

경찰관의 교육훈련과 직무만족 및 직무성과의 관계

Relationship between Education and Training, Job Satisfaction and Job Performance among Police Officers

안동현*, 박영만**, 이종환***
경찰교육원*, 한국체육대학교**, 호서대학교***

Dong-Hyon Ahn(lawpol@hanmail.net)*, Young-Man Park(bir1002@hanmail.net)**,
Jong-Hwan Lee(leejongh6969@hoseo.edu)***

요약

이 연구는 경찰공무원의 교육훈련이 직무만족 및 직무성과의 관계를 규명하는데 있다. 이 연구는 2012년 경찰교육원 교육과정 중 경비관련 직무 5개 과정에 입교한 전국 경찰관을 모집단으로 선정하고, 유의표집법을 이용하여 총 300명의 표본을 추출하였으나, 최종 분석에 사용된 사례 수는 268명이다. 자료처리는 SPSSWIN 18.0을 이용하여 요인분석, 신뢰도분석, 다중 회귀분석, 경로분석 등이다. 결론은 다음과 같다. 첫째, 경찰관의 교육훈련은 직무만족에 영향을 미친다. 즉, 업무관련성, 교육과정의 직무교육에 대한 평가가 긍정적일수록 직무만족은 높으며, 교육동기가 강할수록 교육이수 후 직무만족 또한 높다. 둘째, 경찰관의 교육훈련은 직무성과에 영향을 미친다. 즉, 업무관련성, 교육동기, 교육과정의 직무교육에 대한 평가가 긍정적일수록 직무성과 또한 높다. 셋째, 경찰관의 직무만족은 직무성과에 영향을 미친다. 즉, 교육이수 후 직무만족이 높을수록 직무성과 또한 높다. 넷째, 경찰관의 교육훈련은 직무만족 및 직무성과에 직·간접적인 영향을 미친다. 즉, 내부 직무만족은 직무교육과 직무성과를 매개하는 중요한 변수이다.

■ 중심어 : | 경찰교육기관 | 직무교육 | 교육훈련 | 직무만족 | 직무성과 |

Abstract

This study on the training of police officers job satisfaction and job performance is to identify the relationship. This study of 2012 Police Training Institute courses in related expenses 5 population in the process of initiation of a national police officer selection, and note that the sampling method used to extract a total of 300 samples, but the number of cases that were used in the final analysis, 268 people. Data processing by the SPSSWIN 18.0 factor analysis, reliability analysis, multiple regression, path analysis. Conclusions are as follows. First, the police officer's training affects job satisfaction. In other words, work-related, of course the more positive the evaluation of job training job satisfaction is high, education, the stronger the motivation and job satisfaction also higher education can be. Second, the education and training of police officers affects job performance. In other words, work-related, educational motivation, job training curriculum for the more positive job performance rating is also high. Third, the police officer's job satisfaction affects job performance. In other words, education can be a higher job performance and job satisfaction also high. Fourth, the training of police officers on the job satisfaction and job performance directly or indirectly affected. That is, the internal job satisfaction and job performance, job training parameters are the important variables.

■ keyword : | Police education | Job Training | Education and Training | Job Satisfaction | Job Performance |

1. 서론

국민의 생명과 재산을 보호하고 공공의 안녕과 질서 유지를 위하여 경찰의 치안서비스 활동은 끊임없이 변화속에 국민의 안전을 책임져 왔다. 최근에 우리 사회는 급격한 과학기술의 발달과 개방화, 지능화, 광역화된 사회 환경의 변화 속에 치안환경 또한 급격한 변화가 일어나고 있다. 이러한 변화 속에 사이코패스 등 충동적인 범죄와 반인륜적인 범죄가 급증하면서 국민의 안전은 과거 그 어느 때보다 위협받고 있는 상황이다[3]. 2012년 4월 경기도 수원시에서 일어난 오원춘 토막살인 사건은 무방비 상태의 사회적 약자인 여성을 상대로 한 범죄로서 공격비의 역량강화와 제도적 개선의 필요성을 일깨워주는 사건이다. 최근 발생하는 흉악범죄는 잔혹성, 광역화, 치밀함 등 날로 지능화 되고 변화하고 있다. 이러한 변화에 대응하기 위해 경찰관들의 치안능력을 극대화 시키고 범죄에 대한 대응능력향상을 위한 체계적 교육시스템의 필요성을 느끼게 한다. 경찰의 교육훈련은 지속적으로 다변화하고 지능화되는 범죄에 보다 효과적으로 대응하고, 주민들에게 치안서비스를 제공하는데 큰 도움을 주는 중요한 요인이라 할 수 있다. 특히, 지역간 특성을 이해하고 주민들에게 다가가는 치안서비스를 제공하기 위해서는 획일적인 교육방식보다 실제 현장에서 일어날 수 있는 실습위주의 새로운 교육방식으로의 변화가 필요하다.

현재 우리사회는 다문화 가정(110만 명, 2012년 통계청)의 비율이 늘어나고 있다. 경찰관은 다문화를 이해하고 다문화 범죄에 대응할 수 있는 수준 높은 치안능력이 필요한 실정이다. 이러한 다문화 사회에 부응하기 위해서 경찰관의 현장대응능력이나 업무의 특성에 맞는 특수성 및 전문지식과 기술습득 등을 위한 전문 교육훈련이 절실히 필요하다. 경찰 치안서비스 역할의 확대는 효과적이고 체계적인 경찰교육제도의 구축을 통해 이뤄질 수 있다. 경찰교육제도의 개선과 발전은 경찰조직의 장기적인 발전과 대국민 신뢰회복에 있어서 매우 중요하다. 그러나 아무리 우수한 자질을 갖춘 사람을 경찰관으로 채용했다 하더라도 사회가 급격하게 변모하고 과학기술이 급진적으로 발전하며, 각종 범법

이 시시각각으로 바뀌고 있는 환경에서는 경찰관이 직무를 민주적이고 능률적이며 책임성 있게 완수하기 위하여 새로운 직무교육훈련이 필요하다[7].

