

초임 경찰관들의 직무관련 어학능력 개선방안

Improving Abilities of Job-Related Foreign Language Skills for Newly Hired Police Officers

김 명 대**

원광대학교**

Kim myeong-dae**

Wonkwang Univ.**

요약

최근 우리나라의 국제화와 국제결혼 등을 통해 외국인의 활동이 많다. 따라서 대민접촉이 많은 경찰공무원에게는 어학능력은 필수라 할 수 있다. 그러므로 이 연구의 목적은 초임 경찰관들의 직무관련 어학능력을 개선하는데 있다. 연구범위는 초임 경찰관들의 어학능력 향상을 위한 교육훈련에 대한 연구이므로 초임 경찰관 교육기관의 교육훈련에 대한 연구로 한정하였다. 연구방법은 국내·외 공식현황 및 자료에 대한 분석과 경찰 내부자료를 분석하는 문헌연구를 수행하였으며 경찰공무원을 대상으로 설문조사를 실시하였다.

I. 서론

경찰조직의 발전을 위해 조직구성원인 경찰공무원의 능력수준과 그 효과적인 활용에 크게 의존할 수밖에 없다. 따라서 경찰조직은 경찰공무원의 능력수준을 충분히 개발하고 이것이 조직체의 목표달성과정에서 충분히 발휘될 수 있도록 많은 노력을 기울여야 한다[1]. 최근 우리나라의 국제화와 국제결혼 등을 통해 외국인의 활동이 많아지면서 대민접촉이 많은 경찰공무원에게 어학능력은 필수라 할 수 있다. 그래서 초임 경찰관들의 어학능력 향상을 위한 교육훈련의 필요성이 증대되고 있다.

교육훈련은 조직구성원의 일반적 소양과 능력을 개발하고 직무수행에 필요한 지식과 기술을 향상시키며 가치관과 태도를 바람직한 방향으로 변화시키는 활동이다. 교육훈련이 조직의 궁극적인 성과 향상에 기여할 것이라고 기대하며 인재 육성을 위한 교육훈련에 관심을 가지고 많은 비용을 투자하고 있다. 교육훈련의 존립근거와 정당성을 인정받고 교육훈련에 대한 투자가 경찰조직의 성과 향상에 기여한다는 것을 증명할 필요가 있다. 이러한 정당성을 확인하기 위해 교육훈련 투자 효과에 대한 연구의 필요성이 꾸준히 제기되고 있다.

그러므로 이 연구는 초임경찰관의 어학능력 향상을 위해 교육훈련에 대한 투자가 어학능력 향상에 기여하고 있는지를 증명하고 더불어 어학능력 향상을 위한 교육훈련의 문제점을 파악하고 개선방안을 모색하는데 목적이 있다.

연구의 범위는 초임경찰관들의 어학능력을 위한 교육훈련에 대한 연구이므로 초임경찰관 교육기관의 교육훈련에 대한 연구로 한정하였다. 연구방법은 국내·외 공식현황 및 자료와 경찰내부자료를 분석하는 문헌연구를

수행하였고 초임경찰관을 대상으로 설문조사를 실시하였다.

II. 연구의 이론적 배경

1. 경찰교육훈련의 개관

1.1 경찰교육훈련의 개념

교육이란 개인의 잠재력을 종합적으로 개발하는 것을 뜻하며, 훈련이란 이러한 일반적·종합적인 것이 아니고 어떠한 직원이 자기가 맡은 바 직책을 수행하는 데 그 직책이 요구하는 자격을 구비하고 있지 못한 경우 그 부족한 능력이 무엇인가를 파악하고 보충하는 것을 의미하고 있지만 현대 행정국가에서는 공무원에 대한 것을 훈련이라는 용어에만 한정해서 사용할 필요가 없으며 널리 교육훈련이라고 할 수 있다[2].

1.2 경찰교육훈련의 필요성

경찰교육훈련은 필요성은 첫째, 정치적 민주화와 경찰 업무수행방식의 변화와 둘째, 사회의 분화 및 이질화, 셋째, 범죄의 양적증가와 질적변화, 넷째, 지역사회 경찰활동 시대의 도래 등의 이유로 필요하다.

1.3 경찰교육훈련의 방법

경찰교육훈련의 방법으로는 강의, 현장훈련, 순환보직 및 전보, 회의, 사례연구, 역할연기, 모의훈련, 감수성훈련, 분임연구, 실무수습 등이 있다[3].

1.4 경찰교육훈련의 요소

경찰교육훈련이 그 목적을 다하기 위해서는 교수요원, 교육생, 교육시설, 교육과정이 서로 유기적으로 관계를 맺고 제기능을 다하여야 할 것이다.

2. 경찰교육훈련의 선행연구 검토

2.1 교육훈련이 조직성과에 미치는 매커니즘

교육훈련과 성과의 관계에 대해서는 Wright & McMahan(1992)은 전략적인 인적자원관리 연구를 위한 여섯 개의 이론적 모델인 행동주의 관점, 사이버네틱, 대리인/거래비용이론, 자원기반이론, 자원의존이론, 제도화이론을 제시하고 있다[4]. Tharenou et al.(2007)은 이 6가지 모형 중 행동주의 관점, 사이버네틱, 자원기반이론의 세 가지가 교육훈련이 조직성과를 유발하는 과정을 설명하기에 적절한 이론적 근거가 된다고 하였다.

