

신임경찰 교육만족도가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향

심 명 섭*

〈요 약〉

이 연구의 목적은 신임경찰 교육만족도가 직무만족 및 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지를 실증적으로 분석하는데 있다. 이를 위해 중앙경찰학교를 졸업한 신임경찰 288기를 대상으로 교육만족도(교육행정, 교육과정, 교수능력, 교육시설)와 직무만족 및 조직몰입에 대한 인식을 설문조사로 측정하였다.

그 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 교육만족이 직무만족 및 조직몰입 간의 관련성에 대해서는 모두 정적인 상관이 있는 것으로 나타났다. 둘째, 교육만족이 직무만족에 미치는 영향과 관련하여 교수능력이 직무만족의 모든 요인에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 교육만족이 조직몰입에 미치는 영향과 관련해서는, 교수능력이 조직몰입의 모든 요인에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 교육과정과 교육시설은 조직몰입 중 지속적 몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 통해 실무교육이 좀 더 사례 위주로 진행되어야 한다는 점과 실습교육이 실질적으로 현장 실무를 익힐 수 있도록 설계되어 있는지에 대한 점검이 필요하다는 점을 정책적으로 제언하였다.

주제어 : 교육만족도, 직무만족, 조직몰입, 신임경찰, 다중회귀분석

* 경찰청 생활안전국 근무(경정, 경찰학 박사)

목 차
I. 서 론 II. 이론적 배경 III. 연구방법 IV. 분석결과 V. 결 론

I. 서 론

오늘날 경찰을 둘러싸고 있는 치안 환경은 하루가 다르게 변화하고 있으며, 경찰에 대한 시민들의 요구 또한 다양해지고 있다. 오늘날 시민들은 경찰에게 국민의 생명과 신체, 재산을 보호하고 범죄자를 검거하는 법집행자로서의 역할 뿐 아니라 지역사회가 안고 있는 갈등을 조정해주고 해결해주는 시민의 봉사자로서의 역할도 수행해 줄 것을 요구하고 있다. 이러한 시대적 요구에 부응하여 경찰의 역할을 충실히 이행하기 위해서는 경찰관 개개인의 윤리적 의식은 물론 전문적 지식과 직무능력을 확보해야 하며, 이를 위해서는 무엇보다 우수한 자원을 신임 경찰로 영입하여 교육시키는 과정이 중요하다고 할 것이다.

신임 경찰들은 교육훈련을 통해 경찰 직무 수행에 필요한 윤리의식을 키우고 전문적 지식과 기술을 습득하게 되는데, 이는 직무에 대한 태도로 이어져 직무성과에도 긍정적인 영향을 미치게 된다. 즉 신임 경찰관들에 대한 교육훈련은 개개인의 직무능력 향상은 물론 경찰조직 전체의 치안성과를 높이는데 중요한 역할을 하고 있다.

조직의 성과는 조직 구성원의 직무태도가 어떠한가에 따라 달라질 수 있는데, 그 대표적인 것이 직무만족과 직무몰입이다. 조직 구성원의 직무에 대한 만족도와 조직

목표를 달성하기 위한 몰입도를 높인다면 조직의 성과도 향상될 수 있다(Tomas, Doss, & Scott, 2002). 직무만족과 직무몰입은 다양한 직종에서 구성원들을 유지시켜 주는 개념으로 사용되는데, 최근에는 경찰 분야에서도 치안성과 관련하여 많은 관심을 받고 있다. 낮은 직무만족도는 높은 이직률, 조기 퇴직, 활발하지 못한 직무 참여 등 조직에 부정적 영향을 끼친다(Camp, 1994). 반면에 조직몰입도가 높은 구성원 일수록 업무 스트레스나 이직률 등이 낮게 나타난다(Finegan, 2000). 즉 조직 구성원들의 직무만족도나 조직몰입도가 낮으면 이는 구성원들의 이직으로 이어지게 되고, 이직률이 높아지면 새로운 구성원을 채용하고 교육시키는데 드는 많은 시간과 비용이 들게 되어 결과적으로 조직의 생산성도 떨어지게 된다는 것이다. 이러한 이유로 경찰이 치안성과를 높이기 위해서는 경찰관 개인의 직무만족도와 조직몰입도를 어떻게 향상시켜야 하는지를 끊임없이 고민해야 한다.

경찰관의 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 요인은 다양하겠지만, 이 연구에서는 경찰로서의 첫발을 내딛기 위해 이수해야 하는 신임경찰 교육과정에 초점을 맞추고 있다. 경찰채용시험에 합격한 신임경찰들은 중앙경찰학교에서 경찰직무 수행에 필요한 소양과 공직윤리, 전문 지식과 실무에 필요한 기술 등을 배우고 훈련 받게 된다. 신임경찰들은 이러한 교육과정을 수료한 이후 각 지역의 일선 현장에 배치되어 직접 시민들을 접촉하며 직무를 수행하기 때문에 신임경찰 교육과정이 직무만족과 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지는 중요한 문제이다. 따라서 이 연구는 신임 경찰의 교육만족도가 직무만족과 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하는데 그 목적이 있다. 그리고 분석결과를 토대로 현재의 신임경찰 교육 과정에 시사하는 바가 무엇이 있는지 살펴보고 교육방향에 대한 정책적 제언도 덧붙이고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 경찰의 교육훈련

1) 교육훈련의 개념

교육훈련이란 개인의 일반적인 잠재능력을 종합적으로 개발하는 교육(Education)

과 직무를 위한 기술이나 능력을 개발하는 훈련(Training)을 포함한다(Roberg, Kuykendall, & Novak, 2002; 이상원, 2002: 137). 이렇게 볼 때 경찰의 교육훈련이란 경찰행정의 목표를 보다 효과적으로 성취하기 위해 경찰관 개개인에게 직무수행에 필요한 지식과 기술을 제공하는 행위라고 할 수 있다. 즉, 경찰관으로서 필요한 일반적인 소양과 지식·기술을 가르치고 경찰관으로서 갖춰야 할 일반적인 소양과 가치관을 개발·발전시키고자 하는 공식적인 활동으로 정의할 수 있다(이항우·조병인·최응렬, 2006: 235)

경찰의 교육훈련은 경찰관으로 하여금 날로 변화해 가는 치안환경에 적절히 대비하게 하고, 경찰의 지속적인 발전을 도모하기 위해 반드시 이루어져야 하는 가장 기본적인 활동이기 때문에 계급과 상관없이 경찰관 모두에게 중요하다. 특히 신입경찰은 신입교육을 받자마자 일선 현장에 배치되어 법 집행자이자 시민들의 봉사자로서의 역할을 수행해야하기 때문에 신입경찰에 대한 교육훈련은 그 어떤 교육보다 중요하다고 할 수 있다. 따라서 신입경찰 교육훈련은 올바른 공직윤리와 가치관을 정립시켜주고 인권 친화적 법집행 지식과 실무 능력을 길러주어야 한다.