경찰업무 분야의 전문가를 양성하고 다양한 전문분야에 대한 지식과 실무능력을 강화하기 위해서는 훌륭한 경찰자질을 갖춘 자에 대한 충실한 교육과 훈련과정을 장기간에 걸쳐 정기적으로 이수하도록 도와주어야 할 것이다. 경찰관의 교육훈련은 경찰관의 직무능력을 향상시켜 줌으로써 직무에 대한 만족을 높여주며, 직무성과를 향상시키는데 크게 기여하는 것으로 알려져 있다.

경찰관의 교육훈련과 직무만족 및 직무성과간의 관련성을 살펴보기 위해서는 경찰관을 대상으로 한 연구가 미흡하기 때문에 타 분야의 선행연구를 고찰해야 한다. 타 분야 선행연구로는 원혜영[12]의 연구에서 항공사 서비스 교육훈련이 직무만족과 직무성과에 미치는 영향을 연구하였고, 박경연[9]에서 호텔 종사자 교육훈련이 종사원의 만족도, 직무성과에 미치는 영향 등을 연구하였다. 경찰관을 대상으로 한 연구는 김상운[7]의 경찰관의 직무전문교육이 직무성과에 미치는 영향을 들 수 있다. 김상운[7]은 직무전문교육이 경찰관의 직무성과에 긍정적 영향을 미친다고 보고함으로써 직무교육 또는 직무훈련의 중요성과 필요성을 주장하였다. 경찰관의 직무교육에 관한 주요 쟁점은 과연 직무교육이 직무성과로 연결되어 나타나느냐는 것이다. 직무교육이 직무성과로 전이되는지에 대한 명확한 결론을 내리기 위해서는 이에 대한 경험적 연구들이 다양하게 수행되어야 할 것이다.

그러나 지금까지 경찰학 연구영역에서는 직무교육 자체 뿐만 아니라, 직무교육, 직무만족, 직무성과간의 관련성을 규명하는 연구가 매우 미흡한 실정이다. 따라서 본 연구는 경찰관의 직무교육과 직무만족 및 직무성과간의 관련성을 규명함으로써 경찰학 발전에 기여함은 물론, 경찰관 직무교육 활성화에 필요한 기초자료를 제시하는데 그 필요성 및 의의가 있다고 하겠다.

이 연구는 경찰공무원을 대상으로 직무교육이 직무만족 및 직무성과에 미치는 영향을 규명하고, 직무만족이 직무성과에 미치는 영향을 분석하여, 나아가 이를

세 변수간의 직·간접 관계를 규명하는데 주된 목적이 있다.

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 경찰공무원의 교육훈련이 직무만족, 직무 성과에 미치는 영향에 대해서 살펴보는 것이다. 교육훈련은 경찰교육원에서 재직 경찰공무원을 대상으로 새로운 지식 또는 규칙이나 법령의 내용을 습득시키기 위하여 정기적으로 또는 수시로 실시하는 교육훈련으로, 직장교육과 학교교육 및 위탁교육을 모두 포함하고 있는 내용이다[16]. 설문조사는 2012년 경찰교육원 교육과정 중 8월 27일~9월 21일까지 경비관련 직무 5개 과정(경호전문화 과정, 사격마스터과정, 사격술향상과정, 작전전문화과정, 전·의경 코칭스쿨 과정)에 입교한 전국 경찰관을 모집단으로 선정하여 총 300명을 판단표집법(judgment sampling method)을 이용하여 표본을 추출하였다. 총 300부를 배부하여 275명의 표본을 회수하여 최종분석에 268부를 사용하였다. 연구대상자의 인구통계학적 특성은 [표 1]과 같다.

표 1. 조사대상의 인구통계학적 특성

구분	사례수(N)	백분율(%)	
성	남성	256	95.5
	여성	12	4.5
연령	20대	21	7.8
	30대	82	30.6
	40대	138	51.5
	50대	27	10.01
결혼 여부	미혼	48	17.9
	기혼	220	82.1
계급	순경	28	10.4
	경장	36	13.4
	경사	131	48.7
	경위	72	26.8
	경감 이상	1	0.4
재직기간	1년 미만	9	3.4
	1~5년 미만	41	15.3
	5년 이상~10년 미만	42	15.7
	10년 이상~15년 미만	5	19.4
	15년 이상~20년 미만	58	21.6
	20년 이상	66	24.6

학력	고졸	72	26.9
	전문대졸	53	19.8
	대졸	138	51.5
입직 경로	경찰대학	5	1.9
	순경공채	246	91.8
	특채	14	5.2
소속	경찰대학	8	3.0
	지구대, 파출소	95	35.4
	경찰서	18	44.0
	지방청	52	19.4
근무부서	경찰청	3	1.1
	내근	97	36.2
	외근	171	63.8
연봉	2천만원 미만	3	1.1
	2천만원 이상~4천만원 미만	101	37.7
	4천만원 이상~6천만원 미만	156	58.2
	6천만원 이상	8	3.0
전체	268	100	

2. 조사도구

본 연구에서 사용한 설문지는 사회 인구학적 특성 10개 문항, 교육훈련 26개 문항, 직무만족 20개 문항, 직무 성과 13개 문항으로 총 52개 문항으로 구성되었다. 구체적으로 사회 인구학적 특성 설문지는 김정식 등[3]의 선행연구를 바탕으로 본 연구의 성격에 맞게 수정·보완하였으며 성, 연령, 결혼여부, 계급, 재직기간, 학력, 입직 경로, 소속, 근무부서, 연봉 등 10개 문항으로 구성하였다. 교육훈련 설문지는 김철호[8]의 선행연구를 바탕으로 교육동기, 교수능력, 교육과정, 업무관련성 등 4개의 하위요인 26개 문항으로 구성하였다. 직무만족 설문지는 박영주[11], 임명순[17]이 사용한 설문지를 수정·보완하여 업무만족, 자기만족, 교육이수 후, 소속감 등의 4개 하위요인 20개 문항을 사용하였다. 직무성과 설문지는 김상운[7], 임명순[17]이 사용한 설문지를 바탕으로 전반적 업무능력, 직무완성도 관련, 가치관 및 태도요인 등 3개의 하위요인 13개 문항으로 구성되었다. 교육훈련, 직무만족, 직무성과 척도는 ‘매우 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’까지 리커트(Likert) 5점 척도로 구성하였다.

