

## 신입경찰 교육장면에서 성격의 5요인 및 생활 경험과 수행간의 관계

유 태 용 · 박 태 구

광운대학교 산업심리학과

이 연구의 목적은 성격의 5요인(외향성, 정서적 안정성, 호감성, 성실성, 이지성)과 생활 경험이 신입경찰 교육장면에서의 다양한 수행준거와의 관계를 알아보는 것이었다. 경찰학교에서 16주 동안의 신입경찰 교육을 받고 있는 750명의 학생들에게 유태용과 김명언 및 이도형(1997)이 개발한 총 119개 문항으로 구성된 5요인 성격검사와 생활경험에 관한 설문조사를 실시하였다. 교육이 종료된 후에 이들에 대하여 석차, 학과 필기시험점수, 사격점수를 비롯한 일곱 가지 수행준거들을 얻었다. 5요인에 대한 성격검사 점수와 교육과정에서의 수행준거 측정치와의 관계를 분석한 결과, 외향성, 정서적 안정성, 성실성, 이지성 요인이 교육과정에서의 다양한 수행준거들과 관련되어 있었다. 5요인들 중 외향성 요인이 경찰학교에서의 수행과 가장 많은 관련이 있었는데 외향적인 사람일수록 전반적으로 낮은 교육수행을 나타내었다. 10개의 생활경험 요인과 교육과정에서의 수행준거들간의 관계를 분석한 결과, 각기 다른 생활경험이 다른 종류의 수행준거들과 관련되어 있었다. 전반적으로는 학창시절의 성적이 경찰학교에서의 학과성적과 가장 많은 관련이 있었다. 이러한 연구결과를 토대로, 경찰장면에서 직무수행을 예측하기 위한 5요인 성격검사와 생활경험 정보의 사용 가능성과 이 연구의 제한점 및 앞으로의 연구과제들을 논의하였다.

인간은 키, 몸무게, 외모와 같은 물리적 변인들에서뿐만 아니라 지능, 성격과 같은 심리적 변인들에서도 서로 다르다. 인간의 성격은 시간과 상황에 걸쳐 지속적이며 한 개인을 다른 사람과 구별해 주는 특징적인 사고, 감정 및 행동양식으로 정의되어 왔다 (Phares, 1984). 개인의 성격은 직업을 선택하는 데 영향을 미칠 뿐만 아니라 다양한 장면에서 개인의 수행에도 영향을 미칠 수 있다. 하지만 개인의 수행

을 예측하기 위한 변인들 중에서 성격검사의 타당도는 매우 낮은 것으로 간주되었었다(예, Ghiselli, 1973; Guion & Gottier, 1965). 이러한 이유들 중의 하나는 성격검사의 타당도 연구에서 성격특성들을 분류하는 적절한 체계가 마련되어 있지 않았기 때문이었다(Barrick & Mount, 1991). 따라서 다양한 장면에서 성격과 수행준거간에 의미있고 일관성있는 관계가 존재하는지를 알아보는 것이 힘들었다. 비교적 최근에 많은 성격심리학자들이 일반적으로 성격이 다섯 가지 요인(외향성, 정서적 안정성, 호감성, 성실성, 이지성)으로 구성되어 있다는 데 의견의 일

\* 보다 나은 논문이 되도록 조언을 해주신 두 분의 심사위원들께 감사드립니다.

치를 보이고 있으며, 이러한 5요인이 성격특성들을 분류하기 위한 유용한 체계로 사용되고 있다 (Digman, 1990; Goldberg, 1993; Hough & Schneider, 1996).

Fiske(1949)는 Cattell의 16개 요인을 이루는 특성들을 요인분석한 결과, 다섯개 요인으로 설명하는 것이 보다 적절하다는 것을 처음으로 발견하였다. 그는 이러한 다섯개 요인을 '사회적 적응성', '동조성', '성취의지', '정서적 통제', '지적 추구'라고 명명하였는데 이러한 명칭은 이후의 5요인 모델의 근간이 되었다. 이후에 Tupes와 Christal(1961)은 양극으로 구성된 30개의 형용사 짝을 사용하여 요인분석한 결과 Fiske와 마찬가지로 5개 요인으로 설명하는 것이 가장 적절함을 발견하였다. 그후로 Norman(1963)이 5요인 모델을 공식적으로 학계에 제안함으로써 5요인 모델이 주목을 받기 시작했다. 그는 5개 요인을 '외향성', '호감성', '성실성', '정서적 안정성', '교양'이라고 명명하였다. 이를 계기로 5요인 모델에 대한 지지연구가 계속 이어졌고, 최근에도 많은 연구들이 5요인 모델의 타당성을 입증하였다.

5요인 모델을 연구하는 데 있어서 세 가지 접근법이 사용되었다(Mount & Barrick, 1995). 첫 번째 접근은 사전에 수록된 성격을 나타내는 특성들을 기초로 성격의 구조를 알아내는 것이다. Cattell(1946)은 이러한 접근법을 이용하여 35개의 척도를 개발했지만 이후에 다른 연구자들(예, Fiske, 1949; Tupes & Christal, 1961)은 재분석을 통해 5개의 차원이 적절함을 발견하였다. 이러한 5개 요인들은 서로 다른 문화와 언어에서도 밝혀졌다(McCrae & Costa, 1997; Salgado, 1997). 두 번째 접근은 여러 가지 다른 성격이론에 기초한 성격검사를 분석하여 성격의 요인을 찾아내는 것인데 많은 연구자들이 기존의 성격검사의 차원과 5요인과의 관계분석을 통하여 5요인이 적절함을 밝혔다. 마지막 접근은 여러 출처(예, 자기보고, 배우자, 동료, 전문가평가, 선생님, 상담자 등)로부터의 평정을 분석하여 성격의 차원을 알아내는 것인데 자기 또는 타인평정으로부터도 일반적으로 5요인이 적절함이 밝혀졌다. McCrae와 Costa(1985, 1987)는 자기보고 형태의 검사지를 이용하거나 관찰자의 보고에 의한 평가를 하거나 혹은 동료에 의한 평가를 하더라도 동일하게 5개 요인이 성격구조를 가장 잘 설명함을 보여주었다.

다섯 가지 요인에 대한 명칭은 학자마다 약간의 차이는 있지만 근본적인 내용에 있어서는 동일하다. 첫 번째 요인은 '외향성(Extraversion)'으로서 타인과의 교제나 상호작용을 원하고 타인의 관심을 끌고자 하는 정도를 나타낸다. 두 번째 요인은 '정서적 안정성(Emotional Stability)'으로서 자신이 정서적으로 얼마나 안정되어 있고, 세상을 얼마나 통제할 수 있고, 그리고 세상을 위협적이지 않다고 생각하는 정도를 나타낸다. 세 번째 요인은 '호감성(Agreeableness)'으로서 타인과 편안하고 조화로운 관계를 유지하는 정도를 나타낸다. 네 번째 요인은 '성실성(Conscientiousness)'으로서 사회적 규칙, 규범, 원칙들을 기꺼이 지키려는 정도를 나타낸다. 다섯 번째 요인은 '이성성(Intellect)'으로서 지적 자극, 변화, 다양성을 좋아하는 정도를 나타낸다.

최근에 수행에 대한 예측변인으로 성격검사에 대한 관심이 고조되고 있는 이유는 수행이 개인의 능력뿐만 아니라 동기 혹은 기질적 요인에 의해 결정되고, 동기 혹은 기질에 가장 많은 영향을 미치는 것이 성격이라고 간주되기 때문이다(Borman, Hanson, & Hedge, 1997). 또한 최근에 팀제를 채택하는 조직이 늘어남에 따라 개인의 인지적 능력이나 직무지식뿐만 아니라 팀원들간의 조화로운 관계를 유지할 수 있는 대인관계기술 및 성품이 강조되고 있다. 산업장면에서 선발 시에도 협조성과 같은 성격요인을 중시하게 되고 직무수행에서도 자신이 맡은 과제수행뿐만 아니라 과제의 수행 또는 맥락수행(contextual performance)이 중시되고 있다. 따라서 지원자들 중 훌륭한 수행을 나타낼 사람을 가려내기 위하여 인지적 능력 및 직무지식을 측정하는 검사와 더불어 성격검사도 함께 사용하는 것이 바람직한 것으로 여겨진다.

실제로 Day와 Silverman(1989)은 회계사들에게 인지능력검사와 성격검사를 함께 실시하여 두 검사 각각이 그들의 직무수행을 예측하는 정도를 알아보았는데 인지능력검사 이외에 성격검사를 포함한 결과, 예측타당도가 증가함을 밝힘으로써 성격검사가 직무수행의 예측에 독특하게 기여하는 부분이 있다는 것을 보여주었다. 또한 Goffin, Rothstein, 및 Johnston(1996)은 경영자들을 대상으로 관리능력을 예측하기 위하여 성격검사와 평가센터 결과를 함께 사용하여 성격검사가 평가센터가 측정하는 영역과

다른 부분을 독특하게 예측함으로써 예측타당도가 증가함을 밝혔다.