2) 신입경찰 교육훈련 과정

현재 신입경찰에 대한 교육훈련은 중앙경찰학교에서 이루어지고 있다. 중앙경찰학교는 「경찰공무원법」 제17조에 따라 경찰공무원으로 임용될 자에 대한 교육훈련을 목적으로 1987년에 설립되었다. 중앙경찰학교의 신입순경 교육과정은 1987년 최초로 24주로 중앙경찰학교 교육과정을 개설한 이래 현재는 34주 동안 28개 교과목을 대상으로 1,190시간 교육이 이루어지고 있다. 이중 일반 공채와 경찰행정, 전·의경 특채는 중앙경찰학교에서 21주간 경찰관으로서 직무를 수행하기 위해 전문교육을 받고, 13주간 해당 지방경찰청 현장실습으로 구성되어 있다. 101경비단과 경력 채용은 중앙경찰학교에서 26주간 전문교육과 8주간 현장실습으로 구성되어 있다. 단 101경비단은 경호 교육의 특수성으로 인하여 현장실습 8주 중 4주는 경호 특화 교육을 101경비단 소속 지도 교관에 의한 자체 경호 교육을 하고 있다. 신입경찰 교육과정은 그 특성에 맞게 크게 2가지로 구분하여 설명할 수 있다. 각 과정 공히 국가관교양, 인권 인성, 법률, 실무로 구성되어 있고, 이중 일반 공채, 경찰행정, 전·의경 교육과정은 34주 총 1,190시간으로 국가관(국정철학, 한반도 정세와 대응자세, 역사의 이해, 사명감), 인권·인성(동료 평가·훈육지도, 봉사활동, 사회적 약자와 다문화의 이

해, 범죄 피해자의 이해, 양성평등, 성희롱성폭력 예방, 성매매 방지, 인권 특강, 인성 특강), 교양(대인관계, 민원응대요령, 건전한 자산관리, 언론 인터뷰 요령), 법률(경찰 작용법, 민·형사 관계의 이해, 헌법, 형법, 형소법, 자기주도 학습), 실무(경무, 윤리, 생활안전, 종합실습, 수사, 형사, 경비 정보, 교통), 사격, 무도, 운전, 적응교육, 평가, 현장실습 등으로 구성되어 있다.

그리고, 101경비단과 경력 채용 교육과정은 34주 총 1,190시간으로 교과목 편성은 동일하나 과정 특성상 국가관교양, 인관인성, 법률 과목 시간이 증가되어 있고, 현장 실습은 일반 공채 보다 기간이 5주 짧아 과정별 특화교육을 실시하고 있다.

2. 직무만족과 조직몰입

1) 직무만족

직무만족(job satisfaction)은 통상 개인이 자신의 직업 또는 직무에 만족하는 정도를 말하는데, 연구자의 관점에 따라 그 개념은 다소 차이가 있다. Osborne과 그의 동료들(1972)은 자신의 직무와 관련된 다양한 요인들을 종합적으로 고려했을 때 느끼게 되는 감정 상태라고 직무만족을 정의하였다. 또한 Alderfer(1972)는 자신이 직무에 대해 갖는 태도로서 직무나 직무수행의 결과로 얻어지는 긍정적 정서 상태라고 하였고, Locke(1976)는 직무만족에 대해 개인의 직무나 직무를 통한 경험에 의해 비롯되는 정서적으로 유쾌한 상태라고 정의하였다. 특히 그는 개인이 직무에서 원하는 것과 실제로 경험하는 것 사이의 차이에 따라 직무만족이 결정된다고 하면서, 개인이 생각했던 기대치가 충족되었을 때 느끼는 만족도는 그가 직무 요인을 얼마나 가치 있게 생각하는지에 따라 달라진다고 하였다.

국내 연구를 보면, 유기현(1986)은 조직 구성원이 직무와 관련하여 갖게 되는 감정적 상태로서 개인의 태도나 가치, 욕구의 수준에 따라 달라진다고 하였다. 김봉규(2006)는 직무와 관련하여 개인이 느끼는 정서적 반응으로서, 직무 그 자체 뿐 아니라 직무수행 과정에 경험하는 인간관계, 보수 등 전반적인 직무 조건을 포함한다고 하였다. 직무 만족에 대한 정의는 매우 다양해서 하나의 단일 개념으로 말하기는 어렵지만, 일반적으로는 직무 전반에 대해 느끼는 만족도와 임금 복지 근무시간 등 직무와 관련된 요인에 대한 만족도로 구분할 수 있다. 직무만족은 직무태도에 밀접한 영향을 미치는 것으로 인식되고 있다. 직무 만족은 여러 직무 관련 요소들에 대한

구성원의 종합적인 태도를 의미하며, 직무 그 자체는 물론 경제적 보상, 승진, 관리 감독, 동료와의 관계 등이 직무 태도에 영향을 주는 중요한 요소로 작용한다.

직무만족에 영향을 주는 요인은 크게 개인적 요인과 환경적 요인으로 나눌 수 있다. 개인적 요인 중 대표적인 것은 기분, 정서, 성격이 있다. Weiss와 Cropanzano(1996)에 따르면, 기분은 전반적인 직무 만족과 연관이 있으며, 정서가 긍정적인지 부정적인지에 따라 전반적 직무 만족도 달라진다고 하였다. Fisher(2000) 또한 부정적 정서는 직무만족을 감소시키며, 긍정적 정서의 경험은 직무만족을 향상시킨다는 점을 강조하였다. Brief와 Weiss(2002)에 따르면 성격에 따라 개인이 느끼는 직무만족에는 차이가 있다고 한다. 이에 따르면 신경증이 있는 성격은 부정적 정서와 강한 정(+)적 상관관계를 가지며 낮은 직무 만족으로 이어지는 반면, 외향적 성격은 긍정적 정서와 강한 상관관계를 가져 높은 직무 만족으로 이어진다는 것이다. 직무만족에 영향을 주는 대표적인 환경적 요인은 상사와의 관계이다. 상사와의 커뮤니케이션이 어떻게 이루어지고 있느냐는 부하직원의 직무만족에 중요한 영향을 미치는 요인이다. 상사와의 소통이 원활한 부하직원은 긍정적인 피드백을 받게 되어 높은 직무만족도로 이어지는 반면, 상사와의 소통이 원활하지 못한 직원은 부정적인 피드백과 낮은 직무만족도를 경험하게 된다.

2) 조직몰입

조직몰입(organizational commitment)이란 조직 구성원이 조직과 자신을 동일시하며 그 조직에 헌신하고자 하는 정도라고 말할 수 있다. 조직몰입 또한 많은 학자들이 다양한 개념으로 정의하고 있다. Buchanan(1974)은 개인이 조직의 가치관과 목표를 자신의 것으로 받아들이고 동일시(identification)하여 자신의 역할에 몰두하는 것은 물론 조직에 대한 애정(a feeling of affection)과 충성심(loyalty)을 갖는 것이라고 정의했다. Mowday 등(1979) 역시 조직에 대한 동일시, 충성심 및 애착심과 같은 정서적 반응을 의미하며 자신이 속한 조직에 일체감을 가지고 몰두하는 정도라고 말했다. Morrow(1983)는 조직몰입을 조직 구성원의 심리적 태도로서 조직에 대한 충성심, 조직을 위해 노력하려는 의지, 조직에 대한 동일시, 그리고 조직에 속해 있으려고 하는 강한 요구라고 정의했다.

Meyer와 Allen(1991)은 조직몰입을 조직의 목표를 수용하고 조직 구성원으로서의 자격을 유지하기 위한 의지나 희망을 의미한다고 하면서, 조직몰입의 유형을 정서적

(affective), 지속적(continuance), 규범적(normative) 몰입으로 구분했다. 정서적 몰입은 조직 구성원이 그가 속한 조직에 노력과 충성을 기꺼이 바치려는 의욕을 의미하는데 이는 조직이나 직무에 대한 긍정적인 경험에서 비롯된다. 한편 지속적 몰입은 조직을 떠났을 때의 득실을 계산하여 조직에 계속 남고자 하는 태도를 말한다. 조직 구성원이 그 조직에 기울인 노력과 시간이 높을수록 지속적 몰입도 높아지는 것으로 나타난다. 규범적 몰입은 조직에 대한 책임감, 의무감 등으로 인해 조직이 부여한 직무를 성실히 수행해야 한다는 가치관을 의미한다.

