

시큐리티요원의 멘토링유형과 경력개발 및 경력만족의 관계

Relationship between Types of Mentoring, Career Development and Career Satisfaction among Security Agents

김찬선

호서대학교 사회체육학과

Chan-Sun Kim(atom7942@hanmail.net)

요약

이 연구의 목적은 시큐리티요원의 멘토링유형이 경력개발 및 경력만족에 미치는 영향을 규명하는데 있다. 이 연구는 2010년 서울소재 5개소 경호경비회사의 시큐리티요원을 모집단으로 설정한 후 판단표집법을 이용하여 최종분석에 이용된 사례 수는 총 227명이다. 연구에 사용된 설문지는 총 34문항으로 구성되었다. 본 연구에서는 조사 자료를 토대로 멘토링유형, 경력개발, 경력만족에 대한 탐색적 요인분석 및 신뢰도분석, 변수간에 관계를 알아보기 위하여 회귀분석을 실시하였다. 설문지의 신뢰도는 Cronbach's α 값이 .606 이상으로 나타났다. 결론은 다음과 같다. 첫째, 시큐리티요원의 멘토링 유형은 경력개발에 영향을 미친다. 즉, 체계적 멘토링이 활성화되면, 혁신적 자기 개발, 전문능력 개발, 정보경쟁력 개발은 촉진된다. 반면 비체계적 멘토링이 활성화되면 정보경쟁력 개발이 촉진된다. 둘째, 시큐리티요원의 멘토링 유형은 경력만족에 영향을 미친다. 즉, 체계적 멘토링이 활성화될 경우 경력만족은 증가한다. 셋째, 시큐리티요원의 경력개발은 경력만족에 영향을 미친다. 즉, 혁신적 개발, 전문능력 개발이 촉진되면, 경력만족은 증가한다.

■ 중심어 : | 시큐리티요원 | 체계적 멘토링 | 비체계적 멘토링 | 경력개발 | 경력만족 |

Abstract

This study is to examine the effect of types of mentoring among security agents on career development and career satisfaction. Private guards engaging in 5 different security companies in Seoul 2010" were set as a collected group and using judgment sampling method, 227 of them were finally analyzed. Cronbach's α value was .606, implying that reliability of questionnaire was high. The conclusion drawn from this study is as follows: First, types of mentoing among private guards effect their career development. In other words, when facilitated mentoring is encouraged, it leads to innovative self-development, professional development, and information competitiveness; when informal mentoring is encouraged, it causes information competitiveness to be improved. Second, mentoring types have an effect on career satisfaction: Facilitated mentoring enables to increase career satisfaction. Third, security agents' career development affects their career satisfaction. That is, innovative development and professional development result in increase of career satisfaction.

■ keyword : | Security Agents | Facilitated Mentoring | Informal Mentoring | Career Development | Career Satisfaction |

I. 서론

인간은 새로운 조직환경을 접할 때마다 조직의 구조적인 방법과 다양한 대인관계를 통해서 조직문화에 적응해 나간다[6]. 이러한 현대의 조직문화에서 가장 중요하게 작용하는 것은 우수한 인재선발과 지속적인 인적 자원에 대한 관리를 통해서 타 기업보다 경쟁력 우위를 확보하는 것이라 할 수 있다[14]. 특히, 현대의 조직은 일정한 목표달성을 위해 다양한 인간관계형성을 추구하고 있는데, 이미 많은 조직에서 구성원의 성장과 개발을 위해 체계적인 멘토링(mentoring)을 통해 인재 경쟁력 확보 및 기업성과를 추구하고 있다.

멘토링은 1990년대 후반 국내에서 대기업을 중심으로 조직문화 개선과 조직성과를 위해 실시되었는데, 최근에는 기업뿐만 아니라 공기업, 정부기관, 교육기관에 까지 확산·적용되고 있는 추세이다[5][13]. 멘토링은 일반적으로 도움을 주는 멘토(mentor)와 도움을 받는 멘티(mentee)로 구성되며, 이들 두 집단간의 상호작용과 협력관계를 말한다. 멘토는 경험이 많은 연장자로서 조직의 후배들에게 역할모형이 되며, 업무지식 전수 및 경력개발, 대인관계 지원, 동기부여 등을 지속적으로 제공해 주는 사람이라 할 수 있다. 반면, 멘티는 빠르게 변화하는 조직생활에 적응하기 위해서 다양한 도움을 필요로 하는 사람을 말한다[16].

이러한 멘토링의 특성은 팀을 구성하여 업무를 수행하는 경호경비조직에 매우 유용하게 작용될 수 있다. 특히, 경호경비업무에 대한 지식과 현장경험이 부족한 신입직원들에게는 업무수행에 대한 부담감 완화를 비롯해 개인의 경력개발에도 매우 유용하게 작용할 수 있을 것이다. 그러나 경호경비학문 분야는 국가와 치안의 공동생산자로서의 공공성과 수익자부담이론을 토대로 한 기업성이 함께 공존하고 있지만, 대부분의 연구가 공공성을 추구하고 있다. 이러한 측면에서 본다면, 시큐리티산업과 같이 기업성을 내재하고 있는 서비스분야에서는 인적자원관리, 조직문화, 경력개발, 멘토링 등과 같은 경영학적 변수를 적용한 많은 연구가 선행되어야 할 필요성이 있다.