3. 설문지의 타당도 및 신뢰도

본 연구에서는 경찰관의 교육훈련과 직무만족, 직무 성과의 관계에 대한 설문지에 대해서 예비검사를 통하

여 타당도와 신뢰도를 검증하였다. 양적연구에서 타당도는 연구자가 연구에서 측정하고자 하는 개념이나 속성을 정확히 측정하고 있는가를 의미하기 때문[2]에 본 연구에서는 5인의 관련 전문가 회의를 거쳐 내용타당도와 설문지 문항의 적합성 여부를 논의하여 지적된 사항을 수정·보완 하였다. 수집된 자료는 교육훈련, 직무만족, 직무성과를 대상으로 [표 2]는 교육훈련, [표 3]은 직무만족, [표 4]는 직무성과에 대한 탐색적 요인분석과 각 요인의 신뢰도 분석결과를 나타내고 있다.

표 2. 교육훈련에 대한 요인분석 및 신뢰도 분석

구분	요인1 교수 능력	요인2 업무 관련성	요인3 교육 동기	요인4 교육 과정
1. 강의내용은 이해하기 쉬운 내용으로 구성하였다.	.856	.159	.089	.020
2. 교수들의 강의기법에 만족한다.	.855	.254	.116	.095
3. 교수진의 전문지식은 뛰어나다.	.831	.285	.247	.069
4. 교수진의 강의는 흥미롭다.	.757	.328	.194	.074
5. 강의내용은 현장업무와 관련성이 있다.	.716	.307	.164	.047
6. 나의 직무수행에 도움이 되는 실재적인 자료들이 제공되었다.	.194	.845	.054	.144
7. 교육 전에 가졌던 나의 기대에 부합하였다.	.296	.833	.080	.170
8. 강의내용은 실제 업무내용과 일치하는 면이 많다.	.283	.785	.065	.169
9. 내가하는 업무에서 필요한 것들이 교육에 잘 반영되었다.	.179	.763	.275	.160
10. 강의내용은 나의 직무수행에 도움이 될 것이다.	.418	.689	.241	.061
11. 교육훈련에 참석한 것은 나의 자유의사에 의한 것이다.	.041	.119	.839	-.209
12. 교육훈련을 받고자 희망, 열심히 교육에 임하였다.	.121	.156	.831	-.079
13. 교육을 받는 동안 교육내용에 대한 학습의욕이 높았다.	.433	.183	.674	.218
14. 교육기간동안 최대한 배우려고 열심히 하였다.	.521	.098	.615	.210
15. 교육훈련이 나의 능력향상을 위한 좋은 기회였다.	.329	.125	.481	.349
16. 참여식 교육방식이 강의식 교육방식보다 더 필요하다.	.070	.123	.220	.822
17. 참여식과 강의식 교육방식이 적절한 조화가 필요하다.	.243	.018	.040	.769
18. 봉사활동, 현장체험학습과 같은 실무학습이 필요하다.	-.068	.181	-.011	.598
19. 이수 후 학습 성취도에 대한 교육평가가 필요하다.	.021	.140	-.205	.557
Rotation Sums of Squared Loadings Total	4.305	3.617	2.845	2.328
% of Variance	22.658	19.036	14.976	12.252
Cumulative %	22.658	41.695	56.671	68.922
Cronbach's α	.666	.920	.908	.803

[표 2]는 교육훈련에 대한 요인분석 및 신뢰도 분석 결과

과 교수능력(요인적재치: .716~.856), 업무관련성(요인적재치: .689~.845), 교육동기(요인적재치: .481~.839), 교육과정(요인적재치: .557~.822), 로 네개의 다차원적인 하위개념으로 구성되었다. 교육훈련 설문지 신뢰도는 $\alpha = .666 \sim .920$ 으로 나타났다.

표 3. 직무만족에 대한 요인분석 및 신뢰도 분석

구분	요인1 업무 만족	요인2 교육 이수후 만족	요인3 소속 만족	요인4 자기 만족
1. 지금 수행하고 있는 업무가 적성에 맞다.	.857	.284	.169	.213
2. 수행하는 업무에 대해 전반적으로 만족한다.	.843	.275	.264	.178
3. 수행하고 있는 업무를 그만두고 싶다는 생각을 하지 않다.	.807	.137	.240	.277
4. 현재의 일을 수년 내 다시 맡는다고 해도 싫지 않다.	.804	.281	.170	.276
5. 수행하고 있는 업무에서 보람을 느낀다.	.744	.326	.251	.408
6. 조직의 소속감이나 이해가 증진될 것이다.	.195	.817	.260	.228
7. 동료직원과의 상호관계가 높아진다.	.242	.816	.172	.267
8. 경찰방침을 지지한다.	.292	.802	.195	.210
9. 상사의 직무명령에 잘 따를 것이다.	.257	.787	.261	.295
10. 근무의욕이 높아진다.	.288	.762	.341	.174
11. 현재 조직에 대한 애착이 강해진다.	.208	.481	.773	.102
12. 현재 경찰직에 대한 자부심이 강해진다.	.234	.471	.723	.127
13. 현재 직장의 복리후생제도에 만족한다.	.204	.112	.687	.495
14. 현재 직장의 작업환경에 만족한다.	.294	.142	.657	.537
15. 직무 수행을 즐거운 마음으로 한다.	.384	.375	.542	.207
16. 업무수행에 있어 나의 능력을 마음껏 발휘한다.	.460	.386	.199	.699
17. 업무를 수행하면서 성취감을 느낀다.	.478	.402	.252	.654
18. 업무는 나의 발전에 도움이 된다.	.506	.400	.202	.649
19. 현재 직장의 작업환경에 만족한다.	.397	.380	.375	.580
20. 현재 직장은 나의 장래 발전성에 중요하다.	.299	.397	.367	.556
Rotation Sums of Squared Loadings Total	4.944	4.934	3.305	3.268
% of Variance	24.722	24.668	16.526	16.340
Cumulative %	24.722	49.390	65.915	82.255
Cronbach's α	.956	.947	.899	.950

[표 3]은 직무만족에 대한 요인분석 및 신뢰도 분석 결과 업무만족(요인적재치: .744~.857), 교육이수 후 만족(요인적재치: .762~.817), 소속만족(요인적재치: .542~.773), 자기만족(요인적재치: .556~.699)로 네 개의 다차원적인 하위개념으로 구성되었다. 직무만족 설문지 신뢰도는 $\alpha = .899 \sim .956$ 으로 나타났다.

