표 IV-1> 연구 대상자의 일반적 특성	50
<표 IV-2> 측정변인의 기술통계	52
<표 IV-3> 신뢰도 분석	54
<표 IV-4> 집중타당성 분석	55
<표 IV-5> 구성개념간 상관관계, 개념신뢰도 및 AVE	56
<표 IV-6> 판별타당성($\geq 2 \times S.E.$) 검증	56
<표 IV-7> 성별 직무만족 차이: 기술통계	58
<표 IV-8> 성별 직무만족 차이: 일원변량분석	59
<표 IV-9> 성별 사회적지지 차이: 기술통계	59
<표 IV-10> 성별 사회적지지 차이: 일원변량분석	60
<표 IV-11> 성별 자아개념 차이: 기술통계	61
<표 IV-12> 성별 자아개념 차이: 일원변량분석	61
<표 IV-13> 성별 진로적응성 차이: 기술통계	62
<표 IV-14> 성별 진로적응성 차이: 일원변량분석	62

<표 IV-15> 연령별 직무만족 차이: 기술통계	63
<표 IV-16> 연령별 직무만족 차이: 일원변량분석	63
<표 IV-17> 연령별 사회적지지 차이: 기술통계	64
<표 IV-18> 연령별 사회적지지 차이: 일원변량분석	65
<표 IV-19> 연령별 자아개념 차이: 기술통계	66
<표 IV-20> 연령별 자아개념 차이: 일원변량분석	66
<표 IV-21> 연령별 진로적응성 차이: 기술통계	67
<표 IV-22> 연령별 진로적응성 차이: 일원변량분석	68
<표 IV-23> 학력에 따른 직무만족 차이: 기술통계	69
<표 IV-24> 학력에 따른 직무만족 차이: 일원변량분석	69
<표 IV-25> 학력에 따른 사회적지지 차이: 기술통계	70
<표 IV-26> 학력에 따른 사회적지지 차이: 일원변량분석	70
<표 IV-27> 학력에 따른 자아개념 차이: 기술통계	71
<표 IV-28> 학력에 따른 자아개념 차이: 일원변량분석	72
<표 IV-29> 학력에 따른 진로적응성 차이: 기술통계	73
<표 IV-30> 학력에 따른 진로적응성 차이: 일원변량분석	74
<표 IV-31> 입직경로별 직무만족 차이: 기술통계	75
<표 IV-32> 입직경로별 직무만족 차이: 일원변량분석	75
<표 IV-33> 입직경로별 사회적지지 차이: 기술통계	76
<표 IV-34> 입직경로별 사회적지지 차이: 일원변량분석	77
<표 IV-35> 입직경로별 자아개념 차이: 기술통계	77
<표 IV-36> 입직경로별 자아개념 차이: 일원변량분석	78
<표 IV-37> 입직경로별 진로적응성 차이: 기술통계	79
<표 IV-38> 입직경로별 진로적응성 차이: 일원변량분석	80
<표 IV-39> 계급별 직무만족 차이: 기술통계	81
<표 IV-40> 계급별 직무만족 차이: 일원변량분석	81
<표 IV-41> 계급별 사회적지지 차이: 기술통계	82
<표 IV-42> 계급별 사회적지지 차이: 일원변량분석	83

<표 IV-43> 계급별 자아개념 차이: 기술통계	83
<표 IV-44> 계급별 자아개념 차이: 일원변량분석	84
<표 IV-45> 계급별 진로적응성 차이: 기술통계	85
<표 IV-46> 계급별 진로적응성 차이: 일원변량분석	86
<표 IV-47> 근무경력에 따른 직무만족 차이: 기술통계	87
<표 IV-48> 근무경력에 따른 직무만족 차이: 일원변량분석	87
<표 IV-49> 근무경력에 따른 사회적지지 차이: 기술통계	88
<표 IV-50> 근무경력에 따른 사회적지지 차이: 일원변량분석	89
<표 IV-51> 근무경력에 따른 자아개념 차이: 기술통계	90
<표 IV-52> 근무경력에 따른 자아개념 차이: 일원변량분석	91
<표 IV-53> 근무경력에 따른 진로적응성 차이: 기술통계	92
<표 IV-54> 근무경력에 따른 진로적응성 차이: 일원변량분석	93
<표 IV-55> 근무관서별 직무만족 차이: 기술통계	93
<표 IV-56> 근무관서별 직무만족 차이: 일원변량분석	94
<표 IV-57> 근무관서별 사회적지지 차이: 기술통계	95
<표 IV-58> 근무관서별 사회적지지 차이: 일원변량분석	95
<표 IV-59> 근무관서별 자아개념 차이: 기술통계	96
<표 IV-60> 근무관서별 자아개념 차이: 일원변량분석	96
<표 IV-61> 근무관서별 진로적응성 차이: 기술통계	97
<표 IV-62> 근무관서별 진로적응성 차이: 일원변량분석	98
<표 IV-63> 근무부서별 직무만족 차이: 기술통계	99
<표 IV-64> 근무부서별 직무만족 차이: 일원변량분석	99
<표 IV-65> 근무부서별 사회적지지 차이: 기술통계	100
<표 IV-66> 근무부서별 사회적지지 차이: 일원변량분석	101
<표 IV-67> 근무부서별 자아개념 차이: 기술통계	102
<표 IV-68> 근무부서별 자아개념 차이: 일원변량분석	103
<표 IV-69> 근무부서별 진로적응성 차이: 기술통계	104
<표 IV-70> 근무부서별 진로적응성 차이: 일원변량분석	105

<표 IV-71> 근무지역별 직무만족 차이: 기술통계	106
<표 IV-72> 근무지역별 직무만족 차이: 일원변량분석	106
<표 IV-73> 근무지역별 사회적지지 차이: 기술통계	107
<표 IV-74> 근무지역별 사회적지지 차이: 일원변량분석	108
<표 IV-75> 근무지역별 자아개념 차이: 기술통계	109
<표 IV-76> 근무지역별 자아개념 차이: 일원변량분석	110
<표 IV-77> 근무지역별 진로적응성 차이: 기술통계	111
<표 IV-78> 근무지역별 진로적응성 차이: 일원변량분석	112
<표 IV-79> 연구모형의 적합도	113
<표 IV-80> 연구모형의 경로분석 결과표	115
<표 IV-81> 연구모형의 매개(간접효과) 분석	116

그림 목차

[그림 I -1] 연구모형 I	8
[그림 I -2] 연구모형 II	8
[그림 II -1] 성인초기 다면적, 위계적 자아개념 모형; 이경화, 고진영(2015)...	30
[그림 II -2] 성인중기·후기 다면적, 위계적 자아개념 모형; 이경화, 고진영(2015)...	30
[그림 IV -1] 확인적 요인분석 결과(표준화)	55
[그림 IV -2] 연구모델의 경로분석 결과(표준화)	114

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

선택은 행동과 삶의 방향을 결정짓는 중요한 역할을 한다. 독일의 철학자 괴테는 “인생은 속도가 아니라 방향”이라고 하였고, 인도의 비폭력주의자 마하트마 간디는 “방향이 잘못되면 속도는 의미 없다”고 하였다. 우리 삶을 돌아보면 진학, 취업, 결혼, 재테크, 취미 등 수많은 선택의 순간에 놓여있었고, 때로는 우물쭈물하다가 타의에 의해 그 선택을 강요받기도 하였을 것이다 “인생은 B(birth)와 D(death) 사이의 C(choice)다”는 프랑스의 실존주의 철학자 장 폴 사르트르(Jean Paul Sartre)의 말에 공감이 가는 이유이기도 하다.

인생을 살아가는 과정에서 선택하게 되는 모든 일을 뜻하는 단어가 진로(進路, career)다(Daum 백과사전). 진로는 “앞으로 나아가는 길”이라는 사전적 의미와 더불어 한 개인이 태어나고 성장하는 과정으로, 교육, 직업 뿐 아니라 결혼과 가정생활, 자녀양육, 노후생활까지도 포함하고 있는 개념으로 재해석되고 있다. Tolbert(1980)는 우리가 어떤 진로를 선택하느냐에 따라서 우리 생활의 많은 부분이 영향을 받게 된다고 하였고(김선중, 2005), Super(1972)는 진로란 단순히 직업선택과 준비가 아니라, 일생에 걸쳐 일어나는 지속적인 과정이며, 자아개념의 실행과정으로, 개인적 요인과 환경적 요인이 서로 영향을 받아 성장과 쇠퇴의 변화과정을 거치면서 생애과정에서 끊임없이 변화한다고 주장하였다(안후남, 이제경, 2016). 즉, 진로의 발달은 그저 직업이 아니라 한 사람의 전체 생애를 의미한다(안창규, 1997)고 볼 수 있다.

다시 말하면, 진로발달은 전 생애 발달과정에서 이루어진다. 인간의 생애발달 과정을 여덟단계로 제시한 Erikson(1968)은 중년기를 생성감(generativity)대 정체감(stagnation)으로 표현하였다(이옥희, 이지연, 2012). 중년기에는 자신의 삶을 재평가하고 자아성찰에 노력하여 생성감에 이르지 못하면 정체감에 빠져 오로지 자신의 욕구에만 집중하게 되고, 정체감을 극복하고 생성감을 성취하게 될 때 중

년기는 전환점(turning point)이 된다는 것이다(이은영, 2015). 20세기 진로이론에 큰 영향을 미친 Super는 성장기(4세~13세), 탐색기(14세~24세), 확립기(25세~44세), 유지기(45세~65세), 쇠퇴기(65세 이후) 등 다섯가지 발달단계를 제안하고, 이 단계들은 순서대로 진행되고 예측 가능하지만, 이직, 전환 등 진로변경으로 인해 특정한 발달단계로 다시 돌아오는 재순환이 여러차례 나타날 수 있으며, 성인기에 이직을 하거나 은퇴 후에 새로운 일을 구하는 경우에 다시 탐색기의 활동을 시작하게 된다고 하였다(정의석, 2013).

100세 시대를 눈앞에 두고 있는 지금, 대다수 사람들은 이미 중년기를 쇠퇴기로 접어드는 시기라든가, 우울, 불안, 회의 등 위기의 시기라는 관점에서 벗어나고 있다. 중년기를 단지 인생의 하락기로 보는 것이 아니라 삶의 의미를 찾아가는 새로운 전환의 시기라는 생각이 확산되고 있는 것이다. 서점가에서도 이미 퇴직 혹은 은퇴 이후의 삶을 담은 책들이 인기를 끌고 있고, 인터넷, 잡지 등에서도 관련 기사와 글들이 쏟아지고 있다.

뿐만 아니라, 학계에서도 중장년층의 진로와 관련된 연구들이 상당수 진행되고 있다. 전현영과 손은령(2014)은 두 50대 남성 직장인을 면담 연구한 결과 진로전환 경험을 실패나 부적응, 구명책으로 여기는 것이 아니라 자신의 방법으로 적응하며 자신의 삶을 구성해나가는 과정으로 여기고 있었고, 8명의 남성 직장인을 대상으로 한 전현영(2014)의 연구에서도 진로전환을 개인의 삶에서 기본적으로 발생하는 사건으로 보며, 그 과정은 상호작용적이고 반복적인 것으로 나타났다. 중년전환기 남성의 진로구성에 관한 연구를 진행한 안후남과 이제경(2016)은 중년의 시기를 직업정체성을 기반으로 사회적 반경을 넓혀 사회적 역할을 하고자 하는 자아실현의 갈망이 늘어나는 시기라고 하였다.

이처럼 중년이 재조명받게 된 중요한 이유 중 하나는 의학발달로 인한 인류의 생명연장이라고 볼 수 있다. 우리나라의 평균 기대수명은 1970년도에 62.3세, 1990년에 71.7세, 2016년에는 82.4세로 기대수명이 늘어나는 간격이 점점 빨라지고 있다(통계청, 2018). 게다가 모든 시도의 65세이상 고령인구 비율이 7%가 넘어 고령화 사회로 진입하였다. 전남은 고령 인구 비율이 21.5%를 넘어서면서 이미 초고령 사회로 진입하였고, 부산, 충북지역과 함께 제주지역은 2010년에 12.4%, 2017년에 14.2%로 증가하여 고령사회로 진입하였다(통계청, 2018). 이러한

현상은 현 시대를 살아가고 있는 중년층에게 퇴직 후 20년 이상, 길게는 40년 이상을 삶의 과제로 던져주고 있는 것이다.

이처럼 고령화 사회로의 진입이 빨라지면서 공공부문에서도 퇴직관리 시스템 구축의 필요성이 제기되었다(양기근, 김상규, 2008). 그동안 공직의 안정성으로 공무원 퇴직에 대한 연구의 필요성이 희박했으나(김지선, 2008), 공무원 연금법이 꾸준히 개정되고, 2015년 5월 28일 공무원연금 개혁안이 통과되면서 공무원연금 수령 연령은 높아지고 수령금액은 낮아지고 있는 실정이다. 게다가 경제력 없는 노부모 부양과 높은 교육열로 인한 자녀의 교육비 부담, 최근 캔거루족이라 불리는 결혼한 자녀의 생활비까지 부담하는 등 퇴직 후의 경제적 준비가 되지 않은 채 퇴직을 맞고 있다. 또한 IMF 등 경제위기를 겪으면서 쉬어가는 삶이 인정받지 못하는 사회적 분위기와 맞물려 일과 직장에 매몰된 삶을 살다보니 여가생활을 즐길 겨를 없이 퇴직하고, 퇴직 후에는 일과 가정으로부터 소외되어 사회적 구성원으로서의 역할을 하지 못하고 있다는 심리적 불안, 그에 따라오는 상처입은 자존감이 스스로 부정적 자아개념 상(象)을 갖게 하고, 불행한 노년을 맞게 되는 것이다.

경찰공무원은 일반공무원과는 달리 계급정년이 있어서 연령정년은 60세로 보장되어 있지만 실제 퇴직연령은 평균 50대 중반에서 이루어지고 있다. 우리나라 경찰인력은 2015년 기준 9만여명이며, 퇴직인원은 2012년에 1,305명, 2013년에 3,967명, 2014년에 2,923명으로 확인되고 있다(경찰통계연보, 2015). 이처럼 매해 3,000명 가량이 퇴직 후 사회로 진출하고 있지만, 조직차원에서도 퇴직관리가 제대로 이루어지지 않고 있으며, 개인적으로도 준비가 제대로 되지 않고 있다. 경찰의 고유업무인 공공의 안녕, 질서유지, 범죄예방 활동 기능이 사회 일반직장과 연계하기에는 제한적인 직업 범위군으로 분류되어 있어 노동시장 재진입이 매우 어려운 실정이며(김대광, 2015), 불규칙한 근무시간, 인력부족과 잦은 초과근무, 교대근무 등 업무 특성으로 인해 자기계발 시간을 가질만한 기회나 여유가 없다(박윤규, 2009). 게다가 오랜기간 조직에 몰입해 온 환경과 소속을 벗어나면서 겪게 되는 역할상실로 인한 심리적 부담, 갈등, 건강문제, 가족 간 갈등과 같은 다양한 문제에 직면하게 된다(이영민, 임정연, 2014).

진로적응성(career adaptability)은 퇴직 후에도 20년 이상 남은 삶에 직면한 중

년기 성인 재직자들에게 적합한 개념이다(조성연, 홍지영, 2010). 진로적응성은 Super와 Knasel(1981)이 청소년기 노동자들에 대한 연구를 하면서 제시된 개념으로(송윤숙, 2016), Super의 진로발달이론 핵심이 진로성숙(career maturing)에 있었으나, 진로성숙이 탐색기의 중심적인 과업을 강조하는 제한점을 지적하면서 성인들의 진로성숙에 대한 보다 적절한 명칭으로 진로적응성(career adaptability)이라는 개념을 제시하여(박윤희, 2015), 변화하는 일과 직무조건들에 대처하기 위한 준비도로 정의하였다(김수정, 2011, 재인용). Savickas(2005)는 진로적응성을 변화하거나 적응하는 능력 자체에 초점을 맞춘 현재의 직업적 개발업무, 경력전환, 개인적 트라우마를 처리하고 극복하는 개인의 준비성과 자질을 나타내는 정신사회학적 개념구조로 발전시켰다(조은주, 2015). 즉 진로적응성은 경력전환에 대한 개인의 적응과정으로(김나형, 진성미, 2013), 예측할 수 없는 사건에 직면하였을 때 진로계획과 업무책임의 변화에 적응하고 계획하는 능력에 관한 것으로 성인에게 보다 유용한 개념으로 평가되고 있다(조성연, 홍지영, 2010).

진로적응성은 그 자체가 미래의 환경변화에 대한 준비이기 때문에 사회문화적 맥락과 환경적 요인에 영향을 받을 수밖에 없다(송윤숙, 2016). 자아개념은 개인의 경험과 능력에 따라 다르게 형성되고, 환경과의 상호작용을 통해 계속 변화하는 복잡한 구조로 진로적응성에서 중요하게 다루어야 할 변인이라고 할 수 있다. 송인섭(2013)에 의하면 자아개념은 상태가 아닌 과정으로, 개인은 미래지향적인 목적을 가지고 진보하며, 자아의 모든 측면을 좀 더 분화시키고 발달시킨다. Holland(1997)는 효과적인 진로결정을 위해 직업적 자아개념, 즉 진로정체감 확립의 중요성을 강조하였다(신승원, 2014). 정지은과 정철영(2015)의 4년제 일반대학생을 대상으로 한 연구에서는 사회적 지지와 진로적응성의 관계에서 자아개념의 하위차원으로 볼수 있는 자아존중감과 자기주도학습의 매개효과가 검증되었고, 송윤숙(2016)의 평생교육 참여경험이 있는 수도권 직장인을 대상으로 한 연구에서도 자아개념은 성인의 진로미래적응성에 유의한 영향을 미치는 변인으로 확인되었다.

또한 진로적응성에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 변인들로 사회적지지(임은주, 2013; 강신기, 2014), 직무만족(이치영, 2016), 삶의 질(신선자, 2016) 등이 보고되고 있다. 직무만족은 정서적 반응으로 자기관찰을 통해서 이해될 수 있

으며 직무에서 원하는 것과 실제 얻는 것과의 비교를 나타내는 개념으로 주관적인 것으로 정의된다(박선영, 2010). 직장생활이 전체 생활에서 큰 비중을 차지한다는 점에서 직무만족은 그 자체로서 중요할 뿐만 아니라(박세영, 2011), 다차원에 걸친 사회활동과 연계되어 있고 개인의 직무에 대해 만족하는 정도가 개인생활 전반에 대해 자아실현을 느끼는 만족감에 상당한 영향을 미친다(윤호연, 2015). 박지운(2014)의 교사들을 대상으로 한 연구결과를 보면 교사들의 은퇴 후 진로미래태도에 직무만족도가 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다.

사회적 지지는 타인으로부터 제공되는 자원으로 받는 사람과 주는 사람의 상호작용으로 이루어진다. Emerson(1976)에 의하면, 중년 이후 성인의 진로적응성과 자아개념 향상을 위한 사회적 지지는 자원이 누구인가에 따라 혹은 주어진 상황에 어떤 형태의 사회적인 지지를 교환하는가에 따라 달라질 수 있다(조은주, 2015, 재인용). 즉 사회적 지지는 관계에서 발생하는 다양한 환경적 맥락의 차원을 포함하고, 경력전환 단계에 직면한 성인에게 적응적인 진로의사결정에 대한 지원을 제공하게 되며, 주변 사람들의 지지는 긍정적 자아개념을 재확립하고 향후 자신의 진로결정에도 영향력을 미칠 수 있다(조은주, 2015). 신선자(2016)의 중년층을 대상으로 한 연구결과 사회적지지가 높을수록 은퇴적응 준비수준이 높게 나타났으며, 강민채(2014)의 연구에서도 경력단절여성이 지각하는 사회적지지가 진로적응성과 정적상관이 있는 것으로 보고되고 있다.

본 연구에서는 경찰관들의 퇴직 후 진로적응성을 예측할 수 있는 변인으로 자아개념에 주목하였다. 개인과 환경의 상호작용에 주목하는 사회적 지지와 직무만족이 진로에 대한 성숙된 태도를 포함하는 개념의 진로적응성(김수정, 2011)에 각각 영향을 미치는 정도를 확인하고, 이들 관계를 매개하는 자아개념이 진로적응성에 적절한 예측변인이 될 수 있는지에 대해 검증하고자 한다. 뿐만 아니라 이들 직무만족, 사회적지지, 자아개념, 진로적응성은 앞서 살펴본 바와 같이 개인의 정서적 반응이며 환경과의 상호작용을 통해 개인이 지각하는 것들로 연령, 학력, 근무경력, 근무관서, 근무부서, 근무지역 등 각 개인들의 일반적 특성에 따라 차이를 보일 것이라는 예측이 가능하다. 윤호연(2014)의 연구에서는 직무만족이 연령, 근무연수, 근무부서, 계급, 입직경로, 학력, 근무지역 등에 따라 통계적으로 유의미한 차이를 보인다고 보고하고 있고, 윤현석(2017)은 연령, 계급, 근무연수

(근무경력)가 사회적지지와 부적 상관성이 있다는 연구결과를 보고하고 있다.

따라서 본 연구에서는 경찰관 개인의 일반적 특성에 따른 직무만족, 사회적지지, 자아개념, 진로적응성에 대한 집단간 차이를 확인하여 그 원인과 해소방안에 대해서 살펴보고, 이를 통해 중년기 경찰관의 진로적응성 향상을 위해 현재 경찰조직내에서 이루어지고 있는 퇴직지원제도에 개인의 심리적 측면과 사회적 측면의 맥락을 고려한 프로그램의 개발과 적용 등 제도의 확장을 가져올 수 있는 방향을 제시하고, 경찰관 개개인이 스스로 긍정적 자아개념을 형성하여 퇴직 후 좀 더 나은 삶을 살아갈 수 있는 계기를 마련하고자 한다.

2. 연구문제 및 가설

본 연구의 목적은 중년기 경찰관의 직무만족, 사회적지지, 자아개념, 진로적응성 간의 구조적 관계를 규명하는 것이며, 직무만족과 진로적응성간의 관계에서 자아개념의 매개효과와 사회적 지지와 진로적응성 간의 관계에서 자아개념의 매개효과를 검증하는데 있다. 이 같은 목적을 달성하기 위해 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

연구문제 1: 중년기 경찰관의 일반적 특성(성별, 연령, 학력, 근무경력, 입직경로, 계급, 근무관서, 근무부서, 근무지역)에 따른 직무만족, 사회적지지, 자아개념, 진로적응성은 어떠한가?

가설 1-1: 중년기 경찰관의 일반적 특성에 따른 직무만족은 차이가 있을 것이다

가설 1-2: 중년기 경찰관의 일반적 특성에 따른 사회적지지는 차이가 있을 것이다

가설 1-3: 중년기 경찰관의 일반적 특성에 따른 자아개념은 차이가 있을 것이다

가설 1-4: 중년기 경찰관의 일반적 특성에 따른 진로적응성은 차이가 있을 것이다

연구문제 2: 중년기 경찰관의 직무만족, 사회적지지, 자아개념, 진로적응성간의 구조적관계는 어떠한가?

가설 2-1: 중년기 경찰관의 직무만족은 자아개념과 진로적응성에 각각 정적 영향을 미칠 것이다

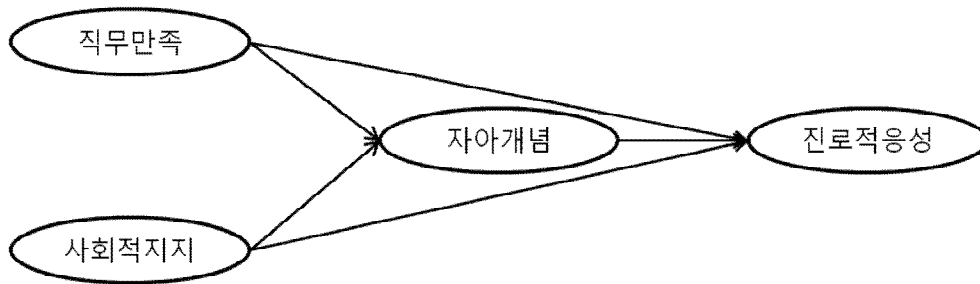
가설 2-2: 중년기 경찰관의 사회적지지는 자아개념과 진로적응성에 각각 정적 영향을 미칠 것이다.

가설 2-3: 중년기 경찰관의 자아개념은 직무만족과 진로적응성간의 관계를 매개할 것이다.

가설 2-4: 중년기 경찰관의 자아개념은 사회적지지와 진로적응성간의 관계를 매개할 것이다.

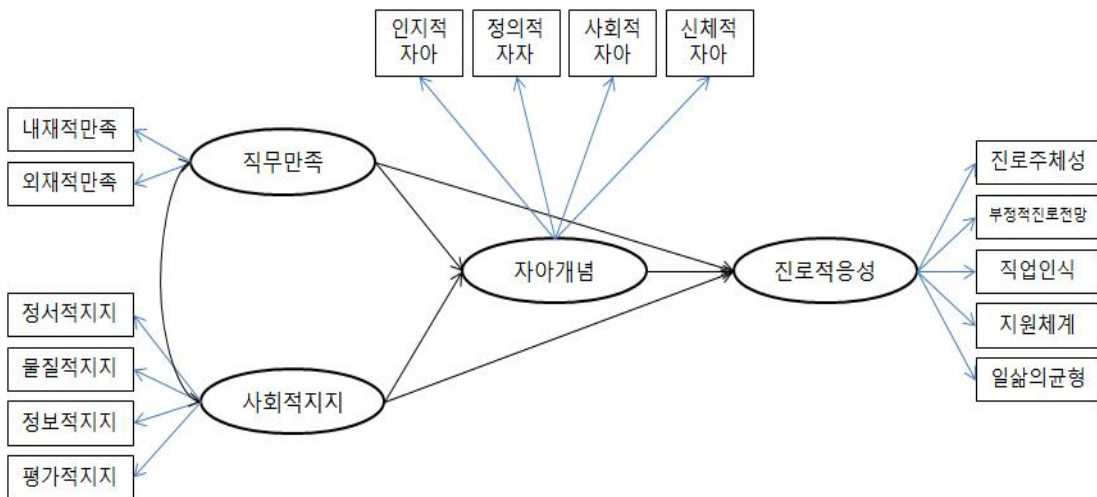
3. 연구모형

본 연구의 모형은 선행연구 고찰을 통한 변인간의 이론적 관계를 근거로 삼았다. 본 연구에서 설정한 잠재변인들간의 관계를 알아보기 위한 구조방정식의 연구모형은 아래 [그림 I -1]과 같다.



[그림 I -1] 연구모형 I

잠재변인들간의 관계를 알아보기 위해 단위부하량 고정법에 따라 잠재변인에 척도를 부여한 구조회귀모형의 통계모형을 [그림 I -2]와 같이 설정하였다.



[그림 I -2] 연구모형 II

4. 용어의 정의

가. 진로적응성

Rottinghaus, Day와 Borgen(2005)은 진로적응성을 현재의 직업적 업무개발, 경력전환, 개인적인 외상 스트레스를 극복하는 개인의 준비성과 자질로 정의하였다(조은주, 2015). 진로적응성은 예측할 수 없는 사건에 직면하여 진로계획과 업무책임의 변화에 적응하고 계획하는 능력에 관한 것으로 성인에게 보다 유용한 개념으로 평가되고 있다(조성연 외, 2010). 본 연구에서는 자발적·비자발적인 퇴직 혹은 은퇴 후 진로관리에 대한 준비성을 보여주는 가치관을 포함한 개인의 능력과 개인들이 가지고 있는 자원, 미래에 대한 개인들의 전망을 포함하는 개념이라고 조작적으로 정의한다.

나. 자아개념

자아개념은 자신의 존재에 대해 인지적으로 형성된 것으로, 한 개인이 처한 사회적 역할 상황 속에서 자극을 받는 수만큼의 자아개념으로 구성된다(송인섭, 2013). 자아개념은 한 개인이 자신에 대해 내리는 평가적 의미를 갖고 있으며, 최상에 일반적 자아개념을 두고 하위에 다양하고 특별한 자아개념으로 형성된 하나의 심리적 구인이며, 심리적 결정체지만, 그 결정체도 계속해서 형성되는 과정이기 때문에 그 순간만 특성이지 결국 과정이다(송인섭, 2013). 본 연구에서는 인간행동의 원천으로 작용하며, 자신의 능력이나 장점을 타인들의 그것과 비교하여 평가하는 과정으로 형성되고, 수정과 변화가 가능한 자기 자신을 지각하는 자신의 총체적 이미지로 조작적으로 정의한다.

다. 직무만족

직무만족은 직무에 대한 주관율 기초로 한 이른바 주관적인 감정이고 실제 눈으로 볼 수 있는 것이 아니다(윤호연, 2014). 이치영(2016)은 직무만족을 조직구성원이 자신의 직무와 관련된 임금, 승진기회, 작업조건 등의 근무조건에 대하여 얼마나 만족하는가 하는 가정적 표현이라고 정의하였다. 본 연구에서는 직무만족

을 개인의 직무와 환경에 대한 경험의 결과로, 경험적 혹은 부정적 정서상태라고 조작적으로 정의한다.

라. 사회적지지

사회적지지는 넓은 의미에서 ‘타인들에 의해 제공되는 자원’을 말한다(이경재, 2015). 이경재(2015)와 강신기(2014)는 사회적지지가 모든 사람의 삶에 영향을 미치는 중요한 요인이며, 특히 퇴직을 앞둔 중년층의 심리적, 정신적 건강의 회복 또는 유지로 자신감을 잃지 않고 퇴직 후의 사회적 기능과 적응을 성공적으로 안착시키는데 가장 필요한 요소라고 보았다. 본 연구에서는 사회적지지를 개인을 중심으로 하여 그 주변의 가족, 친구, 기타 사회망의 구성원으로부터 받는 여러 형태의 도움과 원조라고 조작적으로 정의한다.

II. 이론적 배경

1. 중년기

가. 중년기 정의

중년기는 청년기와 노년기 사이를 말한다. 인류는 오랫동안 청년기가 성장과 완성을 향한 역동적 시기라면, 중년기는 노년기로 넘어가기 전단계로 정체된 혹은 쇠퇴해가는 시기로 인식해왔다. 하지만 이런 시각은 오랜 경험을 거치면서 상당히 많은 변화를 가져왔다. ‘중년은 자오선(meridian)과 같다’, 뉴욕 타임즈 기자인 패트리샤 코헨(Patricia Cohen)이 그녀의 저서 “In Our Prime the Invention of Middle Age(나이를 속이는 나이, 2008, 김경숙 역)”에서 한 말이다. 자오선은 지구 표면에서 북극과 남극을 잇는 가상선으로, 중년은 우리의 상상속에 존재하고 수많은 길을 만들어 낼 수도 있으며, 우리 인생의 절정기를 나타내기도 한다는 것이다. 중년의 시기에 대해서도 학자마다 신체적 연령이나 가족주기 등을 근거로 생애주기상 전환의 시기, 위기의 시기, 성숙의 시기 등 연구관점에 따라 다양하게 언급되고 있다(신계수, 2011).

생물학적 관점에서는 중년의 시기를 40세에서 60세까지 보는 견해가 일반적이다(이은영, 2015). 한경혜, 이정화(2012)의 연구에 의하면 사람들이 ‘중년’이라고 보는 시기가 평균 44세로 조사되었다. 보편적으로 40대 중반이면 ‘중년’이라고 자각한다는 것이다. 나이를 기준으로 중년층을 정의한 Eriksom(1956)은 35세~50세, Levinson(1978)은 40세~60세, Havighurst(1972)는 30세~60세, Gould(1978)는 35세~45세로 보았고, 가족주기면에서는 Duvall & Miller(1985)가 막내 자녀가 출가하는 시기로부터 은퇴까지를 중년기로 보았다(홍용기, 2014; 전해성, 이희연, 2010; 신계수, 2011).

한편, 1960년대 미국의 심리학자 버니스 뉴카튼(Bernice Neugarten) 시카고대 교수는 75세 이전까지는 아직 노인이 아니며, 건강한 신중년 또는 젊은 고령자쯤으로 해석하고, 이들을 젊은 노년(young/old)이라고 명명하였다(William sadler,

2000, 김경숙 역). 실제로 UN에서도 2015년에 새로운 생애주기별 연령지표를 발표했는데 0세부터 17세까지는 미성년, 18세부터 65세는 청년, 66세부터 79세는 중년, 80세부터 99세까지는 노년, 100세 이상은 장수세대로 구분하기도 했다.

본 연구에서는 중년의 시기를 40세 이상부터 경찰관의 정년퇴직 연령인 60세까지로 보았다.

나. 중년기 개념 및 특징

중년기를 성격발달의 중요한 시기로 보고, 중년기에 관한 구체적 개념을 최초로 발달시킨 사람은 C.G.Jung(1954)이었다(김길옥, 윤천성, 2010). 그는 성격이 인생주기 전체를 통해 성숙에 이르며, 성숙을 위한 근본적인 변화는 ‘인생의 정오’인 40세경에 시작된다고 하였다(이은영, 2015). Jung은 40세를 기준으로 인생 전반부와 후반부로 구분하고, 인생 전반부까지 억압되어 왔던 무의식의 출현으로 40세를 전후한 중년기에 전환기적 위기감을 경험하며, 중년기에는 외부세계로 쏠리던 관심이 내면의 세계로 쏠리고, 새로운 가치와 신선한 동기를 찾아 삶을 바라보는 안목을 발달시켜 이전에 억압되었거나 소홀히 했던 자신의 일부분을 수용하게 됨으로써 조화로운 성격을 발달시켜 나갈 수 있으며, 이러한 자아인식(self realization)과정을 자기실현 또는 개별화(individuation)라고 명명하였다(이은영, 2015, 재인용)

인간발달을 탄생에서 죽음까지 다룬 대표적인 학자인 Erikson(1968)은 중년기(35세~50세)를 생성감(generativity)대 정체감(stagnation)으로 표현하였다. Erikson는 이 시기에 단순히 자신과 자기 세대의 이익과 번영에만 관심을 쏟는 게 아니라 자손세대와 미래를 위해 보다 나은 세상을 만드는데 헌신해야 하며, 이렇게 다른 사람과 다른 일들을 돌볼 가치가 있다는 자신에 대한 신념이 생성감이라고 하였다. 중년의 위기감은 중년기 발달과업인 생성감을 성취하지 못하는 데서 오는 정체감의 모습이라고 할 수 있으며, 정체감 현상은 삶의 무의미감과 공허함, 절망감, 침체감, 무기력감과 같은 정서적 혼란으로 나타난다는 것이다(이은영, 2015, 재인용). 따라서, 중년기에 자신의 삶을 재평가하고 자아성찰에 노력하여 생성감에 이르지 못하면 정체감에 빠져 오로지 자신의 욕구에만 집중하게 되므로, 정체감을 극복하고 생성감을 성취하게 될 때 중년기는 전환점(turning

point)이 된다고 하였다(이은영, 2015).

Levinson(1978;1996)은 전 생애를 자연의 사계절에 비유하여 인생에도 계절마다 독특한 발달과정이 있다고 보고, 아동기(0세~19세), 청년기(20세~39세), 중년기(40세~59세), 노년기(60세이상)로 구분하였다. 또한 이 시기들은 각각 전환기(transition)와 안정기(settling down period)의 순환으로 이루어진다고 설명하였다(이은영, 2015; 안후남, 이제경, 2016). Levinson 등(1978)에 의하면 대부분의 사람들은 중년기에 전환점이 찾아오고, 이 시기에는 덧에 걸린 듯한 느낌을 경험하여 성공을 무의미하게 여기고, 자신의 삶을 하잘 것 없고 파괴적으로 느끼게 되며, 이런 위기가 찾아오는 것을 ‘보편적 현상(universality)’이라고 주장했다(이은영, 2015; 안후남, 이제경, 2016). 그는 또한 중년기의 네가지 발달과제를 제시하였는데, 자신의 지나온 삶을 되돌아보며 자신이 해온 일들을 재평가하는 것과 기존 생의 구조의 부정적인 요소를 수정하고 중년기의 새로운 생의 구조를 형성하는 것, 그리고 자신의 삶에 깊이 뿌리내리고 있는 양극단적인 경향성(젊은과 늙음, 파괴성과 창조성, 남성성과 여성성, 애착과 분리)을 조화롭게 통제해 나가는 것이다(이은영, 2015).

Gould(1978)는 중년기(35세~45세)에 지금까지 자신이 지배해왔던 그릇된 관념과 환상을 극복하고 인생의 나약, 질병, 노화, 사망 등의 부정적 측면을 수용하여 내적 자아에 대한 깊은 성찰이 가능해지고 인생의 성장이 이루어진다고 하였다(신계수, 2011). 성인발달과정을 ‘변형(transformation)’의 과정으로, 즉 어린시절부터 가지고 있던 거짓 가정(假定)들로부터 벗어나 새로운 탈바꿈을 하는 주요한 변형의 시기를 중년기라고 하였고, 이 과정을 통해서 깊은 자아성찰과 삶의 새로운 의미, 정서적으로 원만한 타인과의 관계를 가질 수 있다고 하였다(이은영, 2015). 이렇듯 많은 학자들이 중년기에는 전환기적 위기감이나 정체감 현상 등이 보편적으로 찾아오며, 이를 재평가하고 극복해나가는 과정을 개별화(individuation), 전환점(turning point), 변형(transformation) 등으로 명명하며 중년기의 특징을 설명하고 있다.

반면, 1980년대 전후로 ‘중년 위기론’의 타당성에 의문을 제기하는 연구결과들이 발표되기 시작하였다. Costa와 McCrea(1980)는 중년의 위기감 척도를 제작하여 35세부터 79세까지 233명의 정상집단을 대상으로 조사한 결과, 연령에 따른

차이는 없다고 밝히고 있으며, Farrell과 Rosenberg(1981)의 연구에서도 25세에서 38세가 48세보다 위기감, 고립감이 높게 나타나 중년의 위기감이 보편적이 아님을 보여주었고, 중국의 Shek(1996)도 30세에서 60세까지의 기혼남녀 1,501명을 대상으로 중년기 위기에 대한 연구를 실시했지만, 특정 연령집단에서 뚜렷한 차이를 발견하지 못하였다(이은영, 2015).

<표 II-1> 중년층에 관한 학자들의 견해

학자	시기	특징
Havighurst (1972)	30세~60세	▫ 사회에 대한 개인의 영향력이 절정에 달하며 노화에 따른 생물학적 변화를 느낌
Gould (1978)	35세~45세	▫ 자신을 지배해 왔던 그릇된 환상과 신념을 극복하고, 인생의 부정적 측면을 수용하여 성장함
Levinson (1978)	40세~60세	▫ 신체적 능력은 다소 감퇴하지만 사회적 책임은 더욱 커지는 시기
Duvall (1985)	막내자녀의 독립 ~ 부부의 은퇴	▫ 부부생활에 적합한 쾌적하고 편안한 주거환경 마련 ▫ 부부를 위한 자원의 재할당 및 안락하고 건강한 노후준비 ▫ 부부생활에 필요한 상호작용, 의사소통, 감정표현의 노력 ▫ 변화와 위기 대처를 위한 확고한 가치관, 합리적 목표 수립 ▫ 원만한 친족관계 유지 및 가족범위의 확대
Papalia외3인 (2007)	40세~65세	▫ 신체발달: 신체적 능력이나 건강면에서 감퇴 시작 ▫ 인지발달: 실제 경험에 기초하여 좀 더 성숙한 사고로 발달 ▫ 심리사회적 발달: 죽음과 자녀들의 독립에 대한 생각으로 성격의 변화 초래
김중서의 3인 (1982)	35세~60세	▫ 신체적 영역: 신체적 기능의 보전, 체력의 유지, 가족의 건강 보호 ▫ 지적 영역: 경제적 생활계획과 유지, 건전한 양육과 교육 ▫ 정신적 영역: 기존 가족과 인격적 관계유지, 여가의 활용 ▫ 사회적 영역: 부모와 자식의 역할과 도리 이행, 사회 구성원의 역할 실천, 지역사회와 국가 발전을 위한 활동 참여
김명자 (1998)	40세~59세	▫ 가족주기적 관점: 노부모와 성인 자녀의 중간에 위치 ▫ 개인의 발달 관점: 신체적 노화 시작, 자아에 대한 성찰에 관심을 가짐 ▫ 사회적 관점: 하강과 은퇴를 인식하기 시작
김남순 (2009)	30세~59세	▫ 신체적 측면: 신체적 능력의 감퇴로 노화를 실감 ▫ 정신적 측면: 심한 정서적 갈등과 불안을 겪음 ▫ 사회적 측면: 풍부한 대인관계를 발전시켜 나감 ▫ 경제적 측면: 경제적 여유의 상승, 자녀의 교육과 결혼 등으로 지출이 수입을 초과

출처 : 신계수(2011, p.27) 중년층의 직업특성과 활동특성이 은퇴준비에 미치는 영향. 호서대학교 벤처전문대학원 박사학위논문

이러한 연구결과들은 개인의 내적 요인과 그를 둘러싼 사회환경적 요인들에 의해서 사람마다 각각 다른 중년기를 보내게 된다는 것을 의미하고 있다. 안후남, 이제경(2016)은 중년전환기를 지난 삶에 대한 조명과 앞으로의 삶에 대한 조망으로 인하여 한편으로는 안정적이고 효율적이며 행복한 시기로 인식되기도 하지만, 다른 한편으로는 좌절과 분노 그리고 허탈감과 자기 연민등이 공존하는 시기라고 보았다. 따라서 개인 내적 요인이 중년기를 보내는데 상당한 영향을 미친다고 볼 수 있으며, 노년의 삶까지 영향을 미칠 수밖에 없는 중년기를 어떻게 보내느냐하는 것이 중요한 관심사로 대두되고 있는 것이다. 즉 중년기에도 청년기에 못지않은 자기계발과 진로탐색이 이루어져야 한다.

