

인하우스 통번역사의 고용 현황과 직무 분석 — 통번역 비전공자를 중심으로 —

박 지 영
(고려대)

1. 서론

최근 전문적인 통번역 교육을 받지 않고 활동하는 통번역사나 이들에 의한 통번역에 관한 연구가 활발히 이루어지고 있다. 번역에서는 해외 드라마, 스포츠 스타들에 관한 외신 보도 등 인터넷상에서 유통되는 콘텐츠가 어떻게 번역되고 있는지 그 번역 전략이나 독자 수용, 나아가 사회적 영향력을 분석한 연구들이 있다(박경리 2013; 이지민 2015, 2016). 통역에서는 주로 커뮤니티 통역이 관심을 받아왔다. 예를 들어, 사법 통역과 관련해 그 사회적 필요성을 지적하고, 실무 통역사들의 인식을 조사한 연구들이 있다(김진아 2008; 김진아, 정혜연, 이상빈 2009; 이유진 2016; 이지은 2011). 법정 통역과 의료 통역의 담화 특성과 다양한 커뮤니티 통역 교육 과정 운영 사례들도 보고되었다(곽중철 2010; 김나제스다 2015; 김순미 2015; 이상원 2014; 이지은 2013; 이지은, 장원경

2015). 이는 과거 국제회의 통역 이외의 통번역을 비전문적인 것으로 간주하던 시각에서 벗어나(류현주 2006) 시대 흐름에 따른 변화를 반영하는 연구라는 점에서 의의를 갖는다.

네티즌 번역과 커뮤니티 통역이 연구자들의 주목을 받을 수 있는 것은 온라인 상에 번역된 자료가 공개적으로 유통되고 있거나 사회 변화에 따른 필요성이 제기되었기 때문이다. 이에 반해 외부에 그 존재가 가시적으로 드러나지 않아 연구자들의 관심을 받지 못하는 비전문가로서의 통번역사들이 있다. 바로 각종 기업, 정부기관 등 다양한 형태의 조직에서 근무하고 있는 인하우스 통번역사들이다. 통번역 비전문가로서 정부기관이나 민간 기업, 각종 단체 내에서 통번역 업무를 담당하는 인력은 오래 전부터 존재했다. 광중철(2004, 2009)에서는 통번역대학원에서 전문 훈련을 받지 않고 정부 부처나 기업 등에 소속되어 통역을 담당하는 인력을 ‘자수성가형(self-made)’ 통역사로 칭한 바 있다. 통역대학원이 전문 통역사를 배출하기 시작한 1988년 이전에는 뛰어난 외국어 능력을 갖춘 사람들이 조직 내에서 통번역 업무를 담당했으며(광중철 2009: 2), 이들은 현업 실무자로서 소속 단체의 업무 내용을 소상히 파악하고 있다는 강점을 갖춰 궁극적으로 자수성가형 통역사로 인정받게 되었다(광중철 2004).

1990년대 중반에 이르러 통번역대학원 출신들이 정부 기관에서 근무하기 시작했음에도 불구하고(광중철 2009: 3), 비교적 최근 연구인 김현정(2015)에서 분석한 공공 기관 소속 인하우스 통번역사 중에는 통번역 비전문가가 37.5%로 여전히 높은 비중을 차지하는 것으로 나타났다. 뿐만 아니라 2016년 9월 현재 고려대학교 국제어학원, 연세대학교 테솔교육원, 이화여자대학교 통번역연구소, 한국외국어대학교 서울평생교육원, 한국능력협회, 타임즈통번역아카데미 등에서 일반인을 대상으로 ‘비즈니스 통번역 과정’을 운영하고 있다. 이는 기업이나 직장인들 사이에 통번역 교육에 관한 관심이 높다는 것을 보여준다. 기업에서는 인건비 지출이 큰 프리랜서보다는 어학능력 또는 통역 및 번역능력이 뛰어난 직원을 채용해 비용절감을 도모하고 있다는 김종희(2015)의 지적을 방증한다. 토플 점수 상승 등 일반인의 외국어 실력 향상과 유학이나 해외 근무로 인한 재외 국민 수 증가, 해외로부터의 역이민자 유입, 외국인 유학생을 비롯한 국내 거주 외국인 수의 증가 추세를 고려할 때, 앞으로도 인하우스 통번역사로 근무하는 통번역 비전문가의 수나 이들을 위한 교육 수요는 더욱 증가할 수 있을

것으로 보인다.

비전공자에 의한 통번역 현상에 대한 관심이 높아지고 있는 지금 전문적인 통번역 교육을 받은 경험이 없는 인력이 통번역 실무를 담당하게 된 배경이나 어떤 업무를 수행하고 있는지 파악하는 것은 비전공자로서 통번역업에 종사하고 있거나 향후 종사할 가능성이 있는 인력을 대상으로 한 교육 과정의 개발과 시험 제도 도입 등에 활용할 수 있다. 따라서 본 논문에서는 비전공 인하우스 통번역사들의 고용 현황을 알아보고, 직무 분석을 통해 구체적인 업무 내역과 이들이 갖추어야 할 역량은 무엇인지 파악하고자 한다. 단, 직무 분석 결과를 바탕으로 한 교육 과정의 제안이나 자격 시험 개발이¹⁾ 가능하나 이는 본 연구의 범위가 아님을 미리 밝혀 둔다.

또한 본 연구에서는 ‘통번역을 전공하지 않은 인하우스 통번역사들’을 지칭함에 있어 ‘비전문가(Pérez-González & Ş.usam-Saraeva 2012)’ 대신 ‘(통번역) 비전공자’라는 용어를 사용하기로 한다. ‘비전문가’라는 용어는 자칫 이들의 통번역 품질에 대한 부정적인 암시를 줄 수 있기 때문이다. 통번역을 전공하지 않은 인하우스 통번역사의 실력이나 품질을 평가하는 것 역시 본 논문의 목적이 아니므로, ‘비전공자’라는 용어를 통해 이들이 전문적인 통번역 교육을 받지 않았다는 점만을 표현하고자 한다.

2. 문헌 조사

2.1 인하우스 통번역사 채용 및 처우

인하우스 통번역사에 관한 연구는 많지 않다. 이 점은 통번역대학원 출신의 인하우스 근무자도 마찬가지이다. 이지은, 유효미, 전양주, 정희정(2014: 60)이 이화여대 통번역대학원 졸업자를 대상으로 실시한 설문 조사에서 인하우스 근

1) 전미번역사협회(ATA) 번역사 자격시험은 2009년 현업 통번역사들의 직무 분석 결과를 바탕으로 기존 시험 내용을 개편하였으며(Koby & Melby 2013: 181), 미연방법원 통역자격증시험(FCIC), 미주법원통역사자격인증컨소시엄(SCICC), 전미의료통역사자격증위원회(NBCMI), 보건통역사자격증위원회(CCHI) 시험은 도입 이전 실시한 직무 분석 결과를 근거로 개발되었다.

무자의 비율과 이들이 수행하는 통역, 번역, 기타 업무의 비중을 파악한 바 있으나, 구체적인 통번역 업무 내역은 기술하지 않았다. 또한 동 연구는 해당 학교의 교과과정 개정하기 위한 목적으로 졸업생들의 취업 및 근무 현황을 파악한 것으로, 본격적인 인하우스 통번역사에 대한 연구는 아니다.

인하우스 통번역사의 업무 내역에 대해 보다 구체적으로 다룬 연구로는 김종희(2013, 2015)와 김현정(2015)을 들 수 있다²⁾. 김종희(2013, 2015)의 연구는 민간 기업에서 근무하고 있는 비전공 인하우스 통번역사들을 대상으로 설문과 심층 인터뷰를 실시해 이들의 취업 과정과 고용형태, 업무 내용, 업무 만족도를 분석하였다.