표 4. 직무성공에 대한 요인분석 및 신뢰도 분석

구분	요인1	요인2
	직무 완성도 및 전반적인 업무 태도	가치관 및 태도
1. 교육 후 경찰업무 완성도가 상승한다.	.861	.353
2. 교육 후 적극적으로 임무를 수행한다.	.852	.329
3. 교육 후 새로운 변화대응능력이 생긴다.	.851	.367
4. 교육 후 경찰업무에 대한 창의력이 증진된다.	.841	.335
5. 교육 후 업무수행능력이 향상된다.	.833	.310
6. 교육 후 성실히 업무를 수행한다.	.802	.397
7. 교육 후 경찰 장비이용에 대한 이해도가 높아진다.	.789	.304
8. 교육 후 새로운 직무 및 기술습득이 향상된다.	.740	.479
9. 교육 후 아무리 피곤하더라도 민원인에게 친절하게 대한다.	.156	.907
10. 교육 후 공무수행중 개인적인 일을 하면 안 된다고 생각한다.	.373	.762
11. 교육 후 주어진 일에 대해 최선을 다한다.	.472	.759
12. 교육 후 범죄자와 대치할 때 희생을 감수한다.	.495	.670
13. 교육 후 상사의 부적합한 지시는 거부한다.	.506	.619
Rotation Sums of Squared Loadings Total	6.293	3.867
% of Variance	48.411	29.748
Cumulative %	48.411	78.159
Cronbach's α	.965	.900

[표 4]는 직무성공에 대한 요인분석 및 신뢰도 분석 결과 직무완성도 및 전반적업무능력(요인적재치: .740~.861), 가치관 및 태도요인(요인적재치: .619~.907)로 두개의 다차원적인 하위개념으로 구성되었다. 직무성과 설문지 신뢰도는 $\alpha = .900 \sim .965$ 로 나타났다.

4. 조사절차 및 자료처리

본 연구에서는 설문지를 경찰교육원에서 교육을 받고 있는 경찰들에게 배부한 다음 자기평가기입법(self-administration method)으로 설문내용에 대하여 응답하도록 하였다. 설문 조사는 연구자가 교육생들에게 협조를 얻은 다음 본 연구의 취지를 설명하고 설문내용에 대하여 성실히 응답하도록 하고 완성된 설문지를 회수하여 하였다. 회수된 설문지의 내용이 부실하거나 신뢰성이 없다고 판단되는 자료와 극단치(outlier)를 제외하고 최종분석에 사용하였다 입력된 자료처리는 SPSSWIN 18.0을 이용하여 설문지의 타당도 및 신뢰도를 검증하기 위해 요인분석과 신뢰도분석, 경찰관의 교육훈련과 직무만족, 직무성과의 관계를 규명하기 위해

서 다중회귀분석과 경로분석을 실시하였다.

III. 결과

1. 경찰관의 교육훈련과 직무만족

[표 5]는 경찰관의 교육훈련과 직무만족에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과이다.

표 5. 교육훈련이 직무만족에 미치는 영향에 대한 회귀분석

독립변수	업무만족	교육이수후 만족	소속만족	자기만족
교수능력	.061	.000	-.100	.002
업무관련성	.393***	.479***	.455***	.421***
교육동기	.032	.144*	.070	.038
교육과정	.181***	.139**	.222***	.169**
R ²	.542***	.629***	.538***	.523***

[표 5]에 의하면 첫째, 독립변수 교육훈련의 하위요인 업무관련성($\beta = .393$), 교육과정($\beta = .181$)은 업무만족에 정적인 영향을 나타내며, 회귀분석에 투입된 독립변수의 영향력은 전체변량의 약 54.2%를 설명해주고 있다. 둘째, 독립변수 교육훈련의 하위요인 업무관련성($\beta = .479$), 교육동기($\beta = .144$), 교육과정($\beta = .139$)은 교육이수 후 만족에 정적인 영향을 나타내며, 회귀분석에 투입된 독립변수의 영향력은 전체변량의 약 62.9%를 설명해주고 있다. 셋째, 독립변수 교육훈련의 하위요인 업무관련성($\beta = .455$), 교육과정($\beta = .222$)은 소속만족에 정적인 영향을 나타내며, 회귀분석에 투입된 독립변수의 영향력은 전체변량의 약 53.8%를 설명해주고 있다. 넷째, 독립변수 교육훈련의 하위요인 업무관련성($\beta = .421$), 교육과정($\beta = .169$)은 자기만족에 정적인 영향을 나타내며, 회귀분석에 투입된 독립변수의 영향력은 전체변량의 약 52.3%를 설명해주고 있다.

2. 경찰관의 교육훈련과 직무성과

[표 6]는 경찰관의 교육훈련과 직무성과에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과이다.

표 6. 교육훈련이 직무성과에 미치는 영향에 대한 회귀분석

독립변수	직무완성도 및 전반적 업무	가치관 및 태도
교수능력	.144	.010
업무관련성	.416***	.354***
교육동기	.214***	.225***
교육과정	.107*	.172***
R ²	.697***	.599***

[표 6]에 의하면 첫째, 독립변수 교육훈련의 하위요인 업무관련성($\beta = .416$), 교육동기($\beta = .214$), 교육과정($\beta = .107$)은 직무완성도 및 전반적 업무에 정적인 영향을 나타내며, 회귀분석에 투입된 독립변수의 영향력은 전체변량의 약 69.7%를 설명해주고 있다. 둘째, 독립변수 교육훈련의 하위요인 업무관련성($\beta = .354$), 교육동기($\beta = .225$), 교육과정($\beta = .172$)은 가치관 및 태도에 정적인 영향을 나타내며, 회귀분석에 투입된 독립변수의 영향력은 전체변량의 약 59.9%를 설명해주고 있다.