2. 우리나라 경찰과 퇴직

가. 우리나라 경찰에 관한 고찰

우리나라 경찰은, 1945년 일본식민통치에서 해방되고 같은해 10월 21일 미군정청 경무국이 치안업무를 담당하다가 1948년 정부수립 후 내무부에 치안국이 설치되었으며, 2018년 10월 21일 창설 73주년을 맞이한다. 우리나라 경찰은 정부조직법, 경찰법, 경찰공무원법 등 법률과 각 부처의 규칙 등에 의해 경찰청(본청)과 경찰청의 지휘 및 감독을 받는 수직적 관계인 지방경찰청, 경찰서, 지구대,파출소 등의 조직으로 이루어져있고, 경찰관직무집행법, 형법 등 다양한 법률에 근거한 업무와 권한의 범위 등을 규정하고 있다.

경찰청(본청)은 국가경찰에 관한 사무총괄 및 각급 국가경찰기관을 지휘, 감독하며, 지방경찰청은 광역적, 보완적, 조정적 사무를 주로 담당하는 반면, 경찰서는 일선에 위치하여 주민들과 근접하여 구체적인 재화와 서비스를 제공하는 기능을 수행한다(이정훈, 2010). 특히 지구대, 파출소는 경찰서에 소속된 부서이자 독립된 하급기관으로서의 성질을 동시에 갖고 있으며, 지역주민들과의 접촉이 가장 많은 곳이다. 경찰청과 지방경찰청은 기획이나 정책입안 등 판단을 요하는 업무가 주를 이루는데 반해 경찰서와 지구대, 파출소는 민원 접수, 처리 등 비교적 단순한 업무를 수행하고 있기 때문에 자신의 업무를 통제할 수 있는 역량이 저

하되고(이정훈, 2010), 결국 하급기관에서 근무하는 구성원들은 직무가 자신에게 중요하다고 생각하는 정도가 상위 조직 구성원들에 비해 낮게 되며, 이러한 사실은 직무만족과 같은 긍정적 태도를 형성하는데 있어 부정적 요소로 작용한다(이정훈, 2010). 조직수준별 직무특성을 문헌고찰과 실증분석을 통해 연구한 김대원, 박철민(2003)은 하위수준의 조직의 경우, 민원발생에 따른 직·간접적 스트레스, 승진기회상의 불리와 소외의식, 상급조직으로부터의 일방적인 지시와 통제, 인력과 물적자원 면에서의 제약성 등이 조직몰입도를 저해한다고 보았다. 이는 곧 직무만족에도 영향을 주게 되며, 긍정적 자아개념을 형성하는데 상위조직에 비해 상대적으로 부정적 요소로 작용할 수 있다는 것이다.

경찰관 신규채용에는 순경, 경정계급의 공개경쟁시험(공채) 외에 경위계급의 경찰대학 졸업자, 경찰간부후보생, 그 외 경력경쟁채용시험(특채) 등에 의한 채용 등 다양한 입직경로가 있다. 1984년부터 배출되기 시작한 경찰대학 출신과 간부후보, 고시출신자들의 경위에서 경정까지 상당수 간부직 경찰관이 횡적으로 유입되고 있으며(김보환, 2001), 이런 현상은 순경으로 입직해 경력을 쌓고 승진하는 대다수 비간부들에게 상대적 박탈감을 주며, 일선 경찰관들의 직무만족도에도 영향을 미칠 수밖에 없다. 뿐만 아니라 직위에 대한 사회적 편견으로 인해 사회적 지지도와 더 나아가 경찰관 개인의 직업적 자아개념에까지 영향을 미치는 요인으로 작용할 수 있다.

경찰관은 국가공무원으로서 입직이유와 채용경로는 다르지만, 누구나 시민과 정의의 위한다는 사명감과 소명의식을 갖고 직장생활을 시작하게 된다. 캘리포니아 주립대에 경찰학과를 창설하고, 현대 경찰의 아버지라 불리는 August Vollmer는 캘리포니아 주지사로서 버클리경찰서를 만들며 경찰에게 필요한 자질을 요구했다. Vollmer에 의하면, 좋은 경찰상이란 솔로몬의 지혜, 다비드의 용기, 삼손의 강인함, 모세의 인내심, 착한 사마리아인과 같은 친절, 알렉산더 대왕의 강한 훈련, 예언가 다니엘의 신념, 링컨대통령과 같은 조정능력, 예수와 같은 관대함, 마지막으로 자연적, 생물학적, 사회학적 현상에 대한 깊은 지식을 가져야 한다는 것이다(허경미, 최기문, 2006, 재인용).

경찰의 업무특성과 실질적인 근무환경은 ‘좋은 경찰상’을 만들어 나가는데 어려움이 많다. 우선 경찰업무는 시민에 대해 우호적 혹은 친화적인 면보다는 강제

와 규제적 측면이 강하기 때문에 업무를 수행하는데 더욱 엄격한 규율과 책임감이 뒷받침되어야 한다. 경찰관은 흉악범죄와 강력범죄 등으로 인하여 신체적으로 위험한 상황과 예측하지 못한 돌발사건 등에 노출되어 있으며(전대성, 최낙범, 2014), 특수한 상황에서도 신속하면서도 정확하게 의사결정을 내려야 하기 때문에(임창호, 2014), 현장에서 짧은 시간 내에 어렵게 내린 결정으로 인해 원치 않는 결과가 발생하기도 하며, 죄책감, 후회 등 고통이 따르기도 한다(전대성, 최낙범, 2014). 근무환경 또한 교대근무와 불규칙적인 근무시간, 잦은 초과근무 등으로 가족, 친구 등 주변인들뿐만 아니라 같이 근무하는 직원들과도 동료애를 나눌 수 있는 여건이 부족한 게 현실이다. 이런 업무의 특수성과 열악한 근무환경에서는 사실상 직무만족은 물론 사회적 연결망을 형성, 유지해나가기도 어렵다.

경찰관으로의 채용경로, 근무지역, 근무환경과 업무특성 등은 경찰공무원 내에서도 개인마다 다를 수밖에 없으며, 이러한 개인의 일반적 특성은 각자가 지각하는 직무만족, 사회적지지, 자아개념, 진로적응성 등에 영향을 줄 수 있다. 윤호연(2014)의 연구에서는 성별에 따른 유의미한 차이를 보이지 않았을 뿐, 연령, 근무연수, 근무부서, 계급, 입직경로, 학력, 근무지역 순으로 직무만족에 유의미한 차이를 보이는 것으로 나타났고, 상하·동료관계와 시민의 경찰에 대한 신뢰, 존경 등 외부환경 요인도 직무만족에 영향을 주는 것으로 나타났다. 반면 제갈옥 등(2015)의 연구에서는 교육(학력), 성별, 계급, 근무연수, 연령 등이 직무만족에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는다는 결과를 보여주고 있으며, 김보환(2001)의 연구에서도 성별, 연령, 계급, 학력 등과 직무만족 간에는 상관관계가 없는 것으로 나타났고, 근무지역, 특별업무, 시민의 협조와 상당한 관계가 있음을 보여주고 있다. 이정훈(2010)의 연구에서도 조직분위기와 구성원의 신뢰가 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다.

뿐만 아니라, 윤현석(2017)은 연령, 계급, 근무연수(근무경력)가 사회적지지와 부적상관이 있다는 연구결과를 발표했고, 연구대상은 다르지만 송윤숙(2016), 진선미(2007), 박은진 등(2016), 김요나(2012), 김선복(2005)의 연구에서는 자아개념이, 조성연, 홍지영(2010), 강민채(2014), 송윤숙(2016) 등의 연구에서는 진로적응성이 연구대상자들의 일반적 특성에 따른 차이가 나타나고 있음이 보고되고 있다. 따라서 본 연구에서는 경찰관 개개인의 성별, 연령, 학력 등을 포함한 인구학

적인 일반적 특성에 따른 직무만족과 사회적지지, 자아개념 및 진로적응성에서 집단 간 차이를 살펴보고자 한다.

나. 퇴직에 관한 고찰

퇴직(retirement)의 사전적 의미는 ‘현직에서 물러남’을 뜻한다. 일반적으로 나이가 들어 현재의 업무에서 물러나는 것을 의미한다(김현주, 2011). 즉 유급의 고용상태에서 물러나 그 직위에 관련된 역할수행을 중단하게 되는 현상으로, 유봉호(1999)에 의하면 가정형편, 사망, 고용계약의 만료, 정년 등과 같은 근로자의 일신상의 사정으로 말미암아 근로자 스스로 행하는 고용관계의 파기 또는 근로계약의 소멸을 뜻한다(윤병훈, 2008, 재인용)

그러나, 초고령화 사회가 빠르게 진행되는 현대의 퇴직은 더 이상 삶의 퇴장이 아닌 제2의 삶이 시작된다는 다양한 의미를 함축하고 있다(김현주, 2011). 이와 더불어 경제위기 상황 등으로 인한 상시 퇴직의 증가로 인해 퇴직의 개념은 Atchley(1976)에 의하면 ‘퇴직준비-퇴직결정-퇴직-퇴직이후 생활’의 연속선상에서 새롭게 이해되고 있다(이병선, 2010, 재인용). Palmore, Fillenbaum, Geoge(1984)는 퇴직에 대해 ‘주관적 퇴직’과 ‘객관적 퇴직’으로 구분하고, ‘주관적 퇴직’은 고용상태를 유지하더라도 스스로 조직에서 불필요한 존재로 인식한다면 퇴직으로 간주하는 것이고, ‘객관적 퇴직’은 퇴직연금을 수령하고 있고, 전일제 근무보다는 일을 덜하는 상태라고 정의하고 있다(김상균, 2010).

일반적으로 생애주기 후반부 진입과 더불어 발생하는 퇴직은 개인에게 있어서 청·장년기의 상당기간 동안 지속된 직업생활의 종료인 동시에 노년기의 새로운 생활을 시작한다는 중요한 의미를 갖는다(이귀형, 박종철, 2015; 이영민, 임정연, 2014). Rosenkoetter & Garris(2001)는 퇴직은 시간과 사회변화에 따라 가변적인 것이라며, 퇴직 후의 삶을 위한 재정 및 심리적 지원을 강조하고 있고(김상균, 2010, 재인용), 박윤규(2009)는 “퇴직은 그 발생 이전부터 준비되어야 한다”고 하였다.

퇴직에 대한 관점은 다양하여 학자들마다 퇴직을 다양하게 이해하고 설명하고 있으며, 사회·경제적 환경의 변화에 따라 퇴직을 설명하는 이론도 변화하는 것을 알 수 있다. Homens(1958)는 퇴직을 근로자가 나이가 들면서 고용주와의 관

계에서 교환할 수 있는 자원이 감소되는 현상, 즉 개인의 고령화는 인적자원의 감축을 의미하며, 이러한 점에서 노인은 사회적 상호작용의 감소를 유발하고 퇴직을 초래한다고 설명하는 교환이론(Exchange Theory)의 토대를 마련한다(김현주, 2011). 그러나, 사회의 변화나 안정을 당사자간 협상된 교환의 과정으로 보는 교환이론은(이명심, 2013) 퇴직자들이 퇴직 후 사회적으로 소외되고, 사회활동에 어려움을 겪는 현상을 설명하는데 유용하지만, 인간의 상호작용을 단순히 경제적 교환관계에 따른 합리적인 과정으로 취급하며, 개인적인 입장에서 접근하고 있다는 한계를 지니고 있다(이영민, 임정연, 2014).

<표Ⅱ-2> 퇴직의 개념에 대한 학자들의 정의 비교

구 분	내 용
팔모어 (Palmore, 1985)	<p>‘퇴직의 원인과 결과(Retirement:Causes and Consequences)’라는 연구에서 세가지의 퇴직 개념을 사용하였다</p> <p>①주관적 퇴직: 자신이 느끼는 퇴직의 지위에 대한 평가를 의미한다</p> <p>②객관적 퇴직: 전일제 근무보다는 일을 덜하고, 퇴직연금을 받고 있는가에 기초한 퇴직의 개념이다. 정식고용상태가 아니기 때문에 퇴직연금을 수령하고 있는 상태이다</p> <p>③고용의 양: 고용시간을 기초로한 개념이다. 여기에서 전혀 일을하지 않은 사람은 완전퇴직자, 일을 하긴 하지만 전일제보다 일을 덜 한 사람은 부분퇴직자, 전일제 근무를 하는 사람은 퇴직을 하지 않은 사람으로 간주한다</p>
펠드만 (Feldman, 1994)	<p>퇴직은 중년 이후의 개인이 장기간의 조직적 지위와 자신이 걸어 온 경력으로부터 퇴장하는 것으로 정의한다. 이 정의와 함께 그는 퇴직을 일상적인 직업의 전환과 구별하였다. 비록 직업의 전환이 특정기간동안 특정 직업으로부터 빠져 나오는 것을 의미하지만 퇴직이라는 단어는 오직 더욱 장기간 동안의 조직적 지위 또는 경력으로부터 변화를 주는 것에 한정하였다.</p>
린드보와 슐츠 (Lindbo& Schultz,1998)	<p>퇴직을 퇴직이라는 하나의 사건과 그 사건에 이어지는 과정까지 포함해야 한다고 주장한다. 또한 퇴직자를 대상으로 한 교육에 있어서도 퇴직 후의 사회적 적응과 심리적 적응도 포함시켜야 한다는 것을 의미한다.</p>
로젠커터와 게리스 (Rosenkoetter & Garris,2001)	<p>퇴직의 개념이 시간이 지남에 따라 많은 변화가 있었으며 현재도 계속 변화하고 있다고 전제한 뒤, 퇴직 후의 삶에 있어서 재정적인 측면과 심리적인 측면이 더욱 강조되어야 한다고 주장한다.</p>

출처 : 신승균(2012) 경호공무원 퇴직지원제도에 관한 연구. p.120

Kuypers와 Bengston(1973)의 순환모형에 기초를 두고 있는 사회적 와해이론(Social Breakdown Theory)은 노인이 사회적·심리적으로 위축을 느끼게 되면 사회는 이에 대해 부정적인 환류를 보내고 개인은 스스로 부정적인 인식을 강화시킴으로써 악순환에 빠져 결국에는 사회가 와해된다는 이론이다(이영민, 임정연, 2014). 김현주(2011)에 의하면 사회적 와해이론은 퇴직에 대해 지나치게 단순하고 단방향적인 영향관계를 상정하고 있어 일반화를 하기는 활용가능성이 제한적이며 한계가 있다고 하였다

이외에도 사람들이 연령에 따른 분리과정을 겪음으로서 사회제도가 유지되며, 분리된 사람들의 적응문제는 분리에 대한 개인의 준비와 사회 요청간의 동시적 장치의 결핍에 기인한다는 Cumming과 Henry(1961)가 주창한 분리이론(Disengagement Theory)(윤병훈, 2008), 퇴직자들은 신체적 노화에도 불구하고 지속적으로 사회활동을 유지하기 원하며, 퇴직으로 인해 역할을 상실할 때 새롭게 대체할 역할을 찾아낸다는 활동이론(Activity Theory)(이영민, 임정연, 2014), 두 이론의 대안적 이론으로 노년기 자아 정체성의 구축을 강조하는 지속이론(Continuity theory)(김현주, 2011) 등이 있다

다. 경찰공무원의 퇴직 유형 및 현황

우리나라 공무원은 정년퇴직제도로 일정 나이가 되면 개인의 의사와 관계없이 공무원 신분이 소멸된다. 경찰관의 경우에도 정년(만 60세)으로 인해 퇴직하는 경우가 대부분이나, 경찰관 정년퇴직의 경우는 일반공무원과는 달리 계급정년의 적용을 받고 있다. 경찰공무원의 퇴직유형은 <표Ⅱ-3>과 같이 크게 임의퇴직, 강제퇴직, 유사퇴직 등 3가지로 나뉜다.

퇴직 유형 중 의원면직의 경우, 대표적인 사유는 다른 직장으로 옮기기 위하여 당사자가 퇴직하는 전직퇴직이 있는데, 실제로는 의원면직이 자의가 아닌 타의에 의해 행해지는 경우도 있다(이황우, 2005). 계급정년제는 일정기간 동안 승진하지 못하고 동일계급에서 머물러 있으면 기간만료와 함께 자동적으로 퇴직되는 제도로써 경찰공무원과 군인에게 적용되는 정년제도이다. 이와 같이 경찰 정년제도는 계급 및 연령정년제를 동시에 적용하고 있는 반면 일반직 공무원의 경우 계급정년제도가 없다는 점에서 경찰이 일반직 공무원에 비해 크게 불리하다고 볼 수

있다(김현주, 2011).

<표Ⅱ-3> 경찰공무원의 퇴직 유형

유형	종 류	사 유
임의퇴직	명예퇴직	정년 전 자진퇴직(공무원으로서 20년 이상 근속한자)
	의원면직	자진퇴직(근속년수 제한없음)
강제퇴직	당연퇴직	임용상 결격사유 발생,국적상실,사망,임기만료,정년
	징계면직	과면,해임
	직권면직	감원 및 기타사유
유사퇴직	휴직,정직,직위해제	사유발생시 공무원으로서의 신분은 유지하나 직위를 부여하지 않는 처분

휴직·정직·직위해제 등은 공무원의 신분을 유지시키는 가운데 일정기간 직위를 부여하지 않는 처분을 말하며, 엄밀한 의미에서 퇴직은 아니라고 볼 수 있다. 그러나 일시적으로나마 사실상의 결원을 발생시키는 제도이므로 퇴직의 일종으로 보아 퇴직관리의 관심대상에 포함시키는 경우도 있다. 특히, 경찰공무원의 경우 직위해제는 직무수행능력이 부족하거나 근무성적이 극히 불량한 자에 대하여는 3개월 이내의 대기명령을 내릴 수 있고, 대기명령을 받은 자가 능력 또는 근무성적의 향상을 기대하기 어렵다고 인정 될 때에는 직권면직이 가능하도록 되어 있어서 사실상의 퇴직의 수단으로 악용될 수 있다(김현주, 2011).

다음 <표Ⅱ-4>는 2006년도부터 2015년도까지 10년간 우리나라 경찰공무원의 퇴직사유별 현황이다. 10년간 전체 비율을 확인해보면 임의퇴직에 해당하는 의원면직과 명예퇴직이 전체 퇴직인원에 44.2%를 차지하고 있는 것을 확인할 수 있다. 이는 정년 60세 이전에 상당수가 퇴직하고 있다는 것을 알 수 있으나, 여전히 정년퇴직이 45.6%로 가장 많은 비율을 차지하고 있음을 알 수 있다.

<표Ⅱ-4> 퇴직 사유별 현황

단위: 명(%)

년도	계	의원면직	명예퇴직	정년퇴직			기타
				소계	연령	계급	
2006	1,643 (100)	192 (11.7)	218 (13.3)	1,050 (63.9)	1,038	12	183 (11.1)
2007	1,720 (100)	152 (8.8)	366 (21.2)	1,031 (59.9)	1,021	10	171 (10.1)
2008	2,506 (100)	164 (6.6)	959 (38.3)	1,163 (46.4)	1,155	8	220 (8.7)
2009	947 (100)	217 (22.9)	349 (36.9)	66 (7.0)	49	17	315 (33.2)
2010	2,037 (100)	259 (12.7)	270 (13.3)	1,273 (62.5)	1,252	21	235 (11.5)
2011	1,373 (100)	484 (35.3)	595 (43.3)	70 (5.1)	12	58	224 (16.3)
2012	2,094 (100)	176 (8.4)	338 (16.1)	1,350 (64.5)	1,339	11	230 (11.0)
2013	1,305 (100)	119 (9.1)	846 (64.8)	135 (10.4)	23	112	205 (15.7)
2014	3,967 (100)	138 (3.5)	2,076 (52.3)	1,599 (40.3)	1,575	24	154 (3.9)
2015	2,923 (100)	186 (6.4)	962 (32.9)	1,613 (55.2)	1,593	20	162 (5.5)
합계	20,525 (100)	2,087 (10.2)	6,979 (34.0)	9,350 (45.6)	9,057	293	2,098 (10.2)

출처: 경찰청(www.police.go.kr) 2015년도 경찰통계연보 재구성.

또한 <표Ⅱ-5>의 계급별 퇴직 현황을 보면, 경위가 59.0%로 가장 많고, 그 다음이 경사 15.27%, 경감 13.39%순으로 나타나고 있다. 여기서 눈여겨보아야 할 것은, 총경급 이상의 고위간부들에 비해서 순경, 경장으로 퇴직하는 비율이 훨씬 많다는 것이다. 이것은 경찰이라는 직업에 적응하지 못하거나, 더 조건이 좋은 직장으로서의 이직이 여전히 많다는 것을 추측할 수 있다.

그리고, 이명심(2013)은 경찰청 내부자료를 통해 퇴직예정경찰공무원 현황을 13년도에는 116명, 14년도에는 1,768명, 15년도에는 2,345명이라고 예측하였으나, 실제 퇴직한 인원은 13년도에는 1,305명, 14년도에는 3,967명, 15년도에는 2,923명으로 확인한 차이를 보인다. 이와 같이 경찰청 내부에서 제대로 퇴직예정자를 제대

로 파악하지 못하고 있다는 사실은, 경찰청에서 퇴직지원 등 체계적인 퇴직관리가 이루어지지 않고 있다는 것을 단적으로 보여준다고 할 수 있겠다.

<표 II -5> 계급별 퇴직 현황

단위: 명(%)

구분	계	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
치안총감	6 (0.03)			1 (0.04)	1 (0.10)	1 (0.05)		1 (0.05)	1 (0.08)	1 (0.03)	
치안정감	36 (0.18)	9 (0.55)	1 (0.06)	2 (0.08)	4 (0.42)	3 (0.15)	3 (0.22)		4 (0.31)	4 (0.10)	6 (0.21)
치안감	64 (0.31)	8 (0.49)	2 (0.12)		10 (1.05)	17 (0.83)	9 (0.66)	5 (0.24)	5 (0.38)	4 (0.10)	4 (0.14)
경무관	31 (0.15)	5 (0.30)		2 (0.08)	2 (0.21)	4 (0.20)	3 (0.22)	2 (0.10)	1 (0.08)	4 (0.10)	8 (0.27)
총 경	481 (2.34)	42 (2.56)	41 (2.38)	39 (1.56)	48 (5.07)	49 (2.41)	47 (3.42)	46 (2.19)	51 (3.91)	48 (1.21)	70 (2.39)
경 정	976 (4.76)	70 (4.26)	78 (4.53)	84 (3.35)	66 (6.97)	64 (3.14)	108 (7.86)	95 (4.54)	120 (9.20)	131 (3.30)	160 (5.47)
경 감	2,747 (13.39)	145 (8.83)	130 (7.56)	176 (7.02)	44 (4.65)	167 (8.20)	61 (4.44)	334 (15.95)	82 (6.28)	536 (13.51)	1,072 (36.68)
경 위	12,105 (59.00)	789 (48.02)	780 (45.35)	1,514 (60.41)	371 (39.18)	1,361 (66.81)	655 (47.71)	1,309 (62.51)	826 (63.30)	3,058 (77.09)	1,442 (49.33)
경 사	3,132 (15.27)	452 (27.51)	606 (35.23)	621 (24.78)	307 (32.42)	244 (11.98)	322 (23.45)	222 (10.60)	152 (11.65)	120 (3.02)	86 (2.94)
경 장	582 (2.84)	86 (5.23)	58 (3.37)	39 (1.56)	73 (7.71)	86 (4.22)	105 (7.65)	49 (2.34)	27 (2.07)	33 (0.83)	26 (0.89)
순 경	355 (1.73)	37 (2.25)	24 (1.40)	28 (1.12)	21 (2.22)	41 (2.01)	60 (4.37)	31 (1.48)	36 (2.76)	28 (0.71)	49 (1.68)
계	20,515 (100)	1,643 (100)	1,720 (100)	2,506 (100)	947 (100)	2,037 (100)	1,373 (100)	2,094 (100)	1,305 (100)	3,967 (100)	2,923 (100)

출처: 경찰청(www.police.go.kr) 2006년도~2015년도 경찰통계연보 재구성.

라. 경찰조직내 퇴직지원제도

경찰청의 퇴직예정자를 위한 프로그램으로는 미래설계과정, 재고용프로그램, 재취업 프로그램 등이 있다. 미래설계과정은 모든 퇴직예정자를 대상으로 하고 있으나, 연 1회 100여명정도 신청자를 받아 7일간 35시간 교육프로그램으로, 재취업 정보소개, 건강관리, 재테크 등 소개하는 정도이며, 재고용프로그램은 수사경력자를 대상으로 경찰청에서 수사지도관으로 재고용하고 있으나, 65세 이후에

는 무보수 명예직이며, 재취업 프로그램은 총경급 이상을 대상으로 하고 있어 경찰조직의 구성원의 대다수를 차지하고 있는 경정이하의 직원들은 제외되어, 실질적인 지원프로그램은 부재한 실정이다(조호대, 2013; 김현주, 2011)

3. 진로적응성

가. 진로적응성의 개념

진로란 일을 중심으로 한 개인의 전체 생애과정을 가리키는 용어이다(Daum 백과사전). 직업이 가시적, 생산적인 일이라는 의미를 갖는다면 진로란 일을 포함한 그 사람의 삶 전체의 발달을 지칭하며(정의석, 2013), 따라서 단순히 직업에 대한 정보를 수집하고, 적절한 직업을 선택하는 것 이상의 의미를 갖는다고 할 수 있다. Tolbert(1980)는 우리가 어떤 진로를 선택하느냐에 따라 우리 생활의 많은 부분이 영향을 받게 된다고 하였다. 즉 우리가 선택한 진로에 따라서 능력 발휘의 기회, 주거지, 교우의 유형, 개인의 사회경제적 지위, 가치관과 태도, 정신 및 신체적 건강, 가족간의 관계 등 생활의 모든 측면에서 영향을 받게 된다(김선중, 2005, 재인용). Super(1972)는 진로란 단순히 직업선택과 준비가 아니라 일생에 걸쳐 일어나는 지속적인 과정이며 자아개념의 실행과정으로, 개인적 요인과 환경적 요인이 서로 영향을 받아 성장과 쇠퇴의 변화과정을 거치면서 생애과정에서 끊임없이 변화한다고 주장하였다(안후남 외, 2016).

Hall(1976)은 성인들의 진로를 기존 조직에서의 진로와 대비되는 프로티언(protean)적 진로라고 제시하였다. 프로티언적 진로는 진로개발의 주체는 조직이 아니라 개인이며, 개인이 자신의 진로를 이루어가야 하고, 진로역량(career competences)의 개발을 강조하는데, Hall(1976)은 진로역량을 적응성(adaptability), 즉 개인적으로 변화를 잘 관리할 수 있도록 학습하고 불확실성에서 오는 애매함을 잘 이겨낼 수 있도록 학습하는 과정으로 설명하였다(이치영, 2016). Super(1980)는 성인의 진로발달을 설명하기 위해 처음으로 직업을 준비하는 수준과 대처행동능력인 진로성숙도 개념을 사용하였으나, 이후 연구대상을 성인으로 확장하면서 진로성숙이라는 개념이 성인의 발달과정을 설명하기에는 적

절하지 않다고 판단하고, 대안적 개념으로 Super와 Knasel(1979)이 성숙의 개념을 제거하고 변화하는 직업세계에서 성인들의 재탐색과 구성을 개념화하기 위해 진로적응성이라는 용어를 최초로 사용하였다(조은주, 2015).

이후 Savickas(2005)는 Super(1990)의 생애주기, Holland(1997)의 직업성격, 그리고 진로적응성의 세 가지 이론을 결합하여 진로구성주의 이론(Career Construct Theory:CCT)을 통해 생애주기에 따른 직업행동을 개념화한 모델을 제안하고(안후남 외, 2016, 재인용), 진로적응성을 다시 재개념화 하였다. Savickas는 환경과 개인이 상호작용하는 과정을 통해서 서로를 구성해나간다고 보았으며, 개인의 성숙보다는 환경에 적응하는 과정이 중요하다고 하였다(박기복, 2017). 구성주의 진로발달이론에서 진로적응성이란 현재의 진로발달 과업을 잘 수행할 수 있고, 직업과 진로의 전환에 잘 대처하면서 개인적 트라우마를 극복하는데 필요한 준비도와 지원으로 정의되었다(박기복, 2017).

Rottinghaus, Day와 Borgen(2005)은 진로적응성을 정신사회학적 개념구조로 발달시키며, 현재의 직업적 업무개발, 경력전환, 개인적인 외상 스트레스를 극복하는 개인의 준비성과 자질로 정의하고(조은주, 2015), 아울러 진로 적응성이 기질적인 낙관성과 관련이 있다고 설명하며, 그 구성요소를 진로 적응성, 진로 낙관성, 노동시장에 대한 지식으로 구분한 진로 미래검사(Career Futures Inventory)를 제시하였다(송윤숙, 2016). 또한 진로 미래적응성에 대하여 일의 세계 및 직장변화에 대한 적응, 직업환경에 대한 적응, 진로계획의 변화에 대한 적응, 잠재적인 진로 장벽 극복, 새로운 과제에 대한 도전 등으로 정의하였다(송윤숙, 2016).

진로적응성은 성인진로발달의 핵심이다(송윤숙, 2016). 진로적응성이 개인의 사회와 접촉과정 중에 부각되는 과제들을 처리하기 위해 스스로 행동을 조절해나가고 환경과의 상호작용을 확장해나가는 과정에서 형성되며, 결국 중년기 성인들은 직업적 역할 내에서 실현해 나가며 그것이 스스로의 진로를 재구성하게 된다(조은주, 2015). 일 환경에서의 적응과 미래 직업세계로의 전환에 대한 대처능력을 포함하는(김수정, 2011) 진로적응성은 예측할 수 없는 사건에 직면하여 진로 계획과 업무책임의 변화에 적응하고 계획하는 능력에 관한 것으로 성인에게 보다 유용한 개념을 평가되고 있다(조성연 외, 2010).

나. 진로적응성의 구성요인

초기 학자들인 Super와 Knasel(1981)은 진로적응성의 구성요인으로 일의 가치, 일의 현저성(Salience), 자율성, 계획성, 탐색과 확립, 의사결정, 경험의 성찰 등을 제안하였고(박기복, 2017), 이후 Savickas(1997)는 직업성숙도에 대한 전통적 특성을 설명하며 진로 적응성의 구성요소를 관심, 통제, 호기심, 자신감이라는 네가지로 분류하였다(조은주, 2015). Donoval과 Plamondon(2000)는 직장에서의 적응성과 관련된 요인으로 위기상황 대처, 일 스트레스 대처, 창의적 문제해결, 불확실성 다루기, 과제 학습, 대인적응성, 문화적응성, 신체적응성을 제시하였다(박기복, 2017).

Creed 등(2009)과 Yousefi 등(2011)은 진로적응성의 구성요소로 환경탐색, 자아탐색, 진로계획, 의사결정, 자기조절능력을 제시하고, 진로적응성이 자기조절전략으로 작용한다고 설명하였고, 또한 Duffy(2010)는 조절, 긍정적인 전망이나 사회적 원조가 진로 미래적응성을 높인다고 보았으며, Klehe, Zikic, Vianen과 De Pater(2011)의 연구에서는 진로를 전환할 때 가장 중요한 것이 진로를 결정할 수 있는 정보수집 능력이라고 주장하며 진로적응성의 구성요소로 진로탐색을 제시하였고, 그 하위요인을 자아탐색과 환경탐색으로 구분하였다(송윤숙, 2016). 한편, Mamahon, Watson과 Bimrose(2012)는 성인 여성들의 경력전환과 변화에 대한 대처 및 적응경험을 분석함으로써 이들에게서 호기심, 비교, 자신감, 관심의 협력요인이 추가로 나타남을 확인하였다(조은주, 2015).

Rottinghaus, Day와 Borgen(2005)이 Scheier, Carver와 Bridges(1994)의 기질적 낙관성 이론을 포함하여 개발한 진로미래척도(Career Future Inventory:CFI)는 진로적응, 진로긍정성, 직업시장에 대한 세가지 척도로 구성되어 개인이 미래의 변화에 대처하고 긍정적 방향으로 변화를 활용하는 스스로의 능력, 새롭게 부과되는 직무에 대한 책임들을 편안하게 받아들이는 수준, 또한 예기치 못한 사건으로 진로계획이 변화될 때 회복하는 능력을 측정한다(조은주, 2015; 조성연 외, 2010). 이후 Rottinghaus 외(2012)는 다섯가지 척도로 CFI-R(진로미래척도 개정판)을 구성하였는데, CFI-R의 중심요소는 Savickas(2005)가 개인의 미래 직업생활에서 우려(concern)의 요소를 강조한 개념으로 미래 적응을 위한 전략적 계획이 필요함에 따라 진로미래(career future)라는 용어로 반영되어 진로가 미래에

어떻게 변모할 것인가에 대한 개인들의 전망을 의미한다(조은주, 2015).

Rottinghaus 외(2012)가 개정한 CFI-R(Career Future Inventory Revised)은 중년기 이상의 성인들의 진로적응성을 측정하고 평가한 후 그 개념을 적용하기 위한 것으로 생애 발달적 역할을 추가하여 성숙된 자아개념과 변화된 가치관을 반영하기 위한 적응성 차원의 요소들을 추가로 탐색할 수 있다(조은주, 2015). CFI-R은 다음 <표 II-6>과 같이 진로 주체성(career agency), 부정적 경력 전망(negative career outlook), 직업인식(occupational awareness), 지원(support), 일-삶의 균형(work life balance)의 다섯가지 척도로 중기 이상의 성인의 진로에 대한 적응적 요인으로 탐색할 수 있다

전반적으로 CFI-R은 21세기 진로관리에 대한 준비성을 보여주는 내·외적 자원을 살피는 다양한 내용을 포괄한다(조은주, 2015). 송윤숙(2016)은 CFI-R이 개인이 경력 결정을 할 때 자기효능감, 기대방향, 크기에 따른 경력 결정의 어려움 등과 광범위하게 관련되어 있는 가장 보편적이고 유효한 척도로서, 미래 진로에 대한 기대를 적절한 관계성과 경력 계획의 수립으로 도움을 줄 수 있다고 평가하였다.

본 연구에서는 Rottinghaus 외(2012)가 개정한 CFI-R을 수용하여, 진로적응성을 자발적·비자발적인 퇴직 혹은 은퇴 후 진로관리에 대한 준비성을 보여주는 가치관을 포함한 개인의 능력과 개인들이 가지고 있는 자원, 미래에 대한 개인들의 전망을 포함하는 개념으로 진로적응성을 정의하고자 한다.

<표 II-6> 커리어 미래 척도 개정판(CFI-R)의 구성요인

요 소	기 술 어
진로 주체성 (career agency)	의도적으로 경력전환을 시도하며 비교하고 관리하는 계획에 대한 인지된 능력을 의미
부정적인 경력 전망 (negative career outlook)	경력 결정에 대한 부정적인 생각 혹은 긍정적인 경력 결과를 달성하지 못할 것이라는 믿음
직업 인식 (occupational awareness)	개인이 직업시장과 고용트렌드를 얼마나 잘 이해하고 있는지에 대한 인식
지원 (support)	진로 목표를 추구하는데 가족, 친구 등으로부터의 정서적 지원체
일-삶의 균형 (work life balance)	다중적 삶의 역할을 이해하고 각자의 책임을 관리할 수 있는 능력

출처 : 조은주(2015, 재인용)

4. 자아개념

가. 자아개념의 의미

자아개념(self-concept)은 다양한 학문에서 관심을 두고 있는 인간의 대표적인 심리적 특성이다. 자아개념과 자아존중감(self-esteem)은 흔히 혼용되어 사용되고 있다. 하지만 이신동 외(2011)는 두 개념을 구분하고 있는데, 자신의 존재에 대해 인지적으로 형성된 것이 자아개념이고, 자신에 대한 느낌이 자아존중감이라고 하였다.

William James가 그의 저서 ‘심리학의 원리(1980)’에서 자아에 대한 이론적 토대를 마련한 이후, 자아개념은 Freud, Jung, Erikson 등의 정신분석학적 자아이론가와 Sullivan, Cooley, Mead, Allport 등의 사회심리학적 이론가, Rogers, Comb, Snygg, Purkey 등의 현상학적 자아이론가로 이어져 왔다(진선미, 2007). W.James는 자아를 ‘한 개인이 자기 것이라고 말할 수 있는 모든 것’이라고 정의하고, 자아개념의 구성요소를 물질적 자아, 사회적 자아, 정신적 자아, 순수자아의 네 차원으로 구별하여 자아에 대한 개념을 형이상학적 개념에서 경험적 차원으로 끌어내린 다음, 경험적 차원에서 하나의 자아는 개인과 사회환경의 상호작용을 통해 형성되는 것이라는 점을 강조하였다(송인섭, 2013).

Erikson(1950)은 전통적인 Freud의 이론에 사회문화적 요인을 강조, 특히 영유아기 경험의 중요성을 강조하면서도 전 생애를 통해 지속적인 자아형성을 논의하였다(송인섭, 2013). 사회심리학적 이론가인 Cooley와 Mead에 의하면 개인은 타인들이 자신을 어떻게 대하는가를 관찰함으로써 자아개념을 발전시킨다고 하였으며(네이버 지식백과), Cooley(1912)는 ‘타인이 자기 자신을 지각하는 방법으로 그 자신을 지각한다’는 면경자아를 소개했는데, 이는 사회적 자아로서 자아개념이 타인의 마음에 내재해 있다고 보며, 자신의 인상에 대한 타인의 태도로 결정되는 것을 의미한다(임제현, 2014). Allport(1961)는 한 개인에 속해 있는, 혹은 개인에 있어서 독특한 그 어떤 것으로 ‘고유자아(proprium)’라고 칭하고, 개인에게 중요한 일신상의 문제와 과정으로 구성되어 있다고 보았다(송인섭, 2013).

Rogers(1959)는 개인이 유기체를 유지하고 실현시키며 향상시키기 위한 하나

의 기본적인 동기를 자아개념으로 보았다(송인섭, 2013; 임제현, 2014). 그는 자아개념을 자아에 대해 의식할 수 있는 지각의 조작된 형태라고 정의하면서 인간의 행동양식은 자아개념과 일치하는 방향으로 움직인다고 하였다(김정엽, 1997). 즉 자아개념이 인간행동에 있어서 중요한 함의를 지니고 있다는 점을 지적하면서, 행동이란 유기체의 필요에 의한 반응으로 구성된다는 것을 전제로, 인간의 욕구는 각자 개인이 경험하는 ‘나’를 주관적으로 인식한다는 것을 이해할 때 비로소 알 수 있게 된다는 것이다(임제현, 2014). Super(1980)는 일반적 자아개념 외에 직업적 자아개념을 언급하였는데, 직업적 자아개념은 개인이 자기 생애역할 속에서 자아개념을 갖게 되며, 상호 연관된 역할속에서 진로를 직업적 자아개념으로 구현시키는 것을 의미한다(조은주, 2015)는 것이다.