김종희(2013)가 실시한 설문조사에는 총 42명의 인하우스 통번역사들이 참여했다. 취업 경로로 인터넷 취업 사이트나 헤드헌터의 소개라고 답한 응답자가 47%, 학교나 지인의 추천이 42%였다. 고용 형태는 62%가 계약직이었다. 해외 거주 기간은 비교적 단기로, 응답자 중 38%의 해외 거주 기간이 1년 미만이었으며 제시된 답안 중 최장 기간인 3년 이상 4년 미만을 선택한 응답자는 15%였다. 입사 시 통번역 스킬을 갖추고 있었다는 응답자는 15%에 지나지 않았다. 이들은 주로 메일과 공문을 번역하며 어휘 부족과 전문 용어 사용, 촉박한 번역 기한을 업무상의 어려운 점으로 지적했다. 통역 시에도 전문 용어 사용에 어려움을 겪으며, 그 밖에도 장시간의 통역을 애로사항으로 꼽았다(김종희 2013: 395-397). 이 연구는 외국어 전공자가 졸업 후 인하우스 통번역사로 근무하기도 하는 현실을 반영해 학부 수업에서 순차 통역과 비즈니스 서식에 대한 번역 교육을 실시할 것을 제안하였다.

김종희(2015)는 연구 방식을 달리하여 민간 기업에 근무 중인 경력 1년 이상의 인하우스 통번역사 8명을 대상으로 한 심층면담을 통해 인하우스 통번역사가 된 동기, 업무 내역, 업무 만족도, 개선점 등을 파악하였다. 김종희(2013)의 연구에서와 같이 동 연구참여자들도 역시 외국어 전공자로 주로 인맥을 활용해 입사하였다. 주요 업무상의 애로 사항은 제대로 된 직무 교육의 부재였다. 일반 신입사원들이 직장 내 훈련(on the job training, OJT) 등을 통해 적응 기

2) 인하우스 통번역사의 직무 내용에 대한 연구가 적어, 선행연구가 김종희(2013, 2015), 김현정(2015)에 치중할 수밖에 없었음을 밝힌다.

간과 업무에 대한 기본 교육을 받는데 반해, 이들은 바로 업무에 투입되며 채용 후에도 업무 역량 향상을 위한 직원 교육을 받지 못하기 때문이다. 통번역은 언어만 가능하면 해당 기업에 대한 사전지식이 거의 없어도 할 수 있다는 인식이 작용한 결과이다(김중희 2015: 120). 이에 따라 연구참여자들은 업무 수행 시 겪는 전문 용어 사용 등의 어려움을 극복하기 위해 용어집 작성 및 공유, 업무 관련 자료 학습 등 개인적 노력을 기울이고 있어 이들을 위한 직무 연수가 필요하다(김중희 2015: 119-124). 또한 비전공자 인하우스 통번역사들은 통번역 외에도 다양한 업무를 함께 수행하여 일반 직원보다 업무량이 많은 경우도 있다. 따라서 대다수가 인하우스 통번역사 본연의 업무인 통번역의 비중이 높아 지기를 희망하며, 향후 계속 인하우스 통번역사로 근무하기 보다는 통번역과 관련된 다른 직업으로의 경력 전환을 희망한다고 답했다.

2.2. 인하우스 통번역사의 업무

김현정(2015)은 부산광역시 정부 기관에서 근무하는 영어, 중국어, 일본어 인하우스 통번역사의 업무 내용을 분석하였다. 그 결과 영어, 중국어, 일본어 통번역사 공히 통역 보다는 번역 업무의 처리 건수가 2배에서 3배 정도 많았다.

또한 통역은 대부분 순차 통역으로 진행하며 동시 통역은 전무했다. 통역은 영어권과 중국어의 경우 예방이나 오찬, 만찬과 같은 공식 행사 통역이 대부분이나 일본어는 실무회의가 50% 이상이었다. 번역은 공문이나 기념사, 이메일의 영어, 중국어 번역이 많으나 일본어의 경우 회의 자료의 번역 비중이 높았다. 그 외에도 인하우스 통번역사들은 전화 연락, 뉴스 검색 등 자료 조사, 감수와 같이 통번역과 관련된 기타 업무 또한 수행하고 있는 것으로 나타났다.

김중희(2015)와 김현정(2015)은 연구 방법과 연구 질문 이외에도 연구참여자에 있어 중요한 차이점을 찾을 수 있다. 첫째, 김중희(2013; 2015)의 연구는 민간 기업에 소속된 인하우스 통번역사를, 김현정(2015)은 부산광역시라는 정부 기관 소속의 인하우스 통번역사를 대상으로 하였다. 둘째, 김중희의 연구참여자는 통번역 비전공자인데 반해 김현정의 연구참여자들은 전공자의 비율이 높다. 단, 김현정(2015)의 연구참여자 전원은 석사 혹은 박사학위 소지자로, 통번역을 전공하지 않은 인하우스 통번역사들 역시 고학력자였다. 이는 정부 부처에서

외국어 에디터 채용 시 영어권 대학의 석사 학위 소지자나 국내 대학 출신 외국어 전공자로서 실무 경력을 갖춘 인력을 통번역 석사 학위 소지자와 동등한 자격을 갖춘 것으로 인정한다는 유한내(2016: 66)의 채용 공고 분석과 일치한다. 하지만 김현정(2015)의 연구참여자 중 62.5%가 통번역 전공자였다는 점은 이러한 채용 기준에도 불구하고 정부 기관들이 실제로는 비전공자 보다는 전문 교육을 받은 통번역사들을 더 많이 채용하고 있음을 보여준다. 반대로 민간 기업에는 비전공 인하우스 통번역사의 비율이 상대적으로 높을 수 있음을 김종희(2013, 2015)의 연구참여자 구성을 통해 예측할 수 있다³⁾.

〈표 1〉 인하우스 통번역사에 관한 선행 연구

		김종희(2013)	김종희(2015)	김현정(2015)
인원		34명	8명	8명
언어	영어	17%	0%	50%
	중국어	9%	12.5%	25%
	일본어	74%	87.5%	25%
전공여부	전공자	-	-	62.5%
	비전공자	-	-	37.5%
근무 기관	민간	84%	100%	-
	정부	16%	-	100%
연구 방법	설문	○	-	-
	심층인터뷰	-	○	○
	기타	-	-	○
연구 문제	입사 시 능력	○	○	○
	취업 경로	○	○	-
	업무 내용	○	○	○
	만족도	○	○	○
	고용형태	○	-	-

이와 같은 인하우스 통번역사 채용에 있어 정부 기관과 기업 간 차이점을 고려하여 본 논문에서는 기업에 소속된 비전공 인하우스 통번역사를 직무 분석 대상으로 선정하였다. 또한 언어별로도 인하우스 통번역사의 업무에 차이가 있는 점을 감안해 영어 인하우스 통번역사의 업무만을 분석하였다.

3) 물론 김종희(2013, 2015), 김현정(2015)의 연구참여자 수가 제한적이므로, 반드시 그러하다고 결론지을 수는 없다.