3. 경찰관의 직무만족과 직무성과

[표 7]은 경찰관의 직무만족과 직무성과에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과이다.

표 7. 직무만족이 직무성과에 미치는 영향에 대한 회귀분석

독립변수	직무완성도 및 전반적 업무	가치관 및 태도
업무만족	-.004	.054
교육이수 후 만족	.689***	.510***
소속만족	.075	.165
자기만족	.050	.012
R ²	.789***	.702***

[표 7]에 의하면 독립변수 직무만족의 하위요인 교육이수 후 만족($\beta = .689$), ($\beta = .510$)은 직무성과의 직무완성도 및 전반적 업무, 가치관 및 태도에 정적인 영향을 나타내며, 회귀분석에 투입된 독립변수의 영향력은 직무성과의 직무완성도 및 전반적 업무 전체변량의 약 78.9%, 가치관 및 태도 전체변량의 약 70.2%를 설명해주고 있다.

4. 경찰관의 교육훈련과 직무만족, 직무성과의 관계

[표 8]은 경찰관의 교육훈련과 직무만족, 직무성과 간의 경로분석을 실시한 결과이다.

표 8. 교육훈련, 직무만족 및 직무성과간의 경로분석

독립변수	종속변인	
	직무완성도 및 전반적 업무	가치관 및 태도
교수능력	.132**	.029
업무관련성	.132*	.087
교육동기	.137*	.160**
교육과정	.015**	.077
업무만족	-.091	-.011
교육이수 후 만족	.473***	.356***
소속만족	.125	.176**
자기만족	.088	.050
R ²	.701	.542

[표 8]에 의하면 교수능력($\beta = .132$), 업무관련성($\beta = .132$), 교육동기($\beta = .137$), 교육과정($\beta = .015$), 교육이수 후 만족($\beta = .473$)은 직무완성도 및 전반적 업무에 유의한 영향을 미치며 교육훈련, 직무만족 전체변량의 약 70.1%를 설명해주고 있다. 교육동기($\beta = .160$), 교육이수 후 만족($\beta = .356$), 소속만족($\beta = .176$)은 가치관 및 태도에 유의한 영향을 미치며 교육훈련, 직무만족 전체변량의 약 54.2%를 설명해 주고 있다.

V. 논의 및 결론

1. 논의

본 연구는 경찰관의 교육훈련과 직무만족 및 직무성과의 관계를 규명하기 위하여 첫째, 교육훈련과 직무만족과의 관계, 둘째, 교육훈련과 직무성과의 관계, 셋째, 직무만족과 직무성과의 관계, 넷째, 교육훈련과 직무만족, 직무성과의 인과관계를 분석하였다. 따라서 본 연구에서는 통계적으로 의미 있는 결과를 중심으로 논의하고자 한다.

첫째, 경찰관의 교육훈련과 직무만족을 분석한 결과 교육훈련의 하위요인인 업무관련성, 교육과정은 업무

만족에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 교육훈련이 현장중심의 사례위주 참여식 교육으로 운영됨으로써 현장 경찰관의 업무만족도를 높여주고 있음을 시사하고 있다. 경찰관의 현장 업무는 주로 즉시강제 성격의 업무가 많다. 예를 들어 과태료 발급, 범칙금 발부, 현행범 체포 등 현행범 테두리 안에서 법집행을 하고 있다. 교육훈련은 이러한 법집행에 필요한 법률지식과 경찰행정에 대한 전반적인 내용을 경찰관들에게 주시시켜 줌으로써 직무만족을 높여주고 있음을 알 수 있다. 김상운[7]은 교육훈련이 업무만족에 영향을 미친다고 보고함으로써 본 연구의 결과를 뒷받침해 주고 있다. 교육과정은 업무만족에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 결과는 직무교육훈련 시간의 적정성, 커리큘럼의 체계성 및 실습위주의 참여식 교육방식과 현장체험학습 등 실무학습이 현장 경찰관의 일선에서의 업무에 영향력을 행사하는 것으로, 교육과정이 강의식 수업방식과 참여식 수업방식의 적절한 조화와 봉사활동이나 현장체험 등이 체계적으로 진행된다면 현장 경찰관의 업무면에 도움이 될 수 있음을 보여주고 있다. 이러한 결과는 교육훈련이 직무만족에 영향을 미친다는 이준호[15]의 연구에 의해서도 뒷받침되고 있다.

업무관련성은 교육이수 후 만족감에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 최근 교육기관이 새로운 교육혁신 등을 통해 현장중심의 실무교육을 실시하면서 교육에 대한 만족도가 상당히 높아지고, 교육이수 후에도 조직의 소속감과 근무의욕이 높아진다는 결과를 의미한다. 이런 의미에서 교육훈련은 현장지향적 실무위주의 교육으로 지속되어야 할 것이며, 교육방식 또한 현장 근무자에 맞고 업무관련성 있는 교육훈련으로 발전시켜 나가야 할 것이다. 교육동기는 교육이수 후 만족감에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직무교육훈련을 본인의 의사에 의한 참여가 아닌 떠밀려서 오는 경우와 본인의 능력향상의 좋은 기회라 생각하고 희망하여 교육을 받는 경우는 큰 차이가 있다. 본인의 의사에 의한 교육 참여가 학습의욕이 높고 교육이수 후에도 큰 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 이러한 결과는 피훈련자의 개인적 특성인