행동주의관점(Behavioral perspective)에서 인적자원관리 제도는 조직의 전략적 목적 달성을 위해 필요한 행동을 도출하고 강화시키는 역할을 하는 것으로 설명할 수 있다. 행동주의관점을 교육훈련에 적용하면, 교육훈련은 조직의 전략적 목표달성을 위해 필요한 행동을 유도해 내고 이러한 행동을 통하여 궁극적으로 조직의 성과 향상에 기여하게 된다고 설명할 수 있다.

자원기반관점(resource-based view)에 따르면, 조직의 경쟁력 확보를 위해서 독특하고, 모방 불가능하며, 대체불가능한 자원의 확보가 필요한데, 여러 가지 자원 중에서 인적자원도 조직이 보유한 핵심자원 중의 하나가 될 수 있다는 것이다. 교육훈련은 특히 경쟁자가 모방할 수 없는 독특한 지식, 기술, 능력을 향상시켜 궁극적으로 조직의 경쟁 우위를 확보할 수 있게 해준다는 것이다.

사이버네틱스 모형(cybernetic system model)은 투입-과정-산출의 과정적 측면을 기반으로 하고 투입요소에는 조직구성원의 기술, 능력이 포함되며 과정적 측면으로서 구성원의 행동, 그리고 산출은 생산성, 만족, 이직으로 정의하고 있다. 교육훈련에 적용하면 교육훈련은 조직성과 창출의 핵심적 투입요소인 구성원의 역량을 향상시키며 이러한 역량을 통하여 조직성과가 향상될 수 있다는 것이다.

2.2 교육훈련 투자와 인적자원성과의 관계

Becker(1993)는 교육훈련에 대한 투자는 구성원의 지식과 기능을 함양시킴으로써 조직에서 필요로 하는 인력의 양성, 능력의 향상을 통하여 인적자본의 질적 수준을 향상시킬 수 있다는 점을 강조하고 있다.

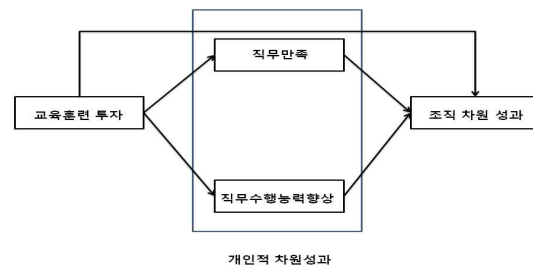
Cannon-Bowers & Salas(1997)는 조직구성원들의 역량의 중요성을 강조하고 있는데, 교육훈련의 효과를 지식, 능력, 태도에 중점을 두고 측정해야 한다는 개념적 틀을 제시하고 있다. Colquitt, LePine & Noe(2000)는

교육훈련의 성과물(outcome)로 지식과 기술의 습득 정도를 강조하고 있으며, Tharenou et al. (2007)은 교육훈련의 1차적 성과물을 인적자원성과(HR outcome)로 정의하고 인적자원성과에 태도와 동기부여, 행동, 인적자본을 포함시키고 있다.

교육훈련 투자와 인적자원성과 간의 관계에 대한 실증 연구에서도 이러한 관계가 입증되고 있는데, Ngo, Turban, Lau & Lai(1998)의 연구결과 교육훈련은 종업원의 만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 훈련을 많이 하는 기업에서 종업원의 관리기술 향상(Wright, McCormick, Sherman & McMahan, 1999), 종업원의 기능향상(Huselid, 1995), 종업원의 역량의 향상(Zheng, Morrison & O'Neill, 2000), 종업원 기술/지식의 개발, 동기부여 향상의 효과가 있는 것으로 나타났다.(Fey, Bjorkman & Pavlovskaya, 2000).

Ⅲ. 분석모형과 가설

1. 분석모형과 가설



▶▶ 그림 1. 분석모형

독립변수인 교육훈련 투자에 대한 측정은 교육훈련과정투자, 교육훈련시설투자, 교수요원투자로 하며 세부적으로 어학교육투자에 대한 인식으로 측정하였다. 종속변수는 직무성과와 관련이 있는 직무만족과 직무몰입을 측정하고 직무수행능력향상에 대한 측정을 하였다.

■ 참고 문헌 ■

- [1] 이항우, 경찰행정학, p.320, 법문사, 서울, 2008.
- [2] 박동서, 인사행정론, pp. 212-213, 법문사, 서울, 2001.
- [3] 김중양, 한국인사행정론, pp.235-237, 법문사, 서울, 2002.
- [4] Wright, P., McMahan, G., McWilliams, A, Human resources as a source of sustained competitive advantage: A resource-based perspective, 301-32 International Journal of Human Resource Management, 5, 1994.