2.3 데이컴 직무분석 기법

직무 분석(job analysis)이란 직무의 내용과 성격에 관련된 모든 주요 정보를 수집하여 각 직무를 수행하기 위해 갖춰야 하는 지식, 경험, 기술, 기능, 책임을 명확히 파악하고 체계적으로 정리, 기술하는 방법이다(장수용 2015: 20; 안인자, 노동조, 노영희, 김성진 2008: 537). 기업 등 각종 조직에서는 직무 분석 결과를 인력의 채용, 배치, 직무전환, 인사 평가에, 교육 기관은 직무별 교육 훈련 과정 개발에 활용할 수 있으며, 개인은 원하는 직무에서 요구되는 과업과 책무가 무엇인지 파악하고 이를 수행할 수 있는 역량을 갖추는 데 참고할 수 있다(한국산업인력공단 2015: 37).

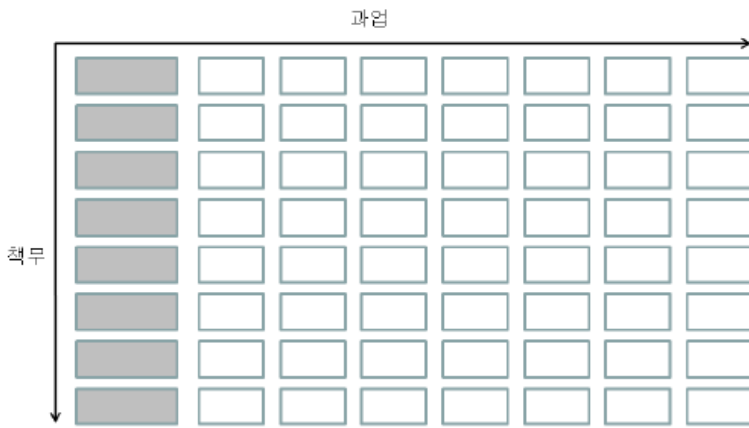
직무 분석의 방법으로는 대표적으로 델파이 기법, 핵심 사건 기법(critical incident technique) 등이 있으나, 이러한 방법들은 대부분 심층 면접을 통해 진행하므로 많은 시간이 소요된다(Harris 1988). 이에 반해 DACUM 기법은 현업 전문가(subject matter expert, SME)들을 모아 비교적 짧은 기간인 2~3일간 개최하는 워크숍을 통해 직무를 구성하는 과업과 요구되는 지식, 기술 등을 정확하게 도출할 수 있다는 장점이 있다. DACUM이란 명칭은 'developing a curriculum' 즉, 교육과정개발을 줄인 것이다(안인자, 노동조, 노영희, 김성진 2008: 541). 1966년 아이오와 직업학교(Iowa Job Corp)에서 개발된 이래 미국과 캐나다의 기업체와 직업 훈련기관, 전문대에 널리 확산되었다. 국내에서도 2011년을 기준으로 직무 분석에 관한 논문 중 28.4%가 이 기법을 활용한 것으로 보고된 바 있다(윤동열, 조세형, 배을규 2015: 88-89).

DACUM 분석은 요구 분석, 직무 분석, 과업 검증, 과업분석의 총 4단계로 진행한다. 첫째, 요구분석 단계에서는 기존에 개발된 DACUM 차트나 교과과정 개발에 활용된 자료를 분석하고 현장 방문을 통해 현업 담당자와 간략한 인터뷰를 갖거나 현업 담당자들이 참여하는 워크숍을 개최해 업무 요구 사항을 파악한다. 이미 개발되어 있는 자료, 특히 DACUM 차트를 활용하는 경우 시간을 단축할 수가 있다. 워크숍을 개최하는 경우 참여자들이 책무와 과업에 대해 충분히 논의하고 합의할 수 있도록 진행해야 한다.

둘째, 직무 분석 단계에서는 해당 직무를 구성하는 책무와 과업을 결정하여 DACUM 차트를 개발한다. 표<2>와 같이 표 형식으로 정리하되, 가장 첫 번째

행에는 ‘책무’ 즉, 직무를 구성하는 큰 영역을 6개에서 12개 정도 나열한다. 책무는 일반적으로 명사나 동명사 형식으로 기술한다. 책무 옆에는 각각의 책무를 수행하기 위해 실시하는 작업 단위인 ‘과업’을 수평으로 나열하고 동사 혹은 동사와 목적어 형태로 기술한다(안인자, 노동조, 노영희, 김성진 2008: 542). 과업이란 작업자에게 부과되는 일의 단위이자 최소 업무 단위로, 시작과 끝이 분명하고 비교적 짧은 시간 내 수행한다. 과업 수행 결과 제품, 서비스가 산출되거나 의사 결정이 내려진다. 도출된 과업은 논리적인 서열이나 빈도, 중요도, 난이도 순으로 정렬한다(윤동열, 조세형, 배을규 2011: 94). 직무 분석은 현업 전문가들로 구성된 DACUM 위원회의 협의를 통해 진행되므로, 상호협력과 원활한 의사소통이 이루어지도록 해야 한다.

〈표 2〉 DACUM 차트의 구성



(윤동열, 조세형, 배을규 2011)

셋째, 과업 검증 단계에서는 작성된 DACUM 차트에 누락된 사항은 없는지, 도출된 책무와 과업이 이해하기 쉽고 정확히 기술되었는지 확인한다. 다수의 현업 전문가를 대상으로 설문을 실시하여 각 과업의 빈도, 중요, 난이도 등에 관한 의견을 추가로 수집하고 검증한다.

마지막으로 과업 분석 단계에서는 도출된 과업 수행에 필요한 능력과 도구

들을 파악한다. 능력은 ‘어떤 일을 할 수 있음’을 나타내며, 직무와 관련된 지식(knowledge), 기술(skill), 작업자의 태도(attribute) 등으로 구성된다. 지식은 작업 수행에 필요한 개념과 원리에 대한 이해, 사고력 및 창의력을 발휘하도록 하는 요소이다. 기술은 작업 수행의 구체적인 절차와 작업에 따라 기대 성과를 도출하는 전문적 기능을 말하며, 이론이 아닌 현장에서 습득할 수 있는 복잡하지 않은 행위들을 지칭한다. 태도란 해당 직무를 수행하는데 필요한 정신적 특성이나 자세를 말한다(안인자, 노동조, 노영희, 김성진 2008: 337-338). 직무 분석을 통해 교육훈련 프로그램을 개발하는 경우에는 이와 같은 지식, 기술, 도구 등에 대한 정보가 필요하다⁴⁾.

이와 같이 DACUM 분석은 다단계의 체계적 분석을 통해 교육훈련 프로그램에서 가르쳐야 할 내용과 실제 실무 현장에서 일어나는 업무와의 차이를 줄인다는 장점이 있다(Norton & Moser 2008; 윤동열, 조세형, 배을규 2011: 90 재인용).

3. 연구 방법

3.1. 연구 문제

본 논문에서 설정한 연구 문제는 아래와 같다.

- 첫째, 비전공 인하우스 통번역사의 채용 기준과 고용 조건은 무엇인가?
- 둘째, 비전공 인하우스 통번역사는 어떤 책무 및 작업⁵⁾을 수행하고 있는가?

-
- 4) 반면 직무 분석을 실시하는 목적이 표준적인 업무 절차를 개발하기 위한 것인 때에는 각 과업 간의 흐름도나, 각 업무 단계에서 의사 결정해야 할 사항 등의 정보를 획득한다.
 - 5) 비전공 인하우스 통번역사의 직무 분석에 있어 통역, 번역 이외의 업무는 분석하지 않았다. 이들이 수행하는 통번역 이외의 업무는 기술관리, 각종 해외 사업진행, 사내 외국인 교육, 외국인에 대한 생활지원, 외국인 관련 각종 노무업무, 비서업무 등 그 종류가 다양하고(김종희 2015) 회사별로 차이가 크며, 통번역과 직접적인 관련성이 낮기 때문이다.