이에 따라 개인의 성격과 다양한 장면에서의 수행간의 관계를 알아보려는 목적으로 많은 연구들이 이루어지고 있는 추세이다. Hogan, Hogan, 및 Roberts(1996)는 최근에 나온 연구결과를 토대로, 엄격한 절차를 거쳐 잘 구성된 성격검사는 직무수행에 대한 타당한 예측변인이 될 수 있다고 결론내렸다. Barrick과 Mount(1991)는 성격과 직무수행간의 관계를 다룬 117개의 연구결과를 통합분석(meta-analysis)하여 성격의 5요인과 다섯 개 직업집단(전문직, 경찰직, 관리직, 영업직, 기술직)의 직무수행간의 관계를 연구하였다. 그 결과, 성실성 요인은 다섯 개 직업집단 모두에서 직무수행수준과 정적으로 관련되어 있었고(평균적으로  $r=.13$ ), 외향성 요인은 관리직( $r=.11$ )과 영업직( $r=.09$ )에서의 직무수행수준과 정적 상관을 나타냈다. 경찰직군에서는 호감성( $r=.06$ )과 정서적 안정성( $r=.06$ )이 준거측정치와 정적 상관을 보였고, 전문직에서는 외향성( $r=-.05$ ), 정서적 안정성( $r=-.07$ ), 이지성( $r=-.05$ )이 준거측정치와 부적 상관을 나타냈다.

Caldwell과 Burger(1998)는 취업을 하고자 하는 대학생들을 대상으로 성격의 5요인과 취업면접에서의 성공간의 관계를 분석한 결과, 외향성( $r=.27$ )과 성실성( $r=.38$ ) 요인이 취업면접에서의 성공과 정적으로 관련되어 있었다. 또한 성격의 5요인과 그들의 평점평균(GPA)간의 관계를 분석한 결과, 성실성( $r=.41$ )과 개방성( $r=.24$ ) 요인이 평점평균과 정적 상관을 나타냈다. Judge, Martocchio, 및 Thoresen(1997)은 대학교 직원들의 결근율을 수행준거로 하여 성격의 5요인과의 관계를 연구하였는데 외향적인 사람들이 그렇지 않은 사람들보다 상대적으로 결근회수가 많은 반면, 성실한 사람들은 그렇지 않은 사람들보다 결근회수가 더 적었다. 외향적인 사람들이 결근하는 경향이 더 많은 결과에 대해 Judge 등(1997)은 외향적인 사람들이 자극을 추구하는 경향이 더 강하고 여가활동에 더 몰입하기 때문이라고 해석하였다.

Mount와 Barrick(1998)은 자신들이 발표한 성격의 5요인과 직무수행간의 관계에 관한 통합분석 논문(Barrick & Mount, 1991)이 1990년대에 *Personnel Psychology*에 게재된 논문들 중에서 가장 많이 인용

되는 다섯 가지 이유를 들었다. 첫째, 개인차는 산업 및 조직심리학에서 중요한 연구주제들 중의 하나인데 성격특성은 개인차를 이해하는데 매우 중요하기 때문이다. 둘째, 이 논문에서 성격의 5요인을 산업 및 조직심리학 분야에 처음으로 소개하였기 때문이다. 그 당시 성격심리학에서는 5요인이 성격특성을 이해하는 단순하고도 절약적인 방식으로 알려져 있었지만 산업 및 조직심리학 분야에까지 광범하게 알려져 있지 않았었다. 셋째, 그 당시 직무수행을 예측하기 위한 인지적 요인 이외에 성격과 같은 비인지적 요인에 대한 관심이 새롭게 부각되기 시작하였기 때문이다. 넷째, 이 논문이 다수의 연구결과들을 통합하는 분석방법인 통합분석을 사용하였기 때문이다. 다섯째, 이 연구의 결과가 직무수행을 설명하는 인과적 모델의 이론적 발전에 기여하였기 때문이다.

국내에서는 아직까지 성격의 5요인과 수행간의 관계를 다룬 연구가 많지 않은 실정이다. 유태용과 김명연 및 이도형(1997)은 성격의 5요인을 측정하는 검사도구를 개발하여 성격의 5요인과 신입사원 연수장면에서의 수행준거간의 관계를 분석한 결과, 외향성, 정서적 안정성, 성실성 요인이 연수과정에서의 종합수행점수와 통계적으로 유의미한 정적상관을 나타내었다. 5요인 중 외향성 요인이 신입사원 연수장면에서 가장 많은 수행준거들과 통계적으로 유의한 정적상관을 나타내었고, 호감성 요인이 가장 적은 수의 수행준거들과 관련되어 있었다. 후속연구로서 유태용과 이도형(1997)은 다양한 직군(경영지원직, 보험증권직, 국내영업직, 해외영업직, 소프트웨어직, 연구개발직, 생산/기술직)에 따라 성격의 5요인과 상사가 평가한 직무수행간의 관계가 다르다는 것을 밝혔다. 직군별로 성격의 5요인과 직무수행간의 관계를 분석한 결과, 경영지원직에서는 성실성 요인이 업무 자체 수행과 관련이 있었고, 보험증권직에서는 성실성과 이지성, 국내영업직에서는 외향성, 정서적 안정성, 이지성(부적상관), 해외영업직에서는 성실성과 이지성(부적상관), 소프트웨어직에서는 호감성(부적상관), 연구개발직에서는 외향성이 업무자체 수행과 관련되어 있었다.

민병모(1998)는 NEO-PI-R 검사(Costa & McCrae, 1992)의 한국판인 NEO 인성검사(민병모, 이경임, 정재창, 1997)를 사용하여 국내기업의 중간관리자들과 증권회사의 지점장들을 대상으로 성격의

5요인과 수행준거간의 관련성을 연구하였다. 그 결과, 수행이 높은 사람들이 수행이 낮은 사람들보다 외향성의 하위요인들 중 주장과 활력 하위요인의 척도점수가 더 높았고, 성실성 요인 중 자율 하위요인에서 더 높았다. 반면에 호감성 요인 중 순응 하위요인에서는 수행이 높은 사람들이 낮은 사람들보다 척도점수가 더 낮았다.

유태용(1998)은 성격의 5요인과 다양한 학업수행준거(시험, 과제물, 출석 등)간의 상관분석을 통하여 학업장면에서 5요인 성격검사의 예측타당도를 알아 보았다. 그 결과, 성실성 요인이 대부분의 학업수행준거들과 통계적으로 유의미한 정적 상관을 나타냈다. 이와 대조적으로 신경증 요인의 하위요인인 충동 요인과 친화성 요인의 하위요인인 겸양 요인과 온유 요인은 대부분의 학업수행준거들과 부적 상관을 나타냈다. 외향성 요인은 과제물 평가점수와 학생들이 가입하고 있는 동아리수와 정적 상관을 보였고, 개방성 요인은 모든 학업수행준거와는 유의미한 상관을 나타내지 않았지만 가입하고 있는 동아리수와는 정적 상관을 나타냈다.

이처럼 산업장면과 학업장면에서 성격의 5요인과 직무수행간의 관계를 밝힌 연구는 있었지만 성격이 수행에 중요한 영향을 미치리라고 기대되는 경찰장면에서는 성격의 5요인과 수행간의 관계를 다룬 연구가 국내에는 없는 실정이다. 실제로 경찰은 직무의 특성상 일반대중에 대하여 많은 영향을 미치기 때문에 국내에서도 경찰의 직무수행에 관하여 많은 연구가 이루어질 필요가 있다. 이 연구의 목적은 신입경찰 교육장면에서 성격의 5요인과 더불어 수행에 영향을 미치리라고 기대되는 생활 경험과 수행준거와의 관계를 알아보는 것이었다.

현대사회에 있어서 행정조직은 국민생활의 모든 분야에 막대한 영향을 미치고 있다. 여러 행정조직 중에서도 특히 경찰조직은 국민의 생활과 직결되는 중요한 조직 중의 하나임에 틀림없다. 경찰은 국민의 생명, 신체 및 재산의 보호와 공공의 안녕 및 질서유지를 그 본연의 임무로 삼고 있기 때문이다. 최근 들어 급속하게 진행되고 있는 개혁과 민주화의 물결 속에서 새로운 위상을 요청받고 있는 경찰은 21세기를 맞이하면서 새로운 역할정립이 절대적으로 필요하다. 이러한 상황 속에서 경찰행정의 전문화를 위한 경찰공무원의 질적 향상 문제가 해결해야 할

시급한 당면과제로 부각되고 있다. 즉 정치, 경제, 사회, 문화, 및 과학 기술의 제 분야에서 경찰행정 수요가 증대하고 있기 때문에 경찰행정의 주체인 경찰관에게 더욱 우수한 자질이 요구되고 있다. 따라서 경찰관으로서의 자질과 지식을 갖추기 위한 최초의 교육장면인 경찰학교에서의 수행과 관련되어 있는 성격요인들과 생활사적 경험들을 알아내는 것은 학문적으로 뿐만 아니라 향후에 경찰학교에서의 학생지도와 교육의 질적 향상에도 기여할 것이다.