조직몰입에 영향을 미치는 요인을 살펴보면, 대체로 나이가 많을수록(Grusky, 1996), 근무기간이 길수록(Stevens, Beyer, & Trice, 1978), 직급이 높을수록(Mathieu & Zajac, 1990) 조직몰입이 높게 나타나는 것으로 나타났다. 그 이유는 근무기간이 길어질수록 그 조직에 투자한 것이 많기 때문에 이직 가능성이 낮아지며, 직급이 높을수록 조직에 대한 기여도와 책임도가 높아져 조직몰입이 높게 나타난다. 직무와 관련해서는 직무 자율성이 조직몰입에 중요한 영향을 미치기 때문인 것으로 나타났다.

조직몰입은 직무에 대한 태도라는 점에서 앞서 살펴본 직무만족과 유사하지만 개념적으로 다소 차이가 있다. 조직몰입은 조직 자체에 대한 정서적 반응으로서 쉽게 변하지 않는 측면이 있지만 직무만족은 직무에 대한 정서적 반응으로 같은 조직 내에서 다른 직무를 수행하게 되는 경우에는 변할 수 있다. 조직몰입은 조직의 목표를 달성하는데 있어서 긍정적인 활동을 유도할 수 있기 때문에 최근에는 조직몰입에 대한 연구가 더 활발히 이루어지고 있다.

3. 선행연구 검토

경찰의 교육훈련이 효과적으로 이루어지려면 이를 구성하는 요소, 즉 교수자질, 교육과정, 교육환경 등의 제반 요소들이 서로 유기적인 관계에서 각자의 기능을 정상적으로 유지하여야 한다(이황우 외, 2006: 176-178). 교수요원의 능력과 자질은 교육생의 학습 성과에 큰 영향을 미치기 때문에 중요한 요인이라고 할 수 있다. 또한 교과과정 및 교육일반적인 요인(교육시간·교과목의 적절성 등)이 얼마나 효과적으로 이루어졌는지, 실제 업무수행에 있어 얼마나 도움이 되는지는 향후 직무태도와도 밀접한 관련이 있다고 할 것이다. 교육의 환경적 요인 역시 효과적인 교육훈련을 위해서 필요한 요소라고 할 수 있다. 국내 선행연구를 살펴보면 이러한 교육훈련 요인들

이 직무만족과 조직몰입에 많은 영향을 미치고 있다는 점이 나타나고 있다.

먼저, 임명순(2005)은 경찰교육기관에 입교한 보수교육 대상자 470명을 상대로 경찰교육훈련이 직무태도에 미치는 영향을 연구하였다. 교육훈련요인을 교과과정, 교수자질, 교육일반, 교육환경으로 구분하여 이러한 요인들이 직무만족과 직무몰입에 미치는 영향을 분석한 결과, 교과과정이 효과적일수록, 교수자질이 높게 평가될수록, 교육일반에 대한 신뢰성이 높을수록 직무만족과 직무몰입이 높아지는 것으로 나타났다. 이상원(2002)의 연구에서도, 경사·경위 직급을 가진 경찰관을 대상으로 교육훈련과 직무만족과의 관계를 분석하였는데, 교육과정과 교육환경이 직무만족에 영향을 미치는 요인이라고 밝히고 있다. 신입기동대 대원을 중심으로 경찰교육훈련과 직무태도와의 관계를 연구한 황세웅 외(2010)의 연구에서도, 교과과정·교수요원·교육일반적 요인이 직무만족과 직무몰입에 영향을 미치는 요인으로 확인되었다.

또한, 이동현·김형정(2013)은 서울 소재 31개 경찰서에서 근무하는 경찰관 4,300여명을 대상으로 직무만족과 조직몰입과의 관계를 연구하였다. 교육분야에 대한 만족도를 교육참여 기회 정도, 직무수행 도움 정도, 자기계발 도움 정도, 교육 프로그램의 다양성으로 구성하여 조직몰입도와의 관계를 조사한 결과 이들에 대한 만족수준이 높을수록 조직몰입도가 높아지고 있다는 점을 밝혔다. 경찰의 인적자원관리가 직무몰입에 미치는 영향에 대해 조사한 이동현·이형우(2015)의 연구에서도, 위와 같은 교육훈련 만족도가 직무몰입에 미치는 영향을 분석한 결과, 모두 직무몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

한편, 김상운(2012)은 지역경찰관 500명을 대상으로 직무전문교육 만족도와 직무성과의 관계를 분석했는데, 교육방법에 대한 만족도가 업무능력과는 반비례하는 것으로 나타났다는 점을 밝히면서, 강의식 위주의 직무교육방식은 현장과의 괴리가 심하기 때문에 현장실무 위주로 교육방법에 대한 변화가 필요하다는 점을 강조하였다. 또한, 정보경찰을 상대로 사이버학습과 직무성과와의 관계를 분석한 문경환(2016)의 연구에서는, 사이버학습활동 만족도의 경우 직무수행능력에 유의한 영향을 미치지 않는으나 직무효능감에는 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 업무활용도의 경우는 직무효능감과 직무수행능력 모두 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있다는 점이 나타났다.

그리고, 교육훈련의 업무관련성과 교육훈련의 동기도 직무만족과 높은 관련성이 있는 것으로 밝혀지고 있다. 예를 들어 안동현 외(2013)는, 경찰교육원의 경비관련

과정에 입교한 전국 경찰관 300명을 대상으로 교육훈련과 직무만족과의 관계를 분석하였다. 그 결과 업무관련성, 교육과정의 직무교육에 대한 평가가 긍정적일수록 직무만족이 높으며, 교육동기가 강할수록 교육이수 후에 직무만족 또한 높게 나타났다고 한다.

앞서 살펴본 바와 같이 교수자질과 교육훈련의 업무관련성 및 교육훈련 동기 등의 요인이 직무만족 등과 밀접한 관련성이 있는 것으로 나타나고 있는데, 이러한 점은 경찰 이외의 다른 직종을 대상으로 한 연구들에서도 많이 발견되고 있다. 박소연(2007)의 연구에서는, 항공사 객실승무원을 대상으로 교육훈련이 실무전이에 미치는 영향을 분석하였다. 교육훈련에서 학습한 지식이나 기술 등을 실무에 활용하는지 여부를 확인한 결과, 교육훈련자의 교수능력과 교육훈련의 업무연관성은 실무 전이에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 사회복지 담당 공익근무요원을 대상으로 교육훈련의 성과를 분석한 김명희 외(2010)의 연구에서도, 교육강사의 능력은 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 외식 및 식음료 산업 종사원들을 상대로 교육훈련이 직무성과에 미치는 영향을 분석한 이은용 외(2011)의 연구 역시, 교육훈련 관련성과 교육강사 요인은 교육훈련 전이와 자기 효능감에 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었고, 교육훈련 전이 및 자기 효능감 요인은 직무성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 권명란·이재만(2008)은 여행업 종사원 200명을 대상으로 교육훈련이 직무만족에 영향을 미치는지를 설문조사를 통해 분석하였는데, 전반적으로 서로 유의하다는 결과가 나왔다. 구체적으로 살펴보면, 여행업 종업원의 교육훈련동기와 성취욕구, 능력이 갖추어지고 이를 상사나 동료의 지원 또는 환경 분위기가 조성될 때 종업원의 직무만족을 이끌어 낼 수 있다고 하였다.