셋째, 비전공 인하우스 통번역사에게 요구되는 지식, 기술, 태도는 무엇인가?

연구 문제 1은 채용 기준과 근무 조건에 관한 것으로, 통번역을 전공하지 않았으면서도 인하우스 통번역사로 근무하게 된 배경을 파악하고자 하였다. 이후 DACUM 분석 기법에 따라 연구 문제 2에서 인하우스 통번역사로서 수행하고 있는 책무와 작업을 파악한 후, 연구 문제 3에서 이를 수행하기 위해 갖춰야 할 지식, 기술, 태도가 무엇인지 분석하였다.

3.2. 연구 절차

본 연구는 비전공 인하우스 통번역사의 직무와 이들에게 요구되는 지식, 기술, 태도(KSA)를 도출하기 위해 다음과 같이 진행되었다.

〈표 3〉 연구 절차



첫째, 문헌 고찰을 통해 인하우스 통번역사에게 요구되는 책무를 파악하였다. 앞서 살펴본 인하우스 통번역사의 업무 내역과 빈도를 상세하게 정리, 분석한 김현정(2015)의 논문을 참고하여 <표4>와 같이 정리하였다⁶⁾. 인하우스 통번

6) 김현정(2015)은 정부기관 인하우스 통번역사를 대상한 것으로 기업 소속 통번역사를 분석한 본 논문과는 연구 대상이 다르다. 정부 기관과 민간 기업이라는 소속 기관의 성격에 따라 양자가 수행하는 업무의 빈도나 비중에는 차이가 있을 수 있다. 하지만 인하우스 통번역사라는 공통점이 있으므로, 수행하는 업무의 종류 자체는 유사할 것

역을 하나의 직무로 파악하였기 때문에 이를 구성하는 책무는 통역과 번역을 구분하지 않고 빈도 순으로 나열했다.

<표 4> 인하우스 통번역사의 책무

A. 공문 번역 (574건)
B. 이메일 번역 (444건)
C. 면담 통역 (130건)
D. 만찬 통역 (115건)
E. 기념사 번역 (110건)
F. 행사 통역 (70건)
G. 회의자료 번역 (42건)
H. 발표자료 번역 (34건)
I. 시찰 및 견학 수행 통역 (30건)
J. 홍보물 번역 (28건)
K. 실무회의 통역 (7건)

통번역사의 지식, 기술, 태도(KSA)는 유럽통번역대학원 교육과정개발 프로젝트(European Masters in Translation, EMT)가 작성한 KSA(Chodkiewicz 2012)와 전미번역사협회(ATA)가 번역 자격 시험을 쇄신하기 위해 실무 번역사 3천 명 이상을 설문 조사하여 파악한 KSA(Koby & Melby 2013), 호주 국가통번역 능력시험인 NAATI가 기존 시험 제도를 혁신하기 위해 작성한 KSA(NAATI 2016)를 종합 분석하여 <표 5>와 같이 정리하였다.

둘째, DACUM 전문가 패널을 구성하고 문헌 조사를 통해 파악한 직무와 KSA의 중요도와 난이도를 분석하였다. DACUM 위원회는 현직 비전공 통번역사 3인과 전문통번역사 1인, 통번역 교수자 1인으로 구성하였다. 비전공 통번역사 3인은 성별, 근무 지역, 산업을 고려하여 여성 2인과 남성 1인, 근무 지역은

으로 보고 김현정(2015)이 제시한 업무별 빈도를 바탕으로 <표 4>를 작성했다. 따라서 <표 4>는 민간 기업 소속 인하우스 통번역사의 직무분석의 출발점이며, 이후 DACUM 위원회의 논의와 설문조사를 통해 민간기업 인하우스 통번역사의 업무 내역에 맞게 재조정하였다.

서울, 경기, 경남, 분야별로는 제조, 에너지, 스포츠로 통번역의 수요가 있는 주요 분야로 구성했다. 전문통번역사 1인은 경력 10년으로 정부 기관과 민간 기업 모두에서 인하우스 통번역사로 근무한 경력을 가지고 있었다. 논의의 진행은 통번역 교수자가 맡았다.

DACUM 위원들은 자신들의 실무 경험을 바탕으로 통번역사의 책무에 대한 의견을 제시했다. 이를 바탕으로 문헌 조사를 통해 정리한 <표 4>의 인하우스 통번역사가 수행하는 주요 업무들을 ‘대외 홍보자료 번역’, ‘사내 자료 번역’, ‘대화 통역’, ‘순차 통역’, ‘동시 통역’의 5가지 책무⁷⁾로 재구성했다. 다음으로 각 책무와 관련된 과업을 결정하고 이를 빈도와 난이도⁸⁾ 측면에서 평가하여 직무 모형에 반영하였다. 즉, 과업의 빈도 혹은 난이도가 높으면 A, 중간 정도이면 B, 낮으면 C로 평가하였다. 또한 EMT, ATA, NAATI에서 제시한 <표 5>의 통번역 KSA를 바탕으로 비전공 인하우스 통번역사에게 요구되는 지식, 기술, 태도의 세부 항목을 작성하였다.

직무 분석의 마지막 단계에서는 비전공 인하우스 통번역사들을 대상으로 설문 조사를 실시했다. 설문 문항의 구성은 다음과 같다. 첫째, 연구 문제 1과 관련하여 비전공자임에도 사내에서 통번역 업무를 담당하게 된 계기, 즉 인하우스 용 방법에 관한 질문 9개, 고용 조건에 관한 질문 4개를 제시하였다. 둘째, 연구 문제 2에 대한 최종적인 답을 도출하기 위해 통번역 업무 내용에 관한 문항을 10개 제시하여 설계한 직무 모형의 타당도를 검증하고 재조정하였다.

7) 일반적으로 하나의 직무(job)를 구성하는 책무는 6개 이상으로 구성되나, 본 연구에서 파악한 비전공 인하우스 통번역사의 책무는 5가지이다. 책무의 수가 적은 것은 인하우스 통번역사가 수행하는 업무 중 일반 사무는 제외하였기 때문이다. 인하우스 통번역사가 수행하는 일반 사무는 DACUM 위원회 논의 결과 업종별로 편차가 크고 통번역 업무와 관련성이 낮으므로 분석 대상에 포함하지 않기로 하였다.

8) 각 책무를 구성하는 과업들은 빈도와 중요도 측면에서 평가하였다. 본 연구에서는 업무 상 다루는 빈도에 따라 A에서 E까지의 알파벳으로, 중요도에 따라 1에서 6까지의 번호로 구분했다. <표7> 참조.

〈표 5〉 EMT, ATA, NAATI의 통번역 KSA 비교

	EMT(2009)		ATA(2013)	NAATI(2015)
언어능력	언어능력		언어 조합별 언어 지식	언어능력 (두 언어)
문화능력	문화능력	사회언어적능력	번역기술	문화능력
		텍스트 분석능력	번역기술	
조사능력	정보 조사능력		번역기술 기타기술	조사능력
기술활용능력	기술능력		기타기술	기술능력
주제 분야 지식	주제 지식능력		다른 분야 지식	주제 지식능력
통번역능력	번역서비스제공능력	대인관계능력	다른 분야 지식 기타기술	전달능력
		통번역 생산능력	번역기술 번역능력 기타능력	서비스제공능력
윤리	(본 모델에서는 고려하지 않음)		교육 및 훈련 비학위 과정 교육 직업 협회 소속	윤리능력

이는 개방형 객관식 문항으로 응답자들은 제시된 객관식 답안 중 자신에게 해당하는 답을 복수로 선택할 수 있고, 제시된 객관식 답안에 해당 사항이 없거나 추가 의견이 있는 경우 자유 기술 항목에 의견을 기재할 수 있었다. 객관식 답안으로는 문헌 조사와 DACUM 위원회 논의 결과 빈도, 난이도가 높다고 파악된 책무와 작업이 제시되었다. 셋째, 연구 문제 3과 관련해 비전공 통번역사가 갖추어야 할 KSA에 관한 의견을 묻는 5점 척도 질문 7개를 제시하였다. 이상으로 총 30개의 문항이 포함된 설문지가 작성되었으며, 총 26명에게 배포되어 23명으로부터 답변이 완성된 설문지를 회수하였다.