개인의 수행을 예측하기 위한 방법으로서 생활사 정보에 관한 이론은 개인의 성장과정에서 겪은 경험이나 사건들이 미래의 수행을 예측할 수 있다는 것에 기초하고 있다. 우리의 일생은 성장과정을 나타내는 일련의 경험, 사건, 선택들로 점철되어 있다. 과거와 현재의 사건들은 우리의 행동양식, 태도 가치를 형성한다. 일생동안 행동, 태도, 가치에 관하여 일관성을 지니기 때문에 과거 경험으로부터 이러한 요인들을 평가하면 미래의 직무수행을 예측할 수 있을 것이다. 따라서 생활사에 관한 질문들은 개인의 생활에서 실제로 겪은 역사적 사건들에 관해 물어야지 가상적 상황에서의 행동의도나 가상행동에 관한 질문을 물어서는 안된다(Mael, 1991). Childs와 Klimoski(1986)는 인생의 초기경험이 나중에 직무에서의 성공을 예측할 뿐만 아니라 일생을 통하여 개인적 및 경력 성취감을 예측한다는 것을 보여 주었다. Brown과 Champion(1994)은 직무에 대한 지원자들이 직무를 수행하는데 필요한 특성들을 가지고 있는지를 평가하는데 생활사 정보가 유용한 방법이라는 것을 보고했다. Mumford와 Stokes(1992)는 생활사 정보를 우리의 일생 동안 겪는 일관된 행동양식을 밝혀주는 것으로 묘사했다. 신입경찰 교육 장면에서도 경찰학교에 입교하기 전까지 학창시절에 겪었던 다양한 생활경험이 경찰학교에서의 수행과 관련되어 있을 것이라고 예측해볼 수 있다. 경찰장면에서 개인의 과거 생활경험과 수행간의 관계를 밝힌 연구가 없었으므로 이 연구에서는 성격의 5요인과 더불어 과거의 생활 경험을 포함하여 신입경찰 교육장면에서의 수행과의 관련성을 알아보고자 하였다.

## 방 법

## 연구참가자

경찰학교에서 16주 동안 신입 경찰교육을 받고 있는 750명의 경찰 후보생이었다. 이들의 나이는 평균 26.5세(SD=1.94)였으며 성별은 모두 남자였다. 이들의 학력은 고졸이 101명, 전문대졸이 208명, 대졸이 359명, 기타(검정고시나 대학원졸)가 82명이었다. 이들의 성격 및 생활경험을 알기 위하여 대형 강의실에서 집단으로 설문지를 실시하였으며 설문작성시간은 약 40분이었다.

## 성격측정

성격의 5요인에 대한 측정은 유태용과 김명언 및 이도형(1997)이 개발한 성격검사를 사용하였다. 이 검사는 5요인을 측정하는 100문항과 허구성을 측정하는 19문항으로 총 119문항으로 구성되어 있다. 이 검사는 단문항태로 되어 있는 문항에 '예' 또는 '아니오'로 응답하는 자기보고식 검사였다. 유태용 등(1997)은 5요인 성격검사를 개발하기 위하여 먼저 기존의 성격검사의 문항들을 5요인에 기초하여 재분류하고, 5요인에 의해 분류한 문항들의 수가 대략적으로 비슷하게 만들기 위하여 일부 문항들은 새로 만들었다. 이렇게 얻어진 602개의 문항들을 토대로 응답의 분포가 한쪽으로 치우치는 문항들을 제거하고 5요인과 높은 상관을 나타내는(요인부하량 .35이상) 296문항을 1차적으로 선정하였다. 그 다음, 또 다른 표본에 296문항으로 구성된 성격검사를 실시하

여 요인분석을 통해 5개 요인에서 각 요인과 높은 상관을 보이는 20개 문항들을 요인부하량의 크기에 의해 선정하고 허구성 척도 19개 문항을 포함하여 총 119개 문항으로 구성된 최종적인 5요인 성격검사를 개발하였다. 최종적으로 개발된 5요인 성격검사의 요인명칭, 요인별 문항수, 신뢰도 계수(Cronbach  $\alpha$ ), 문항 예가 표 1에 제시되어 있다. 표 1에서 보듯이 5요인 및 허구성 척도의 신뢰도 계수는 모두 .70이상으로서 높은 내적일치도를 보이고 있다.

## 생활경험 측정

Owens와 Schoenfeldt(1979)의 생활사 설문지(BQ) 문항들 중에서 경찰수행과 관련있으리라고 연구자들이 선형적으로 판단한 55개 문항을 사용하였다. 이러한 문항들에 대해 연구참가자들은 경험의 빈도에 따라 5점 척도상에 응답하였다. 55개 문항들 중에서 비연속적(질적) 속성을 측정하는 4개 문항을 제외한 51개 문항에 대한 응답을 요인분석하여 10개의 요인(리더십, 부모와의 관계, 경제적 생활수준, 말썽피움, 체육 및 운동, 학교성적, 부모의 교육수준, 종교, 수학 및 과학, 문학)을 추출하였다. 각 요인에서 요인부하량이 .30이상인 문항들만을 추출하여 그 요인의 척도점수를 구하는데 사용하였다. 10개의 요인의 신뢰도 계수( $\alpha$ )는 모두 .60이상으로 높았다. 10개 요인들의 명칭과 각 요인에 포함되어 있는 문항들의 내용 및 요인부하량은 다음과 같다(\*가 붙은 문항은 역으로 채점한 문항을 나타냄).

표 1. 5요인 성격검사의 구성

요인	문항수	신뢰도계수( $\alpha$ )	문항 예
외향성	20	.89	떠들썩한 모임이나 행사에 가기를 좋아한다 나는 파티와 사회적 모임을 좋아한다
정서적 안정성	20	.87	곤란한 일이 생기지 않을까 걱정할 때가 많다* 나는 종종 불안할 때가 있다*
호감성	20	.72	타인의 의견을 그다지 반대하지 않는다 자주 연장자의 충고를 구한다
성실성	20	.85	나는 무슨 일이건 철저히 하는 편이다 나는 매사에 빈틈이 없는 편이다
이성성	20	.84	나는 과학서적 읽기를 좋아한다 나는 발명가가 되고 싶다
허구성 척도	19	.71	나는 누구도 싫어 하지 않는다 나는 가끔 무력감을 느낀다*

주. 문항 예에서 해당문항에 응답자가 '예'라고 응답하면 요인이 나타내는 특성을 지니고 있는 것으로 채점되고, 문항 뒤의 표시(\*)는 척도점수를 구할 때 역으로 채점되는 문항을 나타냄.

**리더십 요인 ( $\alpha = .80$ )**

- ◎ 당신은 고등학교 때 모임에서 다른 친구들을 이끌어 본 적이 얼마나 있었습니까?(.75)
- ◎ 고등학교 때 다른 학생에 비해 당신은 얼마나 인기가 있습니까?(.62)
- ◎ 고등학교 시절 다른 친구들에 비해서 당신은 친구가 어느 정도 있었습니까?(.53)
- ◎ 지금까지 어떤 모임에서든지 직책이 있는 일(회장, 부장, 총무 등)을 맡아본 적이 얼마나 있었습니까?(.53)
- ◎ 고등학교 때 친구들이 당신에게 개인적인 문제를 상의해 오는 경우가 얼마나 있었습니까?(.50)
- ◎ 당신은 고등학교 때 학교생활을 얼마나 즐겁게 보냈습니까?(.37)

**부모와의 관계 요인 ( $\alpha = .78$ )**

- ◎ 고등학교 때 당신의 아버지는 당신에게 얼마나 관심을 보였습니까?(.72)
- ◎ 고등학교 시절 아버지와의 관계는 어떠했습니까?(.64)
- ◎ 고등학교 때 당신의 어머니는 당신에게 얼마나 관심을 보였습니까?(.62)
- ◎ 고등학교 시절 어머니와의 관계는 어떠했습니까?(.60)

**경제수준 요인 ( $\alpha = .73$ )**

- ◎ 당신의 부모는 어느 사회계층에 속한다고 생각합니까?(.85)
- ◎ 고등학교 때 당신 가족의 생활수준은 어느 정도였습니까?(.76)
- ◎ 성장과정에서 부모님과 함께 야외로 놀러 가거나 취미생활을 함께 한 적이 얼마나 있습니까?(.30)