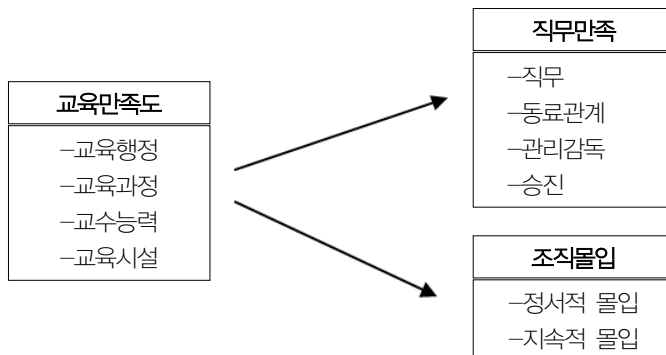
기존의 선행연구들을 살펴보면, 대부분 현직자들을 대상으로 직무교육과 직무태도·직무성과 간의 관계를 분석한 연구가 많고, 신임교육이 직무만족이나 조직몰입에 미치는 영향에 대한 연구는 별로 없다. 신임경찰관들은 일정 교육과정을 수료한 이후에 바로 일선 현장에 배치되어 시민들의 안전을 위해 직무를 수행하여야 한다. 따라서 이들에 대한 신임교육이 향후 직무만족 등에 어떠한 영향을 미치는지는 중요한 문제이다. 이 연구는 신임경찰관을 대상으로 신임교육과 직무만족·조직몰입 간의 관계를 실증적으로 분석하였다는 점에서 그 의의가 있다고 하겠다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구 설계

이 연구는 신입경찰 교육만족도가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 분석하는데 그 목적이 있다. 이를 위해 독립변수는 신입경찰의 교육만족도로 설정했으며, 선행연구를 참고하여 그 하위변인으로 교육행정, 교육과정, 교수능력, 교육시설을 설정하였다.

그리고 종속변수는 직무만족과 조직몰입으로 설정하였다.¹⁾ 직무만족의 하위변인으로는 직무, 동료관계, 관리감독, 승진을 설정하였고, 조직몰입에서는 정서적 몰입과 지속적 몰입을 하위변인으로 설정하였다. 이를 통해 아래의 [그림 1]과 같이 교육만족도가 직무만족 및 조직몰입에 각각 어떠한 영향을 미치는지 분석해 보았다.



[그림 1] 연구모형

그리고, 앞서 살펴본 이론적 논의와 선행연구를 통해 다음과 같이 가설을 설정하였다.

1) 기존의 선행연구를 보면 직무만족이 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 변수로 알려져 있는데, 이 연구에서는 신입교육 만족도가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향을 분석하는 것에 초점이 맞춰져 있기 때문에 두 변인을 모두 종속변수로 설정하였다.

가설 1. 신임경찰의 교육만족도가 직무만족에 영향을 미칠 것이다.

- 1-1. 교육행정에 대한 만족도가 직무만족에 영향을 미칠 것이다.
- 1-2. 교육과정에 대한 만족도가 직무만족에 영향을 미칠 것이다.
- 1-3. 교수능력에 대한 만족도가 직무만족에 영향을 미칠 것이다.
- 1-4. 교육시설에 대한 만족도가 직무만족에 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 신임경찰의 교육만족도가 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.

- 2-1. 교육행정에 대한 만족도가 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.
- 2-2. 교육과정에 대한 만족도가 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.
- 2-3. 교수능력에 대한 만족도가 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.
- 2-4. 교육시설에 대한 만족도가 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.

이 연구에 사용된 자료는 중앙경찰학교에서 신입교육을 받고 일선에 배치된 신임 경찰 288기를 대상으로 설문조사를 통해 수집되었다. 신임 경찰 288기는 일반 공채를 포함하여 경찰행정 전공 특채, 잔의경 출신 특채, 101단 채용 등 총 2,505명으로 구성되어 있다. 이들은 2016년 1월 9일 입교하여 34주 동안 교육을 받고 2016년 9월 2일 졸업 후 현재는 각급 경찰관서에 배치된 상태이다. 이렇게 배치된 신임경찰들은 일정기간이 지나면 정기적으로 직무교육을 받기 때문에 신입교육의 만족도가 직무만족 등에 미치는 영향을 살펴보기 위해서는 약 한 달 정도의 직무 경험을 쌓은 후에 설문조사가 이루어지는 것이 적절하다고 판단되었다. 이러한 이유로 설문은 2016년 9월 26일부터 9월 29일까지 이루어졌으며, 288기 신임경찰관에게 설문조사의 목적을 설명한 후 응답자가 직접 작성하도록 하였다. 작성된 설문지 중 회수된 설문지는 총 165매이며 이 중 불성실하게 기재된 3매를 제외하고 162매가 최종 통계 분석에 사용되었다.

2. 변수의 측정

이 연구에서는 기존의 선행 연구에서 신뢰성과 타당성이 입증된 측정 항목을 활용하였으며, 필요에 따라 이 연구의 목적에 맞게 조정하기도 하였다. 이 연구에서는 교육만족도의 독립변수를 바탕으로 4개의 하위변인으로 세분화하여 24개 측정지표로 구체화 시켰다. 종속변수인 직무 만족과 조직몰입은 6개의 하위변인으로 세분화하여 17개 측정 자료로 세분화하였다. 사용된 모든 질문항목은 1(전혀 그렇지 않다)에서 7(매우 그렇다)까지의 범위로 7점 리커트 척도로 측정하였다. 여타의 응답자와는 달리 신입경찰은 그 특수성으로 인해 자신이 속한 조직에 긍정적으로 보이려는 경향이 있을 수 있기 때문에 극단적인 선택을 피하려는 성향이 있을 수 있다. 따라서 선택의 폭을 넓혀 제시된 문항에 대해 얼마나 동의하는지를 알아보기 위해 리커트 7점 척도를 사용하였다. 측정 개념의 조작적 정의는 다음과 같다.

1) 교육만족도

이 연구에서는 신입교육의 만족도를 측정하기 위해서 교육행정, 교육과정, 교수능력, 교육시설을 독립변수의 하위 변수로 설정하였다. 교육행정을 측정하기 위하여 Grove & Ostroff(1991)가 제시한 내용을 신입경찰 교육과정에 적용하여 측정하였고 설문내용은 직무와의 관련성, 직무에 도움이 되는 연계성, 교육과정의 적합성, 교육행정의 치안목표와의 일치성, 교육행정과 개인의 욕구와의 일치성 등을 포함하였다. 교육과정은 교육훈련 학습에 대한 피드백, 참여 학습시간 증진, 교과목의 적정성을 설문내용에 포함하였다. 또한 교수 능력은 Buckley와 Caple(1995)이 제시한 내용을 기초로 하여 교수의 열정, 효과적인 전달, 참여자의 동기유발, 전문지식, 교수의 품격과 지식 등을 설문에 포함시켰다. 교육시설은 신정하(2006)가 제시한 교육훈련의 교재, 학습자원, 시청각자료, 교육장소, 제반시설(숙소, 휴게실, 식당 등), 교육지원 시설을 설문내용에 포함하였다. 교육만족도 변수를 표로 정리하면 다음의 <표 1>과 같다.

〈표 1〉 교육만족도 설문구성

구분	변인	하위변인	측정내용	문항
		교육행정	교육에 업무에 필요한 것들이 반영되어 있는지	Ⅱ-1
			교육은 현실성 있는 내용들로 되어 있는지	Ⅱ-2
			교육이 직무에 적용할 수 있는지	Ⅱ-3
			교육이 직무에 응용할 수 있는지	Ⅱ-4
			교육이 직무수행에 도움이 되는지	Ⅱ-5
			교육과정의 내용이 실제 업무내용과 일치하는지	Ⅱ-6
			교육과정의 목표달성에 적합한 내용인지	Ⅱ-7
			치안행정목표와 밀접한 내용이 포함되어 있는지	Ⅱ-8
			교육과정에 개인의 요구가 적절히 반영되는지	Ⅱ-9
			교육기관에서 문의·불편사항을 도와주고 있는지	Ⅱ-10
독립 변수	교육 만족도	교육과정	교육생들에 대한 평가와 피드백이 이루어지는지	Ⅲ-1
			교육생들의 참여 학습 시간이 많은지	Ⅲ-2
			교과목은 적절하게 이루어지고 있는지	Ⅲ-3
		교수능력	교수가 활력과 열정이 있는지	Ⅳ-1
			교수가 동기유발 능력이 있는지	Ⅳ-2
			교수가 효과적인 발표기술이 있는지	Ⅳ-3
			교수의 전문지식이 뛰어난지	Ⅳ-4
			교수가 품위 있고 가치 있는 행동을 하는지	Ⅳ-5
			교수가 충분히 강의를 준비하는지	Ⅳ-6
		교육시설	교재, 시청각 자료 등이 구성되어 있는지	V-1
			교재 등이 교육 프로그램에 맞게 제공되는지	V-2
			교육 기자재가 교육활동에 도움을 주는지	V-3
			교육장소가 적절한 곳인지	V-4
			휴게시설이 편리한 곳인지	V-5

2) 직무만족

이 연구에서는 직무만족에 대한 내용을 총 4개의 하위변인으로 나누어 직무, 동료 지원, 상사지원, 승진 만족으로 정의하였다. 이러한 요인들은 김성동(2003)의 연구에서 사용한 설문을 신임경찰의 특성에 맞춰 재구성하여 총 11개 문항으로 설정하였다. 직무만족에 대한 설문구성을 구체적으로 살펴보면 아래의 <표 2>와 같다.