4. 연구 결과

4.1. 비전공 인하우스 통번역사의 채용 기준과 고용 조건

통번역을 전공하지 않았음에도 불구하고 인하우스 통번역사로 채용된 요인을 묻는 질문에는 외국어 능력, 주제 분야 지식, 통번역 능력·경력을 복수 선택하거나 답변을 자유 기술할 수 있었다. 모든 응답자가 ‘외국어 능력(100%)’을 인하우스 통번역사로 채용될 수 있었던 사유로 선택했으며, 그 외 기준에 맞추고 있던 통번역 능력이나 경험(31%), 주제 지식(20%)을 선택했다.

응답자 전원이 인하우스 통번역사가 될 수 있었던 이유로 선택한 외국어 능력을 갖추게 된 방법을 묻는 질문에 해외 거주라는 답이 가장 많았다. 구체적으로 ‘외국인으로서 해당 언어권에 거주한 경험’이 61.5%, ‘외국어 실력 증빙 자료 제출’이 57.7%, ‘해당 언어가 본인이나 부모님 중 한 분 이상의 모국어’인 경우가 19.2%, 그 외 ‘해당 언어를 전공’해서라는 답변이 15.4%였다. 또한 응답자 중에는 8년 이상 해당 언어권에 거주한 경우가 가장 많았으며(13명) 그 다음으로 5년 이상 (5명), 3년 이하 (2명)의 순이었다. 응답자 전원이 해외 거주 시 학교에 다녔으나 직장 생활을 한 사람은 드물었다. 해외 거주 당시 연령은 초등(58.33%), 고교(50%), 대학(46%), 유치원(30%) 순으로 나타났다. 해당 언어권에서 직장에 다녔다고 답한 응답자의 경우도 1년 이하의 매우 짧은 기간 근무한 것으로 나타났다.

언어 능력에 이어 인하우스 통번역사가 된 두 번째 이유는 응답자의 43.5%가 선택한 통번역 능력이나 경력이었다. 통번역 능력이나 경력은 자원봉사를 포함한 통번역 활동(70%), 입사 시 회사에서 실시한 통번역 시험을(50%) 통해 입증한 것으로 나타났다. 주제 분야에 대한 지식을 갖추고 있었기 때문에 통번역을 담당하게 되었다고 답한 응답자는 26%로, 주제 지식을 갖추게 된 경위로는 ‘해당 분야에서 근무했던 경력’이 50% 이상이었다. 그 외 해당 분야의 학위 소지(33.3%), 해당 분야의 자격증(16.7%)이라는 응답도 있었다.

이상으로 비전공자로서 인하우스 통번역사가 된 계기는 주로 해당 언어권에서의 거주를 통해 습득한 외국어 능력임을 알 수 있으며, 상대적으로 해당 외국어를 전공하거나 언어 능력을 입증하는 시험 점수 등의 제시 비중은 낮았다.

해당 언어권에서 거주한 연령대는 유치원에서 대학까지 비교적 골고루 분포하였고, 직장 경력은 없거나 있다고 하더라도 1년 이하의 짧은 기간이었다. 통번역 능력을 입증함으로써 채용된 경우는 이력서 상에 기재된 기존의 통번역 활동 이외에도, 입사 시 치른 통번역 시험에 합격했다고 답한 응답자가 50% 이상으로 고용주가 직접 통번역 능력을 시험하여 채용하는 경우가 많음을 확인할 수 있었다.

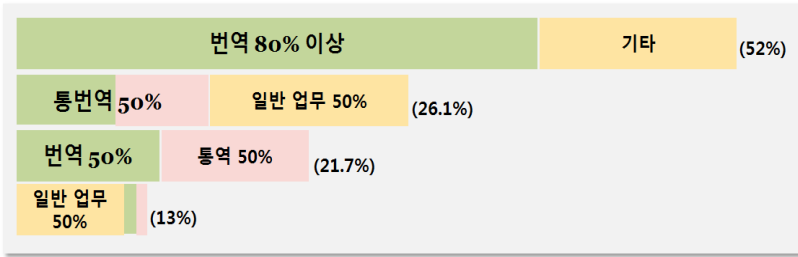
다음으로 비전공자 인하우스 통번역사의 고용 조건을 파악하기 위해 고용 계약의 종류와 회사의 업종, 소속 부서, 사내 직급을 조사하였다. 그 결과 47.8%가 정규직 직원이라고 답했으며, 회사가 직접 고용한 계약직이 21.7%, 인력 파견 회사를 통해 고용된 계약직 13%, 개인 용역 계약을 체결한 프리랜서가 13%였다. 고용 형태 측면에서 통번역대학원 출신들이 대부분 풀타임 근무자인 경우에도 프리랜서 용역 계약을 통해 고용되는 경우가 많은 것과 달리, 설문 응답한 연구참여자들의 경우 절반 가까이가 정규직 직원이었다는 점을 알 수 있었다. 직급은 인턴에서 과장까지 다양하게 분포하였다.

설문 응답자들이 근무했던 회사의 업종이 다양해 일관성을 찾기 어려웠으나 소속 부서에서는 공통점을 찾을 수 있었다. 국제교류나 해외 업무 담당 부서에 근무했다는 응답자가 21.7%, 홍보팀 21.7%, 마케팅 17.4%, 전략기획 8.7%였다. 대다수의 응답자가 대외 커뮤니케이션과 관련된 부서 소속임을 알 수 있다.

4.2. 비전공 인하우스 통번역사의 직무

통역, 번역, 일반 업무 중에서는 번역 업무가 가장 높은 비중을 차지했다. 모든 업무가 번역이라고 답한 39.1%의 응답자를 포함해 번역의 비중이 80% 이상이라고 답한 응답자가 52%였다. 통번역과 일반 사무의 비중이 절반 정도로 비슷하다고 답한 응답자는 26.1%였으며, 이 경우에도 통번역 중에서는 통역보다는 번역의 비중이 높았던 것으로 나타났다. 일반 사무는 하지 않고 통번역 업무만 담당한다는 응답자는 21.7%였으며, 이들의 경우 통역과 번역의 업무 비중이 비슷했다. 13%는 주로 일반 사무를 담당하여 통번역 업무의 비중은 매우 낮다고 답했다.

〈표 6〉 비전공 인하우스 통번역사의 번역·통역·일반 업무 비중



주로 번역했던 텍스트 타입이 무엇인지 묻는 객관식 항목에는 해당 사항을 복수로 선택하거나 기타를 선택하여 주로 번역하는 텍스트의 종류를 직접 적을 수 있도록 했다. 대외 홍보자료라는 답이 60.8%, 사내 보고서가 52.2%, 이메일이 47.8%였다. 홍보 자료의 비중이 높은 것은 소속 부서가 주로 홍보, 커뮤니케이션, 마케팅팀이었던 것과 일치하는 결과이다. 응답자들이 직접 기재한 텍스트 타입 중 빈도가 높은 것은 모두 직무 모형에 반영하였다. 이를 위해 회사 웹사이트, 보도자료, 기업 백서 등은 ‘대외 홍보 자료’로, 계약서, 계약서, 발주서, 거래 명세서, 행사 소개 자료 등은 ‘사내 자료’로 정리하였다. 사내 자료에는 업무 상 발생하는 거래 체결과 관련된 문서가 많았다. 특이한 점은 일반 텍스트와 용어나 문체가 상이하며 전문적 텍스트인 계약서를 번역한다는 응답자들이 예상보다 많았다는 점이다. 그 밖에 서신이나 이메일 번역의 비중이 약 50%로 높았으며, 직원 대상 업무 매뉴얼이나 사내 교육 자료를 번역한다는 응답자도 소수 있었다.