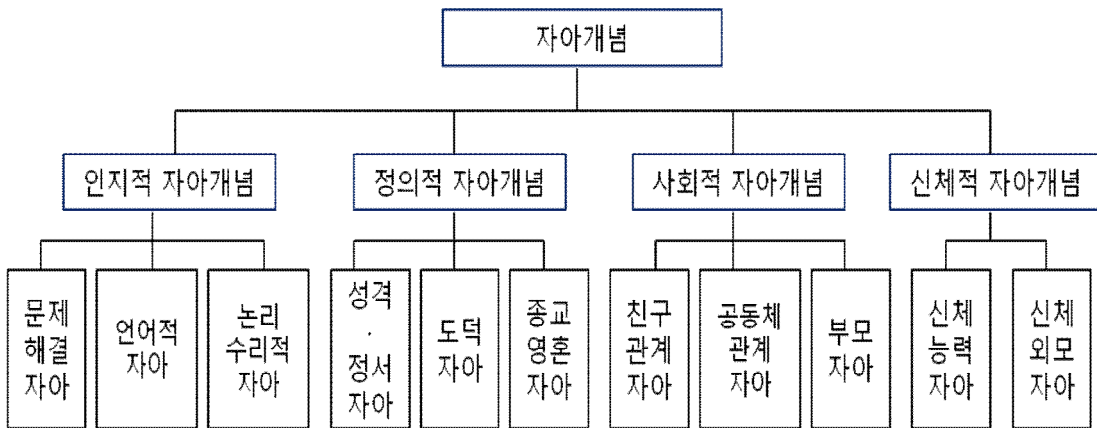
나. 자아개념의 구성요인

자아개념 형성에 영향을 주는 요인에 대한 학자들의 의견은 매우 다양하다. Wylie(1972)는 자아개념 형성에 영향을 주는 요인을 사회·경제적 계층 요인, 민족적 요인, 교사나 동료 요인, 성적(性的)요인, 가족적 요인, 신체적 요인으로 나누었다(이미향, 2013). 또한 Hurlock(1974)은 한 개인이 청년이 되기까지 자아개념 형성에 미치는 요인으로 체격, 신체적 결함, 일상적 건강, 의복, 이름과 별명, 지능, 포부수준, 정서, 문화유형, 학교, 사회적 지위, 가정의 영향으로 나누고 있다(이미향, 2013). Shavelson, Hubner 및 Stanton(1975)은 자아개념을 자기 자신에 대한 개인의 지각과 평가로 정의하였는데, 이는 지각이 환경 내에서 경험을 통해 형성되고 특히 환경적 강화와 중요타인에 의해서 영향을 받게 된다는 것으로서, 일반적 자아개념의 하위영역으로 학문적 자아개념과 비학문적 자아개념인 사회, 정서, 신체 자아개념 등으로 나누고 이를 다시 하위변인들로 나누는 위계적 구조를 제시한다(송인섭, 2013)

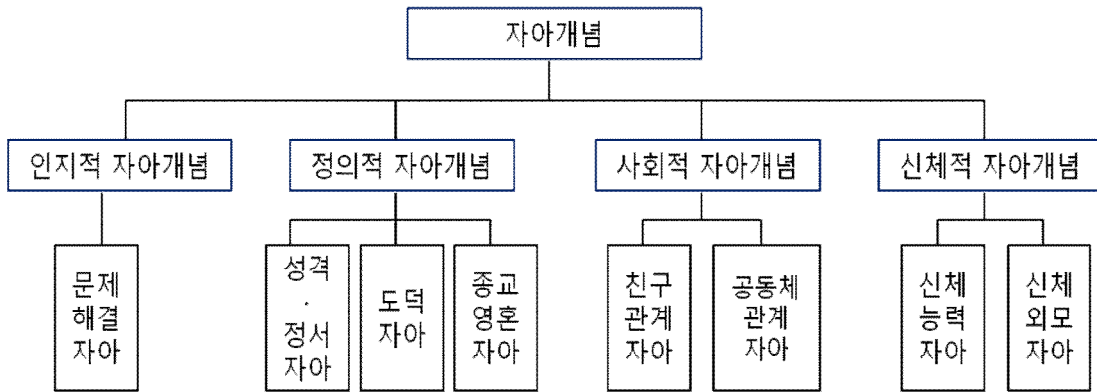
송인섭(2013) 또한 자아개념이 한 개인이 처한 사회적 역할 상황 속에서 자극을 받는 수만큼의 자아개념으로 구성된다고 보고, 일반적 자아개념의 하위요인으로 학문자아개념, 중요타인 자아개념, 정의 자아개념을 제시하였고, 다시 각각의 하위요인들로 구성된 경험적인 위계구조를 제안하였다. 자아개념은 최상에 일반 자아개념을 두고 하위에 다양하고 특별한 자아개념을 형성하는 하나의 심리적

구인이라는 것이다.

이경화와 고진영(2015)은 생애발달 단계별로 자아개념의 위계구조모형을 제시하였다(조은주, 2015), 생애발달 8단계 자아개념 구조모형 중 성인초기와 성인 중기·후기의 다면적 위계적 자아개념 모형에서는 인지적 자아개념과 사회적 자아개념의 하위요인별 구조에서 차이를 두고 제시하고 있는데, [그림 II-1, II-2]와 같다.



[그림 II-1] 성인초기 다면적, 위계적 자아개념 모형; 이경화,고진영(2015) (조은주,2015,재인용)



[그림 II-2] 성인중기·후기 다면적, 위계적 자아개념 모형; 이경화,고진영(2015) (조은주,2015,재인용)

다. 성인기 자아개념의 특징

한 인간의 자아개념은 그 사람이 선택한 심리적 특성이다. 송인섭(2013)은 인간은 현상학적 장 중 선택을 통해 자아를 형성하고, 그 자아는 다시 자아개념이

라는 핵심적 인간심리의 특성을 만들며, 이와 같은 과정은 평생을 통해 이루어지고, 그 과정 중에 무한한 선택이 이루어진다고 하였다. 즉, 인간은 무한한 사회적 환경과의 상호작용을 통해 자신에게 맞는 것을 선택하며, 그 선택의 누적이 곧 자아개념이라는 것이다

비교적 장기간에 걸친 성공과 실패의 축적은 그 개인의 특정 활동, 사상 또는 교과에 대한 태도를 결정하게 할 뿐만 아니라, 자신에 대한 관점을 형성하도록 이끌어간다(이성진 외, 2009). 자아개념은 우리가 우리자신을 우리자신으로 설명하고, 자신에 대한 인상이나 감정, 그리고 태도를 조직하는 도식을 세우는 하나의 시도라고 간주할 수 있다(이성진 외, 2009). 그러나 이러한 모형이나 도식은 영구적이거나 통합되거나 변화되지 않는 것이 아니며, 우리의 자기지각은 상황에 따라 변화하고, 삶의 한 국면으로부터 또 다른 국면으로 변화한다(이성진 외, 2009).

William Sadler(2000)는 마흔 이후, 인생의 새로운 성장을 위한 6가지 원칙을 제시하고 있는데, 그 중 첫 번째가 중년의 정체성 확립하기라고 하였다. Erikson도 말년에 개인의 정체성 형성은 끊임없이 계속해서 진행되는 과정이어야 한다고 하였으며, 로버트 케건(Robert Kegan)과 리사 라헤이(Lisa Lakow Lahey)는 중년기에 풀어야 할 과제를 ‘제도를 초월한 정체성’을 구축하는 것이라고 하였다(William Sadler, 2000, 김경숙 역). 정체성이란 여러 영역별로 분화되어 형성된 자아개념이 다시 하나로 통합되는 과정을 경험하는 것을 말한다.

송인섭(2013)에 의하면 개인은 미래지향적인 목적을 가지고 진보하며, 자아의 모든 측면을 좀 더 분화시키고 발전시킨다고 하였다. 사회학자 John Clausen은 성공적인 삶을 살아온 건강한 성인들의 경우 세월이 흐르면서 정체성이 진화하는 것을 발견하였는데, 지적으로 보다 활력이 넘치고, 정신적으로 더욱 민감하며, 감정도 풍부하고, 새로운 생활방식에 그 어느 때보다도 지대한 관심을 가지면서 자신의 정체성을 새롭게 만들어 나가고 있었다(William Sadler, 2000, 김경숙 역). 즉 자아개념은 상태가 아닌 과정인 것이다(송인섭, 2013).

국내 선행연구에서도 성인기 자아개념에 대한 의미와 특징을 다양한 관점으로 설명하고 있다. 송윤숙(2016)은 자아개념은 인간이 태어나 성인되는 과정에서의 삶의 경험, 상호작용, 중요한 타인에 의한 강화나 피드백을 통해 수정되며, 한 개

인이 자신에 대하여 스스로를 어떻게 생각하는지를 나타내는 것으로 자신에 대한 깊은 이해를 바탕으로 자기를 분명하게 인식하는 것이라고 하였고, 조은주(2015)는 자아개념이 암시적 특성을 가지고 맥락과 중요한 타인들과 상호작용을 통해 형성되며, 안정적인 문화, 세대, 연령, 상황에 걸쳐 변화하게 되며 교육프로그램에 의해서도 변화될 수 있다고 보았다. 임제현(2014)은 성인기 자아개념은 타인이 자신을 어떻게 지각하는가에 대해 큰 영향을 받지 않고 안정된 자아를 나타내며, 자아개념은 조직에서 자신에 대한 현재 가치를 평가하고 자신의 태도를 결정하는데 많은 영향을 준다고 보았다.

자아개념은 한 인간의 행동을 결정하는 인간심리의 핵심적 특성으로 안정성과 지속성이 있는 개인의 장단점, 행동, 그리고 기대되는 심리적 행동이고, 타인과의 의사소통할 수 있는 기능적 가치를 지닌다(송인섭, 2013). 임제현(2014)은 인재들의 성장과 발달에 매우 중요하게 작용하는 개인의 정의적 특징이 자아개념이며, 긍정적 자아개념을 가지고 성장한 인재는 조직에서 다양한 가능성을 만드는 무형의 자산이 된다고 하였다. ‘자아개념은 인간이다’라고 정의한 송인섭(2013)에 의하면 자아개념은 한 개인이 자신에 대해 내리는 평가적 의미를 갖고 있으며, 최상에 일반적 자아개념을 두고 하위에 다양하고 특별한 자아개념으로 형성된 하나의 심리적 구인이며, 심리적 결정체지만, 그 결정체도 계속해서 형성되는 과정이기 때문에 그 순간만 특성이지 결국 과정이라고 하였다.

따라서 본 연구에서는 자아개념을 인간행동의 원천으로 작용하며, 자신의 능력이나 장점을 타인들의 그것과 비교하여 평가하는 과정에서 형성되고, 수정과 변화가 가능한 자기 자신을 지각하는 자신의 총체적 이미지로 보았다. 이러한 총자아개념을 인지적 자아개념, 정의적 자아개념, 사회적 자아개념, 신체적 자아개념 등 4개 하위개념으로 분류하고 다시 문제해결자아 등 하위개념으로 재분류하여 제시하고 있는 이경화, 고진영(2015)의 다면적 위계적 자아개념을 모델로 삼았다.

5. 직무만족

가. 직무만족에 관한 고찰

직무만족(job satisfaction)에 대한 관심은 1930년대부터 생산성 향상에 관심을 가진 학자들로부터 시작되어(이치영, 2016), 조직관리 분야에서 가장 오래 지속적으로 연구되어 오고 있는 중요한 과제 중 하나다(문유석 외, 2009). 이정훈(2010)에 의하면 직무란 직책에 부여된 업무로, 어떤 하나의 실체라기보다는 과업, 책임, 보상, 상호작용 등의 복잡한 관계를 형성하고, 만족이란 선택한 행동의 결과가 자신의 신념과 일치하는지 평가되어지는 것이라고 하였다. 결국 직무만족은 조직구성원들의 직무를 수행해나가는 과정에서 개인의 내재적, 외재적 욕구가 어느 정도 충족되고 있는가에 대한 구성원들의 지각된 반응이라고 할 수 있다(신승균, 2009).

뿐만 아니라, 직무만족은 평가과정을 통해서 형성된 정서적 경험으로, 직무만족도는 Clark(1997)에 의하면 직업 혹은 일에 대한 효용을 나타내주는 지표로서 Argyle(1989)에 의하면 개인의 삶의 질을 구성하는 핵심요소 중 하나이다(박선경 외, 2011, 재인용). 직무만족은 직장생활이 전체 생활에서 큰 비중을 차지한다는 점에서 그 자체로서 중요할 뿐 아니라 다른 직무태도나 조직행동에도 커다란 영향을 미친다(박세영, 2011). 또한 직무만족은 조직구성원의 행위나 언어적 표현을 통해 유추할 수 있는 직무에 대한 가정 또는 정서적 반응이며, 조직 구성원 개개인이 직무수행을 하면서 바라는 요구와 실제로 얻는 것과의 비교에서 나타나는 주관적 고찰이라는 두 가지 특성을 가지고 있다(박선경 외, 2011). 이처럼 직무만족은 비물질적이고 심리적인 것이며(임창호, 2014), 직무에 대한 주관적 기초로 한 이른바 주관적인 감정이고 실제 눈으로 볼 수 있는 것이 아니다(윤호연, 2014). 그렇기 때문에 직무만족의 개념은 연구자에 따라 다양하게 정의되고 있다.

Lock(1976)는 ‘개인이 직무나 직무경험에 대해 느끼는 즐겁고 긍정적인 감정상태’라고 정의하고(문유석 외, 2009), 직무만족의 세가지 구성요소로서 가치, 가치의 중요성, 인지를 제시하고 있다(이치영, 2016). Vroom(1995)은 직무만족을 ‘직원이 원하는 것과 조직으로부터 실제 받는 것과의 차이에 대한 인지적 감정적

반응의 결합상태로서 직무나 직무상 경험의 평가로부터 얻어진 직무에 대한 선호도'라고 하였고(이정훈, 2010), Smith(1995)는 '각 개인이 자기 직무와 관련하여 경험하는 모든 감정의 총화 또는 좋고 나쁜 감정의 균형상태에서 좌우되는 태도'라고 정의하고 있다. 즉 직무만족은 직무에 대한 호감이라고 하는 감정과 태도의 관련성으로 설명하고 있다(이정훈, 2010).

국내에서는 우제태(2007)가 직무만족이란 '일선 경찰 개개인이 수행하는 업무에 대한 긍정적인 믿음과 호의적인 감정을 갖고 열심히 노력하는 마음가짐'이라고 정의하였고, 이정훈(2010)은 '조직 구성원이 자신에게 주어진 직무에 대해 느끼는 태도, 가치, 신념 및 욕구 등의 수준이나 차원에 따라 직무수행과정 및 결과에 대하여 느끼는 심리적, 정서적 상태'라고 정의하였다. 그리고, 윤호연(2014)은 직무만족을 '조직 구성원의 직무에서 자신이 책임을 지고 직무를 수행하는 개인의 태도'라고 정의하고 있다.

본 연구에서는 직무만족을 조직구성원이 자신의 직무와 관련된 임금, 승진기회, 작업조건 등의 근무조건에 대하여 얼마나 만족하는가 하는 감정적 표현이라고 정의한 이치영(2016)의 정의를 일부 수용하여, 개인의 직무와 환경에 대한 경험의 결과로, 긍정적 혹은 부정적 정서상태로 정의하고자 한다.

나. 직무만족의 효과

개인의 주관적, 정서적 경험의 결과라고 볼 수 있는 직무만족은 "일과 조직 환경에 대한 적응의 지표"로도 사용되고 있다(이치영, 2016). 더불어 직무만족의 정도가 구성원의 사기와 직결되기 때문에 이차적인 효과를 얻을 수 있다(윤호연, 2014). 이영면(2011)은 직무만족의 효과를 구체적으로 제시하였는데, 일반적으로 직무에 대한 만족은 직무수행 자체에서 오는 성취감과 만족감 및 업무를 수행하는 동료와 부하와의 인간적 결근율과 이직률에도 연관성이 높은 것으로 보고 있다(윤호연, 2014).

신연주(2016)는 직무만족의 효과를 두가지 측면에서 설명하고 있다. 개인적 측면에서는 개인의 직무만족이 높으면 직장생활과 직무수행을 통해 삶의 기쁨과 보람을 느껴 정신건강에 기여할 수 있다. 특히 일상생활의 대부분을 보내고 있는 직장에서의 성취감이나 즐거움은 삶의 전반적인 만족도와도 직결된다. 조직적 측

면에서는 조직구성원의 직무만족이 높으면 높은 업무성과가 나타날 수 있으며, 생산성 증가를 통해 조직의 수익성을 높일 수 있다. 또한 높은 직무만족은 조직구성원의 이직, 결근, 태만 등을 감소시켜 장기적으로 조직 목표달성에 공헌하게 되는 것이다.

경찰공무원의 업무는 시민들의 일상생활의 안전 및 삶의 질(well being)등과 밀접하게 관련되어 있는 경우가 많기 때문에(전대성 외, 2014), 경찰공무원의 직무만족도는 조직구성원들의 삶의 질을 결정함과 동시에 치안서비스의 질을 결정할 수 있는 중요한 요소다(윤호연, 2014). 문유석 외(2008)은 경찰조직의 직무만족은 개인의 행태, 직무몰입, 조직분위기, 생산성 등에 영향을 미치며, 나아가 경찰의 성과에도 직·간접적으로 중대한 영향을 미친다고 보았다.

경찰관의 직무만족도에 영향을 주는 요인에 관한 연구도 상당수 찾아볼 수 있었다. 개인적 요인에 관한 것은 물론이고, 승진 및 인사 등 직무관련요인, 휴가, 보수, 복지시설 등 환경관련요인, 상사나 동료와의 관계, 리더십 등 인간관계 요인 등 다양한 연구가 진행되었으며, 내·외근직 구분(신연주, 2016), 과학수사요원의 직무만족(이재준, 2011), 일선 경찰서 경제팀 근무직원의 직무만족(송병일, 2015), 제주지역 자치경찰관과 국가경찰관의 직무만족 비교(송하철, 2015) 등 경찰관 중에서도 특정 대상을 선정하여 연구한 보고서도 찾아볼 수 있을 만큼 경찰관의 직무만족도와 관련된 연구는 비교적 폭넓게 연구되어져 왔다.

하지만, 대부분의 연구들이 효율적 인사관리(신연주, 2016), 높은 치안서비스 제공(윤호연, 2016; 신승균, 2009), 수사의 효율성과 인권보장(이재준, 2011), 자치경찰제도의 안정적 정착(송하철, 2013), 기피부서의 활성화(송병일, 2015) 등 경찰조직의 효율적 운영을 위한 목적을 두고 있을 뿐, 경찰관 개인의 발전과 진로를 위한 연구는 거의 찾아볼 수 없는 실정이다.

본 연구에서는 경찰관들의 직무만족도 향상이 경찰관 개개인의 자아개념, 더 나아가 퇴직 후 진로적응성 등과 상관관계가 있는지, 또한 어떤 영향을 미치는지 등 직무만족이 경찰관의 퇴직 후 진로에도 영향을 미치는지에 관한 연구를 진행하였다.

6. 사회적지지

가. 사회적지지에 관한 고찰

인간은 기본적으로 사회적 욕구를 지니고 있다. 태어나면서부터 어머니라는 중요한 타인과 상호작용을 시작하여 죽을 때까지 타인과의 끊임없는 상호작용을 통해 사회적 욕구를 충족시키며 살아가는 사회적 존재다. Maslow(1943)는 욕구이론을 통해서 개인이 생리적 욕구와 안전욕구가 충족되면 대인관계로부터 오는 애정과 소속의 욕구(need for love and belonging)가 나타난다고 하였다. 임은주(2012)는 이러한 욕구충족을 위해 타인과 상호작용을 하면서 발생하는 것이 사회적 지지라고 하였다.

사회적지지(Social support)는 넓은 의미에서 ‘타인들에 의해 제공되는 자원’을 말한다(이경재, 2015). 강혜자(2013)는 포괄적으로 개념정의를 할 때 사회적 지지의 다면성을 설명할 수 있다고 하였다. 사회적 지지의 개념은 매우 포괄적이고 복잡적이어서 학자들의 견해는 다양하게 분류되고 있다(강신기, 2014). Caplan(1974)은 사회적 지지를 ‘개인에게 자신과 다른 사람에 대한 기대를 확인할 수 있도록 피드백의 기회를 제공하는 지속적인 집합체’라고 정의하였고(장다사로, 2016), Cobb(1976)는 i)관심과 사랑을 받고 있다는 믿음을 갖게 하는 정보인 정서적 지원, ii)자신의 가치를 인정받고 존중받는다는 믿음을 갖게 하는 정보인 존중감 지원, iii)상호적인 관계에 소속되어 있다는 믿음을 갖게 하는 정보로서 관계망 지원을 내포하는 개념으로 보았다(배점모, 2015). Khan과 Antonucii(1980)는 애정, 긍정, 도움의 요소 중 하나 또는 그 이상의 요소를 포함한 대인간 교류라고 정의하였으며(임은주, 2012), House(1981)는 사회적 지지를 정서적 관심, 필요한 지원, 환경과 관련한 정보를 포함하는 대인관계라고 정의하였다(이정선, 양지웅, 2013).

또한, 박지원(1985)은 사회적 지지의 개념에 사회적 지지망, 지지형태, 지지욕구 등의 다양한 차원을 모두 포함시켜, 실제 상황에서 제공받는 지지정도와 사회적 지지망의 구성원을 통해 제공받을 수 있다고 인식하는 정도 및 지지욕구의 충족 정도를 반영해주는 자신의 사회관계에서의 유대감, 자신감, 신뢰감에 대한 인식 정

도로 정의했다(임은주, 2012). 장다사로(2016)는 사회적 지지의 개념을 스트레스 상황에서 받는 부정적 영향을 완화시켜주는 행위로서 개인이 대인관계에서 얻을 수 있는 긍정적 자원으로 정의하고, 사회적 지지자로 가족구성원, 친구, 교사, 동료 등이 있다고 하였다. 박상목(2016)은 한 개인이 지니고 있는 인적관계로부터 얻을 수 있는 혹은 얻게 되는 모든 긍정적인 자원을 사회적 지지라고 하였다.

이처럼 사회적 지지에 대한 정의는 연구목적에 따라 다양하며 광범위하여 학자마다 다르게 개념정의를 하고 있으며, 김미령(2005), 강해자(2013)등은 구조적 측면과 기능적 측면에 의해 광범위한 사회적 지지의 여러분야가 설명되어질 수 있다고 하면서, 구조적인 측면은 사회적 지지의 사회적인 영역을 말하고 기능적 측면은 지지적 측면을 설명한다고 하였다. 여기서 구조적 측면은 사회적 지지의 객관적 성격으로 사회적 관계의 존재(embeddedness), 관계구조(relational structure), 관계구조의 특성 등 세가지 영역으로 설명하고 있다. 여기서, 사회적 관계의 존재란 결혼, 우정, 가족의 결속이며, 관계구조는 자녀, 형제, 자매, 친구나 배우자 등에 의한 사회조직망이고, 관계구조의 특성이란 관계구조의 성격, 즉 다양성, 크기, 빈도, 밀도 등이라고 설명하고 있다.

기능적 측면은 사회적 지지망의 서비스 혹은 관계의 기능(도움)을 나타내며, 사회구조의 내용이나 자원으로 설명할 수 있는데, 주로 수단, 정보, 정서 등으로 이루어진다. 타인으로부터 구체적으로 정서적 도움을 받거나, 실질적인 어려움이 있을 때 물질적, 도구적 도움을 받는 것 등이다(김미령, 2005).

본 연구에서는 박지원(1985)이 기존의 개념들을 통합하여 정리한 개념으로 사회적 지지를 정의하고자 한다. 즉 사회적 지지란 개인을 중심으로 하여 그 주변의 가족, 친구, 기타 사회망의 구성원으로부터 받는 여러 형태의 도움과 원조로, 정서적지지, 물질적지지, 정보적지지, 평가적지지 등 네가지로 분류하였다.

나. 사회적지지의 효과

사회적 지지는 받는 사람과 주는 사람의 상호작용으로 이루어진다. 배점모(2015)의 국내외 문헌을 고찰한 결과에 따르면, 사회적 지지는 사회적 지지의 유형, 지지원, 대상집단과 영향관계에 따라서 상이한 효과를 갖는 것으로 나타났다. 예를 들면, 김현지 외(2010)는 ‘유아교사의 교사효능감과 사회적 지지에 관한 연

구'결과 사회적 지지는 교사효능감에 영향을 주는 변인이지만 원장 동료와 같은 직장 내 관계에서의 지지보다 가족의 지지가 더 영향력이 있다는 결과가 나왔다. 이는 대부분의 교사가 여성임을 반영한 것으로 보았다. 이갑숙 외(2012)의 '노인의 여가활동과 사회적 지지가 심리적 복지감에 미치는 영향'이라는 연구에서는 생활만족도 증진에는 배우자지지가 가장 중요한 영향을 보이고 그 다음으로 자녀지지, 친구지지의 순으로 나타난 반면, 고독감 감소에는 친구지지가 가장 중요한 영향을 미치고 그 다음이 배우자지지였으며, 자녀지지는 유의미한 영향을 미치지 않았다. 즉, 사회적 지지가 최적의 효과를 나타내기 위해서는 어떠한 스트레스에 어떠한 종류의 사회적 지지가 사용되었느냐가 중요하다. 김미령(2015)은 사회적 지지를 받는 대상에 따라서, 그들의 현재에 처한 상태에 따라 인지적 또는 실질적 사회적 지지의 효과는 다르게 나타난다고 하였다.

김미령(2005)과 강해자(2013)는 사회적 지지의 부정적인 효과에 대해서 수혜와 제공의 균형으로 다음과 같이 설명하고 있다. 교환이론에 의하면 개인들은 수혜와 제공의 균형을 이룰 때 편안함을 느낀다. 반면, 사회적 지지가 계속적으로 다른 사람으로부터 온다면 수혜자는 상호작용의 부족으로 불편함 혹은 빡진 느낌이나 종속감을 느끼게 되고, 사회적 지지가 개인을 종속적인 상황으로 이끌든지, 개인의 자긍심을 손상시키는 등 균형을 잃으면 사회적 지지는 부정적이 된다는 것이다. 또한 사회적 지지가 주어졌다고 할지라도 너무 과도하거나, 시기가 부적절할 경우에도 부정적인 영향을 미치거나 유용하지 않게 된다. 사회적 지지체계 자체로부터 스트레스가 올 수도 있으며, 책임이 따르는 사회적 관계도 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 또한 다른 사람으로부터 너무 많은 사회적 지지를 받을 경우 우울감을 느낄 수도 있다.

사회적 지지의 긍정적 측면에는 직접효과와 완충효과가 있다. 직접효과란 Cohen & Wills(1985)에 의하면 개인이 겪는 스트레스 수준과 무관하게 결과에 긍정적 영향을 직접 미칠 수 있다는 것으로(강해자, 2013, 재인용), Cohen & Syme(1985)은 개인에게 스트레스를 주는 삶의 사건이 발생했을 때 자신들이 도움을 받을 수 있는 사회적 지지가 있다는 인식에 기인하거나 혹은 사회적 지지망에의 소속감에 기인한다(김미령, 2005, 재인용)고 하였다. 반면 완충효과란 Murrell, Norris & Chipley(1992)에 의하면 개인들이 특정한 스트레스에 직면했

을 때 사회적 지지가 스트레스를 완화시켜주어 개인을 보호해 주는 완충제 역할을 한다는 것으로(강해자, 2013, 재인용), Murrell, Norris & Chipley(1992)는 개인이 스트레스를 주는 삶의 사건을 경험할 때 높은 사회적 지지가 그들의 극복 능력이나 극복행동을 강화시키기 때문에 생기는 효과(김미령, 2005, 재인용)라고 하였다..

사회적 지지는 부정적인 효과를 불러오기도 하지만, 개인의 다양한 내적 기능을 향상시키고, 외부의 부정적 영향으로부터 개인을 보호함으로써 개인의 긍정적인 발달과 적응능력(태도)을 증진시키는 주요기제로 작용한다(이경재, 2015). 기혼 직장여성의 일과 삶의 균형(박정열 외, 2013), 중년 남성의 삶의 만족도와 자아존중감(강양희, 2015; 안경남 외, 2012), 성공적 노화와 노인의 심리적 복지감(강해자, 2013; 이갑숙 외, 2012), 대학생의 심리적 안녕감(이자영 외, 2012) 등의 연구에서 사회적 지지는 긍정적 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 또한 사회적 지지는 진로결정수준(김동숙 외, 2011; 신정옥, 2011), 진로미래(이정선 외, 2013), 진로준비행동(정대인 외, 2015), 진로적응성(정미예 외, 2015; 이상희, 2006) 등에도 영향을 미친다는 등 다수의 연구논문이 있다. 배점모(2015)는 그의 문헌연구를 통해서, 사회적 지지는 주효과, 조절효과, 매개효과와 같은 다양한 효과기능을 갖고 있으며, 직무만족이나 조직몰입 등에도 긍정적 영향을 미치고, 소진과 이직의사, 우울, 불면증을 완화하는 완충 효과와 신뢰와 건강을 증진시키는 긍정적인 효과를 갖고 있다고 밝혔다.

Herzberg(1998)에 의하면 객관적 사회적 지지는 시간이나 상황에 따라 변화하는 반면, 지각된 사회적 지지는 시간이 지나도 변하지 않고 다른 지지원들과의 관계에서도 안정적이라고 하였다(류진숙, 2012). 사회적 지지는 개인의 성장을 이끌며 존재에 대한 가치를 스스로 인식하게 한다고 알려져 있다(현채송, 2011). 또한 Wakjer, Michael, Stanley Wasserman & Barry Wellman(1994)에 의하면 사회적 지지는 스트레스 상황이나 직면한 문제의 부정적인 효과로부터 개인을 보호하고 완충해주는 간접기능을 하며, 문제상황에 관계없이 개인의 긍정적인 정서를 증가시키고 안녕감과 환경에 대한 통제감을 높여줌으로써 일반적인 적응을 향상시키는 직접적인 기능을 한다(류진숙, 2012, 재인용).

이경재(2015)와 강신기(2014)는 사회적 지지가 모든 사람의 삶에 영향을 미치

는 중요한 요인이며, 특히 퇴직을 앞둔 중년층의 심리적, 정신적 건강의 회복 또는 유지로 자신감을 잃지 않고 퇴직 후의 사회적 기능과 적응을 성공적으로 안착시키는데 가장 필요한 요소라고 보았다. 따라서 본 연구에서는 사회적지지가 현직 중년기 경찰관의 퇴직 후 진로적응성에 긍정적 영향을 미칠 것이라고 가정하여 연구를 진행할 것이다.

7. 선행연구 고찰

가. 직무만족, 사회적지지와 진로적응성간의 관계

직무만족에 대한 선행연구는 대부분이 직무몰입과 이직의도, 조직성과 등과 관련된 것이 대부분으로, 진로적응성과 관련한 연구는 거의 찾아볼 수 없었다. 최근에 진로적응성에 대한 연구가 활발히 진행되고 있으나 성인 재직자를 대상으로 한 연구는 극히 드물다. 국내연구로는 박진양(2012)의 상관연구가 있는데 직종에 관계없이 19세 이상의 성인을 대상으로 한 연구결과, 진로적응성과 직무만족은 정적인 관계를 가지고 있으며, 경력계획과 직무만족의 관계에서 진로적응성이 부분매개효과를 나타낸다고 하였다. 45세 이상 교사를 대상으로 한 박지운(2014)의 연구에서도 직무만족도가 진로미래태도에 많은 영향을 미친다고 보고하고 있고, 이치영(2016)의 성인 재직자의 진로적응성과 이직의도의 관계에서 직무만족의 조절효과 연구결과, 직무만족이 진로적응성과 이직의도의 관계에서 유의미한 조절효과가 있는 것으로 나타났다.

사회적지지에 대한 선행연구들도 대부분 청소년, 대학생 등 초기 성년기의 진로와 관련한 연구들이 대부분이었다. 대체로 사회적 지지는 진로적응성에 정적상관을 나타냈으며(정미예, 조남근, 2015; 한주원, 2013; 정지은, 정철영, 2015), 진로결정 자기효능감의 매개효과가 검증되었다(송현심, 홍혜영, 2010; 박수영, 2016). 직장인의 자아탄력성과 사회적 지지의 지각이 직무만족과 소진에 미치는 효과를 연구한 안보배와 박세영(2014)에 의하면, 직장인의 자아탄력성과 사회적 지지의 지각은 직무만족을 높이고 소진을 낮추며, 자아탄력성이 사회적지지의 지각에 영향을 주어 궁극적으로 직무만족과 소진에 영향을 미친다고 하였다.

이상의 선행 연구결과를 보면, 직무만족과 사회적지지, 사회적지지와 진로적응성 간에는 상관관계가 있다는 사실이 검증되고 있으나, 직무만족과 진로적응성간의 상관관계는 명확하지 않다. 그러나 진로적응성과 이직의도의 관계에서 직무만족의 조절효과가 검증되었고, 경력계획과 직무만족의 관계에서 진로적응성이 부분매개 역할을 한다는 연구결과로 추측해 볼 때, 직무만족과 진로적응성 간에는 상관관계가 있을 것이라는 인과적 개연성을 예측할 수 있다.

나. 직무만족, 사회적지지와 자아개념간의 관계

직무만족이 자아개념에 영향을 주는 인과관계에 대한 연구는 거의 찾아볼 수 없었으나, 최진과 박현주(2009)는 학업을 병행하는 임상간호사의 전문직 자아개념과 자기효능감은 각각 직무만족도와 정적 상관관계가 있다고 보고하고 있고, 박은진 외(2016)도 종합병원 간호사의 전문직 자아개념과 직무만족이 높은 상관관계가 있음을 나타낸다고 하였다. 김선복(2005)의 언어치료사를 대상으로 한 연구결과에서도 직무만족도, 특히 직무자체에 대한 만족도가 높을수록 자아존중감이 높아지는 것으로 나타났으며, 김요나(2012)의 연구에서도 직무만족이 임상간호사의 전문직 자아개념에 미치는 직접적인 경로가 유의미한 결과를 보여주었다. 이상 선행연구 결과에서 경찰관의 직무만족과 자아개념간의 정적 상관관계를 조심스럽게 예측해 볼 수 있겠다.

송인섭(1982)은 자아개념은 한 개인이 처한 사회적 역할 상황 속에서 자극을 받는 수만큼의 자아개념으로 구성된다고 하였다. 자아개념은 자신에 대한 지각으로 인간의 성장과정을 통해서 형성된다고 널리 알려져왔고, 사회적 지지와의 관계에 대한 연구도 아동기부터 노년기에 이르기까지 전생애에 걸쳐 다양한 연구가 진행되어 왔다(이경재, 2015; 이정선, 양지웅, 2013; 조은주, 2015). 최근에는 인터넷 커뮤니티와 관련하여 사회적지지가 개인의 자아존중감에 미치는 영향에 대한 연구(박유진, 김재휘, 2005)도 찾아볼 수 있다.

다. 자아개념과 진로적응성간의 관계

진로를 선택하고 해결하고 탐색하는데 대한 자신감이 높을수록 변화하는 일과 직무조건들 속에서 환경과 상호작용하고 대처해 나가는 진로적응수준이 높아질

수 있다(강민재, 2014). Super(1988)는 직업선택은 자아개념의 반영이라고 규정하면서, 진로정체감 형성에 일관된 진로계획을 수립할 수 있을 정도로 구체화된 자아개념과 자아정체감 확립이 수반된다고 강조하였고, Holland(1997)는 진로성숙은 발달적 과정으로 자아개념을 실행하는 것이라고 강조하면서, 명확한 자아개념과 진로에 대한 성숙한 태도 및 자신감간의 상관성을 강조하였다(신승원, 2014)

주영주와 강아란, 최세빈 등(2013)은 중학생을 대상으로 한 연구에서, 진로교육만족도, 진로결정 자기효능감, 진로준비행동이 진로성숙도에 유의한 영향을 미치는 것으로 검증되었고, 이호진과 김완일(2016)은 특성화고등학교의 주도성과 진로적응성의 관계에서 진로결정 자기효능감과 강점활용의 매개효과를 연구한 결과 진로결정 자기효능감과 감정활용이 순차적으로 매개효과가 있음을 보고하고 있다. 조성연과 홍지영(2010)의 성인학습자를 대상으로 한 연구결과, 진로에 대한 자아개념인 진로결정에 대한 효능감이 높을수록 새로운 변화에 대한 적응성이 높아진다고 하였다. 또한 중학교 1학년을 대상으로 한 안혜진과 정미경(2015)의 연구에서도 자기효능감이 자아개념, 사회적지지와 진로성숙도간의 구조모형을 통해서 매개효과가 있음을 확인하기도 하였다.

이상의 선행연구를 종합해보면, 자아개념은 사회적지지와 직무만족과 정적상관이 있고, 진로적응성에 영향을 미친다고 볼 수 있다. 또한 자아개념은 진로적응성에 중요한 원인변인으로 작용한다는 논리가 성립된다.

본 연구에서는 경찰관들이 퇴직 후 진로적응성을 예측할 수 있는 변인으로 자아개념을 도입, 중년기에 해당하는 40세 이상 현직 경찰관들이 지각하는 사회적지지, 직무만족과 진로적응성간의 관계에서 자아개념의 매개효과를 확인하고자 하였다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구를 위한 표본은 우리나라 행정기관 중 하나인 행정자치부 소속 중앙경찰기관인 경찰청과 소속기관인 17개 지방경찰청, 그 산하기관인 253개 경찰서에 재직중인 40세 이상 남녀 경찰관을 모집단으로 추출하였다. 2015년도 경찰통계연보(2017.4.게재)에서 발췌한 결과, 재직중인 40세 이상 경찰관은 총 111,338명 중 68,759명으로 전체의 61.76%로 나타났다. 그 중 40세 이상의 남자경찰관은 65,741명(95.6%)이고, 여자경찰관은 3,018명(4.4%)이었다.

본 연구에서는 지리적으로 우리나라 중부지방을 중심으로 동쪽과 서쪽에 위치한 직할시와 중소도시 중 각 한 곳씩 무작위 표집하여 직할시는 광주와 대구, 중소도시는 익산과 진해를 추출하고, 여기에 수도인 서울특별시와 제주특별자치도를 추가하여 6개 시도를 선정하였다.

서울지방경찰청과 관내 경찰서 2곳을 무작위 표집하여 추출한 노원경찰서와 강북경찰서 등 세 개 관서에 각 50부씩, 광주와 대구 직할시의 지방경찰청과 무작위 표집한 광주동부서, 대구북부서 등 네 개 관서에 각 50부씩, 중소도시인 전북익산과 경남진해 경찰서와 각 지역의 지방경찰청 등 네 개 관서에 각 50부씩, 그리고 제주지방경찰청과 관내 세 개의 경찰서 등 네 개 관서에 각 50부씩, 총 750부의 설문지를 배부하였다.

설문자료의 배포 및 수집은 2017년 10월부터 12월까지 진행되었는데, 무작위표집한 관서 15개 관서의 경찰관 1인에게 전화로 연구취지를 설명하고 협조를 부탁한 후, 우편으로 설문지를 해당관서로 발송하고, 완성된 설문지를 다시 우편으로 회수하는 방식을 사용하였다. 배부한 총 설문지 750부 중 689부가 회수되었고, 그 중 무응답 등 결측치를 제외한 591부를 분석에 사용하였다.

2. 측정도구

가. 진로적응성 척도

성인의 진로적응성을 확인하기 위하여 Rottinghaus(2012)가 개정한 CFI-R(Career Futures Inventory-Revised)을 조은주(2015)가 번안 및 재구성한 척도를 사용하였다. CFI-R 개정판은 진로 주체성(career agency), 부정적인 진로 전망(negative career outlook), 직업인식(occupational awareness), 지지체계(support), 일-삶의 균형(work-life balance)의 다섯가지로 하위변인으로 구성되어 있으며, 조은주(2015)는 ‘커리어 미래 적응성 검사’라고 명명하였다.

‘진로 주체성’은, 의도적으로 경력전환을 시도하며 비교하고 관리하는 계획에 대한 인지된 능력을 의미하며, ‘부정적 진로 전망’은 경력 결정에 대한 부정적인 생각 혹은 긍정적인 경력 결과를 달성하지 못할 것이라는 믿음, ‘직업인식’은 개인의 직업시장과 고용 트렌드를 얼마나 잘 이해하고 있는지에 대한 여부, ‘지원체계’는 진로 목표를 추구하는데 가족, 친구 등의 정서적 지원체계, ‘일-삶의 균형’은 다중적 삶의 역할을 이해하고 각자의 책임을 관리할 수 있는 능력을 뜻한다.