반면 경영학, 교육학, 관광학, 체육학 등과 같이 서비

스업에 관련된 학문분야에서는 직장동료간에 작용할 수 있는 멘토링을 독립변수로 적용하여 경력개발, 직무만족, 조직유효성, 이직의사와 같은 종속변수에 미치는 영향을 규명하려는 연구가 다양하게 수행되어져 왔다[2][4][7][8]. 이처럼 멘토링에 대한 학문적 관심을 토대로 최근에는 직장 동료들끼리 단순히 도움을 주고받는 상호보완적인 관계성에서 벗어나, 조직차원에서 다양한 혜택을 제공할 수 있는 체계적 멘토링에 대한 연구가 활발히 수행되어지고 있다.

체계적 멘토링은 조직이 주도적으로 멘토와 멘티를 지정하고 업무와 관련된 역할을 수행하는데 필요한 요령습득과 경력개발에 중점을 두는 반면, 비체계적 멘토링은 조직의 직접적인 개입 없이 직장 동료들 간의 신뢰를 기반으로 형성된 자연적 형태의 대인관계를 말한다[12][17]. 즉, 체계적 멘토링은 조직의 구체적인 내부 규정이 정해져 있다면, 비체계적 멘토링은 규정이 존재하지 않는다. 이러한 측면에서 본다면, 시큐리티산업과 같이 시큐리티요원 개개인의 역량이 조직성과에 많은 영향을 미치는 서비스산업 분야에서 체계적 또는 비체계적으로 진행되는 멘토링에 따라 경력개발 및 경력만족은 상이하게 나타날 수 있을 것이다. 따라서 그동안 경호경비학문에서 선행되지 않았던 멘토링유형에 따른 시큐리티요원들의 경력개발 및 경력만족에 미치는 영향에 대한 분석과 논의가 시큐리티산업 조직문화 형성 측면에서 마땅히 이루어져야 할 것이다.

본 연구 주제와 관련된 선행연구 윤장열[10], 임재문[12], 임재문, 김성섭[13] 등에 의해 수행된 연구에서는 멘토링유형에 따른 경력개발 및 이직의사에 미치는 영향을 분석하였는데, 이들 연구 모두 멘토링의 체계적·비체계적 특성에 따라서 경력개발 및 이직에 유의한 영향을 미치는 것으로 보고한 바 있다. 이와 관련하여 Whitely, Dougherty와 Dreher[18]의 연구에서는 멘토링이 멘티의 경력개발과 경력만족에 긍정적인 영향을 미치며, Joiner, Bartram과 Carreffa[15]는 성공적인 멘토링은 멘티의 경력개발에 대한 지각과 경험의 향상을 통해 조직을 떠나고자 하는 이직의도가 감소되는 현상을 보고한 바 있다[1].

따라서 본 연구의 목적은 시큐리티요원의 멘토링유

형이 경력개발 및 경력만족에 미치는 영향을 분석함으로써, 경호경비학문의 지식체 형성에 필요한 기초적 자료를 제시하는데 그 필요성이 있다. 이에 본 연구는 시큐리티요원들의 멘토링유형이 경력개발 및 경력만족에 미치는 영향에 대해 규명하고자 한다.

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 2010년 서울소재 경호경비조직에 재직하고 있는 시큐리티요원들을 연구대상으로 선정한 후 판단표집법(judgment sampling method)을 이용하였다. 구체적으로 이 연구에서는 경찰청에 등록된 법인경비업체 5개소를 대상으로 하였으며, 1개소 업체에 50명씩 총 250부를 배부하였다. 회수된 설문지 241부 중 내용이 부실하거나 신뢰성이 없다고 판단되는 자료 14부는 극단치를 적용하였으며, 최종분석에 이용된 사례 수는 남성 198명(87.2%), 여성 29명(12.8%) 등 총 227명이다 ([표 1] 참조).

2. 측정도구

본 연구에서 사용한 설문지는 사회인구학적 특성 7문항, 멘토링유형 10문항, 경력개발 13문항, 경력만족 4문항 등 총 34문항으로 구성되었다. 사회인구학적 특성은 김경식 등[3]의 연구에서 사용된 문항을 성, 연령, 학력, 직위, 근무경력, 근무형태, 월수입 등으로 연구의 성격에 맞도록 수정하여 사용하였으며, 멘토링유형 설문지는 박태수[8]의 연구에서 사용된 설문지를 본 연구에 맞도록 수정 및 보완하여 체계적 멘토링, 비체계적 멘토링 등으로 구성하였다. 경력개발 설문지는 이완로[11]의 연구에서 사용된 설문지를 본 연구에 맞게 수정 및 보완하여 혁신적 자기개발, 전문능력 개발, 정보경쟁력 개발 등으로 구성하였다. 경력만족 설문지는 이완로[11]의 연구에서 사용된 설문지로서 경력만족은 단일변수로 구성하였다. 멘토링유형과 경력개발, 경력만족 척도는 ‘매우 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’까지 리커트(Likert) 5점 척도로 구성하였다.