**말썽피움 요인 ( $\alpha = .66$ ):**

- ◎ 고등학교 때 당신은 부모로부터 얼마나 꾸중을 들었습니까?(.73)
- ◎ 고등학교 때 당신은 부모와 의견이 맞지 않은 적이 얼마나 있었습니까?(.69)
- ◎ 고등학교 시절에 당신의 부모는 얼마나 엄격했다고 생각합니까?(.41)

- ◎ 고등학교 시절에 친구들과 비교해서 당신의 부모님은 당신이 얼마나 자유롭게 행동하도록 허용했습니까?(.39)\*
- ◎ 당신은 고등학교 때 선생님께서 야단이나 벌을 받은 적이 얼마나 있었습니까?(.35)
- ◎ 당신이 자라는 동안에 형제들이나 남매들간에 얼마나 다투었습니까?(.34)

**체육이나 운동 요인 ( $\alpha = .62$ )**

- ◎ 고등학교 시절에 체육 과목을 얼마나 좋아했습니까?(.63)
- ◎ 중고등학교 시절 또래와 비교할 때 당신의 체력은 어느 정도였습니까?(.51)
- ◎ 당신은 고등학교 때 스포츠 중계 프로그램을 얼마나 보았습니까?(.49)

**학교성적 요인 ( $\alpha = .77$ )**

- ◎ 고등학교 때 반에서 당신의 성적은 어느 정도였습니까?(.78)
- ◎ 고등학교 때 당신의 부모는 당신의 성적에 대하여 어떻게 생각하였습니까?(.69)

**부모의 교육수준 요인 ( $\alpha = .66$ )**

- ◎ 당신 어머니의 교육수준은 어느 정도입니까?(.61)
- ◎ 당신의 형제나 남매는 모두 몇 명입니까?(.56)\*
- ◎ 초등학교 때부터 고등학교 때까지 당신의 가족은 몇 번이나 이사를 했습니까?(.52)
- ◎ 당신 아버지의 교육수준은 어느 정도입니까?(.47)
- ◎ 지금까지 자취나 하숙생활을 한 경험이 얼마나 있습니까?(.37)\*

**종교 요인 ( $\alpha = .85$ )**

- ◎ 당신의 신앙심은 어느 정도입니까?(.85)
- ◎ 당신의 삶에서 종교가 얼마나 중요하다고 생각합니까?(.83)

**수학 및 과학 요인 ( $\alpha = .66$ )**

- ◎ 고등학교 시절에 수학 과목을 얼마나 좋아했습니까?(.64)
- ◎ 고등학교 시절에 과학 과목을 얼마나 좋아했습니까?(.59)
- ◎ 중고등학교 때 수업시간이 얼마나 재미있었습니까?

까?(.37)

○ 중고등학교 때 수업내용에 대하여 선생님께서 질문을 얼마나 하였습니다?(.35)

**문학 요인( $\alpha = .60$ )**

○ 고등학교 시절에 국어 과목을 얼마나 좋아했습니까?(.59)

○ 당신은 고등학교 때 소설을 얼마나 읽었습니까?(.51)

○ 고등학교 시절에 역사 과목을 얼마나 좋아했습니까?(.43)

○ 당신이 자랄 때 당신의 집에는 얼마나 많은 책이 있었습니까?(.34)

**수행준거 측정**

5요인 성격검사와 생활경험이 신입경찰 교육과정에서의 수행준거와 어떤 관계가 있는지를 알아보기 위하여 학생 각각으로부터 다음과 같은 일곱 가지의 교육수행 준거측정치들을 얻었다.

**학과 필기시험점수(700점)**

16주간의 경찰학교 교육과정에서 배운 소양과목(예, 경찰예절), 교양과목(예, 경찰행정법), 실무과목(예, 수사)에 대한 객관식 필기시험 점수로서 중간평가(8-10주차)와 졸업평가(16주차)에서 얻은 시험점수를 합한 점수였다. 학과 필기시험점수의 평균은 582.7이었고 표준편차는 42.90이었다.

**학과 실습점수(100점)**

경찰관의 실무에 필요한 내용들을 교관들이 평가한 점수로서 진압훈련 20점, 즉심이나 통고처분 10점, 수사서류 작성요령 20점, 범죄감식 20점, 견문보고 10점, 한문 5점, 분임토의 5점, 워드프로세서 사용(타자) 10점을 모두 합한 실습점수였다. 학과 실습점수의 평균은 89.2이었고 표준편차는 2.85였다.

**훈육점수(100점)**

경찰학교생활에서 예절 및 규정준수에 관한 점수로서 100점 만점에서 교칙 등 제 규정을 위반한 학생은 감점되고(예, 정돈불량 3점 감점) 공로가 있을 경우(예, 환자 응급조치 5점 가점)에는 가점되었다.

훈육점수의 평균은 96.2였고 표준편차는 3.65였다.

**무도(50점)**

범인체포를 위한 무술점수로서 기본점수 30점이 부여되었다. 무도점수의 평균은 41.8, 표준편차는 3.12였다.

**사격(50점)**

38구경 권총사격 점수로서 8회의 연습사격을 한 후에 2회의 채점사격에서의 점수였다. 사격점수의 평균은 40.9였고 표준편차는 3.64였다.

**총점(1,000점)**

앞의 다섯 가지 수행준거에서의 점수를 모두 합한 점수로서 평균이 850.9였고 표준편차가 45.65였다. 총점에서 각 준거측정치가 차지하는 점수는 경찰학교에서 사전에 정해져 있는 배점에 따랐다. 이와 같은 배점은 각 준거측정치가 교육기간 동안 진행되는 교육내용 및 교육목표 달성정도와 얼마나 관련되어 있는지에 따라 결정되었다.

**석차**

경찰학교를 졸업할 때 모든 평가요소의 점수를 합친 총점이 전체 학생들 중 몇 등인지를 나타내는 순위였다.

**결 과**

경찰학교 학생들의 학력을 고등학교 졸업, 전문대학 졸업, 4년제 대학 졸업으로 구분하여 분석한 결과, 이러한 최종 학력수준은 경찰학교에서의 몇 가지 수행준거들과 관련되어 있었다. 학력은 석차( $r = -.210, p < .001$ )와 통계적으로 유의한 부적상관을 보였고, 학과 필기시험점수( $r = .213, p < .001$ ), 총점( $r = .209, p < .001$ ), 학과 실습점수( $r = .084, p < .05$ )와는 유의한 정적 상관을 나타냈다. 이러한 결과는 학력이 높으면 높을수록 신입경찰 교육과정에서 석차와 총점이 높고 학과 필기시험점수와 실습점수가 높음을 의미한다. 그러나 학력은 훈육, 사격, 무도와는 유의한 상관을 나타내지 않았다. 다음에는 성격의 5

표 2. 성격의 5요인에 대한 기술적 통계치 및 신뢰도 계수

	평균	표준편차	최대값	최소값	신뢰도 계수( $\alpha$ )
외향성	32.98	5.43	40.0	20.0	.90
정서적 안정성	31.69	5.58	40.0	20.0	.90
호감성	35.55	2.78	40.0	24.0	.65
성실성	34.76	4.29	40.0	21.0	.85
이성성	28.32	4.67	40.0	20.0	.84
허구성	24.18	3.35	36.0	19.0	.76

주. 5요인과 허구성을 측정하는 각 문항에서 '아니오'라고 응답하면 1점, '예'라고 응답하면 2점을 부여하고 역문항은 이와 반대로 하여 척도점수를 구하였다. 따라서 20개 문항으로 구성된 5요인의 각 척도점수의 최소값은 20 최대값은 40이고, 5요인과 허구성 모두에서 척도점수가 높을수록 그러한 특성을 더 많이 나타냄을 의미한다.

요인과 교육수행간의 관계와 생활경험과 교육수행간의 관계를 각각 제시하였다.

### 성격의 5요인과 교육수행 준거간의 관계

성격의 5요인에 대한 기술적 통계치와 신뢰도 계수( $\alpha$ )가 표 2에 제시되어 있다. 5요인에 대한 척도점수의 빈도분포를 살펴보았을 때, 외향성, 정서적 안정성, 이성성 요인에서의 척도점수 분포는 대략적으로 정상분포의 형태를 띠고 있었으나 호감성과 성실성 요인에서의 척도점수 분포는 부적편포의 형태를 띠고 있었다. 허구성 척도점수의 분포는 대부분이 낮은 점수를 나타내는 정적편포의 형태를 띠고 있어서 대다수의 응답자들이 비교적 솔직하게 반응하였음을 알 수 있다.<sup>1)</sup> 5요인 성격검사에 대한 응답자들의 이러한 분포를 종합해볼 때, 5요인 모두에서 응답자들이 척도의 한쪽 방향으로만 지나치게 치우치게 응답하지 않았고 전반적으로 솔직하게 반응하였음을 알 수 있다. 또한 Cronbach  $\alpha$  값으로 계산한 5요인 각각의 신뢰도 계수가 호감성(.65) 요인만을 제외하고는 모두 .76이상으로서 만족할만한 신뢰도 수준을 나타냈다.