〈표 2〉 직무만족 설문구성

구분	변인	하위변인	측정내용	문항
종속 변수	직무 만족	직무	일에 대해 흥미를 느끼고 있는지 업무에 대한 성취감이 있는지 반복적이고 단순한 업무를 하는지	VI-1 VI-2 VI-3
		동료 관계	동료와 일하는 것이 즐거운지 동료가 책임감이 있는지 동료들이 적극적인지	VI-4 VI-5 VI-6
		관라 감독	상사가 도움이 되는지 상사가 내 업무에 영향력이 있는지 상사가 업무에 대한 전문지식이 있는지	VI-7 VI-8 VI-9
		승진	직무가 나의 발전과 성장에 도움을 주는지 노력한 만큼 승진기회가 있는지	VI-10 VI-11

3) 조직몰입

이 연구는 Meyer와 Allen(1991)의 연구에서 사용한 설문을 토대로 조직몰입에 대한 내용을 총 2가지 하위요인으로 나누어 정서적 몰입, 지속적 몰입으로 정의하였다. 조직몰입의 유형은 정서적·지속적·규범적 몰입으로 구분되는데, 일선 경찰관서에 갖 배치된 신입경찰들은 통상 높은 책임감과 의무감을 가지고 있기 때문에 부여된 직무를 성실히 수행할 것으로 판단되어 규범적 측면은 측정에서 제외하였다. 직무몰입에 대한 요인들은 총 6개 문항으로 설정하였으며 이를 표로 정리해보면 <표 3>과 같다.

〈표 3〉 조직몰입 설문구성

구분	변인	하위변인	측정내용	문항
종속 변수	조직 몰입	정서적 몰입	경찰조직 문제를 나의 문제처럼 느끼는지 경찰조직에 대해 귀속감을 느끼는지 경찰조직이 개인적으로 의미가 있는지	VII-1 VII-2 VII-3
		지속적 몰입	경찰조직에 대한 이직 결정이 어려운지 경찰조직을 떠난다면 혼란스러운지 경찰조직에 대한 이직 선택이 불가능한지	VII-4 VII-5 VII-6

3. 분석방법

이 연구의 목적은 신임경찰 교육만족도가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향을 살펴보기 위한 것이다. 이 연구를 수행하기 위해 수집된 자료는 부호화(coding) 작업을 거친 후 SPSS(Statistical Package for the Social Science) 21을 이용하여 설문내용을 연구 목적에 적합하도록 다음과 같이 분석하였다. 첫 번째는, 신임경찰의 인구 사회적 특성(성별, 연령, 출신 지역, 채용과정, 소속부서)에 따른 교육만족도의 평균 차이를 분석하기 위하여 독립표본 t검정(t-test)을 실시하였고, 집단별 인식의 차이를 분석하기 위해 일원 분산분석(one-way ANOVA)을 실시하였다. 두 번째는, 교육 만족, 직무 만족, 조직몰입에 대한 상관관계를 파악하기 위하여 상관분석을 실시하였다. 세 번째는, 교육 만족(교육행정, 교육과정, 교수능력, 교육시설)이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 다중회귀분석(Multiple Regression analysis)을 실시하였다.

IV. 분석결과

1. 기술통계 분석

1) 표본의 인구사회학적 특성

응답자의 인구사회학적 특성은 아래의 <표 4>와 같다. 먼저 성별의 경우, 남성이 42%, 여성이 58%의 비율을 보였다. 연령은 25세에서 28세 사이가 48.8%로 절반 정도를 차지했고, 그 다음은 29세에서 31세 사이가 22.8%를 차지하여 25세부터 31세까지 전체의 71.6%를 차지했다. 채용과정은 남·여 공채가 66.1%, 경찰행정 특채가 19.1%, 101단을 포함한 경력 채용이 14.8% 비율을 보였다. 학력의 경우, 전문대를 포함한 대학교 졸업자가 71.6%, 고등학교 졸업자가 23.5%, 대학원 이상은 4.9%로 나타났다. 근무하고 있는 부서는 대부분인 85.2%가 지구대(파출소)에 소속되어 있었다. 출신지역을 살펴보면 서울을 비롯한 광역시가 55.5%, 중·소도시 37% 순으로 나타났다.

〈표 4〉 표본의 인구사회학적 특성

	구분	빈도(명)	백분율(%)
성별	남	68	42.0
	여	94	58.0
연령	24세 이하	21	13.0
	25세-28세	79	48.8
	29세-31세	37	22.8
	32세-35세	21	13.0
	36세 이상	4	2.5
채용과정	공채(남)	44	27.2
	공채(여)	63	38.9
	경찰행정	31	19.1
	경력 채용(101단 포함)	24	14.8
학력	고졸	38	23.5
	전문대졸	10	6.2
	대졸	106	65.4
	대학원 이상	8	4.9
소속부서	경찰청	2	1.2
	지방청	8	4.9
	경찰서	14	8.6
	지구대(파출소)	138	85.2
출신지역	서울	36	22.2
	6대 도시(서울 제외)	54	33.3
	중도시(인구30만-100만)	48	29.6
	소도시(30만 이하)	12	7.4
	군 단위	12	7.4

2) 신뢰성 및 요인 분석

이 연구에서 사용한 문항은 교육만족, 직무만족, 조직몰입의 3개 요인으로 분류하였다. 세부적으로는 교육만족 요인의 하위요인으로 교육행정에 대하여 10문항, 교육

과정에 대해 3문항, 교수능력 6문항, 교육시설 5문항의 총 24개의 문항으로 구성되었다. 직무만족 요인에는 직무에 대하여 3문항, 동료 관계 3문항, 관리감독 3문항, 승진 2문항의 총 11문항으로 구성되었다. 그리고 정서적 몰입과 지속적 몰입의 각각 3문항으로 구성된 조직몰입 요인은 총 6문항으로 구성되어 전체 41문항으로 구성된 설문을 사용하였다.

이 설문은 리커트(Likert) 7점 척도(1점 전혀 그렇지 않다 ~ 7점 매우 그렇다)에서 응답하도록 하였으며, 전체 문항의 내적 일치도는 .956이고, 각 요인의 내적 일치도는 교육만족 .961, 직무만족 .914, 조직몰입 .874로 나타났으며, 10개의 하위요인의 내적 일치도 범위는 .687~.954로 나타났다. 또한 탐색적 요인분석 결과, 문항들의 요인적재치가 대부분 0.8 이상으로 높게 나타나 각각 하나의 요인으로 묶이는 것이 확인되었으며, 고유값을 보더라도 요인분석에 문제가 없는 변수인 것으로 확인되었다.²⁾

〈표 5〉 신뢰도 및 요인 분석 결과

요인	하위요인	문항 번호	문항수	Cronbach's α	요인적재치	고유값
교육 만족	교육행정	II-1	10	.954	.867	7.187
		II-2			.886	
		II-3			.896	
		II-4			.899	
		II-5			.847	
		II-6			.836	
		II-7			.873	
		II-8			.824	
		II-9			.841	
		II-10			.687	
교육과정	교육과정	III-1	3	.860	.899	2.347
		III-2			.851	
		III-3			.902	

2) 다만, II-3 문항은 요인적재치가 유효하게 나타나지 않아, 해당 문항은 제외하고 변수 계산을 하였다.