학습동기와 자기효능감의 연구에서 업무지식에 대한 습득의지가 높을수록 업무현장에서 최대한의 효과를 가져올 수 있다고 연구한 권명란, 이계만[1], 박소연, 박혜윤[10], Alliger[18]에 의해 지지되고 있다. 교육과정은 교육이수 후 만족감에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 교육훈련이 아무리 열성적인 강의나 업무에 필요한 내용으로 강의를 준비한다고 해도 적절한 시간배정이나 흥미, 몰입시킬 수 있는 교육방식이 없다면 교육이수 후에도 기억에 남는 건 지루함뿐 일 것이다. 적절한 교육과정의 조화가 교육이수 후에도 근무의욕이나 조직에 대한 소속감 등을 증진시킨다는 결과를 보여주고 있다. 적절한 교육과정의 다양한 커리큘럼 제공 등 지속적인 노력이 뒤따라야 할 것이다. 업무관련성은 소속만족에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조직에 대한 비전이나 공감대 형성은 교육을 통해서 이뤄지는 경우가 많다. 하지만 조직 구성원의 희망과 요구가 접목되지 않는 비전은 아무리 교육시켜도 소구에 경 읽기 밖에 되지 않는다. 조직 구성원이 소속감을 느끼게 하는 강의는 현장에서 직접 활용할 수 있는 업무관련성 있는 강의를 해야만 한다는 결과를 보여주고 있다. 교육과정은 소속만족에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 주입식 교육과정에서 탈피한 참여식, 현장체험 학습을 통한 교육이 조직 구성원에겐 소속감을 갖게 하는 영향을 미친다는 결과이다. 이러한 결과는 교수자질이 높고, 교육과정이 효과적이며 교육에 대한 신뢰성이 높을수록 직무에 대한 몰입도가 높아진다고 연구한 임명순[17]의 연구에서 적극 지지를 받고 있다. 업무관련성은 자기만족에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 업무 관련성 있는 직무교육은 자신의 장래를 결정할 수 있는 기회가 되고, 조직에 대한 동일성 회복과 능력 향상에 큰 영향력을 미치는 것을 의미한다. 교육을 통한 자기만족도가 향상되고 교육과정이 자신의 가치관과 동일시되었을 때 더욱 자기만족 및 장래발전성은 높아지고 조직에 대한 애착심은 강해질 것이다. 교육과정은 자기만족에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 결과는 직무교육의 참여식 강의, 현장학습 및 체계적인 직무교육의 커리큘럼 등은 개인

의 업무에 대한 성취감 및 직장에 대한 미래성을 결정 짓게 하고 작업환경에 만족감을 느끼게 하는 매우 중요한 요인이 되며 교육훈련을 통해 자기만족에 대한 성취감, 자기발전 등이 지속된다면 직무만족에 높게 작용할 수 있음을 의미한다. 교육기관의 직무교육훈련 중 강의 능력 개발 및 교육과정에 대한 노력을 기울려야 할 것이다. 이 결과는 교육훈련 과정을 통하여 자기만족감에 영향을 미친다는 이은용 등[14]의 연구에서 부분적으로 지지를 받고 있다.

둘째, 경찰관의 교육훈련과 직무성과의 관계를 분석한 결과 교육훈련의 하위요인인 업무관련성, 교육동기, 교육과정은 직무완성도 및 전반적 업무에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 업무관련성은 직무완성도에 정적인 영향을 미친다. 이러한 결과는 경찰의 업무가 국가로부터 부여받은 일반통치권에 근거하여 국민들에게 명령, 강제하는 통제적 업무가 대부분을 차지하고 있다. 법률에 근거하여 적극적 경찰활동보다 법규를 위반하였거나 불법 행위를 할 경우에만 경찰권 발동을 하게 된다. 그러나 법률의 근거 없이 경찰업무를 수행하거나 영장 없이 강제적 방법을 사용한다면 불법행위가 된다. 이런 법률적 해석이나 소극적 경찰활동을 교육기관의 직무교육훈련 중 일선 업무와 관련성이 높은 내용의 강의를 이뤄진다면 직무성과에 영향을 미친다는 결과이다. 교육동기는 직무완성도 및 전반적 업무에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직무교육을 받기위해 수당 등을 포기하고 새로운 직무 및 기술습득이나 새로운 경찰장비 이용방법의 이해, 새로운 법률의 개정 등을 배우려고 하는 경찰관 개인의 교육동기, 학습의욕과 자유의사 등은 현장에서 직무업무와 직무성과에 큰 영향력을 미친다는 것을 의미한다. 이는 교육훈련을 통해 직원들이 기능과 지식을 습득하여 전문적 능력향상 이외에 직무성취동기를 형성시켜 근로의욕 증진 및 조직목표 달성에 영향을 미친다는 Josian & Clements[20]의 연구에 의해 부분적으로 지지되고 있다. 교육과정은 직무완성도 및 전반적 업무에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 교육과정에 대한 교육성취도 향상을 위해 현장업무와 직결된 참여식 수업이나 실습, 현장체험학습 등이 직무

완성도와 직무만족, 업무수행 능력 향상에 영향력을 미친다는 결과이다. 따라서 교육훈련의 내용이 현장업무 중심으로 창의적이고 새로운 변화를 전달할 수 있도록 교육기관의 많은 노력이 필요할 것이다. 이 결과는 교육훈련 내용의 직무관련성과 직무완성도 및 교육훈련 전이 간에는 유의한 영향을 미친다는 Alliger[18]의 연구에서 부분적으로 지지해 주고 있다. 업무관련성은 가치관 및 태도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 경찰의 업무는 범죄의 예방과 범법자에 대한 검거 및 수사를 주 업무로 하고 있다. 현장 근무자들의 직무수행에 도움이 되는 강의 및 실습 등을 통해 경찰조직을 믿을 수 있는 가치관으로 변화시킨다는 결과를 보여주고 있다. 현장 경찰관들은 순찰 중 범 죄자나 법규위반자와 대치했을 때 대다수의 경찰관들은 위험을 무릅쓰고 범죄자를 검거하는데 목숨을 걸고 싸우거나 부상을 당하는 경우를 많이 볼 수 있다. 이러한 정신은 바로 경찰에 대한 가치관의 확립과 업무관련성 있는 교육을 통한 정신무장과 국민의 생명을 지키겠다는 경찰사명에서 나온다고 할 수 있다. 교육동기는 가치관 및 태도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 경찰조직 내부에도 여러 가지 갈등요인이 많지만 경찰 개개인의 초심을 잃지 않는 마음이라 말로 경찰관으로서의 사명감이라 할 것이다. 경찰관 자신의 자발적인 교육 참여와 학습의욕, 배우려는 열정 등은 직무성과에 영향을 미친다는 결과이다. 최근 경찰조직에 초심 찾기 워크숍을 경찰교육기관인 경찰교육원에서 전 경찰관을 대상으로 실시한 바 있다. 경찰관에 들어올 때의 마음가짐을 다시 한 번 되새기는 교육을 통해 국민의 생명과 재산을 보호해야 한다는 경찰 가치관이 더 확고해지고, 주어진 일에 최선을 다하는 정신이 나온다고 할 수 있다. 이런 교육이 일회성 이벤트로 지나지 않고 지속적인 반복 교육으로 학습의지, 교육동기 등을 통해 개개인의 내면에 있는 가치관 및 태도 변화에 다시 한 번 생각하게 하는 시간이 되도록 해야 할 것이다. 교육과정은 가치관 및 태도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 결과는 직무교육과정이 다채롭고 체계적인 프로그램 하에 현장위주 실습 교육 등은 개인의 가치관과 태도 등을 변화시켜 현장에