성격의 5요인과 수행준거들간의 상관계수가 표 3에 제시되어 있다.<sup>2)</sup> 전반적으로 볼 때, 성격의 5요

1). 허구성에 관한 19개 문항 모두에 거짓으로 응답한 사람은 한 명도 없었고, 18개 문항에 거짓으로 응답한 사람이 1명, 17개 문항에 거짓으로 응답한 사람이 3명 등 극소수만이 솔직하지 못한 응답을 하였다.

인은 교육과정에서의 몇 가지 수행준거들과 관련되어 있었다. 외향성 척도점수는 석차( $r=.080, p<.05$ )와 통계적으로 유의한 정적상관을 나타내었고, 학과 필기시험점수( $r=-.078, p<.05$ ), 자격점수( $r=-.079, p<.05$ ), 총점( $r=-.073, p<.05$ )과는 통계적으로 유의한 부적상관을 나타내었다. 이러한 결과는 외향적인 사람일수록 전체 학생들 중에서 아래쪽 석차를 받았고, 학과 필기시험점수, 자격점수, 총점이 낮았다는 것을 의미한다.

정서적 안정성 척도점수는 혼용점수( $r=.106, p<.01$ )와 통계적으로 유의한 정적 상관을 나타내었다. 이러한 결과는 정서적으로 안정된 사람일수록 혼용점수가 더 높다는 것을 의미하므로 정서적으로 안정된 사람일수록 경찰학교 교육과정에서 지켜야 할 규정을 더 잘 지킨다고 해석할 수 있다.

신행 연구들에서 성격의 5요인 중 전반적 수행과 가장 관련이 있다고 밝혀진 성실성 요인의 척도점수는 이 연구에서는 학과 실습점수( $r=.096, p<.01$ )와만 유의한 정적 상관을 보였다. 이러한 결과는 성실하고 계획성이 있는 사람일수록 학과에서 배운 내용을 실제로 실습하는 과목에서 보다 좋은 성적을 받았다

2). 허구성 척도에 포함된 19개 문항 중에서 몇 문항이상이 거짓으로 응답한 사람을 솔직하게 응답하지 않은 사람으로 간주하여 분석에서 제외시킬지를 결정하기가 어려웠다. 따라서 허구성 척도점수에서 높은 점수를 나타낸 응답자들을 단계적으로 제외시키고 5요인과 준거측정치들간의 상관분석을 한 결과, 이들을 제외한 결과와 포함한 결과가 거의 동일하였기 때문에 모든 응답자( $N=750$ 명)를 분석대상으로 하였다.



표 3. 성격의 5요인과 교육수행 준거들간의 상관계수

교육수행 준거	성격의 5요인				
	의향성	정서적 안정성	호감성	성실성	이지성
석차	.080*	.054	-.008	-.042	.030
총점	-.073*	-.045	.013	.043	-.019
필기시험	-.078*	-.060	.002	.030	-.026
훈육점수	.017	.106**	.059	.053	-.040
사격점수	-.079*	.008	.016	.046	.085*
무도점수	.041	.026	.039	.021	-.011
학과 실습점수	.036	.018	.052	.096**	.041

\*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$

는 것을 의미한다.

호감성 요인의 척도점수는 경찰학교 교육과정의 어느 수행준거와도 관련성이 없었다. 이지성 요인의 척도점수는 사격점수( $r=.085$ ,  $p<.05$ )와 통계적으로 유의한 정적상관을 나타냈다. 이는 과학과 기계에 관심이 많고 새로운 것에 도전해보고자 하는 성향이 더 높은 사람들이 경찰학교에서 처음으로 쏘아보는 권총사격을 더 잘 한다는 것을 의미한다.

흥미롭게도 허구성 요인의 척도점수는 석차( $r=.098$ ,  $p<.01$ )와 통계적으로 유의한 정적 상관을 나타내었고, 학과 필기시험점수( $r=-.105$ ,  $p<.01$ )와 총점( $r=-.096$ ,  $p<.01$ )과는 유의한 부적 상관을 나타내었다. 이러한 결과는 자신에 대하여 솔직하게 표현하지 않는 사람일수록 석차가 더 나뉘고 학과 필기 시험점수와 총점도 더 낮았다는 것을 의미한다. 이러한 결과는 경찰학교 교육에서 좋은 수행을 나타내지 못했다고 스스로 느끼는 사람들이 이러한 열등감을 만회하고 오히려 자신을 완벽한 사람인 것처럼 보이기 위하여 허구성 문항들에 거짓되게 반응하였을 가능성이 있다고 해석해 볼 수 있다.

### 생활경험과 교육수행 준거간의 관계

학생들의 과거 생활경험과 교육수행 준거들간의 상관계수가 표 4에 제시되어 있다. 전반적으로 볼 때, 과거 생활경험은 교육과정에서의 몇 가지 수행준거들과 관련되어 있었다. 리더십 요인의 척도점수는 무도점수( $r=.073$ ,  $p<.05$ ), 학과 실습점수( $r=.118$ ,

$p<.001$ )와 통계적으로 유의한 정적 상관을 나타내었다. 이러한 결과는 학창시절에 남을 이끌어 본 경험이 많은 사람일수록 무도에서 높은 점수를 받았고 학과에서 배운 내용을 실습하는 과목에서도 좋은 점수를 받았다는 것을 의미한다.

부모와의 관계 요인의 척도점수는 훈육점수( $r=.078$ ,  $p<.05$ ), 학과 실습점수( $r=.071$ ,  $p<.05$ )와 통계적으로 유의한 정적 상관을 나타내었다. 이러한 결과는 성장과정에서 학창시절에 부모와의 관계가 친밀하고 부모가 더 많은 관심을 기울인 사람일수록 경찰학교에서의 제 규정을 잘 지키는 경향이 있었고 학과에서 배운 내용에 대한 실습점수도 더 높았다는 것을 의미한다.

집안의 경제적 요인의 척도점수는 사격점수( $r=-.075$ ,  $p<.05$ )와는 통계적으로 유의한 부적 상관, 학과 실습점수( $r=.084$ ,  $p<.05$ )와는 유의한 정적 상관을 나타내었다. 이러한 결과는 성장과정에서 집안의 경제적 생활수준이 높은 사람일수록 학과 실습점수는 높았지만 흥미롭게도 사격점수는 더 나뉘었다는 것을 의미한다.

말썽피움 요인의 척도점수는 훈육점수( $r=-.124$ ,  $p<.001$ )와는 통계적으로 유의한 부적 상관, 무도점수( $r=.083$ ,  $p<.05$ )와는 유의한 정적 상관을 나타내었다. 이는 성장과정에서 말썽을 많이 피워서 부모나 선생님에게 꾸중을 많이 들은 사람일수록 경찰학교에서도 교칙이나 규정을 어기는 경향이 더 많았지만, 오히려 무도점수에서는 더 좋은 점수를 받았다는 것을 의미한다. 이러한 결과는 말썽을 피운 경험이 많은

표 4. 생활 경험과 교육수행 준거들간의 상관계수

생활경험 요인	교육수행 준거						
	석차	총점	필기	훈육	사격	무도	실습
리더십	-.056	.056	.045	.048	-.030	.073*	.118***
부모와의 관계	-.041	.051	.040	.078*	-.026	.068	.071*
경제적 수준	.047	-.018	-.021	.029	-.075*	.004	.084*
말썽피움	.024	-.030	-.028	-.124***	.003	.083*	-.002
체육/운동	.069*	-.055	-.063	.047	-.076*	.102**	-.017
학교성적	-.133***	.128***	.127***	.082*	.023	-.055	.074*
부모 교육수준	.030	-.022	-.022	-.044	-.042	.029	.051
종교	.017	-.004	-.003	.023	-.054	.021	-.003
수학/과학	-.042	.045	.038	.026	.040	-.020	.086*
문학	-.004	.017	.009	.055	-.032	.052	.050

\*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$  \*\*\*  $p < .001$

사람들이 정해진 규칙을 따르는 것을 잘 못하는 경향이 있고, 학창시절에 타인과의 신체적 싸움의 회수도 상대적으로 많을 가능성이 있어서 무도에 관심을 가지게 되고 무도에 관한 기술도 늘게 되어 경찰학교에서 무도점수가 좋았다고 추측해 볼 수 있다.