진로적응성 검사는 다섯 개의 하위변인과 총 28문항으로 구성되어 있으며, 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지 Likert척도로 구성되었다. 조은주(2015)의 연구에서는 전체 신뢰도 계수(Cronbach’ α)는 .92이며, 커리어 주체성 .85, 부정적 커리어 전망 .71, 직업인식 .82, 지원체계 .79, 일-삶의 균형 .84였다. 본 연구에서는 진로적응성 척도의 전체 신뢰도 계수(Cronbach’ α)는 .94으로 나타났으며, 하위변인별 신뢰도 계수(Cronbach’ α)는 <표 III-1>과 같다.

<표 III-1> 진로적응성 척도의 문항 구성

변인	문항번호	문항수	Cronbach’ α
진로주체성	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	10	.90
부정적 진로전망	11*,12*,13*,14*	4	.85
직업인식	15,16,17,18,19,20*	6	.85
지원체계	21,22,23,24	4	.83
일-삶의 균형	25,26,27,28	4	.85
소 계		28	.94

* 역산처리 문항

나. 자아개념 척도

자아개념을 측정하기 위하여 이경화, 고진영(2015)이 개발한 표준화 자아개념 검사(Self Concept Inventory II: 성인용)를 사용하였다. 이 도구는 인지적 자아, 정의적 자아, 사회적 자아, 신체적 자아의 네가지 하위영역으로 구성되어 있으며 총 107문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지 Likert척도로 구성되어 있고, 점수가 높을수록 각 영역별 자아개념이 긍정적이라는 것을 의미한다.

이경화와 고진영(2015)이 보고한 신뢰도 계수(Cronbach'α)는 .95이며, 본 연구에서 신뢰도 계수(Cronbach'α)는 .96으로 나타났다. 문항내용 및 신뢰도는 아래 <표 III-2>와 같다

<표 III-2> 성인용 자아개념 검사(SCI-II)의 구성

영역	하위요인	요인별 측정내용	문항수	Cronbach' α
인지적 자아	문제해결	문제해결 능력, 창의적 사고에 대한 자기 지각	20	.95
정의적 자아	성격자아	자기 자신을 이해하고 느낄 수 있는 능력, 자기를 다스리는 능력, 불안을 느끼는 정도와 정서적으로 안정되고 편안한 자신에 대한 지각·대인관계에서 사람을 이해하고 돌보기 위해 필요한 마음의 바탕, 사랑, 신뢰, 기대, 희망, 융통성 등의 긍정적인 성격이나 정서에 대한 자기지각	11	.86
	도덕자아 (정직, 신뢰)	정직, 신뢰가치에 대한 지각과 도덕적으로 얼마나 착한 행동을 하고 있는지, 사회적으로 얼마나 수용 받을 만한 행동을 하고 있는지에 대한 자기지각	10	
	종교, 영혼 자아	영적이고 훌륭한 종교적 신념에 대한 자기지각	10	
사회적 자아	친구관계 자아	친구에 대한 호감, 지지와 수요, 협동적 인간관계, 사회적 조망 수용 및 친구와의 상호관계성에 대한 자기지각	20	.92
	공동체관계 자아	자신이 속한 집단 내에서 지각하는 친밀성, 소속감, 조화와 단결, 자발적 참여 및 의사소통 동일시와 공과의 공유, 자율성 과 공공의식, 권위적, 배타적 집단주의에 대한 자기지각	10	
신체적 자아	신체능력 자아	몸 전체 또는 부분을 사용하는 신체능력 전반에 대한 능력감과 스포츠 유능감 및 신체적으로 건강에 대한 자기지각	17	.93
	신체외모 자아	겉으로 보이는 모습으로 멋있게 보이거나 용모가 준수한 정도에 대한 지각	9	
소계			107	.96

다. 직무만족 척도

성인의 직무만족을 측정하기 위해 미네소타 대학교 직업심리연구소(Vocational Psychology Research)에서 개발한 도구로, 이 척도는 직무만족을 내재적 변인, 외재적 변인, 전반적인 변인으로 나누어 측정하고 있다. 20문항의 척도를 활용하여 박아이린(2005)이 타당화한 척도를 이치영(2016)의 ‘성인 재직자의 진로적응성과 이직의도의 관계에서 직무만족의 조절효과’ 연구에서 사용한 척도를 사용하였다.

척도의 문항 구성은 <표 III-3>과 같으며, 내재적 요인은 직무수행방식에서의 자율성, 고용안정성, 직무로부터 얻을 수 있는 성취감 등을 포함하고 있고, 구체적으로는 능력 활용, 성취, 활동, 권한, 창의성, 독립성, 도덕적 가치, 책임, 안정, 사회적 봉사, 사회적 지위, 다양성 등의 12개 요인으로 구성되어 있으며, 외재적 요인으로는 상사의 관리방식과 직무능력, 회사의 정책 실행방식, 임금수준, 근로조건, 승진, 칭찬이나 격려 등의 6개 하부요인을 포함하고 있고. 전반적 요인에는 위의 18개 요인과 동료작업자와 작업 조건 등의 2개 요인을 포함하여 총 20개의 요인으로 구성되어 있다(이영면, 2004)

각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지 Likert척도에 의해 측정하였고, 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다

이치영(2016)의 연구에서 신뢰도 계수(Cronbach' α)는 .93이었으며, 본 연구에서는 <표 III-3>과 같이 전체 신뢰도 계수(Cronbach' α)는 .95으로 나타났다.

<표 III-3> 직무만족 척도의 문항 구성

직무만족 유형	문항 구성	문항수	Cronbach' α
내재적 변인	1-4,7-11,15,16,20	12	.93
외재적 변인	5,6,12-14,19	6	.87
전반적 변인	17,18	2	.74
전체	1~20	20	.95

라. 사회적지지 척도

사회적지지 측정을 위해 박지원(1985)에 의해 개발되어 김연수(1995)가 수정 보완하였으며, 이경재(2015)가 ‘베이비부머에 관한 사회적지지가 자기 효능감과 퇴직태도에 미치는 영향’ 연구에서 사용한 척도를 사용하였다.

척도의 구성은 사랑과 관심 등의 정서적지지, 문제해결과 관련된 정보제공의 정보적지지, 돈이나 물건을 제공하는 물질적지지, 칭찬이나 인정 등 평가적지지 등 네가지 하위변인, 총 25문항으로 이루어져 있다.

각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지 Likert척도에 의해 측정하였고, 점수가 높을수록 사회적 지지가 높음을 의미한다

박지원(1985)의 연구에서 신뢰도 계수(Cronbach' α)는 .94이고 김연수(2011)의 연구에서 신뢰도 계수(Cronbach' α)는 .97이었으며, 본 연구에서는 아래 <표 III-4>와 같이 전체 신뢰도 계수(Cronbach' α)는 .98로 나타났다.

<표 III-4> 사회적지지 척도의 문항 구성

사회적지지 유형	문항 구성	문항수	Cronbach' α
정서적지지	1, 6, 7, 10, 16, 18, 24	7	.99
정보적지지	8, 14, 17, 19, 22, 25	6	.92
물질적지지	3, 9, 13, 15, 20, 23	6	.90
평가적지지	2, 4, 5, 11, 12, 21	6	.91
전체	1~25	25	.98

3. 자료분석

본 연구의 통계적 유의성을 알아보기 위한 자료분석은 SPSS 18.0과 AMOS 18.0을 사용하였으며, 통계적 분석방법은 다음과 같다.

첫째, 연구대상자들의 일반적인 특성을 확인하기 위하여 SPSS 18.0 program을 이용하여 빈도분석을 하였다

둘째, 측정변수의 분포를 확인하기 위하여 기술통계분석을 통해 평균과 표준편차를 산출하였고, 각 변수의 정규성을 검증하기 위해 왜도와 첨도를 산출하여 판단하였다

셋째, 측정도구의 신뢰도를 확인하기 위해 문항 간 내적합치도 계수인 Cronbach's alpha 계수를 확인하고, 확인적 요인분석을 통해 요인부하량을 측정하여 구성개념타당성(집중타당성, 판별타당성, 범칙타당성)을 검증하였다.

넷째, 연구대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도, 사회적지지, 자아개념, 진로적응성을 알아보기 위해 일원분산분석(One-Way ANOVA)을, 집단 간 차이에 대한 유의성 여부를 확인하기 위해 Schéffe사후분석을 실시하였다.

다섯째, 연구가설을 검증하기 위해 구조방정식 모델링(Structure Equation Modeling: SEM)분석을 사용하였고, 모델추정은 최대우도법(Maximum Likelihood)를 사용하였다.

여섯째, 경로분석을 통해서 잠재변수들간의 직접효과 및 독립변수가 종속변수에 영향을 주는데 자아개념의 매개여부를 확인하였고, 매개효과의 유의성을 검증하기 위해 부트스트래핑(bootstrapping) 절차를 사용하였다.

IV. 연구결과 및 해석

1. 주요변인의 기술통계

가. 연구 대상자의 일반적 특성

인구통계학적 변인에 대한 분석 결과는 <표 IV-1>과 같다. 연구대상자 중 남자 504명(85.3%), 여자 87명(14.7%)이 설문에 참여하였고, 연령대는 40세~45세 263명(44.5%), 46세~50세 191명(32.23%), 51세~55세 106명(17.94%), 56세~60세 31명(5.24%)으로 나타났으며, 지역별로는 서울특별시가 124명(21.0%), 대구시 85명(14.4%)과 광주시 82명(13.9%) 등 직할시가 167명(28.2%), 익산시 71명(12.0%)과 진해시 72명(12.2%) 등 중소도시가 143명(24.2%), 제주특별자치도가 157명(26.6%)으로 확인되고 있다.

근무관서는 경찰서가 276(46.7%)로 가장 많았고, 지방경찰청 207명(15.0%), 지구대, 파출소가 108명(18.3%) 순이었으며, 소속부서는 생활안전과 여성청소년 부서가 128명(21.7%)로 가장 많이 참여하였고, 수사, 형사부서가 124명(21.0%)이었으며, 지구대, 파출소가 108명(18.3%), 경무, 청문, 홍보부서가 84명(14.2%), 정보, 보안, 외사부서가 75명(12.7%), 경비, 교통부서가 72명(12.2%) 순으로 나타났다.

계급별로는 경위가 359명(60.7%)로 가장 많았고, 경사가 159명(26.9%), 경감이 42명(7.1%), 경정이상이 16명(2.7%), 경장이하가 15명(2.5%)이 참여했다. 경찰경력별로는 15년이상 20년미만이 150명(25.4%)로 가장 많았고, 10년이상 15년미만이 131명(22.2%), 20년이상 25년미만이 124명(21.0%), 25년이상 30년미만이 120명(20.3%)순으로 나타났으며, 10년미만이 37명(6.3%), 30년이상 29명(20.3%)이었다.

최종학력은 대졸(중퇴)이 360명(60.9%)로 가장 많이 차지하고 있으며, 전문대졸(중퇴) 97명(16.4%), 고졸이 89명(15.1%) 순이었고, 대학원(중퇴, 재학 포함)도 43명(7.3%)이었다. 입직 경로는 공개채용이 539명(90.7%)로 압도적으로 많았으며, 특별채용이 37명(6.3%), 간부후보 입직이 7명(1.2%), 기타 6명(1.0%), 경찰대학

졸업 후 입직이 5명(0.8%)이었다. 기타 입직경로는 101단을 통한 입직과 2014년 세월호사건 이후 해양경찰청이 경찰청으로 흡수될 때 입직한 경우 등으로 추정된다.

<표 IV-1> 연구 대상자의 일반적 특성

구분		빈도(N)	백분율(%)	
성별	남자	504	85.30	
	여자	87	14.70	
연령	40세~45세	263	44.50	
	46세~50세	191	32.32	
	51세~55세	106	17.94	
	56세~60세	31	5.24	
근무지역	서울특별시	124	21.0	
	직할시	대구	85	14.4
		광주	82	13.9
	중소도시	익산	71	12.0
		진해	72	12.2
제주특별자치도	157	26.5		
근무지	지방경찰청	207	35.0	
	경찰서	276	46.7	
	지구대,파출소	108	18.3	
소속부서	경무,청문,홍보	84	14.2	
	경비,교통	72	12.2	
	생안,여청	128	21.7	
	수사,형사	124	21.0	
	정보,보안,외사	75	12.7	
	지구대,파출소	108	18.3	
현 계급	경장이하	15	2.5	
	경사	159	26.9	
	경위	359	60.7	
	경감	42	7.1	
	경정이상	16	2.7	
경찰경력	10년 미만	37	6.3	
	10년~15년미만	131	22.2	
	15년~20년미만	150	25.4	
	20년~25년미만	124	21.0	
	25년~30년미만	120	20.3	
	30년이상	29	4.9	

구분		빈도(N)	백분율(%)
최종학력	고졸	89	15.1
	전문대졸(중퇴)	97	16.4
	대졸(중퇴)	360	60.9
	대학원(중퇴,재학)	43	7.3
	기타	2	0.3
입직경로	경찰대학	5	0.8
	간부후보	7	1.2
	공채	536	90.7
	특채	37	6.3
	기타	6	1.0
계		591	100.0

나. 측정변인의 기술통계

연구의 주요변인인 직무만족, 사회적지지, 자아개념, 진로적응성에 대한 대상자들의 수준을 알아보기 위해 각각의 평균과 표준편차를 확인하였다. 그 결과는 <표 IV-2>와 같이 나타났다.

직무만족은 평균 3.53(SD=.60)으로 이치영(2016)의 500인 이상 대기업에 2년 이상 근무한 사무기술직 직장인을 대상으로 한 연구결과(M=3.31, SD=.59)보다 다소 높고, 김인숙(2015)의 6개월 이상 임상경험이 있는 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구결과(M=3.18, SD=.19)보다 높게 나타났다. 사회적지지는 평균 3.64(SD=.61)로 나타났는데, 이는 이경재(2015)의 베이비부머 세대 직장인을 대상으로 한 연구에서의 측정결과와 비교해볼 때 대체적으로 다소 높게 측정되었으나, 오재현(2011)의 초등학교 교사의 직무스트레스 연구에서 사회적지지 평균 3.82(SD=.52)보다 낮으며, 이정희(2015)의 대학생대상 연구에서 평균 3.73(SD=.50)보다도 낮게 나타났다.

자아개념은 평균 3.55(SD=.42)로 측정되었다. 이 결과는 송윤숙(2016)의 공공기관 및 관공서에 소속되어 일하고 있는 직장인 중 평생교육에 참여하거나 참여경험이 있는 성인들을 대상으로 한 연구에서 측정된 평균 3.38(SD=.44)보다 다소 높게 나타났으며, 진로적응성은 측정 평균은 3.49(SD=.49)로 나타나 송윤숙(2016)의 연구결과(M=3.45, SD=.59)와 비슷한 결과를 보이고 있다. 측정변인들의 왜도

는 -.358에서 .524사이 에 있고, 첨도는 -.015에서 1.281사이로, 각각 2와 4를 넘지 않아 본 연구자료는 정규분포를 이루고 있다고 판단하였다.

<표 IV-2> 측정변인의 기술통계

잠재변인	측정변인	평균	표준편차	왜도	첨도
직무만족	계	3.53	.60	-.229	.847
	내재적만족	3.68	.61	-.348	.848
	외재적만족	3.38	.65	-.156	.536
사회적지지	계	3.64	.61	-.231	.540
	정서적지지	3.66	.64	-.285	.429
	물질적지지	3.66	.65	-.158	.178
	정보적지지	3.54	.66	-.175	.352
	평가적지지	3.72	.61	-.358	.841
자아개념	계	3.55	.42	.104	1.281
	인지적자아	3.92	.66	.175	.527
	정의적자아	3.24	.42	.524	1.129
	사회적자아	3.61	.39	-.032	.874
	신체적자아	3.44	.55	-.111	.232
진로적응성	계	3.49	.49	.003	1.204
	진로주체성	3.63	.54	-.344	1.047
	부정적진로전망	3.47	.69	-.186	-.015
	직업인식	3.35	.59	.006	.211
	지원체계	3.42	.63	-.060	.331
	일-삶의균형	3.57	.63	-.160	.632

이처럼, 본 연구에서 잠재변인들의 측정결과는 공공기관 및 관공서 혹은 대기업에 근무하는 사무기술직 직장인의 직무만족, 사회적지지, 자아개념 측정결과보다 다소 높거나 비슷한 결과를 보이고, 초등학교 교사나 대학생 보다는 낮은 결과를 보여주고 있다.

다음은 각 하위변인의 측정결과를 비교분석하였다. 직무만족은 내재적만족(M=3.68, SD=.61)이 외재적만족(M=3.38, SD=.65)보다 비교적 높게 나타났다. 이는 직장내에서의 동료·상사 관계나 작업환경, 복리후생 등의 제도적 측면보다는 업무 자체에 대한 만족도가 높게 나타나고 있는 것으로, 직장내의 직원간 관계개선 등 조직문화와 근무환경, 복지정책 등 제도적인 정책을 개선할 필요성이 있다고 볼 수 있겠다.

사회적지지는 평가적지지(M=3.72, SD=.61) 가장 높게 나타났고, 물질적지지

(M=3.66, SD=.65)와 정서적지지(M=3.66, SD=.64)가 비슷한 수준으로 나타났으며, 정보적지지(M=3.54, SD=.66)가 가장 낮은 수치를 보여주고 있으나 그 차이는 미미했다. 여기서 평가적지지가 높게 나오고 정보적지지가 상대적으로 낮게 나온 이유는 법집행기관으로서 경찰이라는 직업의 특성과 관련된 것으로 보인다. 즉, 평상시 주위 사람들에게 조언이나 정보를 제공하는 경우가 상대적으로 많을 수밖에 없는 평소 업무의 특성이 반영된 것으로 해석된다.

자아개념은 하위변인 중에서 인지적자아(M=3.92, SD=.66)가 가장 높게 나타났으며, 사회적자아(M=3.61, SD=.39), 신체적자아(M=3.44, SD=.55), 정의적자아(M=3.24, SD=.42) 순으로 나타났는데, 경찰업무 대부분이 국민의 권리를 제한하는 경우가 많고, 다양한 상황에 개방되어 있어 스스로 효율적으로 문제를 해결하는 경험이 축적된 반면, 자기 자신을 되돌아볼 수 있는 여력이 부족했기 때문인 것으로 해석해 볼 수 있겠다.

진로적응성의 하위변인은 진로주체성(M=3.63, SD=.55)이 비교적 높았고, 일삶의 균형(M=3.57, SD=.63), 부정적 진로전망(M=3.47, SD=.69), 지원체계(M=3.42, SD=.63), 직업인식(M=3.35, SD=.59)순이었다. 여기에서 진로주체성이 높은 반면 직업인식이 가장 낮게 나온 것은 현재 자신의 직업에 대한 흥미, 가치 등에 대한 확신에 비해 다른 직업세계에 대한 정보는 약하다는 점을 반증하고 있는 것으로 보여진다.

2. 측정변인의 신뢰성 및 타당성 검증

가. 신뢰도(Cronbach's α 계수)

측정항목이 어느 정도 일관성있게 측정되었는지 신뢰도를 알아보기 위해 각 변수의 측정항목에 대한 Cronbach's α 계수를 산출하였다. 그 결과는 <표 IV-3>과 같이 .943~.976으로 높게 나타나 측정변수의 신뢰성에는 문제가 없는 것으로 확인하였다.

<표 IV-3> 신뢰도 분석

잠재변인	문항수	신뢰도(Cronbach's α)
직무만족	20	.953
사회적지지	25	.976
자아개념	107	.963
진로적응성	28	.943

나. 타당도

본 연구에서의 구성개념 타당성(construct validity)을 확인하기 위해 집중타당성(convergent validity), 판별타당성(discriminant validity), 법칙타당성을 확인하였다.

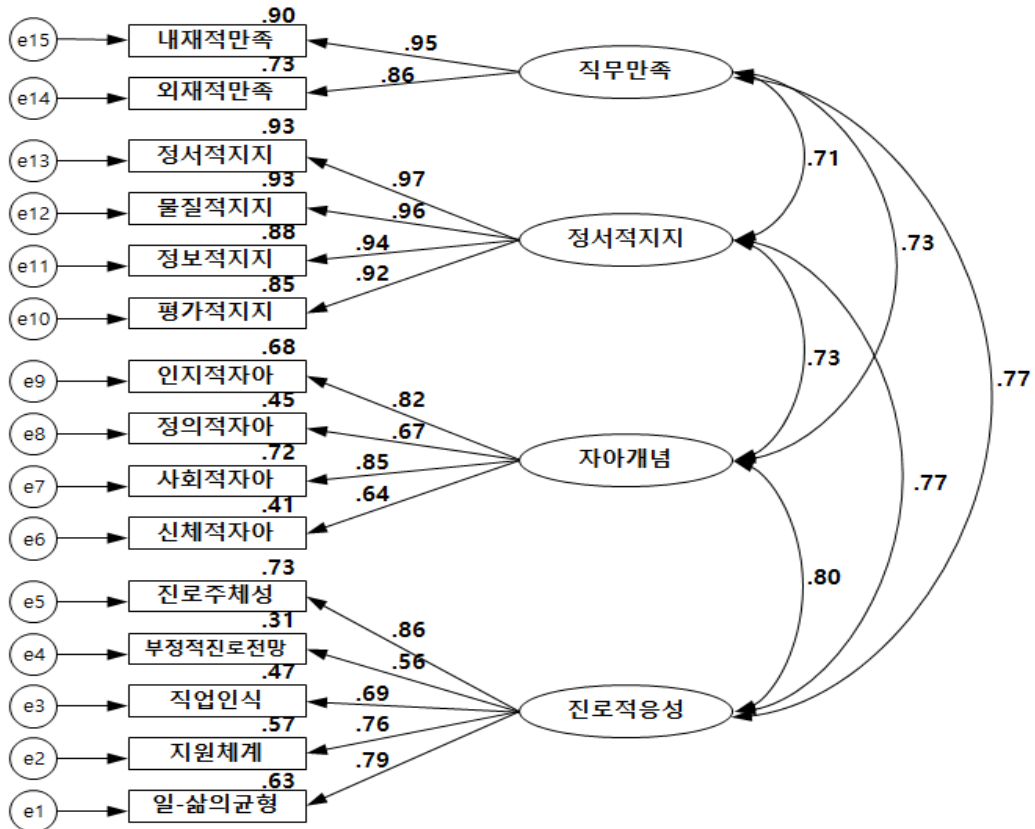
집중타당성을 평가하기 위해 표준화된 요인부하량(standardized factor loading)과 유의성, 평균분산추출지수(AVE: Average Variance Extracted), 개념신뢰도(construct reliability)를 확인한 결과 <표 IV-4>, <그림 IV-1>과 같은 결과로 산출되었다.

표준화된 요인부하량은 최소 .5이상, 경로계수의 통계적인 유의성을 나타내는 C.R값은 1.965보다 크며, P값은 .05보다 작으면 통계적으로 유의하다고 볼 수 있다. 본 연구에서는 요인부하량이 모두 .5보다 높게 나타나고 있고, C.R값도 조건을 충족시키고 있으며, $p < .001$ 을 모두 충족하고 있어 집중타당성에 문제가 없는 것으로 판단하였다.

<표 IV-4> 집중타당성 분석

구성개념	항목	타당성 분석			
		요인부하량	C.R	개념신뢰도	AVE
직무만족	내재적만족	.948	27.545***	.956	.915
	외재적만족	.856	Fix		
사회적지지	정서적지지	.966	48.176***	.989	.956
	물질적지지	.964	47.638***		
	정보적지지	.936	42.629***		
	평가적지지	.924	Fix		
자아개념	인지적자아	.825	16.351***	.951	.831
	정의적자아	.671	13.956***		
	사회적자아	.848	16.648***		
	신체적자아	.644	Fix		
진로적응성	진로주체성	.856	22.740***	.936	.749
	부정적진로전망	.556	13.629***		
	직업인식	.686	17.350***		
	지원체계	.757	19.555***		
	일-삶의균형	.792	Fix		

*** p<.001



[그림 IV-1] 확인적 요인분석 결과(표준화)

판별타당성 평가는 잠재변수의 AVE값이 잠재변수간 상관계수의 제곱값보다 크면 타당성이 있는 것으로 간주되는데, <표 IV-5>의 결과에서 상관관계의 크기가 가장 높은 자아개념과 진로적응성간의 상관계수 .801의 제곱값이 .642로 자아개념의 AVE값과 진로적응성의 AVE값이 더 큰 것을 확인할 수 있다. 즉, 모든 구성개념간 상관계수의 제곱값보다 모든 AVE값이 큰 것으로 산출되므로 모든 구성개념은 판별타당성을 갖는 것으로 볼 수 있다.

<표 IV-5> 구성개념간 상관관계, 개념신뢰도 및 AVE

	직무만족	사회적지지	자아개념	진로적응성
직무만족(ρ^2)	1			
사회적지지(ρ^2)	.709(.503)**	1		
자아개념(ρ^2)	.733(.537)**	.731(.534)**	1	
진로적응성(ρ^2)	.765(.585)**	.765(.585)**	.801(.642)**	1
개념신뢰도	.956	.989	.951	.936
AVE	.915	.956	.831	.749

** p<.01

또한 구성개념간 표준편차에 숫자 ‘2’를 곱한 값을 상관계수에서 뺀 값과 같은 값을 상관계수에 더한 값의 범위가 숫자 ‘1’을 포함하지 않으면 판별타당성이 있다고 판단하기도 한다. <표 IV-6>의 결과를 보면, 두 구성개념간 “ \emptyset (상관계수) $\pm 2 \times$ S.E.(표준오차)”를 계산한 결과가 1을 포함하지 않는 것으로 확인되어, 이 또한 판별타당성이 있는 것으로 판단하였다.

<표 IV-6> 변수간 상관관계 및 판별타당성($\emptyset \pm 2 \times$ S.E.) 검증

구분	상관계수	S.E.	$\emptyset - 2 \times$ S.E.	$\emptyset + 2 \times$ S.E.
자아개념 ↔ 사회적지지	.731	.013	.705	.757
진로적응 ↔ 자아개념	.801	.013	.775	.827
사회적지지 ↔ 직무만족	.709	.018	.673	.745
자아개념 ↔ 직무만족	.733	.014	.705	.761
진로적응 ↔ 사회적지지	.765	.017	.731	.799
진로적응 ↔ 직무만족	.765	.018	.729	.801

법칙타당성은 구성개념간 방향성에 대한 것으로, 본 연구의 구성개념간 관계가 정(+)의 방향으로 가정되어 있는데, 실제로 상관관계표에서 모든 변수간 관계가 정(+)으로 나타남으로 법칙타당성이 있는 것으로 판단하였다.

3. 연구대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족, 사회적지지, 자아개념, 진로적응성의 차이 분석

연구대상자들의 일반적 특성에 따른 잠재변인과 하위변인(측정변인)들의 집단 간 차이를 알아보기 위해 일원변량분석(One-Way ANOVA)을 실시하였고, 통계적 유의성을 확인하기 위해 사후검정(독립표본 T검정, Schéffe검정)을 하였다. 결과는 <표 IV-7>부터 <표 IV-78>과 같다.

가. 성별에 따른 직무만족, 사회적지지, 자아개념, 진로적응성의 차이

성별에 따른 차이를 분석한 결과는 <표 IV-7>부터 <표 IV-14>와 같다. 직무만족은 <표 IV-7>과 <표 IV-8>에서 보듯이 성별에 따른 차이가 거의 없었다. 같은 측정도구를 사용한 신승균(2009)의 경찰공무원 만족도 조사결과가 남성이 평균 3.4766(SD=.71787), 여성이 평균 3.2190(SD=.72018)으로 전체적인 만족도도 본 연구보다 낮을뿐더러 남성이 여성에 비해서 높게 나왔는데, 본 연구와 상반된 결과를 보이는 것은 연구의 시점이 약 10년 가량 차이가 나기 때문인 것으로 보인다. 즉 10년간의 시간이 흐르면서, 경찰조직 내 남성위주의 조직운영과 근무 환경에서 상당 수준 벗어났다고 해석해 볼 수 있겠다.

<표 IV-7> 성별 직무만족 차이: 기술통계

요인	성별	N	M	SD
직무만족 (전체)	남	504	3.53	.610
	여	87	3.53	.524
	전체	591	3.53	.597
내재적만족	남	504	3.68	.617
	여	87	3.67	.545
	전체	591	3.68	.606
외재적만족	남	504	3.38	.664
	여	87	3.38	.557
	전체	591	3.38	.649

<표 IV-8> 성별 직무만족 차이: 일원변량분석

		제공합	df	평균제공	F	p	사후검정 (독립표본T검정)
직무만족 (전체)	집단-간	.000	1	.000	.000	.986	
	집단-내	210.562	589	.357			
	전체	210.562	590				
내재적만족	집단-간	.005	1	.005	.012	.912	
	집단-내	216.824	589	.368			
	전체	216.829	590				
외재적만족	집단-간	.002	1	.002	.005	.943	
	집단-내	248.726	589	.422			
	전체	248.728	590				

사회적지지는 <표 IV-9>에서와 같이 전반적으로 여성이 남성에 비해 약간 높게 나타났으나 사후검정(독립표본 T검정)결과 <표 IV-10>에서 보이는 바와 같이 유의미한 차이는 보이지 않았다. 이것은 윤현석(2017)의 경찰공무원을 대상으로 한 연구에서도 성별은 사회적지지와 관련성이 없다는 연구결과와 일치하고 있다.

<표 IV-9> 성별 사회적지지 차이: 기술통계

요인	성별	N	M	SD
사회적지지 (전체)	남	504	3.63	.619
	여	87	3.73	.578
	전체	591	3.64	.614
정서적지지	남	504	3.64	.643
	여	87	3.73	.621
	전체	591	3.66	.640
물질적지지	남	504	3.64	.658
	여	87	3.74	.611
	전체	591	3.66	.652
정보적지지	남	504	3.53	.661
	여	87	3.65	.610
	전체	591	3.54	.655
평가적지지	남	504	3.70	.616
	여	87	3.80	.557
	전체	591	3.72	.608

<표 IV-10> 성별 사회적지지 차이: 일원변량분석

		제공합	df	평균제공	F	p	사후검정 (독립표본T검정)
사회적지지 (전체)	집단-간	.753	1	.753	2.003	.158	
	집단-내	221.433	589	.376			
	전체	222.186	590				
정서적지지	집단-간	.495	1	.495	1.209	.272	
	집단-내	241.178	589	.409			
	전체	241.673	590				
물질적지지	집단-간	.679	1	.679	1.601	.206	
	집단-내	249.869	589	.424			
	전체	250.548	590				
정보적지지	집단-간	1.130	1	1.130	2.640	.105	
	집단-내	252.114	589	.428			
	전체	253.244	590				
평가적지지	집단-간	.774	1	.774	2.097	.148	
	집단-내	217.414	589	.369			
	전체	218.188	590				

자아개념은 <표 IV-11>과 같이 정의적자아는 비슷한 결과치를 보여주고 있으나, 정의적자아를 제외한 인지적자아, 사회적자아, 신체적자아는 모두 남성이 여성에 비해 높게 나타났다. 특히 신체적자아는 <표 IV-12>에서 보이는 것처럼 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다($F=16.956, p<.001$).

이런 결과는 사회구조적인 요인과 맞물려 여성경찰관들은 가사와 육아를 동시에 유지해야하기 때문에 자신의 건강을 위한 운동이나 취미생활을 할 시간적, 정신적 여유가 부족하고, 남성경찰관에 비해 회식참여 등 근무시간 외 직장동료와의 관계형성을 위한 기회가 상대적으로 많지 않기 때문인 것으로 유추해볼 수 있겠다.

<표 IV-11> 성별 자아개념 차이: 기술통계

요인	성별	N	M	SD
자아개념 (전체)	남	504	3.57	.423
	여	87	3.47	.368
	전체	591	3.55	.416
인지적자아	남	504	3.94	.670
	여	87	3.83	.607
	전체	591	3.92	.662
정의적자아	남	504	3.24	.423
	여	87	3.26	.417
	전체	591	3.24	.421
사회적자아	남	504	3.61	.405
	여	87	3.59	.322
	전체	591	3.61	.394
신체적자아	남	504	3.47	.548
	여	87	3.21	.546
	전체	591	3.44	.555

<표 IV-12> 성별 자아개념 차이: 일원변량분석

		제공합	df	평균제공	F	p	사후검정 (독립표본T검정)
자아개념 (전체)	집단-간	.666	1	.666	3.860	.050	
	집단-내	101.576	589	.172			
	전체	102.242	590				
인지적자아	집단-간	.949	1	.949	2.170	.141	
	집단-내	257.444	589	.437			
	전체	258.393	590				
정의적자아	집단-간	.024	1	.024	.137	.711	
	집단-내	104.771	589	.178			
	전체	104.795	590				
사회적자아	집단-간	.037	1	.037	.237	.626	
	집단-내	91.502	589	.155			
	전체	91.539	590				
신체적자아	집단-간	5.080	1	5.080	16.956	.000	a>b***
	집단-내	176.461	589	.300			
	전체	181.541	590				

*** p<.001 (a: 남, b: 여)

진로적응성은 <표 IV-13>와 <표 IV-14>에서 보듯이 하위변인들 중 직업인식에서 남성이 여성에 비해 통계적으로 유의한 수준으로 높게 나타났다(F=5.211, p<.05). 이것은 육아와 가사를 병행하고 있는 여성에 비해 남성이 상대적으로 사회경제적 변화에 민감하고, 적극적으로 수용하기 때문으로 풀이된다. 이와 같은

결과는 조성연, 홍지영(2010)의 성인 학습자를 대상으로 한 연구에서도 진로적응성이 남성이 높게 나타났는데, 여성의 진로적응성이 남성에 비해 낮게 나타나는 원인을 육아와 경력단절 등으로 분석하고 있었다.

<표 IV-13> 성별 진로적응성 차이: 기술통계

요인	성별	N	M	SD
진로적응성 (전체)	남	504	3.49	.495
	여	87	3.47	.436
	전체	591	3.49	.486
진로주체성	남	504	3.63	.561
	여	87	3.61	.471
	전체	591	3.63	.548
부정적진로전망	남	504	3.46	.701
	여	87	3.48	.649
	전체	591	3.47	.693
직업인식	남	504	3.38	.584
	여	87	3.22	.603
	전체	591	3.35	.589
지원체계	남	504	3.41	.636
	여	87	3.47	.572
	전체	591	3.42	.627
일-삶의 균형	남	504	3.57	.641
	여	87	3.56	.577
	전체	591	3.57	.632

<표 IV-14> 성별 진로적응성 차이: 일원변량분석

		제곱합	df	평균제곱	F	p	사후검정 (독립표본T검정)
진로적응성 (전체)	집단-간	.037	1	.037	.154	.695	
	집단-내	139.601	589	.237			
	전체	139.638	590				
진로주체성	집단-간	.031	1	.031	.104	.747	
	집단-내	177.380	589	.301			
	전체	177.411	590				
부정적 진로전망	집단-간	.022	1	.022	.045	.832	
	집단-내	283.517	589	.481			
	전체	283.539	590				
직업인식	집단-간	1.795	1	1.795	5.211	.023	a>b*
	집단-내	202.938	589	.345			
	전체	204.734	590				
지원체계	집단-간	.238	1	.238	.605	.437	
	집단-내	231.385	589	.393			
	전체	231.622	590				
일삶의균형	집단-간	.005	1	.005	.014	.907	
	집단-내	235.287	589	.399			
	전체	235.293	590				

* p<.05 (a: 남, b: 여)

나. 연령에 따른 직무만족, 사회적지지, 자아개념, 진로적응성의 차이

직무만족은 <표 IV-15>와 <표 IV-16>에서 보여주는 것처럼 56세~60세가 전반적으로 타 연령대에 비해 높게 나타나고 있다. 특히 외재적만족에서 51세~55세에 비해 통계적으로 유의미하게 높은 수치를 보여주고 있다($F=3.405, p<.05$).

이런 결과는 뒤에서 기술되는 근무경력에 따른 집단 간 차이가 유의미하지 않은 결과와 비교된다. 이유는 여러 가지로 유추해 볼 수 있겠으나, 직장 내 요인으로는 최고 연령으로 직위도 비교적 높아지고 단순 업무량이 적어진 것, 그리고 직장 외 요인으로는 비슷한 나이에 조기 퇴직한 주변인들이 사회에 어렵게 적응해가는 모습이 관찰되기도 하고, 자녀가 성장함으로 인해 교육비 절감으로 경제적인 여유를 찾기 시작한 것 등을 예로 들 수 있겠다.

<표 IV-15> 연령별 직무만족 차이: 기술통계

요인	연령	N	M	SD
직무만족 (전체)	40세~45세	263	3.53	.591
	46세~50세	191	3.50	.598
	51세~55세	106	3.48	.602
	56세~60세	31	3.81	.591
	전체	591	3.53	.597
내재적만족	40세~45세	263	3.66	.590
	46세~50세	191	3.66	.604
	51세~55세	106	3.67	.651
	56세~60세	31	3.93	.569
	전체	591	3.68	.606
외재적만족	40세~45세	263	3.41	.639
	46세~50세	191	3.34	.649
	51세~55세	106	3.29	.653
	56세~60세	31	3.68	.654
	전체	591	3.38	.649

<표 IV-16> 연령별 직무만족 차이: 일원변량분석

	제공합	df	평균제공	F	p	사후검정 (Schéffe)	
직무만족 (전체)	집단-간	2.802	3	.934	2.639	.049	a,b,c<d
	집단-내	207.760	587	.354			
	전체	210.562	590				
내재적만족	집단-간	2.138	3	.713	1.949	.121	a,b<d
	집단-내	214.690	587	.366			
	전체	216.829	590				
외재적만족	집단-간	4.255	3	1.418	3.405	.017	b<d, c<d*
	집단-내	244.474	587	.416			
	전체	248.728	590				

* $p<.05$ (a: 40세~45세, b: 46세~50세, c: 51세~55세, d: 56세~60세)

<표 IV-17>과 <표 IV-18>은 사회적지지에 대한 집단 간 차이를 보여주고 있는데, 40세~45세가 다른 집단에 비해 비교적 높게 나타났으나 통계적으로 유의미하지는 않았다. 반면 윤현석(2017)의 연구에서는 연령이 경찰공무원이 지각하는 사회적 지지와 부적 상관, 즉 연령이 높을수록 사회적지지가 낮아지는 것으로 나타나 본 연구와 다른 결과를 보여주고 있다.

<표 IV-17> 연령별 사회적지지 차이: 기술통계

요인	연령	N	M	SD
사회적지지 (전체)	40세~45세	263	3.70	.594
	46세~50세	191	3.63	.585
	51세~55세	106	3.55	.650
	56세~60세	31	3.57	.789
	전체	591	3.64	.614
정서적지지	40세~45세	263	3.72	.626
	46세~50세	191	3.64	.600
	51세~55세	106	3.55	.664
	56세~60세	31	3.55	.849
	전체	591	3.66	.640
물질적지지	40세~45세	263	3.71	.626
	46세~50세	191	3.65	.616
	51세~55세	106	3.55	.709
	56세~60세	31	3.65	.834
	전체	591	3.66	.652
정보적지지	40세~45세	263	3.61	.623
	46세~50세	191	3.54	.626
	51세~55세	106	3.46	.706
	56세~60세	31	3.34	.851
	전체	591	3.54	.655
평가적지지	40세~45세	263	3.76	.591
	46세~50세	191	3.69	.599
	51세~55세	106	3.66	.625
	56세~60세	31	3.73	.740
	전체	591	3.72	.608

<표 IV-18> 연령별 사회적지지 차이: 일원변량분석

		제공합	df	평균제공	F	p	사후검정 (Schéffe)
사회적지지 (전체)	집단-간	1.823	3	.608	1.619	.184	
	집단-내	220.363	587	.375			
	전체	222.186	590				
정서적지지	집단-간	2.601	3	.867	2.129	.095	
	집단-내	239.072	587	.407			
	전체	241.673	590				
물질적지지	집단-간	1.989	3	.663	1.565	.197	
	집단-내	248.559	587	.423			
	전체	250.548	590				
정보적지지	집단-간	3.027	3	1.009	2.367	.070	
	집단-내	250.217	587	.426			
	전체	253.244	590				
평가적지지	집단-간	.897	3	.299	.808	.490	
	집단-내	217.291	587	.370			
	전체	218.188	590				

자아개념은 <표 IV-19>에서 보여주듯이 56세~60세가 가장 높게 나타났다. 특히 <표 IV-20>과 같이 정의적자아가 40세~45세에 비해 통계적으로 유의미하게 높은 수치를 보여주고 있다. 송윤숙(2016)의 대기업, 공공기관, 관공서에 근무하는 성인을 대상으로 한 연구에서도 정의적자아가 20대<30대<40대<50대 순으로 유의미한 차이를 보이는 것으로 확인되었다.