통역 업무의 내용과 방식을 묻는 문항에는 전체 설문 참여자 23명 중 통역을 하지 않았다는 3명을 제외한 20명이 응답했다. ‘한 번에 몇 분 길이의 내용을 통역했는지’를 묻는 문항에 ‘1분 이하’로 답한 응답자가 60.9%로 가장 많았으며, 다음으로는 ‘1~2분’을 선택한 응답자가 26.1%, ‘2~3분’이라고 답한 사람은 21.7%였다.

〈표 7〉 비전공 인하우스 통번역사의 직무 모형

대외 홍보자료 번역	A-1 ✓회사 웹사이트 번역 AB	A-2 ✓보도자료 번역 AA	A-3 ✓제품 홍보 자료 번역 AA	A-4 ✓행사 안내 자료 번역 AB	A-5 ✓기업백서 번역 BA	
사내 자료 번역	B-1 ✓서신번역 AC	B-2 ✓계약서번 역 AA	B-3 ✓발주서번 역 BC	B-4 ✓거래명세서 번역 BB	B-5 ✓교육자료 번역 BB	B-6 ✓사내 규정 번역 BA
대화 통역	C-1 ✓업무 지시 통역 AB	C-2 ✓면담 통역 AB	C-3 ✓수행·시찰 통역 AB	C-4 ✓식사 통역 AA	C-5 ✓업무 관련 토론 통역 BA	C-6 ✓인터뷰 통역 CA
순차 통역	D-1 ✓발표 통역: 1-2분 BB	D-2 ✓발표 통역: 2분 이상 CA				
동시 통역	E-1 ✓회의 통역: 위스퍼링 BA	E-2 ✓회의 통역: 장비 사용 CA				

한 번에 통역하는 시간이 짧기 때문에 통역 시 메모를 하거나 노트테이킹을 했느냐는 질문에 78.3%가 ‘아니다’로, 21.7%는 ‘그렇다’고 대답했다. 주요 통역 방식을 묻는 질문에 순차 통역과 수행 통역을 선택한 응답자가 각각 39.1%로 나타나, 통역 사용자와 동행하며 통역한 경우 순차 통역과 수행 통역 모두를 선택했음을 알 수 있다. 위스퍼링을 했다는 응답자는 13%였으며, 통역 부스나 무선 송수신기를 사용해 동시통역을 했다는 답이 4.6%였다. 자료를 보며 통역했다는(문장 구역) 비중도 4.6%로 동일하게 나타나, 응답자들이 장비를 사용한 동시통역을 할 때 자료를 함께 보며 통역했음을 유추할 수 있다. 그 외 ‘기타’를 선택하고 전화 통화나 식사 중의 대화를 통역했다고 적은 응답자도 있었다.

주요 통역 사용자로는 사내 임원, 부서장, 사내 임직원, 팀장, 상사 등 주로 소속 부서의 부서장으로 답했으며, 이들의 담화의 상대인 하청업체 대표자, 외

신 기자, 외빈, 비즈니스 파트너, 거래처, 해외 손님, 클라이언트를 적은 응답자도 있었다. 이상의 설문 결과를 반영해 기존에 설계한 직무 모형 내 과업의 빈도를 재조정하고 그 순서를 재배치하였다⁹⁾. 앞서 설명한 바와 같이 DACUM 차트는 업무의 빈도와 중요도를 반영하여 작성하므로, <표7>의 직무 모형에서 위에 배치된 책무일수록 발생 빈도와 중요도가 높다. 과업은 좌측 상단에 배치될수록 빈도와 중요도가 높고, 우측 하단으로 갈수록 낮다.

4.3. 비전공 인하우스 통번역사의 지식, 기술, 태도(KSA)

비전공 인하우스 통번역사의 업무에서 요구되는 KSA의 종류와 중요도를 파악하기 위해 연구참여자들에게 언어 능력, 통번역 능력, 주제 지식, 문화 능력, 조사 능력, 윤리, 기술 활용 능력의 7개 항목에 대해 5점 척도로 그 중요성을 표시하도록 하였다. 이 중 언어 능력, 통번역 능력, 주제 지식은 각 항목과 관계된 KSA도 함께 제시하고 중요도를 표시하도록 했다. DACUM 위원회의 논의 결과에 따라 문화 능력, 조사 능력, 윤리, 기술 활용 능력에 대해서는 별도의 하위 항목을 두지 않았다. 비전공 인하우스 통번역사에게 요구되는 태도나 자질(attribute)의 중요도에 대한 의견 또한 수집하였다.

설문 결과 KSA의 7가지 주요 항목 중 ‘언어 능력’의 중요도가 3.9로 가장 높았다. 다음으로 ‘통번역 능력’이 3.76, ‘주제 지식’이 3.52의 중요도를 기록했다. 하위 항목 중에서는 특히 ‘통번역 능력’을 구성하는 기술(skill) 항목들이 높은 중요도 점수를 기록했다. ‘의미 전달 능력’이 4, ‘텍스트 분석 능력’이 3.86, ‘통역 방식에 대한 지식’이 3.7, ‘구두 발표 능력’이 3.52, ‘글쓰기 능력’이 3.33, ‘담화 능력’은 3.0이었으나 ‘통번역 이론 지식’은 2.1점으로 전체 항목 중에서도 가장 낮은 점수를 기록했다. 또한 ‘서비스 제공’에 관한 지식은 3.6, 이와 관련된 기술인 ‘대인관계’ 기술이 3.67, ‘시간 관리 능력’이 3.6의 중요도를 기록했다.

9) DACUM 차트는 설문조사를 통한 검증을 거쳐 완성되므로 직무 분석 결과를 보고할 때에는 최종적으로 작성된 DACUM 차트만을 제시하는 것이 일반적이다. 이에 따라 본 연구에서도 DACUM 위원회가 작성한 DACUM 차트는 별도로 제시하지 않았다.

〈표 8〉 비전공 인하우스 통번역사의 KSA

	지식	기술	태도
언어 능력(3.9)	단어 (3.62)		꼼꼼함 (3.76) 학습 욕구/지적 호기심 (3.6)
	문법 (3.57)		
	속어 (3.38)		
	유행어 (2.25)		
통번역 능력 (3.76)	통번역 이론 (2.1)	의미 전달 (4.0)	
		텍스트 분석 (3.86)	
		통역 모드 (3.7)	
		구두 발표 (3.52)	
		글쓰기 (3.33)	
	담화 능력 (3.0)		
	서비스 제공 능력 (3.6)	대인관계 기술 (3.67)	
	시간 관리 능력 (3.6)		
주제 지식 (3.52)	업무 분야 지식(3.76)		
	상식 (3.57)		
	시사 (3.33)		
문화 능력 (3.48)			
조사 능력(3.43)			
윤리 (2.9)			
기술 활용 능력(0.76)			

‘언어 능력’이 상위 항목 중 가장 높은 중요도를 기록한데 반해 이와 관련된 지식은 통번역 능력과 관련된 지식이나 기술에 비해 낮은 중요도를 기록했다. ‘단어’ 지식의 중요도가 3.62, ‘문법’ 지식이 3.57, ‘속어’ 지식은 3.38의 비교적 높은 점수를 기록했으나 ‘유행어’는 2.55로 중요도가 낮았다.