체육이나 운동 요인의 척도점수는 사격점수( $r = -.076, p < .05$ )와 통계적으로 유의한 부적 상관을 나타낸 반면, 무도점수( $r = .102, p < .01$ )와 석차( $r = .069, p < .05$ )와는 유의한 정적 상관을 보였다. 이러한 결과는 학창시절에 체육이나 운동과 같은 신체적 활동을 좋아했던 사람일수록 경찰학교에서 무도점수는 더 좋았지만, 졸업 때 석차가 다른 학생들에 비해 더 나쁘고 권총 사격점수도 더 나빴다는 것을 의미한다. 운동을 좋아하고 해 본 경험이 많은 사람들이 무도에서 더 좋은 점수를 받은 것은 예상할 수 있는 결과였다.

학창시절의 생활경험들 중 성적 요인은 경찰학교에서 가장 많은 교육수행 준거들과 관련되어 있었다. 학창시절에 성적이 좋았던 사람일수록 경찰학교 졸업 때 더 높은 석차를 차지하였고( $r = -.133, p < .001$ ), 학과 필기시험점수( $r = .127, p < .001$ ), 학과 실습점수( $r = .074, p < .05$ ), 훈육점수( $r = .082, p < .05$ ), 총점( $r = .128, p < .001$ )도 모두 더 높았다. 이러한 결과는 경찰학교가 학창시절의 학교와 유사한 교육장면이기 때문에 학창시절 성적이 좋았던 사람들이 경찰학교에서도 성공적인 수행을 나타냈다고 해석할 수 있다. 하지만 학교 때 성적이 사격점수나 무도점수와 같이 학문적인 내용이 포함되어 있지 않은 수행준거와는

관련성이 적었고, 이러한 수행준거들은 앞에서 기술한 것처럼 오히려 성격이나 기타 생활경험과 더 관련되어 있었다.

수학 및 과학 요인의 척도점수는 학과 실습점수( $r = .086, p < .05$ )와 통계적으로 유의한 정적 상관을 나타내었다. 이러한 결과는 학창시절에 수학이나 과학을 좋아하였고 학교생활에 대한 만족도가 높은 사람일수록 학과에서 배운 내용에 대한 실습점수가 더 높았다는 것을 의미한다. 나머지 생활경험 요인인 부모의 교육수준, 종교, 문학성 등은 신입경찰 교육과정의 어떤 수행준거와도 관련되어 있지 않았다.

## 논 의

이 연구는 국내에서 처음으로 신입경찰 교육과정에서 성격의 5요인과 생활경험이 다양한 수행준거들과 관련되어 있다는 것을 밝혔다는 데 의의가 있다. 이 연구는 경찰 교육장면에서도 성격의 5요인과 수행준거간에 유의미한 관계가 존재하고 성격의 5요인과 개별 교육수행준거간의 관련성이 다르다는 것을 보여주었다. 이러한 결과는 성격의 5요인으로부터 예언할 수 있는 교육수행이 수행준거의 종류에 따라 다르다는 것을 시사한다. 하지만 이 연구에서 성격의 5요인이나 생활경험이 다양한 수행준거들과 관련되어 있는 상관이 통계적으로는 유의하더라도 크기가 .10대 이하로 작은 경우가 많았다. 이러한 결과

가 나온 이유는 수행준거 측정치와 성격의 5요인 측정치들의 분포가 전반적으로 부적편포를 띠면서 밀집되어 있었기 때문이라고 추론해 볼 수 있다. 특히 이 연구에서 얻은 수행준거 측정치들은 교육과정에서 수집된 것이었으므로 교육생들간의 정교한 변별보다는 극단적인 저학습자의 식별에 초점을 두고 있어서 이러한 측정치들의 분포가 밀집되었을 가능성이 있다.<sup>3)</sup> 또한 이 연구에서 얻어진 상관의 크기는 범위의 축소에 대한 교정이나 예측변인과 준거 측정치의 신뢰도를 고려하는 약소화 교정(correction for attenuation)에 의해 증가될 가능성이 있다.

5요인 중 외향성 요인이 경찰학교 교육과정에서 가장 많은 수의 수행준거들과 통계적으로 유의한 단순상관을 나타내었다. 외향적인 사람일수록 경찰교육과정에서 석차, 총점, 학과 필기시험, 사격에서 전반적으로 낮은 수행을 나타냈는데 이러한 결과는 Barrick과 Mount(1991)의 연구에서 외향성이 교육에서의 유능성 준거를 가장 잘 예언한다는 결과와 불일치된다. 이러한 결과는 기업체 신입사원 연수장면에서 외향성이 종합수행점수와 유의한 정적 상관을 보인 유태용과 김명연 및 이도형(1997)의 연구결과와 외견상 불일치되는 것처럼 보인다.

그러나 이러한 연구결과와 불일치는 연구들에서 측정된 교육수행준거들간의 차이로부터 나왔을 가능성이 있다. Barrick과 Mount(1991)의 연구와 유태용 등(1997)의 연구에서 측정된 교육수행준거들은 함께 교육을 받는 다른 사람들과의 빈번한 접촉이 요구되는 과제에서의 수행을 주로 측정하였고 평가자로부터의 주관적 평가(예, 적극성이나 리더십에 대한 상사의 평가)가 많이 사용되었기 때문에 외향적인 사람들이 더 좋은 수행을 나타냈다고 해석할 수 있다. 반면에 이 연구에서는 외향성과 부적 상관을 보인 학과 필기시험점수나 학과 실습점수, 사격점수는 타인과의 상호작용없이 독자적으로 수행하는 것에 대한 평가로부터 나온 것이었으므로 선행연구와 다른 결과가 나왔을 가능성이 있다. 즉, 타인과의 상호작용을 포함하지 않는 교육수행준거(예, 교과 성적이나 컴퓨터 학습 능력)에서는 외향성이 수행에 영향을 미치지 않을 가능성이 있다. 실제로 유태용 등(1997)의 연구에서도 외향성 요인이 교육과정에 대한 필기시험점수로 측정된 학습성취도와는 유의한

상관을 나타내지 않았고, 학업장면에서의 유태용(1998)의 연구에서도 외향성 요인이 필기시험과 상관 없이 있었다. 이러한 결과로부터의 시사점은 교육과정에서 타인과의 상호작용을 주관적으로 평가하는 준거에서는 외향적인 사람들이 더 높은 점수를 받을 가능성이 있지만 개인의 독자적인 수행이 요구되는 준거에서는 외향성이 영향을 미치지 않거나 오히려 수행과 부적 상관을 가질 가능성이 있다는 것이다.

이 연구에서 정서적 안정성 요인은 경찰교육과정에서 혼용점수와만 통계적으로 유의한 정적 상관을 보였다. 이러한 결과는 정서적으로 안정되어 있는 차분한 성격의 사람들이 그렇지 않은 사람들보다 경찰학교에서 지켜야 할 규정이나 규칙을 더 잘 지키는 경향이 있다는 것을 의미한다. 하지만 정서적 안정성 요인은 다른 교육수행 준거와는 유의한 상관을 나타내지 않았다. 이러한 결과에 대한 한 가지 해석은 Barrick과 Mount(1991)의 연구에서처럼 정서적으로 매우 불안정한 사람들이 경찰학교에 입교하기 전의 선발과정에서 탈락되었기 때문에 범위의 축소현상이 일어나서 수행준거들과 유의한 상관을 보이지 않았을 가능성이 있다는 것이다.

이 연구에서 성실성 요인은 학과 실습점수와만 통계적으로 유의한 정적 상관을 나타내었다. Barrick과 Mount(1991)는 과거연구들을 통합분석하여 성실성 요인이 직업군을 초월하여 모든 직무수행준거를 가장 잘 예측한다고 보고하였지만, 이 연구에서는 성실성 요인과 교육수행 준거들간의 상관이 학과 실습점수를 제외하고는 유의하지 않았다. 이러한 결과가 나온 데 대한 한 가지 설명은 성실성을 측정하는 문항에 대해 대부분의 응답자들이 성실성 척도 점수가 높게 채점되는 쪽으로 편중되게 응답하여 요인의 척도점수가 부적편포를 띠고 있고 점수의 편차도 상대적으로 적기 때문이라는 것이다. Gellatly(1996)는 성실성과 수행간에 정적 상관이 나타나는 이유를 상세히 알아보기 위하여 인지과정모델에 대한 검증을 통해 성실성 요인이 과제수행에 미치는 효과가 개인의 수행에 대한 기대와 목표선택에 의해 매개된다는 것을 밝혔다. 따라서 이 연구가 이루어졌던 경찰학교 교육장면에서 환경이나 상황적 요인 때문에 학생들의 기대와 목표선택이 성실성과 교육수행간의 관계를 매개하지 못했을 가능성이 있다는 설명도 가능하다. 하지만 선행연구들과 달리

3). 이 점을 언급해주신 심사위원께 감사드립니다.

이 연구에서 성실성 요인이 교육수행과 관련성이 적은 것에 대한 보다 정확한 설명을 찾기 위해서는 경찰장면에서 이에 대한 후속연구가 이루어져야 하겠다.