이처럼, 자기 자신에 대한 이해, 긍정적인 정서 등 자가지각을 담고 있는 정의적 자아가 다른 연령집단에 비해 56세~60세 집단에서 높게 나타난 것은 나이가 많은 사람들의 연륜에 의한 자연스러운 현상으로, 퇴직이 가까워지면서 자기 자신과 주변에 대한 관심과 애정이 높아졌기 때문인 것으로 풀이된다.

<표 IV-19> 연령별 자아개념 차이: 기술통계

요인	연령	N	M	SD
자아개념 (전체)	40세~45세	263	3.55	.412
	46세~50세	191	3.52	.402
	51세~55세	106	3.60	.449
	56세~60세	31	3.63	.419
	전체	591	3.55	.416
인지적자아	40세~45세	263	3.95	.650
	46세~50세	191	3.85	.628
	51세~55세	106	3.99	.734
	56세~60세	31	3.97	.695
	전체	591	3.92	.662
정의적자아	40세~45세	263	3.19	.408
	46세~50세	191	3.23	.393
	51세~55세	106	3.32	.462
	56세~60세	31	3.42	.484
	전체	591	3.24	.421
사회적자아	40세~45세	263	3.62	.382
	46세~50세	191	3.58	.393
	51세~55세	106	3.63	.416
	56세~60세	31	3.64	.432
	전체	591	3.61	.394
신체적자아	40세~45세	263	3.43	.568
	46세~50세	191	3.43	.545
	51세~55세	106	3.45	.568
	56세~60세	31	3.48	.473
	전체	591	3.44	.555

<표 IV-20> 연령별 자아개념 차이: 일원변량분석

		제곱합	df	평균제곱	F	p	사후검정 (Schéffe)
자아개념 (전체)	집단-간	.557	3	.186	1.071	.361	
	집단-내	101.685	587	.176			
	전체	102.242	590				
인지적자아	집단-간	1.622	3	.541	1.236	.296	
	집단-내	256.770	587	.437			
	전체	258.393	590				
정의적자아	집단-간	2.362	3	.787	4.511	.004	a<d*
	집단-내	102.433	587	.175			
	전체	104.795	590				
사회적자아	집단-간	.232	3	.077	.497	.685	
	집단-내	91.307	587	.156			
	전체	91.539	590				
신체적자아	집단-간	.123	3	.041	.133	.940	
	집단-내	181.418	587	.309			
	전체	181.541	590				

* p<.05 (a: 40세~45세, d: 56세~60세)

연령별 진로적응성의 집단간 차이는 <표 IV-21>, <표 IV-22>와 같이 나타났다. 진로적응성은 40세~45세가 다른 집단에 비해 비교적 높게 측정되었고, 하위 변인 중에서는 부정적 진로전망과 지원체계가 높게 나타났으며, 진로주체성과 일-삶의 균형은 56세~60세가 높게 나타났으나 통계적으로 유의미한 결과는 아니었다.

<표 IV-21> 연령별 진로적응성 차이: 기술통계

요인	연령	N	M	SD
진로적응성 (전체)	40세~45세	263	3.53	.482
	46세~50세	191	3.47	.492
	51세~55세	106	3.44	.503
	56세~60세	31	3.46	.427
	전체	591	3.49	.486
진로주체성	40세~45세	263	3.64	.515
	46세~50세	191	3.61	.565
	51세~55세	106	3.62	.566
	56세~60세	31	3.70	.669
	전체	591	3.63	.548
부정적진로전망	40세~45세	263	3.57	.670
	46세~50세	191	3.40	.709
	51세~55세	106	3.36	.689
	56세~60세	31	3.32	.705
	전체	591	3.47	.693
직업인식	40세~45세	263	3.34	.609
	46세~50세	191	3.38	.568
	51세~55세	106	3.34	.582
	56세~60세	31	3.31	.591
	전체	591	3.35	.589
지원체계	40세~45세	263	3.52	.626
	46세~50세	191	3.39	.609
	51세~55세	106	3.29	.608
	56세~60세	31	3.27	.699
	전체	591	3.42	.627
일-삶의균형	40세~45세	263	3.56	.630
	46세~50세	191	3.56	.596
	51세~55세	106	3.56	.699
	56세~60세	31	3.69	.632
	전체	591	3.57	.631

이것은 40세~45세가 입직 후 경찰업무는 점점 능숙해지고 승진의 기회는 많으나 타 연령대에 비해 업무부담 역시 많기 때문인 것으로 유추해 볼 수 있겠다. 특히 51세~55세의 지원체계가 40세~45세에 비해 통계적으로 유의미하게 낮은

것은(F=4.301, p<.05) 자녀가 성장하여 진학과 출가를 하면서 발생하는 빈집 증후군의 현상도 있겠으나, 퇴직 후의 삶의 진로가 결정되지 않은 상태인 것도 이 유로 볼 수 있겠다. 송윤숙(2016)의 연구에서는 연령에 따른 진로적응성의 집단 간 차이가 유의미하지 않은 것으로 나타나 본 연구과 다른 결과를 보여주고 있다.

<표 IV-22> 연령별 진로적응성 차이: 일원변량분석

		제공합	df	평균제공	F	p	사후검정 (Schéffe)
진로적응성 (전체)	집단-간	.787	3	.262	1.109	.345	
	집단-내	138.851	587	.237			
	전체	139.638	590				
진로주체성	집단-간	.279	3	.093	.308	.820	
	집단-내	177.132	587	.302			
	전체	177.411	590				
부정적 진로전망	집단-간	5.630	3	1.877	3.964	.008	a>d
	집단-내	277.909	587	.473			
	전체	283.539	590				
직업인식	집단-간	.251	3	.084	.241	.868	
	집단-내	204.482	587	.348			
	전체	204.734	590				
지원체계	집단-간	4.982	3	1.661	4.301	.005	a>c*
	집단-내	226.640	587	.386			
	전체	231.622	590				
일삶의균형	집단-간	.459	3	.153	.382	.766	
	집단-내	234.834	587	.400			
	전체	235.293	590				

* p<.05 (a: 40세~45세, c: 51세~55세, d: 56세~60세)

다. 학력에 따른 직무만족, 사회적지지, 자아개념, 진로적응성의 차이

학력에 따른 집단 간 차이는 <표 IV-23>부터 <표 IV-30>과 같다. 우선 직무만족은 <표 IV-23>, <표 IV-24>에서 보는 바와 같이 대학원(중퇴)(M=3.65, SD=.470)이 가장 높게 나타나고 있으나, 통계적으로 유의미한 결과를 보여주지는 않고 있다.

<표 IV-23> 학력에 따른 직무만족 차이: 기술통계

요인	학력	N	M	SD
직무만족 (전체)	고졸	89	3.53	.673
	전문대(중퇴)	97	3.63	.554
	대학(중퇴)	360	3.49	.600
	대학원(중퇴)	43	3.65	.470
	기타	2	3.35	.488
	전체	591	3.53	.597
내재적만족	고졸	89	3.68	.671
	전문대(중퇴)	97	3.77	.560
	대학(중퇴)	360	3.63	.608
	대학원(중퇴)	43	3.83	.518
	기타	2	3.50	.707
	전체	591	3.68	.606
외재적만족	고졸	89	3.37	.725
	전문대(중퇴)	97	3.50	.611
	대학(중퇴)	360	3.34	.650
	대학원(중퇴)	43	3.47	.545
	기타	2	3.19	.269
	전체	591	3.38	.649

<표 IV-24> 학력에 따른 직무만족 차이: 일원변량분석

		제곱합	df	평균제곱	F	p	사후검정 (Schéffe)
직무만족 (전체)	집단-간	2.328	4	.582	1.638	.163	
	집단-내	208.234	586	.355			
	전체	210.562	590				
내재적만족	집단-간	2.556	4	.639	1.748	.138	
	집단-내	214.272	586	.366			
	전체	216.829	590				
외재적만족	집단-간	2.235	4	.559	1.328	.258	
	집단-내	246.493	586	.421			
	전체	248.728	590				

<표 IV-25>에서 <표 IV-28>에서와 같이 사회적지지와 자아개념도 대학원(중퇴)가 평균 3.82(SD=.496)과 3.63(SD=.428)로 가장 높은 수치를 나타내고 있으나, 통계적으로 유의미하지는 않았다. 윤현석(2017)의 연구에서도 사회적지지와 자아개념이 학력과는 관련성이 없는 것으로 나타나 본 연구와 같은 결과를 보이고 있으며, 송윤숙(2016)의 연구에서도 학력에 따른 자아개념은 유의미한 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다.

<표 IV-25> 학력에 따른 사회적지지 차이: 기술통계

요인	학력	N	M	SD
사회적지지 (전체)	고졸	89	3.58	.612
	전문대(중퇴)	97	3.65	.617
	대학(중퇴)	360	3.64	.625
	대학원(중퇴)	43	3.82	.496
	기타	2	3.50	.712
	전체	591	3.64	.614
정서적지지	고졸	89	3.57	.631
	전문대(중퇴)	97	3.67	.630
	대학(중퇴)	360	3.65	.658
	대학원(중퇴)	43	3.82	.510
	기타	2	3.43	.608
	전체	591	3.66	.640
물질적지지	고졸	89	3.60	.674
	전문대(중퇴)	97	3.66	.665
	대학(중퇴)	360	3.65	.656
	대학원(중퇴)	43	3.81	.524
	기타	2	3.50	.707
	전체	591	3.66	.652
정보적지지	고졸	89	3.48	.658
	전문대(중퇴)	97	3.53	.665
	대학(중퇴)	360	3.54	.660
	대학원(중퇴)	43	3.75	.570
	기타	2	3.50	.707
	전체	591	3.54	.655
평가적지지	고졸	89	3.67	.597
	전문대(중퇴)	97	3.73	.592
	대학(중퇴)	360	3.71	.625
	대학원(중퇴)	43	3.88	.506
	기타	2	3.56	.827
	전체	591	3.72	.608

<표 IV-26> 학력에 따른 사회적지지 차이: 일원변량분석

		제곱합	df	평균제곱	F	p	사후검정 (Schéffe)
사회적지지 (전체)	집단-간	1.683	4	.421	1.118	.347	
	집단-내	220.503	586	.376			
	전체	222.186	590				
정서적지지	집단-간	1.972	4	.493	1.205	.308	
	집단-내	239.701	586	.409			
	전체	241.673	590				

		제공합	df	평균 제공	F	p	사후검정 (Schéffe)
물질적지지	집단-간	1.413	4	.353	.831	.506	
	집단-내	249.135	586	.452			
	전체	250.548	590				
정보적지지	집단-간	2.201	4	.550	1.284	.275	
	집단-내	251.044	586	.428			
	전체	253.244	590				
평가적지지	집단-간	1.369	4	.342	.925	.449	
	집단-내	216.819	586	.370			
	전체	218.188	590				

<표 IV-27> 학력에 따른 자아개념 차이: 기술통계

요인	학력	N	M	SD
자아개념 (전체)	고졸	89	3.51	.421
	전문대(중퇴)	97	3.58	.387
	대학(중퇴)	360	3.55	.421
	대학원(중퇴)	43	3.63	.428
	기타	2	3.52	.626
	전체	591	3.55	.416
인지적자아	고졸	89	3.85	.661
	전문대(중퇴)	97	3.96	.666
	대학(중퇴)	360	3.92	.659
	대학원(중퇴)	43	4.04	.682
	기타	2	3.58	.813
	전체	591	3.92	.662
정의적자아	고졸	89	3.19	.409
	전문대(중퇴)	97	3.30	.392
	대학(중퇴)	360	3.23	.428
	대학원(중퇴)	43	3.27	.456
	기타	2	3.33	.318
	전체	591	3.24	.421
사회적자아	고졸	89	3.56	.417
	전문대(중퇴)	97	3.62	.361
	대학(중퇴)	360	3.61	.392
	대학원(중퇴)	43	3.66	.431
	기타	2	3.60	.608
	전체	591	3.61	.394
신체적자아	고졸	89	3.44	.549
	전문대(중퇴)	97	3.44	.517
	대학(중퇴)	360	3.42	.562
	대학원(중퇴)	43	3.53	.593
	기타	2	3.58	.764
	전체	591	3.44	.555

<표 IV-28> 학력에 따른 자아개념 차이: 일원변량분석

		제공합	df	평균제공	F	p	사후검정 (Schéffe)
자아개념 (전체)	집단-간	.482	4	.120	.693	.597	
	집단-내	101.761	586	.174			
	전체	102.242	590				
인지적자아	집단-간	1.423	4	.356	.811	.518	
	집단-내	256.970	586	.439			
	전체	258.393	590				
정의적자아	집단-간	.661	4	.165	.929	.446	
	집단-내	104.134	586	.178			
	전체	104.795	590				
사회적자아	집단-간	.346	4	.087	.556	.694	
	집단-내	91.192	586	.156			
	전체	91.539	590				
신체적자아	집단-간	.542	4	.136	.439	.781	
	집단-내	180.999	586	.309			
	전체	181.541	590				

진로적응성도 본 연구에서는 다른 집단에 비해 대학원(중퇴)이 3.60 (SD=.531)로 가장 높게 나타나고 있으나, 이 또한 통계적으로 유의미한 차이를 보이지는 않았다. 반면 송윤숙(2016)의 연구에서는 진로적응성 전체 평균이 대학원 이상이 가장 높고, 대졸, 고졸, 전문대 순으로 나타났으며, 전반적으로 고졸과 전문대졸에 비해, 대졸과 대학원 이상이 유의한 수준으로 높게 나타난 것으로 확인되었다.

<표 IV-29> 학력에 따른 진로적응성 차이: 기술통계

요인	학력	N	M	SD
진로적응성 (전체)	고졸	89	3.43	.466
	전문대(중퇴)	97	3.49	.431
	대학(중퇴)	360	3.49	.500
	대학원(중퇴)	43	3.60	.531
	기타	2	3.44	.622
	전체	591	3.49	.487
진로주체성	고졸	89	3.56	.619
	전문대(중퇴)	97	3.69	.500
	대학(중퇴)	360	3.62	.539
	대학원(중퇴)	43	3.76	.566
	기타	2	3.45	.636
	전체	591	3.63	.548
부정적진로전망	고졸	89	3.39	.707
	전문대(중퇴)	97	3.35	.714
	대학(중퇴)	360	3.49	.685
	대학원(중퇴)	43	3.67	.652
	기타	2	3.38	.530
	전체	591	3.47	.693
직업인식	고졸	89	3.34	.567
	전문대(중퇴)	97	3.40	.566
	대학(중퇴)	360	3.35	.602
	대학원(중퇴)	43	3.33	.594
	기타	2	3.50	.707
	전체	591	3.35	.589
지원체계	고졸	89	3.30	.559
	전문대(중퇴)	97	3.47	.541
	대학(중퇴)	360	3.42	.661
	대학원(중퇴)	43	3.59	.615
	기타	2	3.50	.707
	전체	591	3.42	.627
일-삶의균형	고졸	89	3.57	.662
	전문대(중퇴)	97	3.53	.585
	대학(중퇴)	360	3.57	.622
	대학원(중퇴)	43	3.64	.760
	기타	2	3.38	.530
	전체	591	3.57	.632

<표 IV-30> 학력에 따른 진로적응성 차이: 일원변량분석

		제공합	df	평균제공	F	p	사후검정 (Schéffe)
진로적응성 (전체)	집단-간	.797	4	.199	.841	.500	
	집단-내	138.841	586	.237			
	전체	139.638	590				
진로주체성	집단-간	1.639	4	.410	1.366	.244	
	집단-내	175.772	586	.300			
	전체	177.411	590				
부정적 진로전망	집단-간	3.829	4	.957	2.005	.092	
	집단-내	279.710	586	.477			
	전체	283.539	590				
직업인식	집단-간	.345	4	.086	.247	.911	
	집단-내	204.389	586	.349			
	전체	204.734	590				
지원체계	집단-간	2.774	4	.694	1.776	.132	
	집단-내	228.848	586	.391			
	전체	231.622	590				
일삶의균형	집단-간	.412	4	.103	.257	.905	
	집단-내	234.881	586	.401			
	전체	235.293	590				

이처럼 학력에 따른 직무만족, 사회적지지, 자아개념, 진로적응성 변인이 모두 집단 간 차이가 통계적으로 유의미하지 않다는 것은, 경찰관으로 입직한 이후에는 학력이 직무만족이나 사회적지지, 자아개념 뿐만 아니라 진로적응성 등에 별다른 영향을 미치지 못하는 것으로 해석된다.

라. 입직경로에 따른 직무만족, 사회적지지, 자아개념, 진로적응성의 차이

입직경로에 따른 차이는 <표 IV-31>부터 <표 IV-38>과 같다. 경찰대학이 전반적으로 다른 집단에 비해 대체적으로 높은 수치를 보여주고 있으나, 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다. 이 또한 어떤 입직경로를 통해 경찰관이 되더라도 학력과 마찬가지로 직무만족, 사회적지지, 자아개념, 진로적응성 등에 별다른 영향을 미치지 못하는 것으로 해석할 수 있겠다.

<표 IV-31> 입직경로별 직무만족 차이: 기술통계

요인	입직경로	N	M	SD
직무만족 (전체)	경찰대학	5	3.88	.196
	간부후보	7	3.68	.339
	공개채용	536	3.51	.602
	특별채용	37	3.64	.531
	기타	6	3.72	.895
	전체	591	3.53	.597
내재적만족	경찰대학	5	4.08	.258
	간부후보	7	3.76	.314
	공개채용	536	3.66	.610
	특별채용	37	3.86	.531
	기타	6	3.88	.903
	전체	591	3.69	.606
외재적만족	경찰대학	5	3.68	.225
	간부후보	7	3.59	.443
	공개채용	536	3.37	.655
	특별채용	37	3.43	.587
	기타	6	3.57	.937
	전체	591	3.38	.649

<표 IV-32> 입직경로별 직무만족 차이: 일원변량분석

		제곱합	df	평균제곱	F	p	사후검정 (Schéffe)
직무만족 (전체)	집단-간	1.596	4	.399	1.119	.347	
	집단-내	208.966	586	.357			
	전체	210.562	590				
내재적만족	집단-간	2.465	4	.616	1.685	.152	
	집단-내	214.363	586	.366			
	전체	216.829	590				
외재적만족	집단-간	1.125	4	.281	.666	.616	
	집단-내	247.603	586	.423			
	전체	248.728	590				

입직경로에 따른 직무만족의 집단간 차이는 <표 IV-31>, <표 IV-32>에서 보이는 보와 같이 경찰대학이 다른 집단에 비해 높은 수치를 나타내고 있으나, 집단간 유의미한 차이는 보이지 않는 것으로 나타나고 있다.

<표 IV-33> 입직경로별 사회적지지 차이: 기술통계

요인	입직경로	N	M	SD
사회적지지 (전체)	경찰대학	5	3.96	.519
	간부후보	7	3.70	.597
	공개채용	536	3.63	.606
	특별채용	37	3.74	.664
	기타	6	3.63	1.053
	전체	591	3.64	.614
정서적지지	경찰대학	5	4.00	.750
	간부후보	7	3.63	.587
	공개채용	536	3.65	.632
	특별채용	37	3.71	.693
	기타	6	3.69	1.042
	전체	591	3.66	.640
물질적지지	경찰대학	5	3.97	.517
	간부후보	7	3.69	.613
	공개채용	536	3.65	.644
	특별채용	37	3.75	.706
	기타	6	3.58	1.140
	전체	591	3.66	.652
정보적지지	경찰대학	5	3.90	.609
	간부후보	7	3.64	.604
	공개채용	536	3.53	.645
	특별채용	37	3.64	.722
	기타	6	3.58	1.183
	전체	591	3.54	.655
평가적지지	경찰대학	5	3.97	.245
	간부후보	7	3.83	.640
	공개채용	536	3.71	.606
	특별채용	37	3.84	.613
	기타	6	3.67	.959
	전체	591	3.72	.608

입직경로에 따른 사회적지지의 집단간 차이도 <표 IV-33>, <표 IV-34>에서 보이는 바와 같이 경찰대학이 다른 집단에 비해 비교적 높게 나타났으나, 집단 간 유의미한 차이는 보이지 않았다

<표 IV-34> 입직경로별 사회적지지 차이: 일원변량분석

		제공합	df	평균제공	F	p	사후검정 (Schéffe)
사회적지지 (전체)	집단-간	.892	4	.223	.590	.670	
	집단-내	221.294	586	.378			
	전체	222.186	590				
정서적지지	집단-간	.762	4	.190	.463	.763	
	집단-내	240.911	586	.411			
	전체	241.673	590				
물질적지지	집단-간	.890	4	.223	.522	.719	
	집단-내	249.658	586	.426			
	전체	250.548	590				
정보적지지	집단-간	1.155	4	.289	.671	.612	
	집단-내	252.089	586	.430			
	전체	253.244	590				
평가적지지	집단-간	1.021	4	.255	.689	.600	
	집단-내	217.168	586	.371			
	전체	218.188	590				

입직경로에 따른 자아개념은 <표 IV-35>, <표 IV-36>에서 보이는 것처럼 경찰대학이 다른 집단에 비해 비교적 높게 나타났으나, 이 또한 집단 간 유의미한 차이는 보이지 않았다

<표 IV-35> 입직경로별 자아개념 차이: 기술통계

요인	입직경로	N	M	SD
자아개념 (전체)	경찰대학	5	3.72	.468
	간부후보	7	3.39	.336
	공개채용	536	3.55	.419
	특별채용	37	3.64	.368
	기타	6	3.60	.516
	전체	591	3.55	.416
인지적자아	경찰대학	5	4.26	1.029
	간부후보	7	3.72	.650
	공개채용	536	3.91	.661
	특별채용	37	4.07	.571
	기타	6	3.90	.915
	전체	591	3.92	.662
정의적자아	경찰대학	5	3.28	.533
	간부후보	7	3.17	.345
	공개채용	536	3.23	.421
	특별채용	37	3.36	.352
	기타	6	3.35	.780
	전체	591	3.24	.421

요인	입직경로	N	M	SD
사회적자아	경찰대학	5	3.62	.264
	간부후보	7	3.48	.426
	공개채용	536	3.61	.397
	특별채용	37	3.66	.376
	기타	6	3.66	.381
	전체	591	3.61	.394
신체적자아	경찰대학	5	3.73	.311
	간부후보	7	3.20	.423
	공개채용	536	3.43	.561
	특별채용	37	3.46	.498
	기타	6	3.49	.583
	전체	591	3.43	.555

<표 IV-36> 입직경로별 자아개념 차이: 일원변량분석

		제곱합	df	평균제곱	F	p	사후검정 (Schéffe)
자아개념 (전체)	집단-간	.615	4	.154	.887	.471	
	집단-내	101.627	586	.173			
	전체	102.242	590				
인지적자아	집단-간	1.711	4	.428	.976	.420	
	집단-내	256.682	586	.438			
	전체	258.393	590				
정의적자아	집단-간	.679	4	.170	.955	.432	
	집단-내	104.116	586	.178			
	전체	104.795	590				
사회적자아	집단-간	.220	4	.055	.352	.843	
	집단-내	91.319	586	.156			
	전체	91.539	590				
신체적자아	집단-간	.868	4	.217	.704	.590	
	집단-내	180.673	586	.308			
	전체	181.541	590				

입직경로에 따른 진로적응성은 <표 IV-37>과 같이 지원체계와 일삶의 균형에서 각각 경찰대학이 가장 높게 나타났고, 간부후보, 특별채용, 기타, 공채용 순으로 나타나고 있으나, <표 IV-38>과 같이 통계적으로 유의미한 차이는 아닌 것으로 나타나고 있다.

<표 IV-37> 입직경로별 진로적응성 차이: 기술통계

요인	입직경로	N	M	SD
진로적응성 (전체)	경찰대학	5	3.83	.174
	간부후보	7	3.68	.412
	공개채용	536	3.48	.483
	특별채용	37	3.58	.453
	기타	6	3.39	1.014
	전체	591	3.49	.486
진로주체성	경찰대학	5	3.74	.371
	간부후보	7	3.90	.396
	공개채용	536	3.62	.550
	특별채용	37	3.76	.437
	기타	6	3.38	1.057
	전체	591	3.63	.548
부정적진로전망	경찰대학	5	3.70	.326
	간부후보	7	3.86	.675
	공개채용	536	3.45	.694
	특별채용	37	3.54	.665
	기타	6	3.71	.941
	전체	591	3.47	.693
직업인식	경찰대학	5	3.63	.139
	간부후보	7	3.26	.652
	공개채용	536	3.35	.582
	특별채용	37	3.37	.617
	기타	6	3.72	1.089
	전체	591	3.35	.589
지원체계	경찰대학	5	3.95	.209
	간부후보	7	3.75	.540
	공개채용	536	3.41	.630
	특별채용	37	3.48	.569
	기타	6	3.00	.689
	전체	591	3.42	.627
일-삶의균형	경찰대학	5	4.15	.335
	간부후보	7	3.64	.497
	공개채용	536	3.55	.622
	특별채용	37	3.76	.559
	기타	6	3.13	1.464
	전체	591	3.57	.632

<표 IV-38> 입직경로별 진로적응성 차이: 일원변량분석

		제공합	df	평균제공	F	p	사후검정 (Schéffe)
진로적응성 (전체)	집단-간	1.320	4	.330	1.398	.233	
	집단-내	138.318	586	.236			
	전체	139.638	590				
진로주체성	집단-간	1.629	4	.407	1.358	.247	
	집단-내	175.782	586	.300			
	전체	177.411	590				
부정적 진로전망	집단-간	2.038	4	.510	1.061	.375	
	집단-내	281.501	586	.480			
	전체	283.539	590				
직업인식	집단-간	1.300	4	.325	.936	.443	
	집단-내	203.434	586	.347			
	전체	204.734	590				
지원체계	집단-간	3.367	4	.842	2.161	.072	a>e
	집단-내	228.255	586	.390			
	전체	231.622	590				
일삶의균형	집단-간	4.450	4	1.113	2.824	.024	a>e
	집단-내	230.843	586	.394			
	전체	235.293	590				

(a: 경찰대학, e: 기타)

마. 계급에 따른 직무만족, 사회적지지, 자아개념, 진로적응성의 차이

계급별 집단 간 차이는 <표 IV-39>부터 <표 IV-46>와 같다. 직무만족은 경감이 타 집단에 비해 높게 나타난 반면, 사회적지지는 경장이하에서 높게 나타나고 있으나 통계적으로 유의미한 차이는 아님을 알 수 있다. 자아개념에서도 경감이 타 집단에 비해 대체적으로 높은 수치를 나타내고 있고, 진로적응성도 경장이하와 경감이 대체적으로 높은 수치를 보여주고 있으나 이 또한 통계적으로 유의미하지 않았다.

경찰관을 대상으로 한 윤현석(2017)의 연구에서는 사회적지지가 계급과 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 특히 물질적지지와 평가적지지에서 계급에 따른 유의한 차이를 보이는 것으로 나타나 본 연구와 다른 결과를 보이고 있었다.

<표 IV-39> 계급별 직무만족 차이: 기술통계

요인	계급	N	M	SD
직무만족 (전체)	경장이하	15	3.71	.637
	경사	159	3.49	.566
	경위	359	3.51	.619
	경감	42	3.76	.523
	경정이상	16	3.68	.383
	전체	591	3.53	.597
내재적만족	경장이하	15	3.85	.580
	경사	159	3.61	.571
	경위	359	3.67	.631
	경감	42	3.89	.541
	경정이상	16	3.78	.422
	전체	591	3.68	.606
외재적만족	경장이하	15	3.56	.718
	경사	159	3.36	.611
	경위	359	3.34	.673
	경감	42	3.64	.575
	경정이상	16	3.58	.392
	전체	591	3.38	.649

<표 IV-40> 계급별 직무만족 차이: 일원변량분석

		제공합	df	평균제공	F	p	사후검정 (Schéffe)
직무만족 (전체)	집단-간	3.630	4	.907	2.570	.037	b<d
	집단-내	206.932	586	.353			
	전체	210.562	590				
내재적만족	집단-간	3.281	4	.820	2.251	.062	
	집단-내	213.548	586	.364			
	전체	216.829	590				
외재적만족	집단-간	4.546	4	1.137	2.728	.029	c<d
	집단-내	244.182	586	.417			
	전체	248.728	590				

(b: 경사, c: 경위, d: 경감)

계급별 직무만족은 <표 IV-39>와 <표 IV-40>에서 보이는 것과 같이, 전체적으로는 경감이 경사에 비해 높게 나왔고, 외재적 만족에서는 경감이 경위에 비해 높았으나, 통계적으로 유의미한 차이는 아닌 것으로 나타났다.

<표 IV-41> 계급별 사회적지지 차이: 기술통계

요인	계급	N	M	SD
사회적지지 (전체)	경장이하	15	3.95	.763
	경사	159	3.65	.577
	경위	359	3.62	.631
	경감	42	3.69	.558
	경정이상	16	3.66	.560
	전체	591	3.64	.614
정서적지지	경장이하	15	3.97	.782
	경사	159	3.66	.607
	경위	359	3.63	.657
	경감	42	3.71	.562
	경정이상	16	3.63	.614
	전체	591	3.66	.640
물질적지지	경장이하	15	3.97	.731
	경사	159	3.66	.616
	경위	359	3.63	.670
	경감	42	3.75	.604
	경정이상	16	3.65	.620
	전체	591	3.66	.652
정보적지지	경장이하	15	3.84	.820
	경사	159	3.57	.610
	경위	359	3.52	.676
	경감	42	3.56	.603
	경정이상	16	3.58	.562
	전체	591	3.54	.655
평가적지지	경장이하	15	4.03	.757
	경사	159	3.70	.580
	경위	359	3.70	.620
	경감	42	3.74	.570
	경정이상	16	3.79	.533
	전체	591	3.72	.608

<표 IV-42> 계급별 사회적지지 차이: 일원변량분석

		계급합	df	평균계급	F	p	사후검정 (Schéffe)
사회적지지 (전체)	집단-간	1.691	4	.423	1.124	.344	
	집단-내	220.494	586	.376			
	전체	222.186	590				
정서적지지	집단-간	1.821	4	.455	1.112	.350	
	집단-내	239.851	586	.409			
	전체	241.673	590				
물질적지지	집단-간	1.957	4	.489	1.153	.330	
	집단-내	248.591	586	.424			
	전체	250.548	590				
정보적지지	집단-간	1.696	4	.424	.988	.413	
	집단-내	251.548	586	.429			
	전체	253.244	590				
평가적지지	집단-간	1.689	4	.422	1.143	.335	
	집단-내	216.500	586	.369			
	전체	218.188	590				

계급에 따른 사회적지지는 <표 IV-41>과 <표 IV-42>와 같이 경장이하에서 다른 집단에 비해 비교적 높게 나타나고 있으나 통계적으로 유의미한 집단간 차이는 보이지 않았다.

<표 IV-43> 계급별 자아개념 차이: 기술통계

요인	계급	N	M	SD
자아개념 (전체)	경장이하	15	3.60	.463
	경사	159	3.53	.401
	경위	359	3.55	.431
	경감	42	3.63	.340
	경정이상	16	3.49	.394
	전체	591	3.55	.416
인지적자아	경장이하	15	3.99	.587
	경사	159	3.91	.628
	경위	359	3.91	.684
	경감	42	4.10	.601
	경정이상	16	3.80	.686
	전체	591	3.92	.662

요인	계급	N	M	SD
정의적자아	경장이하	15	3.25	.650
	경사	159	3.17	.397
	경위	359	3.27	.427
	경감	42	3.25	.375
	경정이상	16	3.26	.367
	전체	591	3.24	.421
사회적자아	경장이하	15	3.68	.394
	경사	159	3.60	.385
	경위	359	3.61	.407
	경감	42	3.63	.326
	경정이상	16	3.50	.368
	전체	591	3.61	.394
신체적자아	경장이하	15	3.45	.595
	경사	159	3.46	.527
	경위	359	3.41	.577
	경감	42	3.55	.468
	경정이상	16	3.41	.478
	전체	591	3.44	.555

<표 IV-44> 계급별 자아개념 차이: 일원변량분석

		제공합	df	평균제공	F	p	사후검정 (Schéffe)
자아개념 (전체)	집단-간	.403	4	.101	.579	.678	
	집단-내	101.839	586	.174			
	전체	102.242	590				
인지적자아	집단-간	1.738	4	.435	.992	.411	
	집단-내	256.654	586	.438			
	전체	258.393	590				
정의적자아	집단-간	.991	4	.248	1.399	.233	
	집단-내	103.804	586	.177			
	전체	104.795	590				
사회적자아	집단-간	.312	4	.078	.502	.734	
	집단-내	91.226	586	.156			
	전체	91.539	590				
신체적자아	집단-간	.855	4	.214	.694	.597	
	집단-내	180.686	586	.308			
	전체	181.541	590				

<표 IV-43>과 <표 IV-44>와 같이, 자아개념에서도 경감이 타 집단에 비해 대체적으로 높은 수치를 나타내고 있으나 이 또한 통계적으로 유의미하지 않았다.

<표 IV-45> 계급별 진로적응성 차이: 기술통계

요인	계급	N	M	SD
진로적응성 (전체)	경장이하	15	3.68	.574
	경사	159	3.45	.484
	경위	359	3.48	.490
	경감	42	3.61	.428
	경정이상	16	3.60	.435
	전체	591	3.49	.486
진로주체성	경장이하	15	3.81	.476
	경사	159	3.57	.519
	경위	359	3.62	.560
	경감	42	3.82	.576
	경정이상	16	3.74	.444
	전체	591	3.63	.548
부정직진로전망	경장이하	15	3.83	.564
	경사	159	3.47	.667
	경위	359	3.42	.713
	경감	42	3.59	.644
	경정이상	16	3.72	.605
	전체	591	3.47	.693
직업인식	경장이하	15	3.50	.702
	경사	159	3.28	.591
	경위	359	3.37	.584
	경감	42	3.49	.576
	경정이상	16	3.24	.568
	전체	591	3.35	.589
지원체계	경장이하	15	3.52	.842
	경사	159	3.45	.639
	경위	359	3.38	.628
	경감	42	3.59	.474
	경정이상	16	3.64	.508
	전체	591	3.42	.627
일-삶의균형	경장이하	15	3.72	.958
	경사	159	3.49	.632
	경위	359	3.59	.625
	경감	42	3.55	.573
	경정이상	16	3.67	.522
	전체	591	3.57	.632

<표 IV-46> 계급별 진로적응성 차이: 일원변량분석

		제공합	df	평균제공	F	p	사후검정 (Schéffe)
진로적응성 (전체)	집단-간	1.602	4	.400	1.700	.148	
	집단-내	138.036	586	.236			
	전체	139.638	590				
진로주체성	집단-간	2.790	4	.697	2.340	.054	
	집단-내	174.621	586	.298			
	전체	177.411	590				
부정적 진로전망	집단-간	4.406	4	1.102	2.313	.056	
	집단-내	279.133	586	.476			
	전체	283.539	590				
직업인식	집단-간	2.222	4	.555	1.607	.171	
	집단-내	202.512	586	.346			
	전체	204.734	590				
지원체계	집단-간	2.923	4	.731	1.872	.114	
	집단-내	228.699	586	.390			
	전체	231.622	590				
일삶의균형	집단-간	1.842	4	.460	1.156	.329	
	집단-내	233.451	586	.398			
	전체	235.293	590				

계급에 따른 진로적응성의 집단 간 차이도 <표 IV-45>와 <표 IV-46>에서와 같이, 경장이하와 경감이 대체적으로 높은 수치를 보여주고 있으나 이 또한 통계적으로 유의미하지 않았다.

바. 근무경력에 따른 직무만족, 사회적지지, 자아개념, 진로적응성의 차이

근무경력에 따른 직무만족은 <표 IV-47>, <표 IV-48>에서와 같이 30년이상 (M=3.73, SD=.585)이 가장 높게 나타났고, 10년미만(M=3.57, SD=.586)순으로 나타났으나 유의미한 차이는 없었다. 사회적지지는 <표 IV-49>와 <표 IV-50>과 같이 10년미만(M=3.76,SD=.521)이 가장 높은 수치를 보여주고 있고, <표 IV-51>과 <표 IV-52>에서 자아개념은 신체적자아를 제외한 나머지는 모두 30년이상에서 가장 높은 수치를 보여주고 있으나 이 역시 통계적으로 유의미한 차이는 아닌 것으로 사후분석결과 확인되었다.

<표 IV-47> 근무경력에 따른 직무만족 차이: 기술통계

요인	경력	N	M	SD
직무만족 (전체)	10년미만	37	3.57	.586
	10년~15년미만	131	3.48	.560
	15년~20년미만	150	3.48	.613
	20년~25년미만	124	3.56	.571
	25년~30년미만	120	3.55	.644
	30년이상	29	3.75	.585
	전체	591	3.53	.597
내재적만족	10년미만	37	3.71	.580
	10년~15년미만	131	3.62	.564
	15년~20년미만	150	3.61	.609
	20년~25년미만	124	3.70	.582
	25년~30년미만	120	3.74	.672
	30년이상	29	3.93	.562
	전체	591	3.68	.606
외재적만족	10년미만	37	3.43	.634
	10년~15년미만	131	3.34	.616
	15년~20년미만	150	3.35	.666
	20년~25년미만	124	3.41	.622
	25년~30년미만	120	3.37	.698
	30년이상	29	3.58	.643
	전체	591	3.38	.649

<표 IV-48> 근무경력에 따른 직무만족 차이: 일원변량분석

		제공합	df	평균제공	F	p	사후검정 (Schéffe)
직무만족 (전체)	집단-간	2.424	5	.485	1.362	.237	
	집단-내	208.139	585	.356			
	전체	210.562	590				
내재적만족	집단-간	3.723	5	.745	2.044	.071	
	집단-내	213.106	585	.364			
	전체	216.829	590				
외재적만족	집단-간	1.696	5	.339	.803	.548	
	집단-내	247.032	585	.422			
	전체	248.728	590				

본 연구에서는 근무연수에 따른 사회적지지와 그 하위변인들의 집단 간 차이가 유의미하게 나타나지 않았으나, 윤현석(2017)의 연구에서는 사회적지지와 그 하위변인 중에서 물질적지지, 평가적지지가 근무연수와 부적 상관이 있는 것으로 나타났다.