언어 능력과 통번역 능력 다음으로 ‘주제 지식’이 3.52로 대항목 중 세 번째로 높은 점수를 기록했다. 주제 지식과 관련된 하위 항목 중 ‘업무 분야 지식 (3.76)’이 ‘일반 상식(3.57)’이나 ‘시사적 이슈(3.33)’에 비해 높은 중요도를 기록했다. 그 밖에 ‘문화 이해 능력(3.48)’이나 ‘조사 능력(3.43)’은 중간 정도의 중요도를 기록했다. 응답자들은 ‘직업 윤리(2.9)’와 ‘기술 활용 능력(0.76)’의 중요도를 낮게 평가했다. 태도에 관한 항목 중 ‘꼼꼼함(3.76)’과 ‘학습 욕구 및 지적 호기심(3.6)’은 비교적 높은 중요도를 기록했다.

5. 결론

본 연구는 전문적인 통번역 교육을 받지 않고도 인하우스 통번역사로 근무하고 있는 인력에 대한 관심과 연구가 부족함을 지적하고, 비전공 인하우스 통번역사의 채용과 고용 형태, 이들이 수행하고 있는 직무, 업무상 요구되는 지식, 기술, 태도가 무엇인지 분석하였다. 소속 기관의 성격이나 언어에 따라 직무 내용에 차이가 있을 수 있음을 고려하여 분석 대상은 정부 기관이 아닌 기업에서 근무하고 있는 영어 통번역사로 한정하였다. 연구 방법으로는 대표적인 직무 분석 기법인 DACUM법을 활용하고, 분석 결과의 검증에 위해 추가적으로 설문조사를 실시하였다.

통번역 비전공자들이 인하우스 통번역사로 근무하게 된 가장 큰 요인으로는 외국어 능력으로, 영어권에 거주했던 경험이나(61.5%) 입사 시 외국어 실력을 증빙하는 자료를 제출함으로써(57.7%) 이를 입증하였다. 자원봉사 등을 포함한 통번역 경력을 인정받거나 입사 시 회사에서 실시한 통번역 시험에 합격하는 등 기존의 통번역 경력이나 능력이 있어 인하우스 통번역사로 채용되기도 했다. 소속 회사의 업종이나 통번역사 본인의 직급은 다양하였으나, 대부분 홍보나 마케팅 관련 팀에 근무하였으며 응답자의 50% 정도가 정규직이었다.

비전공 인하우스 통번역사들은 대부분 통번역 이외에도 일반 업무도 함께 수행하고 있는 것으로 나타났으며, 통역 보다는 번역 업무의 비중이 높았다. 번역하는 텍스트는 보도 자료나 홍보물 등 대외 커뮤니케이션에 필요한 텍스트와 각종 사내 자료였다. 통역은 말차레가 짧은 대화 통역이 대부분이었다. 순차 통역을 한다는 응답자가 절반 정도임에도 불구하고 대부분 노트테이킹은 하지 않았다. 위스퍼링이나 장비를 사용한 동시통역을 한다는 응답자도 소수 있었다.

인하우스 통번역사로서 언어 능력, 통번역 능력, 주제 이해력을 갖추는 것이 중요하게 나타났다. 특히 전문 용어를 포함한 업무 지식과 서비스 제공과 관련된 지식을 갖추어야 하나, 통번역 이론에 대한 지식은 중요도가 낮은 것으로 나타났다. 또한 의미 전달, 텍스트 분석, 각종 통역 모드, 구두 발표력, 대인 관계 능력, 시간 관리 등 다양한 측면의 기술이 필요하며 꼼꼼함이나 지적 호기심과 같은 태도 또한 요구된다.

본 연구의 분석 결과는 인하우스에 대한 선행 연구 결과와 몇 가지 차이점

이 있다. 첫째, 비전공 인하우스 통번역사 중 해외 체류 경험이 있는 사람의 비중이 월등히 높았으며 그 기간 또한 최소 3년 이상이며, 8년 이상이라는 응답자도 다수였다. 외국어 전공자로서 인하우스 통번역사가 되었다는 응답자의 비중은 매우 낮았다. 이는 선행 연구가 주로 영어 보다는 일본어와 중국어 통번역사를 위주로 실시된 것이기 때문인 것으로 보인다. 고용 형태에 있어서도 정규직의 비율이 높았다. 둘째, 각종 홍보 자료 번역과 수행 통역이 많은 것은 선행 연구의 결과와 일치했다. 그러나 정부 기관에서 빈도가 높은 행사 통역이나 연설문 번역이 기업에서는 거의 없었다. 반면 각종 사내 자료, 업무 지시나 토론 통역의 비중이 높았다. 이는 선행 연구가 기업이 아닌 정부 기관 소속의 인하우스 통번역사의 업무를 분석한데서 기인한 차이로 보인다. 셋째, 선행 연구와는 달리 인하우스 통번역사에게 요구되는 지식, 기술, 태도를 조사하였다. 그 결과 통번역 이론 지식의 중요성이 낮게 나타났는데, 이는 연구참여자들이 통번역 비전공자로서 통번역 이론에 대해 알지 못하므로 자연스러운 결과라 할 수 있다. 또한 기술 활용 능력의 중요성은 지극히 낮게 나타나 인하우스 통번역사의 업무 중 번역의 비중이 높음에도 불구하고 번역 지원 소프트웨어를 거의 사용하지 않고 있음을 알 수 있다.

본 연구는 그 동안 잘 알려지지 않았던 비전공 인하우스 통번역사의 채용 기준과 근무 현황을 파악하고, 이들이 수행하는 업무를 DACUM법을 활용해 체계적으로 분석했다는 점에서 의의를 갖는다. 분석 결과는 향후 통번역대학원이 아닌 학부 통번역과정, 외국어학과에 개설되는 통번역 수업 뿐 아니라 기업에서 근무할 인력을 양성하는 경영학과와 비서학과 등에서도 외국어 교육 과정 개발에 활용할 수 있다. 이는 통번역을 전공하지 않은 인하우스 통번역사들이 실제 수행하고 있는 직무 내용을 교과 과정에 반영한다는 점에서 교강사의 경험이나 통번역 이론에 근거한 강의 구성과 차별된다.

또한 통번역 비전공자이면서도 통번역 실무를 담당하고 있는 인력의 통번역 능력을 객관적으로 검증할 수 있는 시험을 개발하는데도 활용할 수 있다. 통번역전문대학원에서 사실 교육 기관에 이르기까지 다양한 단체에서 단기 통번역 교육 과정을 개설하고 있으나, 현재로서는 이러한 단기 과정의 수료자라 하더라도 실제 어느 정도의 통번역 능력을 갖추었는지는 검증할 방법이 없다. 따라서 본 논문의 비전공 인하우스 통번역사의 직무 분석 결과를 반영해 통번역

능력 검정 시험을 도입한다면, 이러한 사실 비즈니스 통번역 교육 과정의 수료자들을 포함해 관심 있는 사람이면 누구나 자신의 통번역 능력을 객관적으로 시험해 볼 수 있을 것이다. 기업 역시 통번역을 전공하지 않은 인력을 채용할 때 단순히 해외 체류 기간이나 어학성적이 아닌 실제 통번역 능력을 판단할 수 있는 자료로 활용할 수 있을 것이다.