		IV-1			.901	
		IV-2			.893	
	교수능력	IV-3	6	.950	.874	4.807
		IV-4			.911	
		IV-5			.886	
		IV-6			.905	
		V-1			.929	
	교육시설	V-2	5	.928	.920	3.934
		V-3			.909	
		V-4			.916	
		V-5			.748	
	직무	VI-1	2	.896	0.952	1.812
		VI-2			0.952	
	동료관계	VI-4	3	.867	0.944	2.384
		VI-5			0.921	
		VI-6			0.803	
직무 만족	관리감독	VI-7	3	.866	0.878	2.382
		VI-8			0.880	
		VI-9			0.916	
	승진	VI-10	2	.687	0.875	1.532
		VI-11			0.875	
	정서적 몰입	VII-1	3	.809	0.796	2.201
		VII-2			0.909	
		VII-3			0.862	
조직 몰입	지속적 몰입	VII-4	3	.862	0.881	2.365
		VII-5			0.902	
		VII-6			0.881	

이 연구에 사용된 문항의 응답 경향성을 파악하기 위하여 각 문항의 평균과 표준편차를 산출(평균=하위변인/문항수*100)한 결과는 아래의 <표 6>과 같다. 이를 보면, 교육만족 요인에서의 교수능력(M=5.35, SD=1.22), 직무만족 요인에서 관리·감독(M=5.71, SD=1.23), 동료 관계(M=5.39, SD=1.32), 조직몰입 요인의 지속적 몰입(5.38, SD=1.48), 정서적 몰입(M=5.09, SD=1.28)의 항목에서 상대적으로 높은 만족도를 나타냈지만 교육 만족의 교육행정(M=3.74, SD=1.25), 교육과정(M=3.81, SD=1.49)은

보통 이하로 나타나 다소 낮은 만족도를 보였다.

이는 응답자들로부터 현재 중앙경찰학교에서 이루어지고 있는 신입교육이 직무와의 관련성과 직무에의 활용도 측면에서 다소 낮다는 평가를 받은 것으로 볼 수 있다. 이러한 점은 현행 신입교육의 교과과정과 교육내용이 좀 더 현장업무에 접목될 수 있도록 실무 위주로 재편되어야 한다는 점을 시사해 주고 있다.

〈표 6〉 평균 및 표준편차

구분		평균	표준편차	N
교육만족	교육행정	3.74	1.25	162
	교육과정	3.81	1.49	
	교수능력	5.35	1.22	
	교육시설	4.36	1.47	
직무만족	직무	4.74	1.18	
	동료관계	5.39	1.32	
	관리감독	5.71	1.23	
	승진	4.93	1.36	
조직몰입	정서적 몰입	5.09	1.28	
	지속적 몰입	5.38	1.48	

주) 평균=하위변인/문항 수*100

2. 요인들 간 상관분석

교육만족과 직무만족, 조직몰입에 대한 상관분석을 실시한 결과는 다음의 <표 7>과 같다. 이는 교육만족이 직무만족 및 조직몰입과 정적 관계라는 것을 보여주고 있다. 특히 교육만족 중에서 교수능력 요인이 직무만족·조직몰입 간에 상대적으로 높은 상관관계를 보이고 있으며, 직무만족과 조직몰입과의 관계에서는 승진 요인이 정서적 몰입과 높은 상관관계가 있음을 보여주고 있다.

〈표 7〉 요인들 간 상관분석

구분	교육만족				직무만족			조직몰입		
	교육 행정	교육 과정	교수 능력	교육 시설	직무	동료 관계	관리 감독	승진	정서적 몰입	지속적 몰입
교육 행정	1	.781**	.406**	.629**	.327**	.230**	.199*	.374**	.309**	.184*
교육 과정	.781**	1	.540**	.694**	.323**	.211**	.211**	.380**	.308**	.117*
교수 능력	.406**	.540**	1	.614**	.480**	.357**	.392**	.459**	.453**	.354**
교육 시설	.629**	.694**	.614**	1	.383**	.268**	.313**	.421**	.338**	.297**
직무	.327**	.323**	.480**	.383**	1	.694**	.651**	.654**	.613**	.422**
동료 관계	.230**	.211**	.357**	.268**	.694**	1	.761**	.662**	.529**	.312**
관리 감독	.199*	.211**	.392**	.313**	.651**	.761**	1	.630**	.428**	.303**
승진	.374**	.380**	.459**	.421**	.654**	.662**	.630**	1	.624**	.438**
정서적 몰입	.309**	.308**	.453**	.338**	.613**	.529**	.428**	.624**	1	.626**
지속적 몰입	.184*	.117*	.354**	.297**	.422**	.312**	.303**	.438**	.626**	1

주) * $p < .05$, ** $p < .01$

3. 다중회귀분석

1) 교육만족이 직무만족에 미치는 영향

종속변수인 직무만족과 직무몰입에 영향을 미치는 독립변수들 간의 상대적 영향력을 분석하기 위해 다중회귀 분석을 실시하였다. 이에 앞서 다중공선성 진단을 실시하였는데, 모든 독립변수의 VIF 계수 값이 10 미만으로 나타나 다중공선성 문제는

없는 것으로 확인되었다.

먼저 직무만족에 영향을 미치는 요인을 비교한 결과는 아래의 <표 8>과 같다. 교육만족도의 하위유형과 직무만족의 영향관계를 분석한 결과 교수능력이 모든 모형에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나, 교육행정, 교육과정, 교육시설은 직무 만족에 유의미한 영향을 주지는 못하는 것으로 나타났다.

그리고 인구사회학적 특성과 직무만족의 영향관계에서는 성별이 직무만족 중에서 승진요인에 부(-)적 영향력이 있는 변수로 측정되었는데, 이는 남성 경찰이 대부분을 차지하는 경찰 조직 특성 상, 여성 경찰들은 남성 경찰 보다 승진 기회가 많지 않다고 생각하기 때문인 것으로 판단된다.

<표 8> 교육만족이 직무만족에 미치는 영향

독립 변인	Model 1 (직무)		Model 2 (동료관계)		Model 3 (관리감독)		Model 4 (승진)	
	β	t	β	t	β	t	β	t
교육 행정	.188	1.655	.167	1.361	.061	.505	.145	1.285
교육 과정	-.108	-.866	-.146	-1.085	-.141	-1.065	.001	.011
교수 능력	.373	4.024***	.295	2.946**	.303	3.073**	.251	2.724**
교육 시설	.110	1.038	.078	.679	.176	1.564	.141	1.334
성별	-.116	-1.393	-.092	-1.026	-.108	-1.218	-.188	-2.267*
연령	.092	1.021	.132	1.358	.060	.632	.032	.355
채용 과정	-.063	-.837	.031	.379	.091	1.133	.086	1.144
학력	.019	.211	-.010	-.102	.060	.633	-.059	-.668
R=.540, R^2 =.291, 수정된 R^2 =.254, F=7.866		R=.418, R^2 =.174, 수정된 R^2 =.131, F=4.042		R=.447, R^2 =.200, 수정된 R^2 =.158, F=4.771		R=.546, R^2 =.298, 수정된 R^2 =.261, F=8.119		

주) *p<.05, **p<.01, ***p<.001

2) 교육만족이 조직몰입에 미치는 영향

다음으로 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 비교하였으며 그 결과는 아래의 <표 9>와 같다. 교육만족도의 하위유형과 조직몰입 간의 영향관계를 분석한 결과, 교수 능력이 모든 모형에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 교육시설은 지속적 몰입요인에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 교육과정은 조직몰입 중에서 지속적 몰입요인에 부(-)적인 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이와 관련해서는 신입교육 시 교수의 학습에 대한 평가와 피드백이 증가할수록, 교육생들의 참여 학습 시간이 증가할수록 조직에 계속 남고자 하는 지속적 몰입도가 떨어지는 것으로 보인다. 즉 교육생들은 학습 평가와 참여 학습이 증가하는 것에 부담감을 느끼고 있으며 그러한 점이 지속적 몰입에 부(-)적 영향을 미치는 것으로 판단된다.