<표 IV-49> 근무경력에 따른 사회적지지 차이: 기술통계

요인	경력	N	M	SD
사회적지지 (전체)	10년미만	37	3.76	.521
	10년~15년미만	131	3.68	.592
	15년~20년미만	150	3.59	.612
	20년~25년미만	124	3.72	.597
	25년~30년미만	120	3.55	.613
	30년이상	29	3.63	.844
	전체	591	3.64	.614
정서적지지	10년미만	37	3.80	.546
	10년~15년미만	131	3.69	.635
	15년~20년미만	150	3.62	.626
	20년~25년미만	124	3.75	.610
	25년~30년미만	120	3.55	.636
	30년이상	29	3.59	.902
	전체	591	3.66	.640
물질적지지	10년미만	37	3.78	.515
	10년~15년미만	131	3.69	.629
	15년~20년미만	150	3.60	.652
	20년~25년미만	124	3.73	.629
	25년~30년미만	120	3.58	.668
	30년이상	29	3.67	.882
	전체	591	3.66	.652
정보적지지	10년미만	37	3.67	.561
	10년~15년미만	131	3.60	.632
	15년~20년미만	150	3.50	.643
	20년~25년미만	124	3.63	.623
	25년~30년미만	120	3.42	.672
	30년이상	29	3.51	.904
	전체	591	3.54	.655
평가적지지	10년미만	37	3.80	.563
	10년~15년미만	131	3.75	.573
	15년~20년미만	150	3.65	.618
	20년~25년미만	124	3.76	.598
	25년~30년미만	120	3.68	.610
	30년이상	29	3.75	.788
	전체	591	3.72	.608

<표 IV-50> 근무경력에 따른 사회적지지 차이: 일원변량분석

		제공합	df	평균제공	F	p	사후검정 (Schéffe)
사회적지지 (전체)	집단-간	2.668	5	.534	1.422	.214	
	집단-내	219.517	585	.375			
	전체	222.186	590				
정서적지지	집단-간	3.533	5	.707	1.736	.124	
	집단-내	238.139	585	.407			
	전체	241.673	590				
물질적지지	집단-간	2.644	5	.529	1.248	.285	
	집단-내	247.904	585	.424			
	전체	250.548	590				
정보적지지	집단-간	4.092	5	.818	1.922	.089	
	집단-내	249.152	585	.426			
	전체	253.244	590				
평가적지지	집단-간	1.500	5	.300	.810	.543	
	집단-내	216.689	585	.370			
	전체	218.188	590				

자아개념 중 특히 정의적자아는 30년이상(M=3.42, SD=.479)이 10년미만(M=3.18, SD=.425)과 10년~15년미만(M=3.14, SD=.408)에 비해 비교적 높게 나왔으나 유의한 차이는 아닌 것으로 확인되었고, 신체적자아는 10년미만(M=3.65, SD=.516)이 다른 모든 집단에 비해서 가장 높게 나타났으나, 이 또한 통계적으로 유의미하지는 않았다

<표 IV-51> 근무경력에 따른 자아개념 차이: 기술통계

요인	경력	N	M	SD
자아개념 (전체)	10년미만	37	3.63	.400
	10년~15년미만	131	3.53	.384
	15년~20년미만	150	3.49	.428
	20년~25년미만	124	3.58	.402
	25년~30년미만	120	3.58	.451
	30년이상	29	3.64	.409
	전체	591	3.55	.416
인지적자아	10년미만	37	4.03	.557
	10년~15년미만	131	3.94	.637
	15년~20년미만	150	3.82	.674
	20년~25년미만	124	3.94	.627
	25년~30년미만	120	3.98	.730
	30년이상	29	4.00	.665
	전체	591	3.92	.662
정의적자아	10년미만	37	3.18	.425
	10년~15년미만	131	3.14	.408
	15년~20년미만	150	3.22	.404
	20년~25년미만	124	3.27	.395
	25년~30년미만	120	3.32	.444
	30년이상	29	3.42	.479
	전체	591	3.24	.421
사회적자아	10년미만	37	3.66	.387
	10년~15년미만	131	3.59	.364
	15년~20년미만	150	3.57	.405
	20년~25년미만	124	3.63	.394
	25년~30년미만	120	3.62	.406
	30년이상	29	3.65	.434
	전체	591	3.61	.394
신체적자아	10년미만	37	3.65	.516
	10년~15년미만	131	3.44	.498
	15년~20년미만	150	3.35	.602
	20년~25년미만	124	3.48	.533
	25년~30년미만	120	3.41	.587
	30년이상	29	3.48	.488
	전체	591	3.44	.555

<표 IV-52> 근무경력에 따른 자아개념 차이: 일원변량분석

		제공합	df	평균제공	F	p	사후검정 (Schéffe)
자아개념 (전체)	집단-간	1.301	5	.260	1.508	.185	
	집단-내	100.941	585	.173			
	전체	102.242	590				
인지적자아	집단-간	2.722	5	.544	1.246	.286	
	집단-내	255.671	585	.437			
	전체	258.393	590				
정의적자아	집단-간	3.254	5	.651	3.750	.002	a,b<f
	집단-내	101.541	585	.174			
	전체	104.795	590				
사회적자아	집단-간	.478	5	.096	.614	.689	
	집단-내	91.061	585	.156			
	전체	91.539	590				
신체적자아	집단-간	3.112	5	.622	2.041	.071	
	집단-내	178.429	585	.305			
	전체	181.541	590				

(a: 10년미만, b: 10년~15년미만, f: 30년이상)

진로적응성에 대한 집단 차이는 <표 IV-53>와 같이 나타났는데, 진로적응성은 20년~25년미만(M=3.54, SD=.471)과 10년미만(M=3.54, SD=.451)이 다른 연령대에 비해 높게 나타났다. 하위변인 중 진로주체성은 30년 이상(M=3.75, SD=.600)이, 직업인식과 일-삶의균형은 20년~25년미만(M=3.45, SD=.51, M=3.65, SD=.592)이 높게 나타났으며, 부정적진로전망과 지원체계는 각각 10년~15년미만(M=3.59, SD=.659)과 10년미만(M=3.51, SD=.648)이 높게 나타나고 경력이 길어질수록 수치가 떨어지는 것을 확인할 수 있었다. 하지만 이와 같은 차이는 <표 IV-54>과 같이 통계적으로 유의미한 차이는 보이지 않았다.

<표 IV-53> 근무경력에 따른 진로적응성 차이: 기술통계

요인	경력	N	M	SD
진로적응성 (전체)	10년미만	37	3.54	.451
	10년~15년미만	131	3.49	.489
	15년~20년미만	150	3.45	.503
	20년~25년미만	124	3.54	.471
	25년~30년미만	120	3.47	.498
	30년이상	29	3.45	.4666
	전체	591	3.49	.486
진로주체성	10년미만	37	3.68	.416
	10년~15년미만	131	3.60	.505
	15년~20년미만	150	3.58	.584
	20년~25년미만	124	3.64	.543
	25년~30년미만	120	3.68	.576
	30년이상	29	3.75	.599
	전체	591	3.63	.548
부정적진로전망	10년미만	37	3.57	.634
	10년~15년미만	131	3.59	.659
	15년~20년미만	150	3.41	.692
	20년~25년미만	124	3.49	.687
	25년~30년미만	120	3.36	.742
	30년이상	29	3.37	.687
	전체	591	3.47	.693
직업인식	10년미만	37	3.33	.610
	10년~15년미만	131	3.27	.606
	15년~20년미만	150	3.34	.607
	20년~25년미만	124	3.45	.507
	25년~30년미만	120	3.38	.626
	30년이상	29	3.32	.544
	전체	591	3.35	.589
지원체계	10년미만	37	3.51	.648
	10년~15년미만	131	3.50	.665
	15년~20년미만	150	3.42	.609
	20년~25년미만	124	3.46	.601
	25년~30년미만	120	3.33	.614
	30년이상	29	3.22	.624
	전체	591	3.42	.627
일-삶의균형	10년미만	37	3.59	.665
	10년~15년미만	131	3.51	.640
	15년~20년미만	150	3.51	.631
	20년~25년미만	124	3.65	.592
	25년~30년미만	120	3.60	.645
	30년이상	29	3.59	.666
	전체	591	3.57	.632

<표 IV-54> 근무경력에 따른 진로적응성 차이: 일원변량분석

		제곱합	df	평균제곱	F	p	사후검정 (Schéffe)
진로적응성 (전체)	집단-간	.708	5	.142	.596	.703	
	집단-내	138.930	585	.237			
	전체	139.638	590				
진로주체성	집단-간	1.415	5	.283	.941	.454	
	집단-내	175.996	585	.301			
	전체	177.411	590				
부정적 진로전망	집단-간	4.484	5	.897	1.880	.096	
	집단-내	279.055	585	.477			
	전체	283.539	590				
직업인식	집단-간	2.163	5	.433	1.249	.285	
	집단-내	202.571	585	.346			
	전체	204.734	590				
지원체계	집단-간	3.550	5	.710	1.821	.107	
	집단-내	228.072	585	.390			
	전체	231.622	590				
일삶의균형	집단-간	1.800	5	.360	.902	.479	
	집단-내	233.493	585	.399			
	전체	235.293	590				

사. 근무관서에 따른 직무만족, 사회적지지, 자아개념, 진로적응성의 차이

근무관서에 따른 변인들의 차이는 <표 IV-55>부터 <표 IV-62>와 같다. 전반적으로 모든 변인들에 있어서 지방경찰청과 경찰서에 비해 지구대·파출소가 낮은 수치를 보여주고 있다.

<표 IV-55> 근무관서별 직무만족 차이: 기술통계

요인	관서	N	M	SD
직무만족 (전체)	지방경찰청	207	3.55	.569
	경찰서	276	3.56	.589
	지구대·파출소	108	3.42	.661
	전체	591	3.53	.597
내재적만족	지방경찰청	207	3.68	.597
	경찰서	276	3.72	.588
	지구대·파출소	108	3.58	.663
	전체	591	3.68	.606
외재적만족	지방경찰청	207	3.42	.599
	경찰서	276	3.40	.648
	지구대·파출소	108	3.25	.730
	전체	591	3.38	.649

<표 IV-56> 근무관서별 직무만족 차이: 일원변량분석

		제공합	df	평균제공	F	p	사후검정 (Schéffe)
직무만족 (전체)	집단-간	1.712	2	.856	2.409	.091	
	집단-내	208.851	588	.355			
	전체	210.562	590				
내재적만족	집단-간	1.391	2	.696	1.899	.151	
	집단-내	215.437	588	.366			
	전체	216.829	590				
외재적만족	집단-간	2.329	2	1.164	2.778	.063	
	집단-내	246.399	588	.419			
	전체	248.728	590				

직무만족도에 대한 근무관서별 통계 및 사후분석결과를 정리한 <표 IV-55> <표 IV-56>에서 보는 바와 같이, 직무만족도에서는 유의한 차이를 보이지 않아 신승균(2009)의 연구결과 지방경찰청에서 근무하는 경찰공무원이 경찰서와 지구대·파출소에서 근무하는 경찰공무원에 비해 높게 나타난 것과는 다른 결과를 보이고 있다.

반면, 아래 <표 IV-57>부터 <표 IV-60>에서 확인할 수 있듯이 사회적지지의 하위변인인 정보적지지와 자아개념의 하위변인인 사회적자아에서 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

이처럼 정보적지지, 사회적자아와 정의적자아가 지방경찰청과 경찰서에서 모두 지구대·파출소에 비해 높게 나타난 이유는 우선 근무체계의 특성과 연관지어볼 수 있겠다. 지구대·파출소는 시간제 교대근무를 하고 있고, 업무특성상 초동조치를 취한 후 경찰서의 해당부서에 통보함으로써 업무가 종료되며, 근무인원도 두 명씩 조를 이루어 순찰업무를 하기 때문에 내근, 일근 근무가 대부분인 지방경찰청과 경찰서에 비해 직원 간 상호관계성의 필요성이 떨어지기 때문인 것으로 보인다.

윤현석(2017)의 연구에서는 사회적지지의 하위변인인 평가적지지에서 유의미한 차이를 나타내고 있어, 본 연구와는 다른 결과를 보이고 있다.

<표 IV-57> 근무관서별 사회적지지 차이: 기술통계

요인	관서	N	M	SD
사회적지지 (전체)	지방경찰청	207	3.67	.587
	경찰서	276	3.67	.622
	지구대·파출소	108	3.53	.633
	전체	591	3.64	.614
정서적지지	지방경찰청	207	3.68	.609
	경찰서	276	3.67	.654
	지구대·파출소	108	3.56	.658
	전체	591	3.66	.640
물질적지지	지방경찰청	207	3.68	.637
	경찰서	276	3.68	.656
	지구대·파출소	108	3.55	.665
	전체	591	3.66	.652
정보적지지	지방경찰청	207	3.59	.626
	경찰서	276	3.57	.659
	지구대·파출소	108	3.39	.681
	전체	591	3.54	.655
평가적지지	지방경찰청	207	3.74	.568
	경찰서	276	3.74	.621
	지구대·파출소	108	3.61	.640
	전체	591	3.72	.608

<표 IV-58> 근무관서별 사회적지지 차이: 일원변량분석

		제곱합	df	평균제곱	F	p	사후검정 (Schéffe)
사회적지지 (전체)	집단-간	1.848	2	.924	2.465	.086	
	집단-내	220.338	588	.375			
	전체	222.186	590				
정서적지지	집단-간	1.332	2	.666	1.630	.197	
	집단-내	240.341	588	.409			
	전체	241.673	590				
물질적지지	집단-간	1.477	2	.739	1.744	.176	
	집단-내	249.071	588	.424			
	전체	250.548	590				
정보적지지	집단-간	3.200	2	1.600	3.763	.024	a,b>c*
	집단-내	250.044	588	.425			
	전체	253.244	590				
평가적지지	집단-간	1.659	2	.830	2.253	.106	
	집단-내	216.529	588	.368			
	전체	218.188	590				

* p<.05 (a: 지방경찰청, b: 경찰서, c: 지구대·파출소)

<표 IV-59> 근무관서별 자아개념 차이: 기술통계

요인	관서	N	M	SD
자아개념 (전체)	지방경찰청	207	3.57	.415
	경찰서	276	3.57	.399
	지구대·파출소	108	3.48	.454
	전체	591	3.55	.416
인지적자아	지방경찰청	207	3.97	.629
	경찰서	276	3.93	.627
	지구대·파출소	108	3.84	.795
	전체	591	3.92	.662
정의적자아	지방경찰청	207	3.24	.427
	경찰서	276	3.27	.410
	지구대·파출소	108	3.16	.432
	전체	591	3.24	.421
사회적자아	지방경찰청	207	3.62	.411
	경찰서	276	3.63	.377
	지구대·파출소	108	3.52	.394
	전체	591	3.61	.394
신체적자아	지방경찰청	207	3.47	.547
	경찰서	276	3.43	.554
	지구대·파출소	108	3.39	.573
	전체	591	3.44	.555

<표 IV-60> 근무관서별 자아개념 차이: 일원변량분석

	제공합	df	평균제공	F	p	사후검정 (Schéffe)
자아개념 (전체)	집단-간	.791	2	.395	2.292	.102
	집단-내	101.451	588	.173		
	전체	102.242	590			
인지적자아	집단-간	1.147	2	.573	1.311	.270
	집단-내	257.246	588	.437		
	전체	258.393	590			
정의적자아	집단-간	1.037	2	.518	2.938	.054
	집단-내	103.758	588	.176		b>c
	전체	104.795	590			
사회적자아	집단-간	1.118	2	.559	3.634	.027
	집단-내	90.421	588	.154		a>c, b>c*
	전체	91.539	590			
신체적자아	집단-간	.499	2	.250	.811	.445
	집단-내	181.042	588	.308		
	전체	181.541	590			

* p<.05 (a: 지방경찰청, b: 경찰서, c: 지구대·파출소)

진로적응성도 <표 IV-61>과 <표 IV-62>과 같이 대체적으로 지방경찰청과 경찰서가 지구대·파출소에 비해 높게 나타나고 있다. 특히 지원체계에서는 지방경찰청이 지구대·파출소에 비해 다소 높았으나 통계적으로 유의미한 수준은 아니었다.

<표 IV-61> 근무관서별 진로적응성 차이: 기술통계

요인	관서	N	M	SD
진로적응성 (전체)	지방경찰청	207	3.51	.467
	경찰서	276	3.50	.485
	지구대·파출소	108	3.41	.522
	전체	591	3.49	.486
진로주체성	지방경찰청	207	3.67	.514
	경찰서	276	3.63	.546
	지구대·파출소	108	3.55	.612
	전체	591	3.63	.548
부정적진로전망	지방경찰청	207	3.47	.671
	경찰서	276	3.48	.702
	지구대·파출소	108	3.40	.715
	전체	591	3.47	.693
직업인식	지방경찰청	207	3.38	.595
	경찰서	276	3.36	.575
	지구대·파출소	108	3.29	.614
	전체	591	3.35	.589
지원체계	지방경찰청	207	3.46	.601
	경찰서	276	3.45	.613
	지구대·파출소	108	3.29	.694
	전체	591	3.42	.627
일-삶의균형	지방경찰청	207	3.58	.611
	경찰서	276	3.58	.628
	지구대·파출소	108	3.51	.681
	전체	591	3.57	.632

<표 IV-62> 근무관서별 진로적응성 차이: 일원변량분석

		제공합	df	평균제공	F	p	사후검정 (Schéffe)
진로적응성 (전체)	집단-간	.873	2	.437	1.850	.158	
	집단-내	138.765	588	.236			
	전체	139.638	590				
진로주체성	집단-간	1.149	2	.574	1.916	.148	
	집단-내	176.262	588	.300			
	전체	177.411	590				
부정적 진로전망	집단-간	.525	2	.262	.545	.580	
	집단-내	283.014	588	.481			
	전체	283.539	590				
직업인식	집단-간	.528	2	.264	.760	.468	
	집단-내	204.206	588	.347			
	전체	204.734	590				
지원체계	집단-간	2.445	2	1.222	3.136	.044	a>c
	집단-내	229.177	588	.390			
	전체	231.622	590				
일삶의균형	집단-간	.451	2	.226	.565	.569	
	집단-내	234.842	588	.399			
	전체	235.293	590				

(a: 지방경찰청, c: 지구대·파출소)

아. 근무부서에 따른 직무만족, 사회적지지, 자아개념, 진로적응성의 차이

근무부서에 따른 변인들의 차이는 <표 IV-63>부터 <표 IV-70>과 같이 나타났다. 직무만족과 사회적지지, 자아개념은 통계적으로 유의미하지는 않았으나 모든 하위변인들에서 지구대·파출소가 가장 낮게 나타났고, 정보·보안·외사 부서가 가장 높게 나타났다. 이러한 결과는 신승균(2009)의 연구에서 외사부서와 경비부서가 높게 나타난 것과 비교해봤을 때, 외사부서의 직무만족이 보편적으로 높고 볼 수 있겠다.

직무만족은 <표 IV-63>, <표 IV-64>과 같이 지구대·파출소를 제외하면 내재적만족은 경비·교통이 외재적만족은 수사·형사가 가장 낮은 수치를 보여주고 있으나, 통계적으로 유의하지는 않았다.

<표 IV-63> 근무부서별 직무만족 차이: 기술통계

요인	부서	N	M	SD
직무만족 (전체)	경무·청문·홍보	84	3.57	.534
	경비·교통	72	3.51	.624
	생안·여청	128	3.53	.646
	수사·형사	124	3.49	.622
	정보·보안·외사	75	3.68	.427
	지구대·파출소	108	3.45	.629
	전체	591	3.53	.597
내재적만족	경무·청문·홍보	84	3.69	.529
	경비·교통	72	3.65	.659
	생안·여청	128	3.67	.671
	수사·형사	124	3.66	.624
	정보·보안·외사	75	3.82	.418
	지구대·파출소	108	3.61	.631
	전체	591	3.68	.606
외재적만족	경무·청문·홍보	84	3.46	.605
	경비·교통	72	3.37	.648
	생안·여청	128	3.38	.673
	수사·형사	124	3.32	.679
	정보·보안·외사	75	3.54	.496
	지구대·파출소	108	3.29	.699
	전체	591	3.38	.649

<표 IV-64> 근무부서별 직무만족 차이: 일원변량분석

		제공합	df	평균제공	F	p	사후검정 (Schéffe)
직무만족 (전체)	집단-간	2.796	5	.559	1.575	.165	
	집단-내	207.766	585	.355			
	전체	210.562	590				
내재적만족	집단-간	2.173	5	.435	1.184	.315	
	집단-내	214.656	585	.367			
	전체	216.829	590				
외재적만족	집단-간	3.775	5	.755	1.803	.110	
	집단-내	244.953	585	.419			
	전체	248.728	590				

<표 IV-65>과 <표 IV-66>는 사회적지지에 대한 집단 간 차이를 분석하였다. 사회적지지도 지구대·파출소를 제외하면 생안·여청이 가장 낮게 나타났고, 하위

변인 중 정서적지지는 수사·형사가 가장 낮게 나타났고, 그 외 모든 변인이 생안·여청이 가장 낮은 수치를 보여주고 있으나 통계적으로 유의하지는 않았다.

<표 IV-65> 근무부서별 사회적지지 차이: 기술통계

요인	부서	N	M	SD
사회적지지 (전체)	경무·청문·홍보	84	3.70	.541
	경비·교통	72	3.66	.572
	생안·여청	128	3.60	.661
	수사·형사	124	3.63	.666
	정보·보안·외사	75	3.79	.535
	지구대·파출소	108	3.55	.614
	전체	591	3.64	.614
정서적지지	경무·청문·홍보	84	3.72	.560
	경비·교통	72	3.65	.587
	생안·여청	128	3.64	.693
	수사·형사	124	3.62	.709
	정보·보안·외사	75	3.78	.543
	지구대·파출소	108	3.58	.644
	전체	591	3.66	.640
물질적지지	경무·청문·홍보	84	3.70	.601
	경비·교통	72	3.65	.650
	생안·여청	128	3.60	.694
	수사·형사	124	3.67	.691
	정보·보안·외사	75	3.80	.577
	지구대·파출소	108	3.58	.636
	전체	591	3.66	.652
정보적지지	경무·청문·홍보	84	3.60	.571
	경비·교통	72	3.62	.573
	생안·여청	128	3.49	.684
	수사·형사	124	3.55	.724
	정보·보안·외사	75	3.69	.600
	지구대·파출소	108	3.41	.668
	전체	591	3.54	.655
평가적지지	경무·청문·홍보	84	3.78	.542
	경비·교통	72	3.73	.584
	생안·여청	128	3.67	.658
	수사·형사	124	3.69	.639
	정보·보안·외사	75	3.88	.516
	지구대·파출소	108	3.64	.620
	전체	591	3.72	.608

<표 IV-66> 근무부서별 사회적지지 차이: 일원변량분석

		제공합	df	평균제공	F	p	사후검정 (Schéffe)
사회적지지 (전체)	집단-간	3.027	5	.605	1.616	.154	
	집단-내	219.159	585	.375			
	전체	222.186	590				
정서적지지	집단-간	2.180	5	.436	1.065	.379	
	집단-내	239.492	585	.409			
	전체	241.673	590				
물질적지지	집단-간	2.845	5	.569	1.344	.244	
	집단-내	247.703	585	.423			
	전체	250.548	590				
정보적지지	집단-간	4.555	5	.911	2.143	.059	
	집단-내	248.689	585	.425			
	전체	253.244	590				
평가적지지	집단-간	3.528	5	.706	1.923	.089	
	집단-내	214.660	585	.367			
	전체	218.188	590				

자아개념의 집단 간 차이는 <표 IV-67>과 <표IV-68>과 같이, 지구대·파출소를 제외하면 수사·형사가 가장 낮은 수치를 보여주고 있다. 특히 사회적자아는 지구대·파출소에 비해 정보·보안·외사가 통계적으로 유의미하게 높게 나타났다. 이런 결과는 정보·보안·외사 부서 업무의 많은 부분이 경찰 외부의 기관이나 단체 등과의 관계형성을 통해 이루어지는 업무특성이 반영된 것이라 보여진다.

<표 IV-67> 근무부서별 자아개념 차이: 기술통계

요인	부서	N	M	SD
자아개념 (전체)	경무·청문·홍보	84	3.58	.342
	경비·교통	72	3.56	.397
	생안·여청	128	3.56	.417
	수사·형사	124	3.52	.469
	정보·보안·외사	75	3.65	.352
	지구대·파출소	108	3.48	.448
	전체	591	3.55	.416
인지적자아	경무·청문·홍보	84	3.97	.551
	경비·교통	72	3.90	.645
	생안·여청	128	3.95	.661
	수사·형사	124	3.87	.711
	정보·보안·외사	75	4.03	.519
	지구대·파출소	108	3.86	.774
	전체	591	3.92	.662
정의적자아	경무·청문·홍보	84	3.28	.352
	경비·교통	72	3.26	.362
	생안·여청	128	3.25	.386
	수사·형사	124	3.17	.485
	정보·보안·외사	75	3.37	.457
	지구대·파출소	108	3.17	.426
	전체	591	3.24	.421
사회적자아	경무·청문·홍보	84	3.62	.353
	경비·교통	72	3.61	.361
	생안·여청	128	3.62	.422
	수사·형사	124	3.60	.424
	정보·보안·외사	75	3.73	.347
	지구대·파출소	108	3.52	.391
	전체	591	3.61	.394
신체적자아	경무·청문·홍보	84	3.46	.532
	경비·교통	72	3.48	.555
	생안·여청	128	3.42	.570
	수사·형사	124	3.43	.562
	정보·보안·외사	75	3.47	.528
	지구대·파출소	108	3.38	.571
	전체	591	3.44	.555

<표 IV-68> 근무부서별 자아개념 차이: 일원변량분석

		제공합	df	평균제공	F	p	사후검정 (Schéffe)
자아개념 (전체)	집단-간	1.452	5	.290	1.685	.136	
	집단-내	100.790	585	.172			
	전체	102.242	590				
인지적자아	집단-간	2.009	5	.402	.917	.470	
	집단-내	256.384	585	.438			
	전체	258.393	590				
정의적자아	집단-간	2.524	5	.505	2.887	.014	e>d
	집단-내	102.271	585	.175			
	전체	104.795	590				
사회적자아	집단-간	1.939	5	.388	2.532	.028	e>f*
	집단-내	89.599	585	.153			
	전체	91.539	590				
신체적자아	집단-간	.632	5	.126	.409	.843	
	집단-내	180.909	585	.309			
	전체	181.541	590				

* p<.05 (d: 수사·형사, e: 정보·보안·외사, f: 지구대·파출소)

진로적응성은 <표IV-69>와 <표 IV-70>과 같이 나타났는데, 진로적응성과 그 하위변인 중 진로주체성, 지원체계, 일-삶의 균형은 경무·청문·홍보부서가 가장 높은 수치를 보여주고 있고, 부정적 진로전망은 생안·여청부서가, 직업인식에서는 경비·교통부서가 비교적 높게 나타났으나 유의미한 차이는 보이지 않았다.

반면, 진로주체성, 직업인식, 일-삶의 균형에서는 수사·형사부서가 가장 낮았고, 부정적 진로전망에서는 경비·교통부서가 지원체계에서는 지구대·파출소가 가장 낮게 나타났으나 통계적으로 유의미한 결과는 아니었다.

<표 IV-69> 근무부서별 진로적응성 차이: 기술통계

요인	부서	N	M	SD
진로적응성 (전체)	경무·청문·홍보	84	3.57	.424
	경비·교통	72	3.49	.492
	생안·여청	128	3.53	.486
	수사·형사	124	3.40	.521
	정보·보안·외사	75	3.54	.464
	지구대·파출소	108	3.44	.495
	전체	591	3.49	.486
진로주체성	경무·청문·홍보	84	3.74	.524
	경비·교통	72	3.61	.539
	생안·여청	128	3.67	.537
	수사·형사	124	3.52	.587
	정보·보안·외사	75	3.72	.455
	지구대·파출소	108	3.58	.581
	전체	591	3.63	.548
부정적진로전망	경무·청문·홍보	84	3.49	.694
	경비·교통	72	3.27	.747
	생안·여청	128	3.57	.678
	수사·형사	124	3.47	.682
	정보·보안·외사	75	3.51	.637
	지구대·파출소	108	3.42	.708
	전체	591	3.47	.693
직업인식	경무·청문·홍보	84	3.45	.527
	경비·교통	72	3.47	.538
	생안·여청	128	3.36	.580
	수사·형사	124	3.20	.608
	정보·보안·외사	75	3.44	.633
	지구대·파출소	108	3.32	.595
	전체	591	3.35	.589
지원체계	경무·청문·홍보	84	3.49	.562
	경비·교통	72	3.47	.586
	생안·여청	128	3.48	.618
	수사·형사	124	3.37	.645
	정보·보안·외사	75	3.46	.625
	지구대·파출소	108	3.31	.683
	전체	591	3.42	.627
일-삶의균형	경무·청문·홍보	84	3.66	.508
	경비·교통	72	3.61	.691
	생안·여청	128	3.56	.620
	수사·형사	124	3.47	.704
	정보·보안·외사	75	3.60	.594
	지구대·파출소	108	3.56	.625
	전체	591	3.57	.632

<표 IV-70> 근무부서별 진로적응성 차이: 일원변량분석

		제공합	df	평균제공	F	p	사후검정 (Schéffe)
진로적응성 (전체)	집단-간	2.077	5	.415	1.766	.118	
	집단-내	137.561	585	.235			
	전체	139.638	590				
진로주체성	집단-간	3.566	5	.713	2.400	.036	a>d
	집단-내	173.845	585	.297			
	전체	177.411	590				
부정적 진로전망	집단-간	4.639	5	.928	1.946	.085	
	집단-내	278.900	585	.477			
	전체	283.539	590				
직업인식	집단-간	5.379	5	1.076	3.157	.008	b>d
	집단-내	199.354	585	.341			
	전체	204.734	590				
지원체계	집단-간	2.570	5	.514	1.313	.257	
	집단-내	229.052	585	.392			
	전체	231.622	590				
일삶의균형	집단-간	2.229	5	.446	1.119	.349	
	집단-내	233.064	585	.398			
	전체	235.293	590				

(a: 경무·청문·홍보, b: 경비·교통, d: 수사·형사)

자. 근무지역에 따른 직무만족, 사회적지지, 자아개념, 진로적응성의 차이

근무지역에 따른 집단 간 차이를 분석한 결과는 <표 IV-71>부터 <표 IV-78>과 같다. 직무만족은 전체적으로 광주직할시가 가장 높은 수치를 보여주고 있고, 하위변인 중 내재적만족은 진해시가 외재적만족은 제주특별자치도가 가장 낮게 나타났으나, 통계적으로 유의미한 정도는 아니었다.

<표 IV-71> 근무지역별 직무만족 차이: 기술통계

요인	지역	N	M	SD
직무만족 (전체)	서울특별시	124	3.53	.597
	대구직할시	85	3.56	.674
	광주직할시	82	3.70	.564
	익산시	71	3.50	.528
	진해시	72	3.45	.621
	제주특별자치도	157	3.47	.580
	전체	591	3.53	.597
	내재적만족	서울특별시	124	3.70
대구직할시		85	3.68	.673
광주직할시		82	3.86	.584
익산시		71	3.63	.533
진해시		72	3.56	.630
제주특별자치도		157	3.64	.601
전체		591	3.68	.606
외재적만족		서울특별시	124	3.37
	대구직할시	85	3.44	.724
	광주직할시	82	3.54	.620
	익산시	71	3.36	.585
	진해시	72	3.34	.662
	제주특별자치도	157	3.31	.634
	전체	591	3.38	.649

<표 IV-72> 근무지역별 직무만족 차이: 일원변량분석

		제공합	df	평균제공	F	p	사후검정 (Schéffe)
직무만족 (전체)	집단-간	3.448	5	.690	1.948	.085	
	집단-내	207.114	585	.354			
	전체	210.562	590				
내재적만족	집단-간	4.212	5	.842	2.318	.042	c>e
	집단-내	212.617	585	.363			
	전체	216.826	590				
외재적만족	집단-간	3.309	5	.662	1.577	.164	
	집단-내	245.419	585	.420			
	전체	248.728	590				

(c: 광주직할시, e: 진해시)

사회적지지의 분석결과는 <표 IV-73>, <표 IV-74>와 같다. 정서적지지위 하위변인 중 정서적지지가 광주직할시가 제주특별자치도에 비해 유의미하게 높게 나타났으며(F=2.914, p<.05), 그 외 물질적지지, 정보적지지, 평가적지지는 광주직

할시가 가장 높았고, 진해시가 가장 낮은 수치를 보여주고 있으나 통계적으로 유의미한 차이는 보이지 않았다

<표 IV-73> 근무지역별 사회적지지 차이: 기술통계

요인	지역	N	M	SD
사회적지지 (전체)	서울특별시	124	3.68	.640
	대구직할시	85	3.61	.668
	광주직할시	82	3.84	.503
	익산시	71	3.65	.561
	진해시	72	3.56	.580
	제주도	157	3.57	.637
	전체	591	3.64	.614
	정서적지지	서울특별시	124	3.69
대구직할시		85	3.62	.713
광주직할시		82	3.88	.509
익산시		71	3.65	.562
진해시		72	3.58	.615
제주도		157	3.57	.671
전체		591	3.66	.640
물질적지지		서울특별시	124	3.70
	대구직할시	85	3.63	.712
	광주직할시	82	3.83	.569
	익산시	71	3.67	.611
	진해시	72	3.58	.610
	제주도	157	3.58	.661
	전체	591	3.66	.652
	정보적지지	서울특별시	124	3.58
대구직할시		85	3.52	.702
광주직할시		82	3.73	.532
익산시		71	3.56	.611
진해시		72	3.46	.589
제주도		157	3.46	.686
전체		591	3.54	.655
평가적지지		서울특별시	124	3.75
	대구직할시	85	3.67	.648
	광주직할시	82	3.90	.517
	익산시	71	3.71	.548
	진해시	72	3.62	.601
	제주도	157	3.66	.632
	전체	591	3.72	.608

<표 IV-74> 근무지역별 사회적지지 차이: 일원변량분석

		제공합	df	평균제공	F	p	사후검정 (Schéffe)
사회적지지 (전체)	집단-간	4.659	5	.932	2.506	.029	c>e,f
	집단-내	217.527	585	.372			
	전체	222.186	590				
정서적지지	집단-간	5.872	5	1.174	2.914	.013	c>f*
	집단-내	235.800	585	.403			
	전체	241.673	590				
물질적지지	집단-간	3.991	5	.798	1.894	.093	
	집단-내	246.557	585	.421			
	전체	250.548	590				
정보적지지	집단-간	4.979	5	.959	2.259	.047	c>e,f
	집단-내	248.447	585	.425			
	전체	253.244	590				
평가적지지	집단-간	4.252	5	.850	2.325	.042	c>e
	집단-내	213.936	585	.366			
	전체	218.188	590				

* p<.05 (c: 광주직할시, e: 진해시, f: 제주도)

<표 IV-75>과 <표 IV-76>를 보면, 자아개념 중 정의적자아가 광주직할시가 진해시에 비해 유의미하게 높게 나타났고(F=4.377, p<.05), 그 외 인지적자아, 사회적자아, 신체적자아 모두 광주직할시가 가장 높고, 진해시가 가장 낮게 나타났으나 통계적으로 유의미한 차이는 보이지 않았다.

<표 IV-75> 근무지역별 자아개념 차이: 기술통계

요인	지역	N	M	SD
자아개념 (전체)	서울특별시	124	3.60	.413
	대구직할시	85	3.55	.447
	광주직할시	82	3.66	.398
	익산시	71	3.54	.348
	진해시	72	3.44	.411
	제주도	157	3.51	.429
	전체	591	3.55	.416
	인지적자아	서울특별시	124	4.01
대구직할시		85	3.94	.689
광주직할시		82	4.09	.644
익산시		71	3.83	.537
진해시		72	3.76	.603
제주도		157	3.88	.711
전체		591	3.92	.662
정의적자아		서울특별시	124	3.28
	대구직할시	85	3.27	.432
	광주직할시	82	3.34	.489
	익산시	71	3.32	.391
	진해시	72	3.09	.359
	제주도	157	3.17	.394
	전체	591	3.24	.421
	사회적자아	서울특별시	124	3.64
대구직할시		85	3.57	.447
광주직할시		82	3.73	.355
익산시		71	3.59	.351
진해시		72	3.53	.385
제주도		157	3.58	.400
전체		591	3.61	.394
신체적자아		서울특별시	124	3.48
	대구직할시	85	3.41	.535
	광주직할시	82	3.47	.583
	익산시	71	3.44	.470
	진해시	72	3.38	.570
	제주도	157	3.42	.588
	전체	591	3.44	.555

<표 IV-76> 근무지역별 자아개념 차이: 일원변량분석

		제공합	df	평균제공	F	p	사후검정 (Schéffe)
자아개념 (전체)	집단-간	2.382	5	.476	2.791	.017	c>e
	집단-내	99.860	585	.171			
	전체	102.242	590				
인지적자아	집단-간	6.210	5	1.242	2.881	.014	c>e
	집단-내	252.183	585	.431			
	전체	258.393	590				
정의적자아	집단-간	3.779	5	.756	4.377	.001	c>e*, d>e
	집단-내	101.015	585	.173			
	전체	104.795	590				
사회적자아	집단-간	2.042	5	.408	2.670	.021	c>e
	집단-내	89.496	585	.153			
	전체	91.539	590				
신체적자아	집단-간	.697	5	.139	451	.813	
	집단-내	180.844	585	.309			
	전체	181.541	590				

* p<.05 (c: 광주직할시, d: 익산시, e: 진해시)

진로적응성의 집단 간 차이는 <표 IV-77>과 <표 IV-78>과 같다. 진로적응성의 하위변인 중 직업인식에서 광주직할시가 진해시에 비해 유의미하게 높게 나타났다(F=3.132, p<.05), 그 외 모든 하위변인들에서 광주직할시가 가장 높게 나타났다으며, 지원체계에서는 익산시가 가장 낮고, 그 외 진로주체성, 부정적진로전망, 일-삶의균형에서는 진해시가 가장 낮게 나타났으나 통계적으로 유의미한 차이는 보이지 않았다.

<표 IV-77> 근무지역별 진로적응성 차이: 기술통계

요인	지역	N	M	SD
진로적응성 (전체)	서울특별시	124	3.52	.508
	대구직할시	85	3.49	.477
	광주직할시	82	3.62	.398
	익산시	71	3.47	.449
	진해시	72	3.39	.503
	제주도	157	3.45	.515
	전체	591	3.49	.486
	진로주체성	서울특별시	124	3.70
대구직할시		85	3.65	.578
광주직할시		82	3.71	.444
익산시		71	3.55	.554
진해시		72	3.54	.524
제주도		157	3.61	.562
전체		591	3.63	.548
부정적진로전망		서울특별시	124	3.51
	대구직할시	85	3.39	.737
	광주직할시	82	3.63	.635
	익산시	71	3.45	.584
	진해시	72	3.40	.654
	제주도	157	3.43	.704
	전체	591	3.47	.693
	직업인식	서울특별시	124	3.35
대구직할시		85	3.38	.515
광주직할시		82	3.51	.529
익산시		71	3.42	.530
진해시		72	3.15	.622
제주도		157	3.32	.638
전체		591	3.35	.589
지원체계		서울특별시	124	3.42
	대구직할시	85	3.46	.606
	광주직할시	82	3.55	.459
	익산시	71	3.37	.635
	진해시	72	3.40	.655
	제주도	157	3.38	.674
	전체	591	3.42	.627
	일-삶의균형	서울특별시	124	3.64
대구직할시		85	3.57	.586
광주직할시		82	3.69	.565
익산시		71	3.57	.528
진해시		72	3.44	.657
제주도		157	3.50	.688
전체		591	3.57	.632

<표 IV-78> 근무지역별 진로적응성 차이: 일원변량분석

		제곱합	df	평균제곱	F	p	사후검정 (Schéffe)
진로적응성 (전체)	집단-간	2.571	5	.514	2.194	.053	
	집단-내	137.067	585	.234			
	전체	139.638	590				
진로주체성	집단-간	2.207	5	.441	1.474	.197	
	집단-내	175.204	585	.299			
	전체	177.411	590				
부정적 진로전망	집단-간	3.693	5	.739	1.544	.174	
	집단-내	279.845	585	.478			
	전체	283.539	590				
직업인식	집단-간	5.338	5	1.068	3.132	.008	c>e*
	집단-내	199.396	585	.341			
	전체	204.734	590				
지원체계	집단-간	1.987	5	.397	1.012	.410	
	집단-내	229.635	585	.393			
	전체	231.622	590				
일삶의균형	집단-간	3.658	5	.737	1.862	.099	
	집단-내	231.607	585	.396			
	전체	235.293	590				

* p<.05 (c: 광주직할시, e: 진해시)

이상과 같이, 근무지역별로는 직무만족도에서 유의미한 차이는 아니나 내재적 만족도에서 근무지역간 차이를 보이고 있고, 진로적응성을 비롯하여 자아개념, 사회적지지의 각 하위변인인 직업인식, 정의적자아, 정서적지지에서 근무지역에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타나고 있다. 이것은 경찰이라는 직업자체에 대한 지역사회의 인식정도와의 상관성이 있을 것이라는 추측이 가능하지만, 비교분석할 수 있는 자료가 부족하고, 더불어 근무지역의 사회적, 경제적 특성 등 보다 다양한 관점에서의 해석과 논의가 필요하다고 판단되므로 근무지역에 따른 차이에 대한 논의는 하지 않았다.