서 국민들에게 친절한 서비스 활동 등 직무만족에 영향을 미친다는 의미를 말한다.

셋째, 경찰관의 직무만족과 직무성과의 관계를 분석한 결과 직무만족의 하위요인인 교육이수 후 만족감은 직무완성도 및 전반적 업무와 가치관 및 태도에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 교육기관에서 교육을 자주 받은 경찰관과 받지 않은 경찰관의 조직의 소속감과 근무의욕, 동료직원과의 상호관계나 업무수행능력에 대해서 차이가 난다는 결과를 나타낸 것이다. 교육훈련을 이수한 후 직무수행능력이나 새로운 경찰장비에 대한 이해도가 높아지고 경찰 업무를 성실히 수행한다는 결과이다. 이 결과는 수사경찰관의 책임감을 통한 직무만족으로 인하여 조직몰입 및 직무완성도 면에 영향을 미친다는 김보환[6], 박영주[11]의 연구에서 부분적으로 뒷받침 해주고 있다. 그리고 경찰관 개인의 가치관과 이념, 생활태도는 쉽게 변하지 않는다. 그러나 교육기관의 교육훈련 이수 후 민원인에 대한 친절도, 공무수행 중 사적 업무지양, 범죄자와의 희생을 감수한 검거 등 경찰로서 갖추어야 할 가치관이 확립되고 있다는 것을 증명하는 결과를 보여준다. 교육의 중요성을 강조하는 결과로서 경찰조직의 교육에 대한 열의와 지속적인 지원과 관심이 뒷받침 되어져야 한다. 앞으로 경찰조직에서 2013년 11월1일부터 년100시간 이수 교육제를 실시한다고 한다. 전 경찰관이 1년에 100시간의 교육을 인터넷 콘텐츠 강의나 교육기관 입교 등으로 지속적인 교육을 실시하는 것이다. 이런 제도적 변화는 경찰조직원의 업무능력 향상과 직무성과에 큰 도움이 될 것이다. 이 결과는 개인의 능력과 교육훈련에 대한 동기부여 및 직무만족이 직무성과에 영향을 미친다는 김명희[5] Campbell & prichard[19]연구에서 뒷받침 해주고 있다.

넷째, 경찰관의 교육훈련과 직무만족 및 직무성과 간의 인과관계를 분석한 결과 직무교육은 직무만족에 직접적인 영향을 미칠 뿐만 아니라, 직무만족을 통하여 직무성과에 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 경찰관의 직무교육은 직무만족과 직무성과의 관계에 영향을 주는 중요한 매개변수임을 알 수 있었다. 직무교육 훈련과정의 교수요원 능력, 강의의 업

무관련성, 체계적인 교육과정 및 교육이수 후 느끼는 직무만족과 개인의 조직에 대한 가치관 확립 등 직·간접적인 영향을 미치는 결과를 보여준다. 이러한 사실에 비추어 볼 때 경찰관의 직무만족과 직무성과를 증대시키기 위해서는 경찰 직무교육의 새로운 교육 패러다임의 변화가 이뤄져야 할 것이다.

이상의 논의를 종합해 보면, 경찰관의 직무교육은 직무만족과 직무성과를 향상시키고 있음을 알 수 있다. 경찰관의 직무만족과 직무성과를 증대시키기 위해서는 직무만족과 직무성과를 극대화시킬 수 있는 직무교육의 정책적, 제도적 개선이 필요할 것이다. 아울러, 경찰 직무교육의 질적 향상을 위해서는 적극적인 지원이 이루어져야 할 것이다.

2. 결론

경찰관의 직무교육이 직무만족과 직무성과에 미치는 영향을 알아보기 위해서 이상과 같은 연구방법 및 절차를 통하여 본 연구에서는 다음과 같은 결론을 도출하였다.

첫째, 경찰관의 직무교육이 직무만족에 영향을 미친다. 즉 업무관련성, 교육과정의 직무교육에 대한 평가가 긍정적일수록 직무만족은 높으며, 교육동기가 강할수록 교육이수 후 직무만족 또한 높다.

둘째, 경찰관의 직무교육이 직무성과에 영향을 미친다. 즉 업무관련성, 교육동기, 교육과정의 직무교육에 대한 평가가 긍정적일수록 직무성과 또한 높다.

셋째, 경찰관의 직무만족이 직무성과에 영향을 미친다. 즉, 교육이수 후 직무만족이 높을수록 직무성과 또한 높다.

넷째, 경찰관의 직무교육이 직무만족과 직무성과에 직·간접적인 영향을 미친다. 즉, 내부 직무만족은 직무교육과 직무성과를 매개하는 중요한 변수이다.

이 연구에서는 경찰관의 직무교육과 직무만족 및 직무성과간의 관련성을 규명하였는데 있어 연구의 제한점과 향후 후속연구에 대한 제언은 다음과 같다.