그 외 교육행정 요인은 조직몰입에 유의미한 영향을 끼치지 못하는 것으로 나타났고, 인구사회학적 특성 역시 조직몰입에 별다른 영향을 미치지 못하는 것으로 확인되었다.

<표 9> 교육만족이 조직몰입에 미치는 영향

독립변인	Model 1 (정서적 몰입)		Model 2 (지속적 몰입)	
	β	t	β	t
교육행정	.195	1.682	.197	1.647
교육과정	-.077	-.607	-.384	-2.925**
교수능력	.397	4.187***	.328	3.355**
교육시설	.033	.035	.228	2.031*
성별	-.005	-.057	.018	.205
연령	.173	1.889	.183	1.933
채용과정	-.084	-1.089	.086	1.087
학력	-.114	-1.262	-.179	-1.916
		R=.510, $R^2=.260$, 수정된 $R^2=.222$, F=6.729	R=.458, $R^2=.210$, 수정된 $R^2=.169$, F=5.090	

주) *p<.05, **p<.01, ***p<.001

3) 논의 및 시사점

교수능력이 직무만족이나 조직몰입에 유의미한 정(+)적 영향을 미쳤다는 점은 기존의 선행연구들과 일치(임명순, 2005; 황세웅 외, 2010; 김명희 외, 2010)하는 부분이다. 그러나, 교육의 직무연관성 및 교과목 편성의 적절성 등과 관련이 있는 교육행정과 교육과정 요인이 직무만족 등에 정(+)적인 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다는 점은 기존 선행연구(이상원, 2002; 임명순, 2005; 안동현 외, 2013)와 상반되는 부분이다. 이에 대해서는 언뜻 이해가 되지 않는 측면도 있으나 그 이유를 다음과 같이 추정해 볼 수 있다.

교육만족과 직무만족 등과의 관계를 분석한 대부분의 기존 선행연구들은 현직 경찰관들을 대상으로 한 반면, 이 연구는 신임경찰을 대상으로 하고 있다는 점에서 그 이유를 찾을 수 있다. 즉, 실무경험에 따른 교육 이해도의 차이에서 기인한다는 점이다. 실무를 상당 기간 경험한 현직 경찰관들이 경찰교육기관에 입교하여 보수교육이나 전문교육을 받게 되는 경우를 보면, 실무경험이 교육 효과를 높여주는데 도움을 주고, 또한 교육 이수 후에는 그러한 교육이 다시 실무 현장업무에 도움을 주는 선순환이 이루어지기 때문에 교육내용과 교과과정이 직무만족이나 조직몰입에 유의한 영향을 주는 것으로 볼 수 있다. 반면에 신임경찰들은 아직 실무에 대한 현장경험이 없는 상태에서 교육을 받기 때문에 현직경찰들보다 교육내용에 대한 이해도가 낮을 수밖에 없다. 또한 신임교육 과정을 수료 후에 일선에 배치되더라도 실무경력이 짧아 신임교육 시 습득한 교육내용을 현장 업무에 접목시킬 기회가 많지 않기 때문에 교육내용과 교과과정이 직무만족 등에 영향을 미치기 어려운 것으로 해석할 수 있다.

이러한 점은 앞서 살펴본 바와 같이 교육행정과 교육과정 요인의 만족도가 보통 이하의 낮은 수준으로 나타났다는 점과도 연관이 있다. 이 연구에서 분석된 설문자료는 신임경찰 288기로부터 수집된 것으로 이들이 신임교육 수료 후 일선에 배치된 지 20여일이 지난 뒤에 수집되었다. 따라서, 아직 현장 실무경험이 부족한 상태이기 때문에 이전에 받은 교육내용이 현장의 실무와는 괴리가 있다고 인식할 수도 있는 것이다.

V. 결 론

이 연구는 신입경찰의 교육만족도가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향을 실증적으로 분석하고, 이를 토대로 신입경찰 교육방향을 제시하는데 그 목적이 있다. 이를 위해 중앙경찰학교에서 신입교육을 마치고 일선에 배치된 신입경찰 288기를 대상으로 설문조사를 실시하여 그 내용을 분석하였다.

그 분석 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 교육만족이 직무만족 및 조직몰입 간의 관련성에 대해서는 모두 정적인 상관이 있는 것으로 나타나 교육만족이 높은 집단일수록 직무만족과 조직몰입이 비교적 높다는 것을 알 수 있었다. 둘째, 교육만족(교육행정, 교육과정, 교수능력, 교육시설)이 직무만족에 미치는 영향관계를 살펴본 결과, 교수능력이 직무만족의 모든 요인에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 교육만족이 조직몰입에 미치는 영향관계를 분석한 결과, 교수능력은 조직몰입의 모든 요인에 유의미한 영향을 미쳤고, 교육시설은 조직몰입 중 지속적 몰입요인에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면에 교육과정은 지속적 몰입에 부(-)적인 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이와 관련해서는 신입교육 시 교육생들이 학습 평가 및 참여 학습 증가에 대해 부담을 느끼는 것으로 볼 수 있기 때문에 향후에는 이 부분에 대한 점검이 필요하다고 판단된다.

이러한 분석결과는 현행 신입교육 과정에 일정 부분 변화가 필요하다는 점을 시사해 주고 있는데, 이를 토대로 신입경찰 교육방향에 대해 몇 가지 정책적 제언을 하자면 다음과 같다. 첫째는, 실무과목 교육이 좀 더 사례식 위주로 진행되어야 한다는 점이다. 현재 신입경찰의 교과편성에서 실무과목이 87.7%를 차지³⁾하고 있어 양적인 측면에서 볼 때는 적정하다고 할 수 있다. 그러나 실무교육의 비중이 적지 않음에도 불구하고, 교육과정 및 교육내용과 관련된 설문에서 실무와의 관련성이나 직무 활용도 측면에서 낮은 점수를 보이고 있다는 점은 중앙경찰학교에서의 실무교육과 실제로 실무를 접하는 현장 간에 괴리가 있기 때문인 것으로 보인다. 이는 교육의 질적인 측면에서 변화가 필요하다는 점을 보여주고 있다. 즉 현재의 실무교육이 이론식 수업방식에 치우치고 있는 것은 아닌지 살펴볼 필요가 있으며, 실제 교육생들

3) 현행 신입교육 1,190시간 중 실무과목은 984시간으로 전체의 87.7%를 차지 - 출처 : 중앙경찰학교 홈페이지(http://www.cpa.go.kr/cpa2016/newly_police/sub1.asp)

이 일선에 배치되었을 때 현장에서 맞닥뜨리게 될 여러 상황에 대하여 그 문제점과 해결방안을 찾아나가는 ‘사례 위주의 문제해결식’ 수업방식의 비중을 높여야 할 것으로 보인다. 그러기 위해서는 교수 1명당 학급 인원수도 되도록 30명 이내로 제한하여 강의의 질을 높일 필요가 있다.