4. 구조모형 적합도 검정

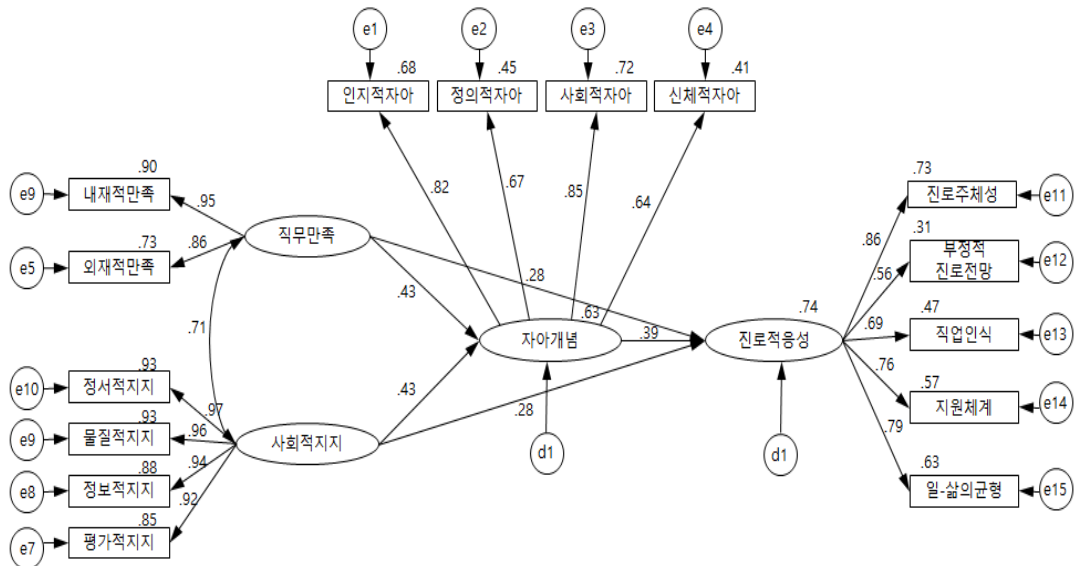
본 연구의 구조방정식 모형 분석결과, 연구모형의 적합도는 <표 IV-79>에 제시된 바와 같다. $\chi^2=422.219(p<.001, df=84)$, $NCP=338.219$ 로 나타났는데 다소 수치가 높게 나타난 것은 표본의 크기가 크기 때문인 것으로 보인다(표본의 크기>300). 절대적합지수 중 그 값이 .05이하일 때 좋은 적합도는 보이는 RMR값은 .014, SRMR값은 .0385로 적합도가 양호하게 나타났다. RMSEA값은 .1을 넘어가면 적합도가 양호하지 않은 것으로 판단하는데 .083로 양호한 수치에 가깝게 나타나 보통 이상의 적합도 수준을 보였다. 구조모형에서 가장 많이 쓰이는 절대적합도지수인 GFI값은 .910으로 양호한 수준으로 나타났다. 또한 증분적합도지수는 NFI=.947, RFI=.933, CFI=.957로 나타나 모두 .9이상의 높은 수치로 적합도를 만족시키고 있으며, 간명적합도지수도 AGFI=.872로 .9에 가까운 수치를 보여주고 있어 전체적으로 모형의 적합도는 유의하다고 판단하였다.

<표 IV-79> 연구모형의 적합도

$\chi^2(p)$	df	SRMR	GFI	AGFI	NFI	RFI	CFI	NCP	RMSEA
422.219	84	.0385	.910	.872	.947	.933	.957	333.219	.083

5. 경로분석

종속잠재변인이 독립잠재변인들에 의해 얼마나 설명되는지를 알아보기 위해 잠재변인 간의 다중상관치(Squared multiple correlation:SMC)를 구하였다. 다중상관치 분석에서 종속변인의 SMC가 높다는 것은 독립변인들에 의해 잘 설명되고 있음을 의미한다. 연구모형의 내생변인 SMC는 [그림 IV-2]에서와 같이 진로적응성 .74, 자아개념 .63으로 관련 변인들에 의한 설명력이 각각 74%, 63%로 높은 설명력을 보여주고 있었다.



[그림 IV-2] 연구모델의 경로분석 결과(표준화)

연구모형의 각 경로계수를 확인한 결과는 <표 IV-80>과 같다. 직무만족이 자아개념과 진로적응성에 미치는 영향은 경로계수 추정치가 각각 $\beta = .431(t=8.57, p<.001)$, $\beta = .280(t=5.57, p<.001)$ 로 유의하게 나타나 직무만족의 직접적인 정적 영향을 확인할 수 있다. 둘째, 사회적 지지가 자아개념과 진로적응성에 미치는 영향은 경로계수 추정치가 각각 $\beta = .426(t=8.73, p<.001)$, $\beta = .282(t=5.97, p<.001)$ 로 유의하게 나타나 사회적 지지가 자아개념과 진로적응성에 직접적인 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 자아개념이 진로적응성에 미치는 영향은 경로계

수 추정치가 $\beta=.389(t=6.893, p<.001)$ 로 유의하게 나타나고 있어 직접적인 정적 영향을 확인하였다.

즉, 직무만족과 사회적 지지가 높아질수록 긍정적 자아개념이 형성되고, 진로적응성도 높아지는 것으로 볼 수 있으며, 자아개념이 긍정적일수록 진로적응성도 높아진다고 볼 수 있겠다.

<표 IV-80> 연구모형의 경로분석 결과표

구분	비표준화 경로계수	표준화 경로계수	표준오차	임계값
자아개념 ← 직무만족	.423	.431	.049	8.574***
자아개념 ← 사회적지지	.414	.426	.047	8.729***
진로적응성 ← 자아개념	.335	.389	.049	6.893***
진로적응성 ← 사회적지지	.236	.282	.040	5.968***
진로적응성 ← 직무만족	.236	.280	.042	5.569***

*** p<.001

6. 매개(간접)효과 확인

자아개념의 매개효과를 구조모형으로 검증한 결과, <표 IV-81>과 같이 확인되었다. 직무만족이 진로적응성에 영향을 미치는데 자아개념의 간접효과는 .168($p < .01$)로 유의한 것으로 나타났고, 사회적지지가 진로적응성에 영향을 미치는데 자아개념의 간접효과도 .166($p < .01$)으로 유의미한 수치를 보여주고 있다.

<표 IV-81> 연구모형의 매개(간접효과) 분석

구분	직접효과	간접효과	총효과
자아개념 ← 직무만족	.431 ^{***}		.431 ^{***}
자아개념 ← 사회적지지	.426 ^{***}		.426 ^{***}
진로적응성 ← 자아개념	.389 ^{***}		.389 ^{***}
진로적응성 ← 사회적지지	.282 ^{***}	.166 ^{**}	.448 ^{**}
진로적응성 ← 직무만족	.280 ^{***}	.168 ^{**}	.447 ^{**}

** $p < .01$, *** $p < .001$

이런 결과는 간접효과가 통계적으로 유의미한 결과를 보이고, 직무만족과 진로적응성 간의 상관계수($\beta = .765$, $p < .01$)와 사회적 지지와 진로적응성 간의 상관계수($\beta = .765$, $p < .01$)보다 자아개념을 매개로 하였을 때의 상관계수가 각각 $\beta = .282$ ($p < .001$), $\beta = .280$ ($p < .001$)로 낮은 수치를 나타내고 있어 자아개념이 부분매개한다는 것을 확인할 수 있었다.

V. 논의 및 결론

1. 연구결과에 관한 논의

우리나라 경찰관은 퇴직연금이 보장된 공무원으로서의 신분을 보장받고 있다. 그러나 수명이 길어져 퇴직 후 짧으면 20년, 길게는 40년 이상을 급속히 변화가는 시대적 흐름속에서 소외되지 않고 안정된 삶을 영위하기 위해서는 퇴직 이후에도 취업 혹은 봉사활동이나 취미생활 등 제 2의 진로를 찾아야 한다.

변화와 적응능력 자체에 초점을 둔 진로적응성은 예측할 수 없는 사건에 직면하였을 때 진로계획과 업무책임의 변화에 적응하고 계획하는 능력으로 개인의 준비성과 자질을 나타낸다(조성연, 홍지영, 2010; 조은주, 2015). 성인재직자들이 미래의 진로를 준비함에 있어 조직내부에서 성공적인 경력을 이어가기 위한 적응의 선행요인으로, 또한 이직이 발생할 것에 대한 대처와 준비에서도 진로적응성은 중요하다고 볼 수 있다(이치영, 2016).

본 연구는 현재 재직중인 중년기 경찰관들의 진로적응성과 그에 영향을 주는 자아개념의 역할을 확인하는데 목적을 두고, 진로적응성의 예측변인으로 직무만족과 사회적지지를 선정하여, 각 변인의 개인배경(성별, 연령, 학력, 입직경로, 계급, 근무경력, 근무관서, 근무부서, 근무지역)에 따른 평균 차이를 확인하고, 각 변인별 영향력과 이들 변인들의 구조적 관계를 분석하였다.

연구대상으로 직할시와 중소도시 중에서는 지리적으로 동부와 서부로 임의대로 나눈 후 무작위 추출한 광주직할시와 대구직할시, 익산시와 김해시, 그리고 서울특별시와 제주특별자치도를 포함하여 6개 시·도에 근무하는 40세 이상 남녀 경찰관들을 대상으로 하였으며, 750부의 설문지를 배부하여 그 중 591부를 분석에 사용하였다.

일부 변인들은 일반적 특성에 따른 집단 간 차이를 보였고, 특히 연령과 지역에 따른 차이가 두드러지게 나타났으며, 변인들간의 구조적관계에서는 직무만족과 사회적지지가 각각 진로적응성에 정적 영향을 미치는 것으로 확인되었고, 이

들 관계를 자아개념이 부분매개하는 것으로 나타나 연구모형이 적합한 것으로 검증되었다. 연구결과는 다음과 같다.

가. 중년기 경찰관의 일반적 특성에 따른 직무만족, 사회적지지, 자아개념, 진로적응성의 차이 분석 결과

첫째, 직무만족은 평균 3.53(SD=.597)로, 이치영(2016)의 500인 이상 대기업 직장인을 대상으로 조사한 결과(M=3.31, SD=.59)보다 다소 높았으며, 김인숙(2015)의 6개월 이상 임상경험이 있는 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구결과(M=3.18, SD=.19)보다도 높게 나타났다. 하위변인 중에서는 내재적 만족(M=3.68, SD=.606)이 외재적 만족(M=3.38, SD=.649)에 비해 높게 나타났는데, 이는 직장내에서의 동료·상사 관계나 작업환경, 복리후생 등의 제도적 측면보다는 업무 자체에 대한 만족도가 상대적으로 높게 나타나고 있는 것으로 볼 수 있다. 또한 공무원의 근로가치관이 외적근로가치관보다는 내적근로가치관에 더 많은 의미를 부여하고 있다는 이용규, 정석환(2002)의 연구결과와도 맥을 같이 한다.

연령별로는 전반적으로 타 연령대에 비해서 56세~60세가 가장 높게 나타났고, 특히 외재적 만족에서 51세~55세에 비해 유의미하게 높게 나타났다(F=.3405, $p<.05$). 측정도구는 다르지만 윤호연(2014)도 경찰관의 직무만족도가 연령에 따라 50세이상>45세~50세미만>35세~40세미만>40세~45세미만>35세미만 순으로 나온 연구결과를 발표한 바 있다. 이처럼 연령이 높아질수록 직무만족도가 높게 나타나는 이유는 여러 가지로 유추해 볼 수 있겠으나, 직장 내 요인으로는 최고 연령으로 직위도 비교적 높아서 단순 업무량이 적어졌다는 점, 그리고 직장 외 요인으로는 비슷한 나이에 조기 퇴직한 주변 사람들이 사회에 어렵게 적응하는 모습이 관찰되기도 하고, 자녀가 성장함으로 인한 교육비 절감 등 경제적인 여유와 시간적 여유를 찾기 시작한 것 등을 예로 들 수 있겠다.

문유석 등(2009)은 일반적으로 젊은 층일수록 개인주의적 성향을 띠며 집단적인 가치를 덜 중시하는데 비해, 노년층일수록 집단주의적 성향이 강하며 우선적으로 사고하는 경향을 반영한 결과로 해석하고 있고, 이재준(2011)은 오래된 직원이 개인적 욕구와 직무의 특성 사이의 간격을 정신적으로 잘 융화할 수 있는 방법을 개발하여왔기 때문에 새로운 직원들에 비하여 직무에 더 만족한다고 보

고하고 있다. 김준곤(1998)은 연령이 증가할수록 불만자들이 대체로 이직하게 되고, 연령증가에 따른 현실감 형성 때문에 대체로 직무에 적응하는 경향을 보이며, 연령이 증가하면 대체로 승진하게 됨에 따라서 직무를 통한 성취감, 도전감 등의 기회가 많아서 직무만족이 자연스럽게 증가되는 경향을 보이기 때문이라고 해석하고 있다.

근무지역별로는 광주직할시가 타시도에 비해 다소 높게 나타났으나 유의미한 차이를 보이지 않았고, 그 외 성별, 학력, 입직경로, 계급, 근무경력, 근무관서, 근무부서에 따른 집단 간 차이는 보이지 않았다. 이와 같은 분석결과는 경찰조직내에서도 직무특성에 따라 직무만족이 다르다는 이정훈(2010)의 주장과 상반된다. 본 연구가 직무특성, 즉 근무부서와 근무관서에 따른 직무만족이 유의한 차이를 보이지 않은 이유 중 하나로 경찰조직내에서 시행되고 있는 경과제의 영향이라고 유추해볼 수 있다.

현재 경찰에서는 일반경과, 수사경과, 보안경과, 그리고 정보통신경과 등 경과제를 두고 있고, 수사경과, 보안경과 등 일부 경과는 개인이 원하는 경우 자격시험을 통해 경과를 부여하고 인사지침으로 활용하고 있다. 수사경과제도는 2004년 말에 도입되어 2005년부터 시행되었는데, 전봉우(2017)의 수사경과제 실시 전·후를 비교한 직무만족도 연구에서 조직측면과 근무환경에서 직무만족 수준이 크게 향상된 것으로 보고하고 있다. 이것은 인사제도를 일부 개선함으로써 외재적 만족도의 수준이 올라간 것으로 보이나, 아직까지도 외재적 만족도가 내재적 만족도에 비해 낮게 나타나고 있다. 이는 곧 직무만족이 근무조건 및 행정적 뒷받침, 업무부담 등이 총괄적으로 포함된 개념으로서 환경적 영향과 그에 대한 개인의 지각이 반영되기 때문에(김요나, 2013), 직장내의 직원간 관계개선 등 조직문화와 근무환경, 복지정책 등과 관련된 제도적인 측면을 개선할 필요성이 있음을 시사하고 있는 것이다.

둘째, 중년기 경찰관이 지각하는 사회적지지는 평균 3.64(SD=.614)으로 이경재(2015)의 베이비부머 세대 직장인을 대상으로 한 연구에서 가장 높게 나타난 전문직 직장인들의 사회적지지(M=3.578)보다 다소 높게 측정되었으나, 오재현(2011)의 초등학교 교사를 대상으로 한 연구결과(M=3.82, SD=.52)보다 낮으며,

이정희(2015)의 대학생 대상 연구결과(M=3.73, SD=.50)보다도 낮게 나타났다. 이와 같은 결과는 연구대상자 개인의 성격 특성에 따른 사회적 지지의 수용 정도와 직업군에 대한 사회적 인식 등 다양한 원인이 있을 수 있어, 후속 연구가 필요해 보인다.

하위변인 중에서는 평가적지지(M=3.72, SD=.608)가 가장 높게 나타났고, 물질적지지(M=3.66, SD=.652)와 정서적지지(M=3.66, SD=.640)가 비슷한 수준으로 나타났다으며, 정보적지지(M=3.54, SD=.655)가 가장 낮은 수치를 보여주고 있으나 그 차이는 미미했다. 여기서 평가적지지가 높게 나오고 정보적지지가 상대적으로 낮게 나온 것은 법집행기관으로서 경찰이라는 직업의 특성과 관련된 것으로, 평소 주변사람들에게 주로 조언이나 정보를 제공하는 경우가 상대적으로 많은 직업특성이 반영된 것으로 보인다

개인일반적 특성 중 근무관서별로는 정보적지지에서 지방경찰청과 경찰서가 각각 지구대·파출소에 비해 유의미한 차이로 높게 나타났다(F=3.763, P<.05). 이는 경찰조직 내에서 지구대·파출소는 가장 일선 근무관서로 두 명씩 조를 이루어 시간제 교대근무를 주로하기 때문에 일근 근무가 대부분인 지방경찰청과 경찰서에 비해 동료직원 혹은 주변 가까운 사람들과의 접촉빈도가 낮은 것도 원인 중에 하나로 풀이된다.

지역별로는 전체적으로 광주직할시가 중소도시인 진해시와 제주특별자치도에 비해 높게 나왔으며, 특히 정서적지지는 광주직할시가 제주특별자치도에 비해 유의미하게 높게 나타났다(F=2.914, p<.05). 경찰이라는 직업에 대한 지역사회의 인식 정도와도 연관되어 있을 것으로 추측되나 비교분석할 수 있는 자료가 부족하였다. 그 외 성별, 연령, 학력, 입직경로, 계급, 근무경력, 근무부서에 따른 집단간 유의미한 차이를 보이지 않았는데, 이런 분석결과는 경력단절여성을 대상으로 한 강민채(2014)의 연구에서 학력과 연령에 따른 차이가 나타나지 않았다는 연구결과와 맥을 같이 하고 있다. 반면, 이경재(2015)의 직장인 베이비부머 대상 연구와 신선자(2016)의 중년층 대상 연구에서도 여성이 남성에 비해 사회적지지를 지각하는 수준이 높았고, 학력이 높을수록 사회적지지를 지각하는 수준이 높다는 결과가 나왔으며, 경찰관을 대상으로 한 윤현석(2017)의 연구에서도 연령, 계급, 근무년수(근무경력)가 사회적지지와 유의미한 부적상관이 있다는 결과가 나왔다.

이처럼 연구결과가 상이하게 나오는 것은 학자들마다 연구목적에 따라 사회적 지지의 개념을 다르게 하고 있고, 측정도구도 다양하기 때문인 것으로 보인다. 뿐만 아니라 Rook(1987)에 의하면 사회적지지는 받는 사람과 주는 사람의 상호 작용에 의해 이루어지므로 수혜뿐만 아니라 제공도 고려되어야 하며(강해자, 2013, 재인용), 개인이 처한 상황, 개인을 둘러싸고 있는 사람들의 개인적 특성까지도 고려되어야 하기 때문에 일관된 결과를 기대하기가 어려울 것으로 판단된다.

다만, 본 연구에서는 경찰관에 입직하기 이전 혹은 이후의 개인적인 환경변인에 의한 유의한 차이는 보이지 않았고, 근무관서, 근무지역 등 외부환경에 따른 유의한 차이를 보였다는 결과에 주목할 필요가 있다. 즉, 근무환경에 따라 경찰관이 지각하는 사회적지지가 통계적으로 유의한 차이가 났다는 점이다.

셋째, 현직 중년기 경찰관의 자아개념은 평균 3.55(SD=.416)으로 측정되었다. 이는 송윤숙(2016)의 공공기관 및 관공서 직장인 중 평생교육에 참여한 성인대상으로 측정한 평균 3.38보다 다소 높은 수치이다.

하위변인 중에서는 인지적자아(M=3.92, SD=.662)가 가장 높게 나타났으며, 사회적자아(M=3.61, SD=.394), 신체적자아(M=3.44, SD=.555), 정의적자아(M=3.24, SD=.421)순으로 나타났다. 인지적자아가 다른 자아보다 높게 나타난 것은 경찰업무 대부분이 국민의 권리를 제한하는 경우가 많고, 다양한 사람과 상황에 개방되어 있어 객관적이고 효율적으로 문제를 해결하는 능력이 높다고 지각하고 있는 것으로 해석해 볼 수 있겠다.

성별에서는 남성이 여성에 비해 높게 나타났으며, 특히 신체적자아는 유의미한 수준의 차이를 보이고 있다($F=16.956, p<.001$). 이런 분석결과는 박은진 등(2016)의 종합병원 간호사 대상 연구에서 성별에 따른 유의한 차이가 나타나지 않은 것과는 다른 결과이다.

연령별로는 전반적으로 다른 연령대에 비해 56세~60세가 미미한 차이로 높게 나타났는데, 이는 특수교사를 대상으로 한 진선미(2007)의 연구결과와 대기업, 공공기관, 관공서 등에 근무하는 성인을 대상으로 한 송윤숙(2016)의 연구에서 20대~40대에 비해 50대가 가장 높게 측정된 것과 같은 결과를 보이고 있다. 박은진 등(2016)과 김요나(2012)의 간호사 대상 연구에서도 연령이 높을수록 긍정적

자아개념을 갖는다는 결과가 나타난 것을 확인할 수 있다. 본 연구에서는 특히 정의적자아에서 56세~60세가 40세~45세에 비해 유의한 수준으로 높게 나타났는데($F=4.511, p<.05$), 이처럼 자기 자신에 대한 이해, 긍정적인 정서 등 자기자각을 측정하고 있는 정의적자아가 고연령일수록 높게 나타난 것은, 나이가 들어갈수록 관계를 통하여 삶의 중요성과 자신을 발견하기도 하는 것처럼(김길옥, 윤천성, 2016), 직장에 매몰된 삶을 살다가 차츰 자기 자신을 돌아보는 시기로 접어들면서 나타난 것으로 추측해볼 수 있겠다.

근무관서별로는 지방경찰청과 경찰서가 지구대·파출소에 비해 약간 높은 수치를 보여주고 있고, 특히 사회적자아에서 경찰서가 지구대·파출소에 비해 유의미한 차이를 보이고 있으며($F=3.634, p<.05$). 근무부서에서도 사회적자아에서 지구대·파출소가 정보·보안·외사 부서에 비해 유의미하게 낮게 나타나고 있다($F=2.532, p<.05$). 이 또한 앞서 살펴본 사회적지지 중 정보적지지에서 유의미한 차이를 보인 것과 마찬가지로, 교대근무가 대부분인 지구대·파출소 직원들이 동료직원이나 지인들과의 접촉빈도가 낮을뿐더러, 일근 근무가 대부분인 지방경찰청과 경찰서에 비해 직원 간 상호관계성의 필요성이 떨어지기 때문인 것도 생각해볼 수 있겠다. 따라서, 지구대·파출소에 근무하는 경찰관들의 긍정적 자아개념을 향상시킬 수 있는 근무조건 개선 등 환경조성이 필요하겠다. 다만, 현실적으로 예산이 부족하여 인원부족 등 근무여건으로 환경을 조성하는데에 어려움이 있다면, 지방경찰청, 경찰서, 지구대·파출소 간 인사이동을 활성화시키는 것도 한 가지 방법이 될 수 있다고 보여진다.

근무지역별로는 신체적자아를 제외한 인지적자아, 정의적자아, 사회적자아 모두 광주직할시가 가장 높게 나타났고, 그 중 정의적자아는 광주직할시가 중소도시인 진해시에 비해 유의미하게 높게 나타났다($F=4.377, p<.05$). 이 또한 지역간 차이를 비교분석할 수 있는 자료가 부족하였다.

그 외 학력, 입직경로, 계급, 근무경력에 따른 집단 간 유의미한 차이는 보이지 않았다. 이런 결과는 학력에 따른 차이가 나타나지 않은 김선복(2005)의 언어치료사를 대상으로 한 연구와는 같은 결과이나, 학력이 높을수록 유의한 차이로 높게 나타나고 있는 간호사를 대상으로 한 박은진 외(2016), 이선영 외(2017), 김요나(2012) 등의 연구와는 다른 결과를 보이고 있다. 그 외 경력이 높을수록 자아

개념이 높게 측정된 특수교사를 대상 연구를 진행한 진선미(2007), 간호사 대상으로 연구한 박은진 등(2016)의 연구, 경력이 낮을수록 높은 결과를 보이고 있는 김선복(2005)의 언어치료사를 대상으로 한 연구결과와도 상반되는 결과를 보이고 있다.

자아개념을 변인으로 한 연구들에서 이와 같이 개인변인에 따라 제각각 다른 결과를 보이고 있는 것은, 연구대상자들의 사회적 위치가 다르고, 직업성격 또한 다르기 때문인 것으로 풀이된다. 뿐만아니라, 개념 또한 학자들마다 다르게 정의되고 있어, 그 구성요인에 대한 의견도 다양하여, 자아개념을 측정하는 도구도 다양하다. 본 연구도 이경화, 고진영(2015)이 표준화한 성인기 자아개념 척도를 사용하였으나, 경찰관이라는 직업적 특성이 포함되지 않았다는데 한계가 있으며, 경찰관을 대상으로 한 연구자료가 희박하여 비교분석하는데 어려움이 있었다.

넷째, 중년기 경찰관의 진로적응성은 평균 3.49(SD=.486)로 송윤숙(2016)의 대기업, 공공기관, 관공서 소속 직장인 중 평생교육 경험자를 대상으로 한 연구 결과(M=3.45, SD=.59)와 비슷하게 나타났다. 하위변인은 진로주체성(M=3.63, SD=.632)이 비교적 높게 나타났고, 일-삶의 균형(M=3.57, SD=.632), 부정적 진로정망(M=3.47, SD=.693), 지원체계(M=3.42, SD=.627), 직업인식(M=3.35, SD=.589) 순이었다. 여기에서 진로주체성이 높게 나온 반면 직업인식이 낮게 나온 것은 현재 자신의 직업에 대한 흥미, 가치 등에 대한 확신에 비해 다른 직업세계에 대한 정보는 취약하다는 점을 반증해주고 있다고 보여진다.

성별로는 전체적으로 집단간 차이를 보이지 않았으나, 직업인식에서 남성이 여성에 비해 유의미한 차이로 높게 나타났다(F=5.211, p<.05). 이것은 육아와 가사를 병행하고 있는 여성에 비해 남성이 상대적으로 사회경제적 변화에 민감하고, 정보를 적극적으로 수용하기 때문인 것으로 풀이된다. 이와 같은 결과는 조성연, 홍지영(2010)의 성인 학습자를 대상으로 한 연구에서도 진로적응성이 남성이 높게 나타났는데, 여성의 육아와 경력단절 등을 원인으로 분석하였다.

연령별로는 40세~45세가 가장 높고, 46세~50세, 56세~60세, 51세~55세 순으로 나타났는데, 이것은 송윤숙(2016)의 연구와 같은 결과이다. 반면, 하위변인 중 지원체계에서 40세~45세가 51세~55세에 비해 유의한 수준으로 높게 나타났는

데($F=4.301, p<.05$), 51세~55세의 경찰관들은 빈둥지 증후군 현상과 함께 수년 안에 퇴직을 해야 한다는 사실과 미처 준비하지 못한 퇴직 후 진로문제의 불안에 따른 결과로 해석할 수 있겠다.

근무관서별로는 지원체계에서 지방경찰청이 지구대·파출소에 비해 높게 나타났으나 유의미한 차이는 아니었고, 근무지역별로는 직업인식에서 광주직할시가 중소도시인 진해시에 비해 유의미하게 높은 수치를 보여주었다($F=3.132, p<.05$). 이 또한 지역간 차이를 비교분석할 수 있는 자료가 부족하였다.

그 외, 학력, 입직경로, 계급, 근무경력, 근무부서에 따른 집단간 차이는 보이지 않았다. 반면, 송윤숙(2016)과 경력단절여성을 대상으로 한 강민채(2014)의 연구에서는 학력에 따른 차이가 있는 것으로 나타났는데, 고학력자일수록 직업시장과 고용트렌드에 대한 이해도가 높고, 주변인들로부터의 지원 및 지지체계를 가지며 따라서 진로적응성이 높다고 분석하고 있다. 성인대상 연구이지만 본 연구와 다른 결과를 보이고 있는 것은 연구대상자 선정에 따른 차이에서 비롯된 것으로 보여진다.

이상과 같이 본 연구결과, 중년기 경찰관의 일반적 특성에 따른 직무만족, 사회적지지, 자아개념, 진로적응성에 차이가 있을 것이라는 가설은 부분검정되었다.

여기에서 눈여겨보아야 할 것은, 학력과 입직경로, 계급, 근무경력에 따른 직무만족, 사회적지지, 자아개념, 진로적응성의 집단 간 유의한 차이를 보이지 않았다는 점이다. 이런 결과는 경찰에 입직하기 이전 경력이나 입직 후 승진 등 직장안에서의 개인 경력은 4개의 변인들에 직접적으로 영향을 미치지 않았고, 더불어 근무지역에 따라 직무만족을 제외한 3개 변인에서 유의미한 차이가 나타나고 있는데, 이는 지역적 특성에 의한 결과인지에 대해서 추수 연구가 필요할 것으로 보인다.

또한, 근무관서별 변인들의 분석결과도 지구대·파출소에 근무하는 경찰관들이 자아개념을 비롯하여 대체적으로 다른 관서에 근무하는 경찰관들에 비해 낮은 수치를 나타내고 있는데, 이는 다양한 관점에서 해석이 가능하겠으나, 본 연구자는 그 원인이 제복근무 경찰관들이 사복근무 경찰관에 비해, 또한 하급기관 근무 경찰관들이 상급기관 근무 경찰관들에 비해 내부적으로는 상대적 박탈감을, 외부적으로는 업무의 중요성에 대한 차별적 관점에서 기인한 것으로 보인다. 즉, 사

회 전반에 걸쳐있는 직업에 대한 차별적 시선이 경찰조직내부에까지 영향을 미치고 있는 것으로 볼 수 있다.

나. 중년기 경찰관의 직무만족, 사회적지지, 자아개념, 진로적응성간의 구조적 관계 분석 결과

첫째, 중년기 경찰관의 직무만족이 자아개념과 진로적응성에 미치는 영향을 확인하였다. 연구결과 직무만족이 자아개념과 진로적응성에 미치는 영향은 경로계수 추정치가 각각 $\beta=.431(t=8.57, p<.001)$, $\beta=.280(t=5.57, p<.001)$ 로 유의하게 나타나 직무만족의 직접적인 정적 영향을 확인할 수 있었다. 또한, 직무만족이 진로적응성에 미치는 영향이 자아개념이 진로적응성에 미치는 영향보다 높게 나왔는데, 이런 결과는 송윤숙(2016)의 연구에서 자아개념이 직무효능감보다 진로적응성에 더 큰 영향을 준다는 결과와는 차이를 보이고 있다.

직무만족이 자아개념에 정적 직접영향을 미친다는 분석결과는, 언어치료사를 대상으로 한 김선복(2005)의 연구에서 직무만족도가 높을수록 자아존중감이 높아진다는 결과와 맥락이 같고, 간호사를 대상으로 한 김요나(2012)와 이선영 등(2017)의 연구와도 일치한다. 또한 직무만족이 진로적응성에 정적 직접영향을 준다는 결과도 박지운(2014)의 45세 이상 교사를 대상으로 한 연구에서 직무만족도가 진로미래태도에 미치는 영향이 다른 변인보다 많은 영향을 미친다는 결과와 맥을 같이 한다. 이런 연구 결과들은, 결국 직무에 대한 만족도를 높이면 긍정적 자아개념으로 바뀔 수 있고 진로적응성도 높아진다는 결론에 도달하게 된다.

따라서, 재직중인 중년기 경찰관들의 자아개념을 긍정적으로 변화시키고, 퇴직 이후 진로적응성을 향상시키기 위해서는 경찰관의 직무만족도를 향상시킬 필요가 있으며, 이를 위해서 개인적인 변화외에도 조직차원에서 지원이 필요하다. 앞서 살펴보았지만 현직 중년기 경찰관의 직무만족도는 내재적만족이 외재적만족보다 높게 나왔는데, 이는 직무자체에 대한 만족도가 높다는 것으로 해석되어지며, 외재적만족도 향상을 위한 복리후생 등 환경개선 및 근무여건을 개선하는 것도 중요하지만, 퇴직 후 제2의 진로를 탐색하고 결정하는데 필요한 정보 제공과 개인의 여가 시간 등을 활용할 수 있는 근무여건 조성 등 조직적이고 체계적인 지원이 필요하다고 하겠다.

둘째, 중년기 경찰관이 지각하는 사회적지지가 자아개념과 진로적응성에 미치는 영향을 확인한 결과, 경로계수 추정치가 각각 $\beta = .426(t=8.73, p<.001)$, $\beta = .282(t=5.97, p<.001)$ 로 유의하게 나타나 사회적지지가 자아개념과 진로적응성에 직접적인 정적 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

사회적지지가 자아개념에 정적 직접적인 영향을 미친다는 결과는 이정선, 양지웅(2013)의 이공계 신입생을 대상으로 한 연구에서 사회적지지가 높을수록 자존감을 높게 지각한다는 연구결과와 이경재(2015)의 베이비부머 직장인들을 대상으로 한 연구에서 사회적지지가 자기효능감에 정적 직접적인 영향을 미친다는 결과와 같은 맥락이라고 볼 수 있고, 사회적지지가 진로적응성에 정적 직접적인 영향을 미친다는 결과는, 경력단절여성을 대상으로 한 강민채(2014)의 연구와 대학생을 대상으로 한 정미예, 조남근(2015)의 연구결과와 일치한다. 뿐만 아니라 중년층의 은퇴적응준비를 연구한 신선자(2016)와 미취업 기혼여성의 진로결정수준을 연구한 김동숙, 이영민(2011), 그리고 경력단절여성의 진로준비행동을 연구한 임은주(2012)의 연구와도 유사한 결과를 보이고 있다.

이러한 결과는 경찰관 개개인이 지각하는 사회적지지의 수준을 높임으로써 자아개념은 긍정적으로 변화하고 진로적응성 또한 높아진다는 결론에 이르게 된다. 사회적지지를 생애과정에서 맺는 사회적 관계들 속에 분포된 자원으로 볼 때, 개인수준에서 어떤 자원들과 속성을 가진 사람들이, 연결수준에서 어떤 내용의 관계를 맺으면서, 연결망 수준에서 어떤 관계 구조속에 위치되어 있는지에 영향을 받을 것이며, 특히 친밀하면서 호혜적인 관계로부터 느낄 수 있는 지지감이나 제공받은 지지가 중요한 역할을 할 수 있다(김재우, 2015). 예컨대 사회적 관계들에는 가족, 친구 등 극히 개인적인 관계를 비롯하여 직장내에서 맺어지는 동료, 상사, 부하직원 등과의 관계, 더 나아가 운동 등 취미생활을 하면서 맺어지는 관계 등 다양한 관계가 존재하며, 그 중 가족, 친구 등 개인적인 관계는 일부분에 지나지 않는다.

결국, 직장내에서 맺어지는 관계와 취미생활 등 사회활동을 하면서 맺어지는 관계가 많은 부분을 차지한다고 볼 수 있다. 그렇기 때문에 본 연구자는 사회적 지지를 지각하는 수준을 높이기 위해서는 개인적인 노력뿐만이 아니라 경찰조직 차원에서의 체계적 지원이 필요하다고 본다. 달리 말하면, 경찰조직자원의 인적

네트워크 형성을 위해 성(性)이나 직위에 따른 차별이 없는, 특히 계급사회에서 흔히 볼 수 있는 무조건적인 복종이나 하위계급자에 대한 무시와 차별이 존재하지 않는 바람직한 직장분위기 조성이 우선되어야 한다는 것이다.

이는 곧 직급이나 계급은 업무를 수행하는 ‘역할 구분’일 뿐이라는 인식을 확장시켜 나감으로써 직급이나 계급에 관계없이 한사람의 인간으로 조직내부에서의 인적네트워크가 형성될 수 있어야 한다. 그렇게 함으로써, 비로소 지위고하를 막론하고 서로를 지지하고 응원하는 조직내부 분위기가 조성될 수 있다고 본다. 이렇게 해서 형성되어지는 지지체계가 개인의 자아개념을 긍정적으로 변화시키고, 더 나아가 진로적응성을 높이는 요인으로 작용할 수 있다는 것이다.

셋째, 중년기 경찰관의 자아개념이 직무만족과 진로적응성간의 관계와 사회적 지지와 진로적응성간의 관계를 각각 매개할 것인지를 살펴보았다.

연구결과 자아개념이 진로적응성에 미치는 영향은 경로계수 추정치가 $\beta=.389(t=6.893, p<.001)$ 로 유의하게 나타나고 있어 직접적인 정적 영향을 확인하였고, 직무만족이 진로적응성에 영향을 미치는데 자아개념의 간접효과는 $.168(p<.01)$ 로 유의미한 결과를 보였다. 또한, 직무만족과 진로적응성간의 상관계수($\beta=.762, p<.01$)보다 자아개념을 매개로 하였을 때의 상관계수($\beta=.282, p<.001$)가 낮은 수치를 보이고 있어 자아개념이 부분매개한다는 것을 확인할 수 있었다.

또한, 중년기 경찰관의 자아개념이 사회적지지와 진로적응성간의 관계를 매개할 것인지 확인한 결과, 자아개념이 진로적응성에 미치는 영향은 경로계수 추정치가 $\beta=.389(t=6.893, p<.001)$ 로 유의하게 나타나고 있어 직접적인 정적 영향을 확인하였고, 사회적지지가 진로적응성에 영향을 미치는데 자아개념의 간접효과는 $.166(p<.01)$ 로 유의미한 결과를 보이고 있으며, 사회적지지가 진로적응성 간의 상관계수($\beta=.765, p<.01$)보다 자아개념을 매개로 하였을 때의 상관계수($\beta=.280, p<.001$)가 낮은 수치를 나타내고 있어 자아개념이 부분매개한다는 것을 확인할 수 있었다.

이와 같은 분석결과는 경력단절여성을 대상으로 연구한 강민채(2014), 임은주(2012) 등의 자기효능감이 사회적지지와 진로적응성간의 관계를 부분매개한다는 연구결과를 지지하고 있으며, 대학생을 대상으로 한 이정희(2015), 신정옥(2011)

의 연구에서 자아탄력성과 진로결정효능감이 각각 사회적지지와 진로준비행동, 진로결정수준간의 관계를 부분매개한다는 연구결과와 맥락을 같이 하고 있다.

자아개념은 사회적 환경과의 상호작용을 통해 자기의 특성에 맞는 것을 선택함으로써 형성되며, 진로를 선택하는데 있어서 중요한 개인적 특성 중 하나로 여겨지고 있다. 뿐만아니라 자아개념은 청년기에 완성되는 것이 아니라, 평생동안 변화된다는 주장이 보편화되고 있다. 달리 말하면, 자아개념은 개인이 처해지는 환경에 따라서 성인기 이후에도 부정적으로 변할 수도 있고, 긍정적으로 변할 수도 있다는 것이다. 따라서 자아개념을 어떻게 변화시켜나가느냐에 따라 진로적응성에 영향을 줄 수 있는 것이다.

예컨대, 송윤숙(2016)의 연구에서는 성인의 자아개념이 긍정적일수록 진로적응성이 높게 나타났고, 특히 인지적, 정의적 자아가 자아개념을 높게 설명하는 요인으로 확인되었다. 또한 조성연, 홍지영(2010)의 성인학습자를 대상으로 한 진로적응성 연구에서는 자아개념의 하위요인이라고 볼 수 있는 자기효능감이 진로적응성에 유의미한 정적 영향력을 미치는 것으로 나타나 성인학습자의 진로적응성에 중요한 변인임을 밝히고 있다. 안혜진, 정미경(2015)의 청소년대상 연구에서도 자기효능감이 진로성숙도에 유의한 영향을 미치는 요인이며, 진로발달에 중요한 매개변인으로 작용하는 것으로 나타났다. 반면, 대학생의 진로성숙도에 대한 신승원(2014)의 연구에서는 자아개념이 진로성숙도에 직접효과를 미치지 않는 것으로 나타났지만, 학업자아개념은 진로성숙도에 정(+)의 영향을 미친다는 결과가 나타나기도 하였다.

경찰관을 비롯한 성인을 대상으로 한 직무만족과 진로적응성의 관계에서 자아개념의 매개효과와 사회적지지와 진로적응성간의 관계에서 자아개념의 매개효과를 살펴본 연구를 거의 찾아볼 수 없어서 매개결과를 선행연구와 직접 비교분석할 수는 없지만, 이미 살펴본 선행연구들과 본 연구를 통해서 재직중인 직장인들의 진로적응성을 향상시킬 수 있는 요인으로 직무만족과 사회적지지, 자아개념이 중요한 역할을 하고 있음을 알 수 있다. 특히 자아개념은 직무만족과 사회적지지가 진로적응성에 영향을 미치는데 부분매개하고 있고, 그 효과도 직무만족이나 사회적지지가 미치는 영향보다도 높게 나타나고 있다.

이런 결과에 비추어보면, 성인의 자아개념을 긍정적으로 변화시킴으로써, 직무

만족과 사회적지지가 뒷받침되지 못하더라도, 진로적응성을 향상시키는데 긍정적 영향을 미칠 수 있다. 다시 말하면, 자아개념이 긍정적일수록 현직에서의 부서이동이나 업무변화, 은퇴 이후 또는 갑작스러운 퇴직이 닦혔을 때도 적응하는 능력이 향상된다는 결론에 이르게 된다.

2. 결론 및 제언

진로는 개인의 내적인 특성과 외적인 사회환경적 특성에 따라 형성된 자아개념에 의해 진로발달이 이루어진다(박윤희, 2010). 본 연구결과에서는 현재 재직중인 중년기 경찰관들의 직무만족, 사회적지지, 자아개념이 진로적응성에 영향을 미치는 변인임이 확인되었고, 특히 자아개념은 직무만족과 사회적지지가 진로적응성에 미치는 영향 관계에서 부분매개역할을 하고 있음을 확인할 수 있었다.