이 연구에서 호감성 요인은 어느 교육수행 준거와도 통계적으로 유의한 상관을 나타내지 않았다. 이러한 결과는 호감성 요인이 수행을 예측하는 데 상대적으로 덜 유용하다는 것을 보여준 Barrick과 Mount(1991)의 결과와 일치한다. 호감성 요인이 수행과 유의한 상관을 나타내지 않은 결과에 대한 한 가지 해석으로 성실성 요인의 척도점수 분포처럼 호감성 요인의 척도점수도 부적편포를 띠고 있고 표준편차가 가장 작기 때문에 다른 수행준거와의 상관의 크기가 작게 나타났을 가능성을 들 수 있다.

마지막으로 이지성 요인은 사격점수와만 통계적으로 유의한 정적 상관을 나타내었다. 이지성 요인에 포함된 문항들 중에 과학과 기계에 대한 탐구나 새로운 경험의 추구하고 관련된 문항들이 있었으므로 이지성에서 높은 점수를 나타낸 사람들이 경찰학교에서 처음으로 쏘아보는 권총사격에서 좋은 수행을 보였을 가능성이 있다. 하지만 선행연구들이 수행준거로서 사격에 대하여 연구한 적이 없으므로 사격과 관련이 있는 개인의 성격 요인을 보다 정확하게 알아보기 위해서는 경찰이나 군대 장면에서 후속연구가 이루어질 필요가 있겠다. 또한 이 연구에서 이지성과 관련되어 있다고 예상할 수 있는 학과 필기점수와의 상관이 유의하지 않았는데 후속연구에서 이러한 관계를 밝힐 필요가 있다.<sup>4)</sup>

다른 장면과는 달리 경찰장면에서는 무도나 사격과 같은 특수한 수행이 요구되므로 이러한 준거와 관련이 있는 성격 요인과 생활 경험을 이 연구에서 얻은 결과를 토대로 정리해보는 것은 실제적으로 의미있을 것이다. 권총사격을 잘 하는 사람들의 특징을 이 연구결과를 토대로 기술하면, 상대적으로 내향적이고, 기계 다루는 것을 좋아하고, 성장과정에서 부모의 경제적 수준이 상대적으로 낮았고, 체육이나 운동을 그다지 좋아하지 않는 특성을 지니고 있었다. 반면에 무도를 잘 하는 사람들의 특징을 역시 이 연구결과를 토대로 기술하면, 학창시절에 남을 이끌어본 경험이 많고, 말썽을 피워서 부모나 선생님으로부터 꾸중을 들은 적이 많고, 체육이나 운동을 좋아하

는 특성을 지니고 있었다.

이 외에도 경찰학교에서의 규정을 잘 지키는 사람들의 특징을 연구결과에 기초하여 기술해 보면, 정서적으로 안정되어 있고, 성장과정에서 부모와의 관계가 친밀하였고, 말썽을 피워서 부모나 선생님으로부터 꾸중을 들은 적이 적고, 학창시절에 학교성적이 좋았던 사람들이었다. 경찰관으로서 실무에서 필요한 내용을 반영하고 있는 학과 실습점수가 좋았던 사람들은 성실하고, 학창시절에 남을 이끌어본 경험이 많고, 부모와의 관계가 좋았고, 부모의 경제적 수준이 높았고, 학교 때 성적이 좋았고, 학창시절에 과학이나 수학과목을 좋아했던 특징을 지니고 있었다.

또한 학생들의 나이가 적을수록 경찰학교 졸업시 총점이 높았고, 교육수준이 높을수록 경찰학교 교육과정에서 학과 필기시험 점수와 총점이 높았다. 이러한 결과들은 앞으로 경찰학교의 학생 선발이나 교육과정의 개선뿐만 아니라 학생들에 대한 개인지도에 실제적인 도움을 줄 수 있는 정보를 제공하는 것이다. 이러한 결과들을 재확인하고 자질이 높은 경찰관을 양성하기 위하여 중대한 사명을 지니고 있는 경찰학교의 교육의 질적 향상을 위하여 추가연구들이 이루어질 필요가 있다.

최근에 Sarchione, Cuttler, Muchinsky, 및 Nelson-Gray(1998)는 CPI(California Psychological Inventory)의 세 가지 척도(책임감, 사회화, 자기통제)와 세 가지 생활사 정보(마약사용, 직업경력, 범법경력)가 명령복복종, 약물사용, 거짓말 등과 같은 경찰관의 역기능적 직무행동을 예측한다는 것을 보여주었다. 이러한 결과는 국내에서도 경찰관에 관한 성격검사 점수와 그들의 근무에서 기록되는 인사기록들과의 관련성을 연구하면 앞으로 경찰관의 선발에 유용한 성격 요인들을 밝힐 수 있다는 것을 시사한다. 따라서 국내에서도 경찰장면에서 경찰관들의 성격과 직무수행간의 관계를 밝히는 연구들이 많이 이루어질 필요가 있다.

McManus와 Kelly(1999)는 생명보험업계의 보험판매 지점장들의 맥락수행을 예측하는 데 있어서 생활사 정보가 예측하는 것에 부가적으로 성격측정치들이 수행을 예측한다는 것을 보여주었다. 이러한 결과는 성격 요인들이 과제외 수행에 대한 예측력이 높다는 것을 시사하는 것이다. 하지만 본 연구에서는 위계적 회귀분석을 한 결과, 생활경험에 의해 설

4) 이 점을 지적해주신 심사위원께 감사드립니다.

명되는 변량에 추가적으로 성격요인들이 설명하는 증분의 변량이 그다지 크지 않았다. 이러한 결과의 차이는 두 연구에서 측정된 수행준거의 차이로부터 나왔을 가능성이 있다고 해석해 볼 수 있다. 그들의 연구는 맥락수행을 측정하였지만 본 연구는 교육과정 자체에 관한 수행만을 측정하였다. 따라서 앞으로의 연구에서는 과제수행이나 교육과정에서의 수행뿐만 아니라 맥락수행 측정치도 수행준거에 포함하여 연구할 필요가 있겠다.

경찰장면에서 이루어지는 성격의 5요인에 관한 앞으로의 연구에서 부가적으로 다루어야 할 과제들이 있다. 첫째, 국내에서는 아직까지 경찰장면에서 성격의 5요인 모델에 기초한 성격검사의 타당화 연구가 매우 부족하기 때문에 보다 타당한 해석을 위하여 후속연구를 통한 자료의 축적이 절실히 요구된다. 이를 위해 성격의 5요인과 경찰 직무수행간의 관계를 알아보기 위한 연구가 많이 수행될 필요가 있고 성격의 5요인을 분석의 틀로 이용하여 직무수행과의 관계를 알아보는 통합분석을 국내에서도 시도할 필요가 있다. 개별연구를 통해 축적된 연구결과들을 통합함으로써 특정 연구주제에 관하여 보다 정확한 결론을 도출할 수 있기 때문이다(Hunter & Schmidt, 1990). 통합분석에서는 측정의 신뢰도, 범위축소, 표본의 크기 등을 고려하여 교정하기 때문에 개별연구에서 얻은 상관보다는 더 큰 상관을 얻을 가능성이 있다. 통합분석의 결과를 토대로 5요인 성격검사는 경찰관의 선발, 배치, 교육훈련, 수행평가 등의 다양한 분야에 유용하게 활용될 수 있을 것이다.

둘째, 경찰장면에서 성격과 수행간의 관계를 조절하는 변인들을 밝힐 필요가 있다. 산업장면에서는 최근에 성격의 5요인과 직무수행간의 관계를 조절하는 변인들을 밝히는 연구들이 이루어지고 있다. 유태용과 이도형(1997)은 직군에 따라 성격의 5요인과 직무수행간의 관계가 서로 다르다는 것을 밝혔다. 또한 Stewart(1996)는 영업직에서 수행량에 따라 금전적으로 차별적인 보상이 주어질 때만 외향성과 수행간에 정적 상관을 나타낸다는 것을 보임으로써 보상체계가 외향성과 영업실적간의 관계를 조절한다는 것을 밝혔다. Barrick과 Mount(1993)는 자율성이 높은 직무에서는 낮은 직무보다 성실성과 외향성이 직무수행과 정적으로 관련되어 있지만 호감성은 직

무수행과 부적으로 관련되어 있다는 것을 보여 줌으로써 직무에서의 자율성 정도에 따라 5요인 성격차원과 상사가 평정한 직무수행간의 관계가 달라진다는 것을 밝혔다. 경찰장면에서도 이처럼 성격요인과 수행간의 관계를 조절하는 다양한 변인이 있을 수 있으므로 앞으로의 연구에서 이러한 변인들을 밝힐 필요가 있다.