둘째는, 지방경찰청별로 이루어지는 실습교육이 실질적으로 현장 실무를 익힐 수 있도록 설계되어 있는지도 점검해 보아야 한다. 전체 신입교육 과정(34주) 중 실습교육이 차지하는 비중이 공채 기준으로 38.2%(13주)로서, 역시 적지 않은 비중을 차지하고 있음에도 교육과정과 교육내용적 측면에서 평균적으로 낮은 점수를 보이고 있는데, 이러한 점으로 인해 현행 실습교육이 실무를 배우는데 있어 제 역할을 하고 있는지 의문이 드는 것이다. 실습교육이 형식적으로 이루어진다면 실제로 교육생들이 현장 실무를 경험해 볼 기회가 적어지기 때문에 교육의 효과는 감소될 수밖에 없다. 따라서 각 지방경찰청에서 이루어지는 실습교육이 실무 경험을 체계적으로 쌓을 수 있도록 구성되어 있는지 살펴보아야 할 것이다.

이 연구는 신임경찰 교육만족이 직무만족 및 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고 향후 교육방향에 대한 정책수립에 있어 객관적이고 과학적인 기초자료를 제공하는데 그 의미가 있다고 할 수 있다. 다만, 표본설계 시 288기 신임경찰을 대상으로 무작위 추출방식을 채택하였으나, 설문 기간의 한계와 응답률 저조로 인해 신임경찰 전체를 대표하기에는 무리가 있다는 한계점도 가지고 있다. 또한 후속 연구를 통해 신임경찰의 교육만족과 직무성과와의 관계도 분석한다면 연구의 질적 수준을 더욱 향상시킬 수 있을 것으로 보인다.

참고문헌

- 권영란 · 이재만 (2008). 여행업 종업원 교육훈련이 내부환경요인과 직무만족에 미치는 영향. 한국콘텐츠학회논문지, 8(4), 255-263.
- 김명희 · 이영환 · 전희준 (2010). 공공서비스기관 교육훈련이 학습의 전이수준과 직무만족에 미치는 영향에 관한 실증연구: 조직지원과 감정노동 조절효과를 중심으로. 대한경영학회지, 23(5), 2523-2541.
- 김봉규 (2006). 관광호텔 종사원의 직무만족에 관한 실증적 연구. 관광학연구, 30, 217-236.
- 김상운 (2012). 경찰직무전문교육이 직무성파에 미치는 영향. 동국대학교 대학원, 박사학위논문,
- 김성동 (2003). 리더십유형이 집단적, 개별적 성과에 미치는 영향에 관한 연구. 박사학위논문, 경기대학교 대학원,
- 문경환 (2007). 경찰의 사이버학습이 직무성파에 미치는 영향: 정보경찰의 인식 분석을 중심으로. 한국경찰학회보, 18(1), 25-54.
- 박소연 (2007). 항공사 객실승무원 교육훈련 실무전이 연구. 관광경영학연구, 11(1), 23-48.
- 신정하 (2006). 호텔종사원 교육훈련의 전이성파에 관한 연구. 경희대학교 대학원, 박사학위논문,
- 안동현 · 박영만 · 이종환 (2013). 경찰관의 교육훈련과 직무만족 및 직무성파의 관계. 한국콘텐츠학회논문지, 13(11), 902-912.
- 유기현 (1986). 인사관리론, 서울: 무역경영사.
- 이동현 · 김현정 (2013). 경찰관 직무만족과 조직몰입간 관계에 대한 연구: 서울경찰관을 대상으로. 한국경찰학회보 15(4), 93-121.
- 이동형 · 이형우 (2015). 경찰 인적자원관리가 직무몰입에 미치는 영향: 상사 신뢰와 조직 신뢰의 조절효과를 중심으로. 한국공인행정학회보, 60, 179-206.
- 이상원 (2002). 경찰관의 개인적 특성 및 교육훈련과 직무만족과의 관련성에 관한 연구: 초급 간부 경사·경위 경찰관을 중심으로. 한국공인행정학회보, 14, 135-157.
- 이상원 · 박제일 (2008) 경찰관의 성격 및 창의적 인성이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 한국경호경비학회지, 16, 209-228.
- 이은용 · 황정현 · 이수범 (2011). 교육훈련요인에 따른 교육훈련 전이, 자기효능감 및 직무성파에 미치는 영향에 관한 연구. 관광연구, 25(6), 275-294.
- 이황우 · 조병인 · 최응렬 (2006). 경찰학개론. 서울: 한국형사정책연구원.

- 임명순 (2005). 경찰교육훈련이 직무태도에 미치는 영향분석. *민간경비학회보*, 5, 157-181.
- 황세웅 · 이선범 · 김홍훈 (2010). 경찰교육훈련과 직무태도와의 관계에 관한 연구. *치안정책 연구*, 24(2), 1-27.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness, and growth*. New York: Free Press.
- Brief, A. P., & Weiss, H. M. Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53, 279-307.
- Buchanan II, B. Building organizational commitment: the socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Buckley, R. & Caple, J. (1985). *A Systematic Approach to Training*, in *The Theory and Practice of Training*, Kogan Page, London.
- Camp, S. D. Assessing the effects of organizational commitment and job satisfaction on turnover: An event history approach. *The Prison Journal*, 74(3), 279-305.
- Finegan, J. E. (2000). The impact of person and organisational values on commitment, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 273, 149-169.
- Fisher D. (2000). Mood and emotions while working: Missing pieces of job satisfaction?, *Journal of Organizational Behavior*, 21, 185-202.
- Grove, D., Ostroff, C. (1991). *Training evaluation*, In Wexley KN (Ed.), *Developing Human Resources*. ASPA Handbook of Human Resource Management. Washington.
- Grusky, O. (1996). Career mobility and organizational commitment, *Administrative Science Quarterly*, 10, 470-499.
- Locke, E. A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*, In M. D. Dunnette (eds), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago, IL: Rand McNally.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment, *Psychological Bulletin*, 108, 171-197.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: the case of work commitment, *Academy of management review*, 8, 486-500.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1979). The measurement of organizational commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Osborne, R. N., Schermerhorn, J. R., Jr. & Hunt, J. H. (1972). *Managing Organizational Behavior*, N.Y.: John Wiley and Sons Inc.
- Roberg, R. R., Kuykendall, J., & Novak, K. (2002). *Police Management*, 3rd ed.(Los Angeles:

Roxbury)

Tomas, P., Doss, J. J., and Scott, K. S., "Relationships between accountability, job satisfaction, and trust". *Human Resource Development Quarterly*, Vol.13, No.3(2002), pp. 307-323.

Stevens, J. M., Beyer, J. M., & Trice, H. M. (1978). Assessing personal role and organizational predictors of managerial commitment, *Academy of Management Journal*, 21, 370-391.

Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: a theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 8, 1-74.

【Abstract】

A Study on effect of educational satisfaction on the job satisfaction and organizational commitment among new Police officers

Shim, Myung-Sub

The purpose of this study is to analyze how the new police education will affect job satisfaction and organizational commitment. Based on the Central Police Academy, the new policemen(288th newly appointed officers) were surveyed as a survey of educational satisfaction(education, curriculum, teaching facilities, teaching facilities), and awareness of job satisfaction and organizational commitment.

The results are summarized as follows. First, Educational satisfaction has shown that there is a static correlation between job satisfaction and organizational involvement. Second, the teaching ability has a significant effect on all the factors contributing to job satisfaction, in relation to the effect of the educational satisfaction on job satisfaction. Third, in relation to the effect of the educational satisfaction on organizational commitment, the teaching ability has had a significant effect on all the factors involved in organizational involvement, and education courses and educational facilities have shown significant effects on continuance commitment among organizational commitment. These results suggest that education for working subjects should be conducted in a more case-oriented instruction, and the practice of on-the-job training is required to ensure practical hands-on learning.

Keywords: educational satisfaction, job satisfaction, organizational commitment, new Police officers, multiple Regression analysis