김지선(2008)은 경찰조직에 들어온 사람을 어떻게 내보내느냐 하는 것은 경찰조직에 사람을 어떻게 들여 오느냐하는 것만큼 중요한 문제라고 하였다. 하지만, 퇴직준비를 위한 조직 내 지원체계는 거의 없는 실정이고, 게다가 경찰관의 업무 특성상 다른 직업군에 비해 위기상황에 대비하는 경우가 많고, 불규칙한 업무시간과 잦은 초과근무, 교대근무 등으로 자신을 개발하는데 투자할 시간적 여유가 많지 않다.

성인이 되기 위한 예기적 사회화로서 교육이 중요하듯이 은퇴자로 사회적위가 변화되는 과정에도 교육이 필요함에도(김미혜, 1993), 경찰관으로 장기간 근무하고 퇴직하는 개인에 대해서 경찰조직 차원에서 제대로 된 교육이나 정보제공 등 퇴직자를 위한 지원체계가 미미한 것이 사실이다. 또한 학계에서도 경찰조직 성과창출을 목적으로 하는 직무만족과 조직관리 등에 치중되어 있고, 경찰관 개인에 대해서는 업무로 인한 외상 후 스트레스에 대한 연구가 거의 대부분을 차지하고 있으며, 퇴직관련 연구도 퇴직관리와 전직 등을 위한 퇴직지원 프로그램에 한정되어 있어 경찰관 개인이 퇴직 후 적응해나가야 하는 복잡한 경제적, 사회적 상황과 그로 인해 받을 수 밖에 없는 스트레스 대처 등 개인의 역량을 높이기 위한 준비는 전혀 이루어지지 않고 있는 실정이다.

따라서 본 연구는, 경찰관 개인의 자아개념을 긍정적으로 변화시킴으로써 퇴직 후 진로적응성에 정적 영향을 미치며, 직무만족과 사회적지지가 진로적응성에 미치는 영향 관계에서 자아개념이 중요한 매개역할을 하고 있다는 것을 검증함으로써, 경찰조직내 퇴직지원 체계에 새로운 방향을 제시하고 있다는데 의의가 있다. 경찰관 개개인이 재직 중에 퇴직 후 진로를 찾을 수 있도록 조직차원에서 체계적으로 복지를 포함한 퇴직준비 교육 등 지원정책을 추진하는데 필요한 기초 자료를 제공할 것으로 기대하며, 또한 퇴직 후 진로의 부재로 찾아오는 가족 내 갈등, 우울, 불안 등 사회적 문제를 해소시켜줄 수 있는 실마리를 제공할 것으로 기대한다.

후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구를 수행하는데 있어서 경찰관의 직무만족에 대한 선행연구는 상당수 진행된 반면, 사회적지지, 자아개념, 진로적응성에 대한 연구는 극소수이거나 거의 찾아볼 수 없어서 연구결과를 해석하는데 어려움이 있었다. 더욱이 재직자 등 성인을 대상으로 한 연구도 소수에 머물러 있어서, 연구결과를 객관적으로 비교분석하는데 한계가 있었다. 이 분야에 대한 활발한 후속연구가 요구된다

둘째, 본 연구에서 사용한 측정도구는 일반 성인을 대상으로 구안된 도구로, 경찰관의 신분과 직무특성을 고려한 재직중인 경찰관들에게 적합한 문항으로 타당화된 도구개발이 필요할 것으로 보인다.

셋째, 진로적응성 관련 변인에 대한 연구는 개인의 심리적 측면과 사회적 맥락이 모두 고려되어야 하는데, 본 연구에서는 자아개념과 직무만족, 사회적지지외의 다른 변인의 영향력은 고려되지 않았다. 이들 변인 외에 진로에 영향을 줄 수 있는 다양한 변인들에 대한 후속연구가 요구된다.

넷째, 본 연구는 다른 직업군에 비해 비교적 특수성이 강한 경찰관을 대상으로 연구되었기 때문에 일반화하는 데는 무리가 있다. 따라서 다양한 직업군에 대한 후속연구가 필요하다

다섯째, 본 연구는 자기보고식 설문지를 통한 1회 검사 결과이기 때문에, 설문조사 당시 연구대상자가 느끼는 근무여건, 개인 환경 조건 등의 영향을 배제할 수 없으며, 자신이 추구하는 방향이나 사회적으로 바람직한 방향으로 응답할 여

지 등이 남아있다. 따라서 이 분야에 대한 중단연구와 질적 연구 등의 후속연구가 요구된다.

VI. 참고문헌

- 강신기 (2014). **중년층의 재무교육, 은퇴기대, 사회적지지가 노후준비에 미치는 영향**. 호서대학교 벤처전문대학원 박사학위논문.
- 강민채 (2014). **경력단절여성이 지각하는 사회적지지가 진로적응성에 미치는 영향 - 진로결정자기효능감의 매개효과**. 경성대학교 교육대학원 석사학위논문
- 강양희 (2015). **중년남성의 가족지지 및 사회적지지가 삶의 만족도에 미치는 영향**. **한국콘텐츠학회논문지, Vol.16, No.2, pp.334-353.**
- 강해자 (2013). **사회적 지지가 성공적 노화에 미치는 효과성에 관한 이론적 고찰**. **한국사회복지지원학회, Vol.8, No.1, pp.1-16.**
- 경찰청 자료실 경찰통계연보(2017. 5. 10).
- 김길옥, 윤천성 (2010). **중년기의 성격특성(Big Five Types)에 따른 삶의 질의 관계에서 사회활동 매개효과에 관한 연구**. **인문사회 21(The Journal of Humanities and Social science), Vol.7, No.2, pp.561-590.**
- 김나형, 진성미 (2013). **중장년층 경력전환에서의 경력적응에 대한 연구**. **한국 HRD연구, Vol.8, No.1, pp.28-53.**
- 김대광 (2015). **퇴직예정 경찰관의 심리적 특성 요인이 창업의지에 미치는 영향-경력지향성의 조절효과를 중심으로-**. 국민대학교 글로벌창업벤처대학원 석사학위논문.
- 김대원, 박철민 (2003). **조직 수준별 직무특성이 공직몰입에 미치는 차별적 영향력 분석: 부산시 본청과 자치구(구청과 동조직) 공무원을 대상으로**. **한국정책학회보, Vol.12, No.3, pp.171-198.**
- 김동숙, 이영민 (2011). **미취업 기혼여성의 진로장벽과 사회적지지 인식이 진로결정수준에 미치는 영향**. **한국 HRD연구, Vol.6, No.4, pp.21-39.**
- 김미령. (2005). **사회적 지지의 개념과 효과에 관한 이론 및 방법론적 고찰**. **임상사회사업연구, Vol.2, No.1, pp.99-121.**
- 김미혜 (1993). **노년을 위한 퇴직준비교육 모형의 개발**. **한국노년학, Vol.13,**

- No.2, pp.15-29.
- 김보환 (2001). 경찰공무원의 직무만족에 관한 연구: 비간부 경찰관을 중심으로. **한국공안행정학회보**, Vol.11, No.-, pp.39-69.
- 김상균 (2010). 경찰공무원의 퇴직관리 실태와 개선방안에 관한 연구. **경찰학논총**, Vol.5, No.2, pp.43-68.
- 김선복 (2005). 언어치료사의 직무만족이 자아존중감에 미치는 영향에 관한 연구-경기,인천 지역을 중심으로-, 용인대학교 재활보건과학대학원 석사학위논문.
- 김선중 (2005). 진로장벽, 희망, 진로결정자기효능감이 진로준비행동에 미치는 영향. 홍익대학교 대학원 박사학위논문.
- 김수정 (2011). 문화적 자기, 성격유형, 직업가치 유형에 따른 진로적응성 분석. 경기대학교 대학원 박사학위논문.
- 김요나 (2012). 임상간호사의 전문직 자아개념 구조 모형. 고신대학교 대학원 박사학위논문.
- 김인숙 (2015). 병원 근무환경이 간호사의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 한양대학교 대학원 석사학위논문.
- 김정엽 (1997). 중년여성의 자아개념과 우울에 관한 연구. **여성건강간호학회지**, Vol. 3, No. 2, p.103-116.
- 김준곤 (1988). 직무만족의 측정과 관련변인들의 영향. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, Vol.1, No.1, pp.55-78.
- 김지선 (2008). 경찰공무원의 퇴직준비프로그램에 관한 연구-생애설계 요인을 중심으로-. 원광대학교 대학원 석사학위논문.
- 김현주 (2011). 경찰공무원 퇴직관리의 실태 및 개선방안. 동국대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김현지, 박찬수, 이정희 (2010). 유아교사의 교사효능감과 사회적 지지에 관한 연구. **Montessori교육연구**, Vol.15, No.-, pp.1-22.
- 류진숙 (2012). 대학생의 사회적지지, 가족탄력성, 자기결정성 및 진로결정 몰입과 진로준비행동간의 구조적 관계. 충북대학교 대학원 박사학위논문.
- 문유석, 허용훈, 김형식 (2009). 경찰 사회자본과 직무만족: 경찰관의 인식분석을

- 중심으로. **한국공안행정학회보**, Vol.35, No.-, pp.100-136.
- 박기복 (2017). **진로적응성과 진로만족도 및 관여도의 관계에서 타협의 매개효과**. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 박상목 (2016). **중소기업 근로자의 사회적지지가 이직의도에 미치는 영향:고용안정성의 매개효과를 중심으로**. 호남대학교 대학원 박사학위논문.
- 박선경, 양승범, 송민혜 (2011). 동기부여와 직무만족의 관계에 관한 연구: 지방공무원을 대상으로. **국정관리연구**, Vol.6, No.2, pp.171-198.
- 박선영 (2010). 경찰직무만족 특성분석- 2005~2008년 경찰청 조사자료 분석. **경찰학논총**, Vol.5, No.1, pp.431-455.
- 박세영 (2011). 생활만족에 대한 직무만족과 여가만족의 관계. **한국심리학회지 산업 및 조직**, Vol.24, No.2, pp.331-353.
- 박수영 (2016). **공학계열 대학생의 진로적응성에 영향을 미치는 변인들 간의 구조적 관계분석**. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 박아이린 (2005). **MSQ 직무만족도 검사의 문항 및 척도 타당성분석**. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 박영주 (2007). **경찰공무원의 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구 - 수사경찰과 일반경찰의 비교를 중심으로-**. 계명대학교 대학원 박사학위논문.
- 박유진, 김재휘 (2005). 인터넷 커뮤니티의 사회적 지지가 커뮤니티 몰입과 동일시 및 개인의 자아존중감에 미치는 영향. **한국심리학회지 사회 및 성격**, Vol.19, No.1, pp.13-25.
- 박윤규 (2009). 현직 경찰관의 퇴직준비 영향요인에 관한 연구. **한국경찰학회보**, Vol.20, No.-, pp.109-132.
- 박윤희 (2015). **커리어코칭의 이론과 실제**. 시그마프레스.
- 박은진, 한지영, 조나영 (2016). 종합병원 간호사의 전문직 자아개념과 자기효능감이 직무만족도에 미치는 영향. **한국데이터정보과학회지**, Vol.27, No.1, pp.191-201.
- 박정열, 손영미, 신규리 (2013). 기혼 직장여성의 사회적지지가 일과 삶의 균형에 미치는 영향. **한국웰니스학회지**, Vol.11, No.1, pp.69-81.

- 박지운 (2014). **교사들의 직업적성 일치도, 직무만족도, 여가만족도와 은퇴 후 진로미래 태도와의 관계**. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 박진양 (2012). **경력계획과 진로적응성, 직무만족의 관계에 관한 연구**. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 배점모 (2015). 사회적 지지의 효과에 대한 이론적 고찰. **한국자치행정학보**, Vol.29, No.4, pp.49-70.
- 송윤숙 (2016). **성인의 자아개념, 직무효능감, 자기결정성 동기가 커리어 미래 적응성에 미치는 영향**. 숭실대학교 대학원 박사학위논문.
- 송인섭 (2013). 자아개념. (주)학지사.
- 송현심, 홍혜영 (2010). 사회적지지, 진로결정자율성이 진로준비행동에 미치는 영향: 진로결정 자기효능감의 매개효과. **상담학연구**, Vol.11, No.3, pp.1325-1350.
- 신계수 (2011). **중년층의 직업특성과 활동특성이 은퇴준비에 미치는 영향**. 호서대학교 벤처전문대학원 박사학위논문.
- 신선자 (2016). **중년층의 사회적지지와 삶의 질이 은퇴적응준비에 미치는 영향**. 경남과학기술대학교 대학원 석사학위논문.
- 신승균 (2009). **한국경찰공무원의 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구**. 동의대학교 대학원 박사학위논문.
- 신승균 (2012). 경호공무원 퇴직지원제도에 관한연구. **한국경찰학회보**, Vol.36, No.-, pp.115-139.
- 신승원 (2014). 대학생의 셀프리더십, 자아개념, 진로정체감, 진로성숙도 간의 구조적 관계 분석. **Andragogy Today : International Journal of Adult & Continuing Education**, Vol.17, No.1, pp.23-46.
- 신연주 (2016). **경찰의 직무만족도에 영향을 주는 요인에 관한 연구:내근직 경찰관과 외근직 경찰관의 비교**. 서울대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 신정옥 (2011). 대학생이 지각하는 사회적지지, 진로장애, 진로결정자기효능감과 진로결정수준의 구조적 관계. **교육연구**, Vol.19, No.2, pp.109-141.
- 안경남, 김민선, 김동구, 서경영, 김대현 (2012) **중년남성의 자아존중감, 사회적지지, 스트레스에 따른 우울성향**. **임상노인의학회지**, Vol.13, No.4,

- pp.181-188.
- 안보배, 박세영 (2014). 직장인의 자아탄력성과 사회적지지의 지각이 직무만족과 소진에 미치는 효과. **한국심리학회지 산업 및 조직**, Vol.27, No.3, pp.497-517.
- 안후남, 이제경 (2016). 중년전환기 남성의 진로구성에 관한 연구 - 삶의 영역, 전환과 적응 중심으로-. **Andragogy Today : International Journal of Adult & Continuing Education**, Vol.19, No.2, pp.91-122.
- 안창규 (1997). 진로상담의 발전 과제와 전망. **한국진로상담학회지**, Vol.2, No.1, pp.1-16.
- 안혜진, 정미경 (2015). 청소년의 자아개념, 사회적지지가 자기효능감을 매개로 진로성숙도에 미치는 영향에 대한 종단적 분석. **한국교육학연구**, Vol.21, No.3, pp.279-303.
- 양기근, 김상규 (2008). 공무원 퇴직관리체계의 구축방안. **한국콘텐츠학회논문지**, Vol.8, No.12, pp.264-274.
- 오재현 (2011). **내외 통제성과 사회적지지가 초등학교교사의 직무스트레스에 미치는 영향**. 공주교육대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 우제태 (2007). 일선경찰의 직무스트레스와 직무만족의 관계에 관한 실증분석. **한국공안행정학회보**, Vol.27, No.-, pp.143-169.
- 우중필 (2012). 구조방정식모델 개념과 이해. 한나래출판사.
- 윤병훈 (2008). **퇴직예정 경찰공무원의 효과적 관리방안에 관한 연구: 아웃플레이스먼트 프로그램의 활용을 중심으로**. 동국대학교 대학원 석사학위논문.
- 윤석은 (2017). **특성화고 학생들의 부모애착, 진로적응성, 정서지능, 진로결정 자기효능감의 구조적 관계 분석**. 건양대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 윤현석 (2017). 경찰공무원의 사회적지지와 직무열정과의 관계에서 자아탄력성의 매개효과. **치안정책연구**, Vol.31, No.3, pp.311-350.
- 윤호연 (2014). 경찰관의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. **경찰복지연구**, Vol.2, No.2, pp.96-127.
- 이갑숙, 임왕규 (2012). 노인의 여가활동과 사회적지지가 심리적 복지감에 미치는 영향. **한국콘텐츠학회논문지**, Vol.12, No.10, pp.291-306.

- 이경재 (2015). **베이비부머에 관한 사회적지지가 자기효능감과 퇴직태도에 미치는 영향**. 대구한의대학교 대학원 박사학위논문.
- 이귀형, 박종철 (2015). 경찰공무원의 퇴직 교육프로그램 개선방안에 관한 연구. **자치경찰연구**, Vol.8, No.2, pp.64-93.
- 이명심 (2013). **퇴직경찰공무원의 경력이동경로 분석**. 숙명여자대학교 여성인적자원개발대학원 석사학위논문.
- 이미향 (2013). **어머니의 정서지능이 자아개념 및 부모역할만족도에 미치는 영향**. 경기대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이병선 (2010). **생애사적 접근을 통한 경찰공무원의 퇴직에 관한 연구**. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 이상희 (2006). 진로발달에서 진로장벽과 사회적지지의 역할: 사회인지 진로이론(SCCT)과 사회인지 이론의 검증. **상담학연구**, Vol.7, No.4, pp.1123-1135.
- 이선영, 이정숙, 김소연, 이지영 (2017). 간호사의 직무스트레스와 직무만족이 전문직 자아개념에 미치는 영향. **디지털융복합연구**, Vol.15, No.9, pp.273-281.
- 이성진, 임진영, 여태철, 김동일, 신종호, 김동민, 김민성, 이운주 (2009). **교육심리학서설**. 교육과학사.
- 이신동, 최병연, 고영남 (2011). **최신교육심리학**. 학지사.
- 이영면 (2004). 국내실증연구문헌에서 나타난 측정도구 사용방법 및 절차적 문제에 대한 분석:직무만족도를 중심으로. **인사조직연구**, Vol.12, No.3, pp.33-85.
- 이영민, 임정연 (2014). 퇴직경찰관의 재취업 실태와 퇴직지원 프로그램 요구분석. **경찰학논총**, Vol.9, No.1, pp.179-202.
- 이옥희, 이지연 (2012). 중년기 생성감(Generativity) 척도개발 및 타당화. **한국상담학회**, Vol.13, No.2, pp.665-688.
- 이용규, 정석환 (2005). 공무원의 근로가치관이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 대한 실증적 분석. **행정논총**, Vol.43, No.1, pp.71-98.
- 이은영 (2015). **중년기 위기감 척도의 개발 및 타당화**. 한국상담대학원대학교 석사학위논문.
- 이자영, 최웅용 (2012). 사회적지지가 대학생의 심리적 안녕감에 미치는 영향-인

- 지적 정서조절을 매개로 하여. **상담학연구**, Vol.13, No.3, pp.1481-1499.
- 이재준 (2011). **경찰과학수사요원 직무만족에 관한 연구**. 경북대학교 수사과학대학원 석사학위논문.
- 이정선, 양지웅 (2013). 사회적지지, 자존감, 진로포부, 진로미래 간의 모형검증: p 대학교 이공계 신입생을 중심으로. **진로교육연구**, Vol.26, No.3, pp.143-164.
- 이정훈 (2011). 경찰조직 수준별 직무특성이 직무만족에 미치는 영향: 경북지방경찰청과 소속경찰서 구성원의 차이분석. **한국치안행정논집**, Vol.7, No.4, pp.103-126.
- 이정희 (2015). **대학생이 지각한 사회적지지와 진로준비행동의 관계에서 자아탄력성의 매개효과**. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이치영 (2016). **성인재직자의 진로적응성과 이직의도의 관계에서 직무만족의 조절효과**. 한국기술교육대학교 테크노인력개발전문대학원 석사학위논문.
- 이호진, 김완일 (2016). 특성화 고등학생의 주도성과 진로적응성의 관계에서 진로결정 자기효능감과 강점활용의 매개효과. **청소년학연구**, Vol.23, No.8, pp.311-333.
- 이황우 (2005). **경찰행정학**. 법문사.
- 이황우, 한상암, 조호대, 정덕영 (2007). 경찰공무원의 자기개발에 대한 인식과 경찰인적자원개발 방안. **한국공안행정학회**, Vol.28, No.-, pp.342-377.
- 임은주 (2012). **경력단절여성의 사회적지지 인식과 진로준비행동과의 관계에서 진로결정자기효능감의 매개효과**. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 임제현 (2014). **조직문화, 창의적 리더십, 자아개념, 창의적 문제해결력의 조직유형별 차이 및 각 변인이 창의적 문제해결력에 미치는 영향**. 숭실대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 임창호 (2014). **경찰관 직무만족도의 결정요인에 관한 연구**. **한국경찰연구**, Vol.13, No.3, pp.239-272.
- 장다사로 (2016). **자기효능감과 사회적지지가 직무만족과 조직몰입도에 미치는 영향에 관한 분석**. 국민대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 전대성, 최낙범 (2014). **경찰공무원의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향**:

- 사회적지지의 조절효과를 중심으로. **사회과학연구**, Vol.31, No.4, pp.1-22.
- 전봉우 (2017). **수사경찰의 직무만족도에 관한 연구: 수사경과제 실시 전·후 비교를 중심으로**. 경기대학교 대학원 박사학위논문.
- 전현영 (2014). **8人 8色 진로전환 이야기**. 충남대학교 대학원 박사학위논문.
- 전현영, 손은령 (2014). 두 50대 남성 직장인의 진로전환의 삶에 관한 질적 연구: 생애와 자아실현사이. **상담학연구**, Vol.15, No.2, pp.675-694.
- 전혜성, 이희연 (2010). 진로개발형 중년기 여성의 주관적 행복의 영향요인 연구 - 삶의 기대, 마음챙김, 사회적지지를 중심으로. **아시아여성연구**, Vol.49, No.1, pp.123-159.
- 정대인, 홍아정 (2015). 사회적지지와 일상적 창의성이 대학생의 진로준비행동에 미치는 영향. **한국교육문제연구**, Vol.33, No.2, pp.39-59.
- 정미예, 조남근 (2015). 대학생의 진로적응성과 긍정적정서, 사회적지지 및 삶의 만족의 구조적 분석. **상담학연구**, Vol.16, No.2, pp.179-193.
- 정의석 (2013). 진로상담의 이론과 실제. 시그마프레스.
- 정지은, 정철영 (2015). 대학생의 진로적응성과 사회적지지, 자아존중감 및 자기주도학습의 인과적 관계. **농업교육과 인적자원개발**, Vol.47, No.1, pp.79-96.
- 제갈옥, 김병규, 제갈돈 (2015). 경찰의 직무몰입이 직무스트레스, 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. **한국행정학보**, Vol.49, No.4, pp.235-269.
- 조성연, 홍지영 (2010). 성인학습자의 인구학적 변인, 진로결정 자기효능감, 진로적응성의 관계연구. **상담학연구**, Vol.11, No.3, pp.1099-1115.
- 조은주 (2015). **성인학습자를 위한 사회적지지 프로그램이 커리어 미래 적응성과 자아개념에 미치는 효과**. 숭실대학교 대학원 박사학위논문.
- 조호대 (2013). 경찰공무원 복지향상을 위한 종합시스템 구축방안-퇴직관리를 중심으로. **한국경찰학회보**, Vol.15, No.1, pp.287-306.
- 주영주, 강아란, 최세빈 (2013). 진로교사의 지원, 진로교육 만족도, 진로결정 자기효능감, 진로준비행동과 중학생의 진로성숙도간의 구조적 관계 규명. **진로교육연구**, Vol.26, No.4, pp.25-47.
- 진선미 (2007). **특수교사의 자아개념과 교사효능감**. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.

- 최진, 박현주 (2009). 학업을 병행하는 임상간호사의 전문직 자아개념, 자기효능감 및 직무만족도. **간호행정학회지**, Vol.15, No.1, pp.37-44.
- 통계청 (2017). 주제별통계(인구.가구, 인구동향조사) (2018. 3. 10).
- 한경혜, 이정화 (2012). 지금, 중년을 말할 때. 교문사.
- 한주원 (2013). 비서학전공 전문대학생의 진로정체감과 사회적지지가 진로준비행동에 미치는 영향. **비서학논총**, Vol.22, No.2, pp.117-140.
- 허경미, 최기문 (2006). 경찰공무원의 삶의 질에 관한 연구. **한국공안행정학회보**, Vol.24, No.-, pp.11-46.
- 현채송 (2011). 정서조절과 행복의 관계에서 사회적 지지와 임파워먼트의 매개효과. 홍익대학교 대학원 박사학위논문.
- 홍용기 (2014). **중년층 사무직의 직무만족과 삶의 질이 은퇴준비에 미치는 영향**. 호서대학교 벤처전문대학원 박사학위논문.
- Daum백과 어학사전, <http://100.daum.net/encyclopedia/view/24XXXXXX74447>, 과목별학습백과 공업고등, 천재학습백과(2018.3.7.)
- Naver 지식백과 사회학사전, <http://terms.naver.com/entry.nhn?docId=1521197&cid=42121&categoryId=42121>, 고영복(2018.3.8.)
- Cohen, Patricia (2012). In Our Prime: The Invention of Middle Age, 나이를 속이는 나이. 권혁 역(2014) 돌출새김.
- Sadler, William (2000). The Third Age: Six Principles of Growth and Rnenwal After Forty 서드에이지, 마흔이후 30년. 김경숙 역(2008) 서울:사이.

<Abstract>

Analysis of Structural Relationships of Middle-aged Police' Job Satisfaction, Social Support, Self Concept and Career Adaptability

Moon, YouMi

Major in Counseling Psychology, Graduate School of Education,
Jeju National University

Supervised by Professor Park, Jung Hwan

In this study, I notice the self-conception as a variable that can predict the future adaptability of a police officer after retirement, and tried to verify the mediated effect of self-concept, which is a factor in the process that job satisfaction and social support of the middle-age police officer impact on the career adaptability.

To that end, randomly mark one of the metropolitan cities and small and medium-sized cities located in the eastern and western part of Korea, randomly selected; Gwangju, Daegu for metropolitan city and Iksan and Jinhae for small and medium sized cities. A survey was conducted on 750 police officers aged 40 or older who worked at provincial police agency, police stations, jigudae(regional police substation) and police substation in six cities and provinces including the Seoul Metropolitan Government and Jeju Special Self-governing Province. A total of 689 recalled, and 591 of them were used for the analysis, excluding 98 parts of the estimated errors, including non-response ones.

For measuring tools, the career adaptability are used CFI-R that is adapted and reorganized scale by Cho Eun-ju(2015), the measurements of the self-concepts are used a standardized self-concepts test (SCI-II) developed by Lee Kyung-hwa and Ko Jin-young (2015), the measurements of job satisfaction are used tool that is validated by Park Ae-rin(2005) it was developed by the Institute for Career Psychology at the University of Minnesota to measure job satisfaction, and used tool that is modify and complement by Kim Yeon-su(1995) it was developed by Park Ji-won (1985) to measure social support. The collected data was analyzed using SPSS 18.0 and AMOS 18.0.

Frequency was analyzed to determine the general characteristics of the subjects studied, technical statistical analysis was performed to check the distribution of the measured variables, and confidence coefficient of measuring tools was calculated by the Cronbach's alpha coefficient. One-Way ANalysis Of VAriance(One-Way ANOVA) was carried out to find out job satisfaction, social support, self-concept and career adaptability depending on the general characteristics, and Schéffe post-analysis was performed to check for significance to the differences between the groups.

In addition, the Structural Equation Modeling (SEM) analysis was used to verify the mediated effects of the self-concepts on the effects of job satisfaction and social support on the career adaptability. And the model estimate is based on the maximum likelihood method and to verify the statistical significance of the mediated effects a boot-strapping procedure was used. On the basis of these analyses, the results of this study are summarized as follows.

First, there was a partial significant difference in job satisfaction, social support, self-conceptualization, and career adaptability depending on the general characteristics of police officers in their middle ages. Among the lower variable of job satisfaction, there was a significant difference in age on

external job satisfaction, and among the lower variable of social support, the informational support showed significant differences among the government office and emotional support showed significant differences according the city of work. Among the lower variable of self-concept, physical self showed significant differences in according the sex, and the affective self showed significant differences in age and according in the city of work, and social self showed significant differences in according the government office and the city of work. Among the lower variable of career adaptability, occupational awareness showed significant differences in according the sex and the city of work, and significant differences in age were observed in support system. On the other hand, no significant differences were found between the groups of people according to their educational background, career path, class, or work experience.

Second, it has been shown that the job satisfaction of middle aged police officers has a direct and static effect on the self-conception and career adaptability. Also the social support of middle aged police officers has a direct and static effect on the self-conception and career adaptability. In addition, the self-concept showed mediated effects on the job satisfaction on the career adaptability, and the self-concept showed mediated effects on the social support of the career adaptability.

Overall, the results of the study showed that job satisfaction and social support have a direct static effect on the career adaptability using the self-conception as a mediator variable. Based on these findings, the middle-age police officers should be able to respond to the various conflicts may face after resignation or retirement. In addition, it is necessary to positively modify the self-concepts of individual police officers in order to improve the better career adaptability while in office. For this, the basic data was provided to guide the police organization's business environment, working conditions, and organizational culture and education paradigm.

<부 록>

설 문 지

안녕하십니까?

저는 제주대학교 교육대학원 상담심리학과 석사과정에 재학중인 학생입니다.

이 설문지는 40세이상 경찰관들의 진로적응성과 자아개념, 직무만족과 사회적 지지와의 관계를 알아봄으로써, 퇴직 후 건강한 삶을 준비하는데 도움이 되고자 합니다.

본 설문은 통계법 제33조(비밀의 보호)에 따라 비밀을 준수하고 연구목적 이외에는 일체 사용되지 않을 것을 약속드립니다. 다소 시간이 걸리시더라도 각 문항을 잘 읽으신 후, 귀하의 생각과 가장 가깝다고 판단되는 내용을 선택하시면 됩니다.

귀하의 응답이 연구 자료로 사용될 수 있도록 한 문항도 빠짐없이 응답 해주시면 감사하겠습니다. 바쁘신 중에도 소중한 시간을 내주시고, 연구에 도움을 주신 귀하께 깊은 감사의 인사를 드립니다.

2017년 9월

제주대학교 교육대학원 상담심리학과

지도교수 : 박정환

연구자 : 문유미

010-9755-3007(youmimoon@naver.com)

- ※ 본 설문지는 논문이 완성되는 즉시(2018. 7월 예정) 파기하겠습니다.
- ※ 자신의 자아개념 검사 결과를 받아보시기를 원하시는 분은, 이메일을 남겨주시면 결과를 보내드리겠습니다.

E-mail	<input type="text"/>
--------	----------------------

[진로적응성]

다음은 진로적응성에 관한 문항입니다.
 귀하에 해당하는 항목에 솔직하게 체크(✓)해주시기 바랍니다.

문항	설 문 내 용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이 다	그런 편이다	매우 그렇다
1	나는 성공적으로 직업 탐색을 할 수 있다	①	②	③	④	⑤
2	나는 직업 세계의 변화에 적응할 수 있다	①	②	③	④	⑤
3	나는 직업 관련 흥미를 이해한다	①	②	③	④	⑤
4	나는 내 삶의 우선순위를 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 미래의 커리어를 위한 계획을 수립 할 수 있다	①	②	③	④	⑤
6	나는 나의 강점을 알고 있다	①	②	③	④	⑤
7	나는 나의 커리어를 관리하고 있다	①	②	③	④	⑤
8	나는 커리어전환을 성공적으로 해낼 수 있다	①	②	③	④	⑤
9	나는 나의 직업 관련 가치들을 이해한다	①	②	③	④	⑤
10	나는 나의 커리어에서 예상되는 잠재적인 장애물을 극복할 수 있다	①	②	③	④	⑤
11	나는 미래에 나의 커리어관리가 잘 이뤄질지 의심스럽다	①	②	③	④	⑤
12	내 커리어에 좋은 일이 생길 가능성은 적다	①	②	③	④	⑤
13	나는 내 커리어 목표를 추구할 에너지가 부족하다	①	②	③	④	⑤
14	나는 커리어에 대한 생각을 하면 힘이 빠진다	①	②	③	④	⑤
15	나는 직업시장 트렌드를 잘 이해하고 있다	①	②	③	④	⑤
16	나는 내가 흥미를 가지고 있는 적어도 한 분야의 트렌드를 잘 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
17	나는 최근의 직업 시장 트렌드의 현황을 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
18	나는 최근의 기술 변화를 알고 있다	①	②	③	④	⑤
19	나는 경제 트렌드가 내게 어떤 유효한 커리어 기회를 제공할 수 있는지 이해하고 있다	①	②	③	④	⑤
20	나는 직업시장 트렌드를 이해하지 못한다	①	②	③	④	⑤
21	나의 가족은 내가 커리어위기를 극복할 수 있도록 돕는다	①	②	③	④	⑤
22	나는 타인으로부터 나의 커리어 목표 달성에 있어 격려를 받는다	①	②	③	④	⑤
23	내 삶에 있어 타인은 나의 커리어에 매우 지지적이다	①	②	③	④	⑤
24	친구들은 나의 커리어 전환에 도움을 줄 수 있다	①	②	③	④	⑤
25	나는 직장인, 가족 구성원, 친구와 같은 다양한 삶의 역할을 균형적으로 수행하고 있다	①	②	③	④	⑤
26	나는 일과 개인적 삶 사이의 균형을 맞추는데 매우 전략적이다	①	②	③	④	⑤
27	직업인과 가족 구성원으로서의 책임에 균형을 맞춘다	①	②	③	④	⑤
28	나는 나의 욕구와 내 삶의 중요한 사람들의 욕구를 잘 다룰 수 있다.	①	②	③	④	⑤

[사회적지지]

다음은 사회적지지에 관한 문항입니다.

귀하에 해당하는 항목에 솔직하게 체크(✓)해주시기 바랍니다.

문항	설문내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다
1	그들은 언제나 나를 사랑해주고 보살펴준다	①	②	③	④	⑤
2	그들은 내가 어떤 행동을 했을 때 그것이 올바른 것인지 아닌지를 공정하게 평가해준다	①	②	③	④	⑤
3	그들은 내가 돈이 필요할 때는 언제나 기꺼이 마련해준다	①	②	③	④	⑤
4	그들은 내가 그들에게 필요하다고 가치있는 존재라고 느끼게 해준다	①	②	③	④	⑤
5	그들은 내가 하고 있는 일에 자부심을 가질 수 있도록 나의 일을 인정해준다	①	②	③	④	⑤
6	그들은 내가 그들과 함께 있을 때 친밀감을 느끼게 해준다	①	②	③	④	⑤
7	그들은 언제나 나의 문제에 관심을 갖고 들어준다	①	②	③	④	⑤
8	그들은 모두 존경할 만한 사람들이다	①	②	③	④	⑤
9	그들은 그들이 나를 도와줄 수 없을 때는 다른 사람을 통해서라도 나에게 도움을 준다	①	②	③	④	⑤
10	그들은 내가 믿고 의지할 수 있는 사람들이다	①	②	③	④	⑤
11	그들은 내가 바람직한 행동을 했을 때에는 아끼지 않고 칭찬을 해준다	①	②	③	④	⑤
12	그들은 나를 인격적으로 존중해준다	①	②	③	④	⑤
13	그들은 무슨 일이든지 항상 최선을 다해 나를 도와준다	①	②	③	④	⑤
14	그들은 내가 어려운 상황에 처했을 때에는 내가 그 상황을 잘 극복하라 수 있도록 도움을 준다	①	②	③	④	⑤
15	그들은 나에게 문제가 생겼을 때 나를 위해 시간을 내주고 함께 상의해준다	①	②	③	④	⑤
16	그들은 항상 나의 일에 관심을 갖고 염려해준다	①	②	③	④	⑤
17	그들은 내가 모르는 일에 관해 내가 잘 알 수 있도록 설명해준다	①	②	③	④	⑤
18	그들은 내가 결정을 내리지 못하고 망설일 때 내가 결정을 내릴 수 있도록 용기를 준다	①	②	③	④	⑤
19	그들은 내가 현실을 이해하고 사회생활에 잘 적응할 수 있도록 적절한 충고를 해준다	①	②	③	④	⑤
20	그들은 나에게 필요한 물건이 있을 때는 언제나 내가 그것을 사용할 수 있도록 해준다	①	②	③	④	⑤
21	그들은 나의 의견을 존중해주고 대체로 받아들여주는 편이다	①	②	③	④	⑤
22	그들은 나에게 어떤 문제가 생겼을 때 내가 그 문제의 원인을 찾아낼 수 있도록 도움이 되는 정보를 제공해준다	①	②	③	④	⑤
23	그들은 내가 아플 때, 나의 일을 대신해준다	①	②	③	④	⑤
24	그들은 내가 기분이 나쁠 때, 나의 기분을 이해해주고 나의 기분을 전환시켜주려고 노력한다	①	②	③	④	⑤
25	그들은 내가 어떤 선택을 해야만 할 때, 내가 합리적인 결정을 내릴 수 있도록 조언해준다.	①	②	③	④	⑤

[직무만족]

다음은 직무만족에 관한 문항입니다.

귀하에 해당하는 항목에 솔직하게 체크(✓)해주시기 바랍니다.

문항	설문내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다
1	나에게 부여되는 업무량에 대해 만족한다	①	②	③	④	⑤
2	혼자 독립적으로 일할 수 있다는 것에 대해 만족한다	①	②	③	④	⑤
3	때때로 반복되지 않은 다양한 일을 할 수 있다는 것에 대해 만족한다	①	②	③	④	⑤
4	직장에서 중요한 인물이 될 수 있는 기회에 대해 만족한다	①	②	③	④	⑤
5	상사가 부하직원을 대하는 방식에 대해 만족한다	①	②	③	④	⑤
6	상사의 의사결정능력에 대해 만족한다	①	②	③	④	⑤
7	나의 양심에 위배되지 않은 일을 할 수 있다는 것에 대해 만족한다	①	②	③	④	⑤
8	내 직업의 안정성에 대해 만족한다	①	②	③	④	⑤
9	다른 사람을 위해 무언가를 해 줄 수 있다는 것에 만족한다	①	②	③	④	⑤
10	다른 사람들에게 일을 지시할 수 있다는 것에 대해 만족한다	①	②	③	④	⑤
11	내 능력을 활용해서 일할 수 있다는 것에 대해 만족한다	①	②	③	④	⑤
12	사내 정책을 시행하는 방식에 대해 만족한다	①	②	③	④	⑤
13	내 업무량에 비해 급여 수준에 대해 만족한다	①	②	③	④	⑤
14	승진 기회에 대해 만족한다	①	②	③	④	⑤
15	나 스스로 판단할 수 있는 자율권에 대해 만족한다	①	②	③	④	⑤
16	내 자신의 방식대로 업무 수행을 할 수 있는 기회에 대해 만족한다	①	②	③	④	⑤
17	직업 환경에 대해 만족한다	①	②	③	④	⑤
18	직장 동료 사이의 관계에 대해 만족한다	①	②	③	④	⑤
19	나의 업무 수행능력을 인정받는 정도에 대해 만족한다	①	②	③	④	⑤
20	일을 통해 얻는 성취감에 대해 만족한다	①	②	③	④	⑤

다음은 통계 분석에 필요한 설문자의 기본사항입니다.

귀하께서 해당하시는 곳에 체크(√)하여 주시기 바랍니다.

1. 귀하의 성별은 무엇입니까 ① 남 ② 녀
2. 귀하의 연령은 어떻게 되십니까 ()세
3. 귀하의 최종학력은 어떻게 되십니까
① 고졸 ② 전문대졸(중퇴) ③ 대졸(중퇴) ④ 대학원(재학, 졸업, 중퇴) ⑤ 기타
4. 귀하의 입직경로는 어떻게 되십니까
① 경찰대학 ② 간부후보 ③ 공채 ④ 특채 ⑤ 기타
5. 귀하의 계급은 무엇입니까
① 경장이하 ② 경사 ③ 경위 ④ 경감 ⑤ 경정이상
6. 귀하의 경력은 어떻게 되십니까
① 10년미만 ② 10년이상 15년미만 ③ 15년이상 20년미만
④ 20년이상 25년미만 ⑤ 25년이상 30년미만 ⑥ 30년 이상
7. 귀하의 근무지는 어디입니까
① 지방청 ② 경찰서 ③ 지구대.파출소 ④ 기타
8. 귀하의 소속부서는 어디입니까
① 경무.청문 ② 경비.교통 ③ 생안.여청 ④ 수사.형사
⑤ 정보.보안.외사 ⑥ 지구대.파출소 ⑦ 기타
9. 귀하가 근무하는 지역은 어디입니까
① 서울, 경기, 인천 ② 강원도 ③ 충청남·북도, 대전 ④ 전라남·북도, 광주
⑤ 경상남·북도, 대구, 울산, 부산 ⑥ 제주도 ⑦ 기타