첫째, 설문응답에 있어 경찰교육원 과정 교육대상자들 중 경비과정에 입교한 경찰관으로 한정하였기 때문에 전국의 경찰관에 적용하여 설명하기에는 한계가 있

다.

둘째, 직무성과에 대해 교육이수 후 현장에서 활용한 데이터, 검거 실적 등 객관적 자료를 통한 성과분석이 아닌 통계적 분석이기 때문에 타당성의 한계가 있다.

따라서 본 연구를 바탕으로 후속 연구에서는 본 연구의 한계를 극복하기 위해 추가적인 시사점을 얻을 수 있는 연구가 이루어져야 할 것이다.

첫째, 경찰교육원 경비과정으로 경찰관 전체를 대표한다고 주장하기는 무리가 있어, 전국의 경찰관 교육관련과정을 상대로 표본추출 하여 연구할 필요가 있다.

둘째, 교육훈련의 효과 측정(직무성과)이 사전분석으로 이뤄진 점을 사후분석을 위하여 교육이수 후 설문지에 대한 현장 활용 성과측정(검거실적, 무기사용현황 등) 분석의 후속연구가 필요 하다고 본다. 또한, 직무교육의 내실화나 직무교육의 효율성 제고를 위한 교육프로그램 개발에 관한 연구와 효율적인 교수방법에 관한 연구가 이루어져야 할 것이다.

참 고 문 헌

- [1] 권명란, 이재만, “여행업 종업원 교육훈련이 내부 환경요인과 직무만족에 미치는 영향”, 한국콘텐츠학회지, 제8권, 제4호, pp.255-263, 2008
- [2] 김정식, *스포츠과학 연구방법론*, 서울: 무지개출판사, 2010.
- [3] 김정식, 박영만, 김찬선, 전용태. “시큐리티 요원의 여가활동과 직무스트레스, 사회적지지 및 주관적 안녕감의 관계”, 한국체육학회지, 제29호, pp.265-275, 2009
- [4] 김명대, *다문화사회의 경찰활동을 위한 교육훈련 개선방안에 관한 연구*, 원광대학교 대학원, 미간행 석사학위논문, 2010.
- [5] 김명희, *사회복지 담당 공익근무요원 교육훈련의 학습전 이수준과 직무만족에 관한연구*, 건양대학교 대학원, 미간행 석사학위논문, 2009.
- [6] 김보환, “경찰공무원의 직무만족에 관한 연구”, 한국경찰학회보, 제11권, 제1호, pp.39-69, 2001.
- [7] 김상운, *경찰직무전문교육이 직무성과에 미치는 영향*, 동국대학교 대학원, 미간행 박사학위논문, 2012.
- [8] 김철호, *공무원 개인특성에 따른 교육훈련이 직무몰입에 미치는 영향*, 전북대학교 경영대학원, 미간행 석사학위논문, 2011.
- [9] 박경연, *호텔 교육훈련의 종사원 만족도가 동기부여 및 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구*, 경희대학교 관광대학원, 미간행 석사학위논문, 2007.
- [10] 박소연, 박혜윤, “항공사 객실승무원 관련학과 교육훈련 실무전이 연구”, 한국항공경영학과, 제5권, 제1호, pp.127-144, 2007.
- [11] 박영주, *경찰공무원의 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구*, 계명대학교 대학원, 미간행 박사학위논문, 2007.
- [12] 원혜영, *서비스 교육훈련이 직무만족과 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구*, 세종대학교 대학원, 미간행 석사학위논문, 2007.
- [13] 유영현, “사회변동에 따른 경찰교육훈련의 발전 방안”, 전북행정학회보, 제13권, 제1호, pp.121-138, 1999.
- [14] 이은용, 황정현, 이수범, “교육훈련요인에 따른 교육훈련 전이, 자기효능감 및 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구”, 관광연구, 제25권, 제6호, pp.275-294, 2011.
- [15] 이준호, *기업내 교육훈련이 조직생활과 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구*, 고려대학교 노동대학원, 미간행 석사학위논문, 2011.
- [16] 이황우, 김진혁, 임창호, *경찰인사행정*, 서울: 법문사, 2007.
- [17] 임명순, *경찰교육훈련이 직무태도에 미치는 영향분석*, 대구대학교 대학원, 미간행 박사학위논문, 2002.
- [18] G. M. Alliger, S. I. Tannenbaum, Jr, Bennett, W. H. Traver, and A. Shotland, *A Meta-Analysis of the Relations Among Training Criteria*, Personnel Psychology, 1997.
- [19] Campbell and Prichard, *Motivation theory in*

industrial and organizational psychology,
Handbook of Industrial and Organizational
Psychology, Chicagl, 1986 : rend McNally, 1986
[20] B. M. Josiam and C. J. Clements, *To train or
not to train? Quantifying the Financial benefits
of training*, Preceeding of the International
Society of Franchising, Febuary, 1994.

저 자 소 개

안 동 현(Dong-Hyon Ahn)

정회원



- 2002년 2월 : 한국체육대학교 안
전관리학과(안전학사)
- 2006년 8월 : 한국체육대학교 안
전관리학과(안전학석사)
- 2012년 2월 ~ 현재 : 경찰교육
원 전임교수

<관심분야> : 공경비, 민간경비, 테러, 경호

박 영 만(Young-Man Park)

정회원



- 2002년 2월 : 한국체육대학교 안
전관리학과(안전학사)
- 2006년 8월 : 한국체육대학교 안
전관리학과(안전학석사)
- 2009년 6월 : 경기대학교 경호안
전학과(경호안전학 박사수료)

▪ 2007년 9월 ~ 현재 : 한국체육대학교 외래교수

<관심분야> : 시큐리티 경영, 민간경비, 경호무도

이 중 환(Jong-Hwan Lee)

정회원



- 1982년 2월 : 용인대학교 무도학
과(체육학사)
- 2003년 2월 : 용인대학교 체육교
육학과(체육교육학석사)
- 2009년 4월 : 원광대학교 체육학
과(체육학박사)

▪ 2009년 3월 ~ 현재 : 호서대학교 경호학과 전임교수

<관심분야> : 민간경비, 경호무도