끝으로, 경찰관들이 근무하는 현장에서 연구가 이루어질 필요가 있다. 이 연구에서 사용한 수행준거가 경찰관의 실제 직무수행에 관한 측정치가 아니라 교육장면에서의 측정치이므로 연구결과의 해석에 제한이 따르기 때문이다. 이 연구에서 성격의 5요인에 대한 수행준거를 경찰학교 교육장면에서 얻은 가장 큰 이유는 경찰이 되기 위하여 많은 수의 학생들이 동일한 환경에서 같은 내용의 교육을 받고 수행평가의 요소와 배점도 모두 동일하므로 5요인과의 관계를 보기 위한 수행준거로서 적합하다고 판단했기 때문이다. 또한 현직 경찰관들을 대상으로 5요인 성격검사의 타당화 연구를 위해 다수로부터 동일한 요소 및 기준에 의한 실제 직무수행에 관한 준거측정치를 얻기가 힘들었으므로 우선적으로 경찰학교 교육장면에서 준거측정치를 얻었다. 하지만 교육장면에서의 평가요소와 현장에서의 평가요소가 다를 수 있으므로 교육장면과 실제 경찰근무 현장에서의 수행간에는 차이가 있을 수 있다. 따라서 이 연구에 참가한 학생들이 졸업을 하고 실제로 경찰 현장으로 배치된 후 어떤 수행을 보이는지를 측정하여 성격의 5요인과 현장에서의 수행과 어떤 관련이 있는지를 분석하는 추수연구가 이루어져야 할 것이다. 이러한 추수연구를 통하여 성격의 5요인과 경찰관으로서의 실제 직무수행간에 어떤 관계가 있는지를 알 수 있을 뿐만 아니라 부수적으로 교육과정에서의 수행이 실제 직무에서의 수행으로 얼마나 전이되는지를 알아볼 수 있을 것이다.

## 참 고 문 헌

- 민병모(1998). 5요인을 통해 본 한국기업 중간관리자들의 성격특성. 1998년 한국 산업 및 조직심리학회 추계 학술대회 발표논문집, 19-28.

- 민병모, 이경임, 정재창(1997). NEO 인성검사 (NEO PI-RS). PSI컨설팅.
- 유태용(1998). 성격의 5요인과 학업수행간의 관계. *한국심리학회 1998년도 연차학술대회 학술 발표 논문집*, 263-276.
- 유태용, 김명언, 이도형(1997). 5요인 성격검사의 개발 및 타당화 연구. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 제 10권 제 1호, 85-102.
- 유태용, 이도형(1997). 다양한 직군에서의 성격의 5요인과 직무수행간의 관계. *기업경영연구*, 제 5권, 69-94. 광운대학교 기업경영연구소.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1993). Autonomy as a moderator of the relationships between the big five personality dimensions and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 78, 111-118.
- Borman, W. C., Hanson, M. A., & Hedge, J. W. (1997). Personnel selection. *Annual Review of Psychology*, 48, 299-337.
- Brown, B. K., & Campion, M. A. (1994). Biodata phenomenology: Recruiters' perceptions and use of biographical information in resume screening. *Journal of Applied Psychology*, 79, 897-908.
- Caldwell, D. F., & Burger, J. M. (1998). Personality characteristics of job applicants and success in screening interviews. *Personnel Psychology*, 51, 119-136.
- Cattell, R. B. (1946). *The description and measurement of personality*. Yonkers, NY: World Book.
- Childs, A., & Klimoski, R. J. (1986). Successfully predicting career success: An application of the biographical inventory. *Journal of Applied Psychology*, 71, 3-8.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *NEO-PI-R professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Day, D. V., & Silverman, S. B. (1989). Personality and job performance: Evidence of incremental validity. *Personnel Psychology*, 42, 25-36.
- Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417-440.
- Fiske, D. W. (1949). Consistency of the factorial structures of personality ratings from different sources. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 44, 329-344.
- Gellatly, I. R. (1996). Conscientiousness and task performance: Test of a cognitive process model. *Journal of Applied Psychology*, 81, 474-482.
- Ghiselli, E. E. (1973). The validity of aptitude tests in personnel selection. *Personnel Psychology*, 26, 461-477.
- Goffin, R. D., Rothstein, M. G., & Johnston, N. G. (1996). Personality testing and the assessment center: Incremental validity for managerial selection. *Journal of Applied Psychology*, 81, 746-756.
- Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologists*, 48, 26-34.
- Guion, R. M., & Gottier, R. F. (1965). Validity of personality measures in personnel selection. *Personnel Psychology*, 18, 135-164.
- Hogan, R., Hogan, J., & Roberts, B. W. (1996). Personality measurement and employment decisions. *American Psychologist*, 51, 469-477.
- Hough, L. M., & Schneider, R. J. (1996). Personality traits, taxonomies, and applications in organizations. In K. R. Murphy(Ed.), *Individual differences and behavior in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hunter, J. E., & Schmidt, F. L. (1990). *Method of meta-analysis: Correcting error and bias in research findings*. Newbury Park, CA:

- Sage.
- Judge, T. A., Martocchio, J. J., & Thoresen, C. J. (1997). Five-factor model of personality and employee absence. *Journal of Applied Psychology, 82*, 745-755.
- Mael, F. A. (1991). A conceptual rationale for the domain and attributes of biodata items. *Personnel Psychology, 44*, 763-792.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1985). Updating Norman's "adequate taxonomy": Intelligence and personality dimensions in natural language and questionnaires. *Journal of Personality and Social Psychology, 49*, 710-721.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology, 52*, 81-90.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist, 52*, 509-516.
- McManus, M. A., & Kelly M. L. (1999). Personality measures and biodata: Evidence regarding their incremental predictive value in the life insurance industry. *Personnel Psychology, 52*, 849-857.
- Mount, M. K., & Barrick, M. R. (1995). The big five personality dimensions: Implications for research and practice in human resources management. In K. M. Rowland & G. Ferris(Eds.), *Research in personnel and human resources management*(Vol. 13, pp. 153-200). Greenwich, CT: JAI Press.
- Mount, M. K., & Barrick, M. R. (1998). Five reasons why the "Big Five" article has been frequently cited. *Personnel Psychology, 51*, 849-857.
- Mumford, M. D., & Stokes, G. S. (1992). Developmental determinants of individual action: Theory and practice in applying background measures. In M. D. Dunnette & L. M. Hough(Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology*(Vol. 3, pp. 61-138). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Murphy, K. R. (1996) Individual differences and behavior in organizations. In K. R. Murphy(Ed.), *Individual differences and behavior in organizations* (pp3-30). San Francisco: Jossey-Bass.
- Norman, W. T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology, 66*, 574-583.
- Owens, W. A., & Schoenfeldt, L. F. (1979). Toward a classification of persons. *Journal of Applied Psychology, 64*, 569-607.
- Phares, E. J.(1984). *Introduction to personality*. Columbus, OH: Charles E. Merrill.
- Salgado, J. F. (1997). The five factor model of personality and job performance in the European community. *Journal of Applied Psychology, 82*, 30-43.
- Sarchione, C. D., Cuttler, M. J., Muchinsky, P. M., & Nelson-Gray, R. O. (1998). Prediction of dysfunctional job behaviors among law enforcement officers. *Journal of Applied Psychology, 83*, 904-912.
- Stewart, G. L. (1996). Reward structure as a moderator of the relationship between extraversion and sales performance. *Journal of Applied Psychology, 81*, 619-627.
- Tupes, E. C., & Christal, R. E. (1961). Recurrent personality factors based on trait ratings. *USAF ASD Technical Report*, 61-97.

1차 원고 접수: 1999년 9월 10일  
 최종 원고접수: 1999년 11월 11일

# The Relations of The Big-Five Personality Factors and Life Experiences to Training Performance in The Police Academy

Tae-Yong Yoo and Tae-Ku Park

Kwangwoon University

The main purpose of this study was to investigate the relationships between the Big 5 personality factors (Extraversion, Emotional Stability, Agreeableness, Conscientiousness, and Intellect) and a variety of performance criteria (class examination, shooting, exercise, and so on) in the police academy. The Big-Five personality test that was composed of 119 items was administered to 750 students in the police academy and the personality test scores were obtained. Also, life experiences of each student were collected by a questionnaire. Then several performance criteria regarding their training proficiency were also obtained. Correlation analysis was conducted to examine the relationships between the five personality factors and training performance criteria. Results indicated that Extraversion, Emotional Stability, Intellect, and Conscientiousness showed statistically significant relations with a variety of the performance criteria. Among the five factors, Extraversion was related to so many performance criteria. Generally, the more extrovert student showed worse training performance in the police academy. Life experiences were also related to the training performance criteria. Overall, a previous school information about the graduate point average was strongly related to so many training performance, especially a written exam score. Based on these results, the usability of the Big-Five personality test and life experiences information for the purpose of predicting job performance in the police setting, the limitations of this study, and the future tasks in this area were discussed.