본 논문은 설문 조사의 연구참여자가 23명으로 제한적이라는 한계를 가진다. 이는 연구참여자가 모집이 쉽지 않았기 때문이다. 같은 직종이라도 시간의 흐름에 따라 업무 내용은 변화하므로 직무 모형은 일정한 시기를 두고 다시 분석하여 보강해야 한다. 따라서 향후 연구에서는 더 많은 연구참여자를 확보, 참여시킬 필요가 있다. 나아가 영어 이외에도 중국어와 일본어 역시 비전공자가 제공하는 통번역 수요가 많을 것으로 예상되는 바, 이들 언어를 대상으로도 직무 분석을 실시한다면 유용할 것이다.

참고문헌

- 곽중철 (2004) 「자수성가형 통역사 통역에 관한 소고」, 『통번역학연구』 8: 1-38.
- 곽중철 (2009) 「프리랜스와 인하우스 통번역사 통역 비교 연구 - 2008년 한미 정상 기자회견 통역 사례 연구」, 『통번역학연구』 12(2): 1-50.
- 곽중철 (2010) 「2009년 한국 제 1기 의료통역사 교육 사례 연구」, 『번역학연구』 11(1): 7-43.
- 김나제스다 (2015) 『대화분석적 관점에서의 한국 의료통역 연구: 한국 의사-통역사-러시아권 환자 간 상호작용을 중심으로』, 한국외국어대학교 통번역대학원 박사학위논문.
- 김순미 (2015) 「커뮤니티 통역을 통한 학부 통역 수업의 다양화」, 『번역학연구』 16(3): 27-53.
- 김중희 (2013) 「국내 인하우스(in-house) 통번역사 실태 조사연구」, 『한국일본학회 학술대회』 394-398.
- 김중희 (2015) 「인하우스(in-house) 통번역사의 직무경험에 관한 질적 사례 연구」, 『일어일문학』 65: 111-127.

- 김진아 (2008) 「법정통역의 실태와 향후 과제」, 『통번역학연구』 11(2): 21-37.
- 김진아, 정혜연, 이상빈 (2009) 「전문사법통역사에 대한 사회적 요구와 그에 따른 대책」, 『통번역학연구』 12(2): 125-144.
- 김현정 (2015) 「인하우스통번역사의 업무내용 분석 연구 - 부산광역시 통번역사 업무일지를 중심으로」, 『일어일문학』 67: 27-43.
- 박경리 (2013) 「미국 드라마 팬자막 이용자의 선호도 조사」, 『번역학연구』 14(5): 117-141.
- 류현주 (2006) 「커뮤니티 통역의 전문성 제고 방안」, 『번역학연구』 11(1): 87-103.
- 안인자, 노동조, 노영희, 김성진 (2008) 「주제전문사서를 위한 능력중심 교육과정 개발 연구」, 『한국문헌정보학회지』 43(1): 333-361.
- 윤동열, 조세형, 배을규 (2011). 「국내 직무분석 연구에서 DACUM 활용 현황과 비판」, 『교육문화연구』 17(3): 87-115.
- 유한내 (2016) 「통번역사 교육과 취업의 방향 제시를 위한 방안: 채용공고를 통해서」, 『통번역학연구』 20(3): 51-75.
- 이상원 (2014) 「러시아어 의료통역 교육의 현황과 전망 - 교육 경험을 바탕으로」, 『한국노어노문학회 학술대회 발표집』 203-209.
- 이유진 (2016) 「중국어 통역사의 법정통역 규범 인식 연구 -정확성 관련 규범을 중심으로」, 『통역과 번역』 18(1): 103-130.
- 이지민 (2015) 「팬자막과 전통 영상번역은 과연 다른가? - 다중기호성을 반영한 영상번역 정의와 자막 형태, 자수 제한, 이국화 전략 탐구」, 『번역학연구』 16(2): 165-186.
- 이지민 (2016) 「집단지성과 역의제 설정 관점에서 바라본 웹 2.0 시대의 네티즌 번역의 기능과 시사점」, 『통번역학연구』 20(2): 103-128.
- 이지은 (2011) 「사법인들과 통역인들의 사법통역 규범에 관한 인식 연구」, 『번역학연구』 12(3): 197-224.
- 이지은 (2013) 「사법통역 교육에 관한 실행 연구 - 사법통역 전문가 기초과정 운영 사례」, 『번역학연구』 14(5): 195-223.
- 이지은, 유효미, 전양주, & 정희정. (2014) 「통번역학 석사 교육과정 개정을 위한 졸업생 설문조사: 이화여대 통역번역대학원 사례연구」, 『T&I review』 4(단일호): 51-71.

- 이지은, 장원경 (2015) 「사법통역인의 순차통역 평가 사례 연구」, 『언어학연구』 20(1): 99-118.
- 장수용 (2015) 『직무분석 조사기법』, 서울: 페이지북스.
- 한국산업인력공단 (2015) 『국가직무능력표준 직업교육(직무분석)』, 서울: Jinhon M&B.
- Chodkiewicz, Marta (2012) ‘The EMT framework of reference for competences applied to translation: Perceptions by professional and student translators’, *The Journal of Specialised Translation* 17: 37-54.
- Koby, G. S., and Melby, A. K. (2013) ‘Certification and job task analysis (JTA): establishing validity of translator certification examinations’, *Translation & Interpreting* 5(1): 174-210.
- Harris, Jack (1988) *The Use of the DACUM: Process for Curriculum and Training Program Development*. Dearborn, MI: Society of Manufacturing Engineers Conference.
- Norton, R. E., and Moser, J. (2008) *DACUM Handbook*, third edition, Columbus, OH: Center on Education and Training for Employment, The Ohio State University.
- Pérez-González, Luis, and Şebnem Susam-Saraeva (2012) ‘Non-professionals translating and interpreting: Participatory and engaged perspectives’, *The Translator* 18(2): 149-165.

<인터넷 자료>

- National Accreditation Authority for Translators and Interpreters (2016) ‘NAATI Interpreter Certification: Knowledge, Skills and Attributes’, NAATI website, 30 September. Available at https://www.naati.com.au/media/1262/interpreter-ksa-paper-final_290216_2.pdf

[Abstract]

Employment and Job Analysis of In-house Translators & Interpreters
— Focusing on Translators & Interpreters without Professional Training —

Park, Ji-young
(Korea University)

This research studied self-made English in-house interpreters at businesses. It analyzed how they were hired as in-house interpreters, what tasks they perform at work and what knowledge, skills and attributes they need to have. Most of the in-house interpreters, who have never been trained to be professional interpreters, were employed for the position, thanks to their linguistic competencies acquired during their stays overseas or the T&I careers and capabilities they had already had at the time of employment. Most of them worked at departments related to corporate communications, and nearly half of them were regular-employees. Translation takes up a greater proportion than interpretation in their jobs. They mainly translate texts for external communication such as press releases, as well as various documents for internal use. They mostly perform dialogue interpreting. As in-house interpreters, they are required to have diverse knowledge, skills and attributes(KSA) related to language competence, T&I competence, thematic competence, research competence, cultural competence, technological competence and ethical competence.

▶ Key Words: DACUM, in-house translators and interpreters, job analysis, non-professional interpreting and translation, translation and interpreting competence

박지영

고려대학교 KU-MU Translating & Interpreting Program 강사

jy.interpreter@daum.net

관심분야: 통번역 품질 평가, 통번역 프로세스, 통번역 자격 제도

논문투고일: 2016년 10월 31일

심사완료일: 2016년 11월 30일

게재확정일: 2016년 12월 7일