표 1. 조사대상자의 일반적 특성

구 분		사례수(N)	백분율(%)
성	남성	198	87.2
	여성	29	12.8
연 령	20-29세	88	38.8
	30-39세	123	54.2
	40세 이상	16	7.0
학 력	고졸이하	91	40.1
	전문대졸	103	45.4
	대졸이상	33	14.5
직 위	사원급	217	95.6
	팀장급	10	4.4
근무경력	1년미만	14	6.2
	1-3년	83	36.6
	3-5년	51	22.5
	5년이상	79	34.8
근무형태	시설경비	72	31.7
	특수경비	155	68.3
월 수 입	170만원미만	14	6.2
	171-200만원	190	83.7
	201만원이상	23	10.1
전 체		227	100

3. 설문지의 타당도 및 신뢰도

본 연구 시큐리티요원의 멘토링유형과 경력개발 및 경력만족의 관계를 규명하기 위해 사용된 설문지는 예비검사를 통하여 타당도를 검증하였다. 본 연구에서는 조사 자료를 토대로 타당도를 검증하기 위하여 멘토링유형, 경력개발, 경력만족을 대상으로 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis) 및 신뢰도분석(reliability analysis)을 실시하였다. [표 2]는 멘토링유형, [표 3]은 경력개발, [표 4]는 경력만족에 대한 요인분석 및 신뢰도 분석 결과를 나타내고 있다.

[표 2]에 나타난 바와 같이, 멘토링유형에 대한 요인분석 결과 체계적 멘토링(요인적재치: .833~.468), 비체계적 멘토링(요인적재치: .825~.604) 등 2개의 하위개념으로 각각 명명하였다. 멘토링유형에 대한 요인분석 시 내용 타당도가 적합하지 않거나 중복되었다고 판단되는 2개 문항을 제거한 후 멘토링유형은 8개 문항을 이용하여 분석하였다. 멘토링유형 신뢰도 분석 결과 신뢰도는 .606이상~.807미만으로 나타났다. 멘토링유형에 대한 전체 설명력은 약 57.2%(57.248)로 연구에 사

용된 문항의 타당성은 확보한 것으로 해석할 수 있다.

[표 3]에 나타난 바와 같이, 경력개발에 대한 요인분석 결과 혁신적 자기 개발(요인적재치: .803~.680), 전문능력 개발(요인적재치: .732~.509), 정보경쟁력 개발(요인적재치: .765~.619) 등 3개의 하위개념으로 각각

명명하였다. 경력개발 신뢰도 분석 결과 신뢰도는 .829 이상~.856미만으로 나타났다. 경력개발에 대한 전체 설명력은 약 65.9%(65.957)로 연구에 사용된 문항의 타당성은 높은 것으로 해석할 수 있다.

표 2. 멘토링유형 설문지에 대한 요인 및 신뢰도 분석

설문문항	멘토링 유형	
	체계적 멘토링 (요인 1)	비체계적 멘토링 (요인 2)
1. 멘토링에 대한 지원이 체계적이고 지속적으로 이루어짐	.833	-.049
2. 멘토링에 대한 정기적인 평가를 통한 성과측정이 이루어짐	.827	-.011
3. 멘토링은 역할모델과 목표에 초점을 두고 체계적으로 이루어짐	.764	.061
4. 멘토링 프로그램은 밀접한 관계를 통해 이루어지고 있다.	.708	.137
5. 멘토링은 대인관계, 사회적 네트워크 등 일반적인 목적으로 이루어짐	.468	.431
6. 멘토링에 대한 지원이 체계적이지 못하고 일시적으로 이루어짐	.056	.825
7. 멘토링에 대한 성과측정이 거의 이루어지지 않고 대부분 일회성으로 끝남	-.185	.754
8. 멘토링은 내가 설정한 목표와 별개로 이루어짐	.182	.604
회전 제공합 적재값	2.754	1.825
% 분산	34.431	22.816
% 누적	34.431	57.248
Cronbach's α	.807	.606

표 3. 경력개발 설문지에 대한 요인 및 신뢰도 분석

설문문항	경력개발		
	혁신적 자기 개발 (요인 1)	전문능력 개발 (요인 2)	정보경쟁력 개발 (요인 3)
1. 멘토링은 나의 비전과 가치관 강화에 도움	.803	.228	.198
2. 멘토링은 지식 이전을 통한 경쟁력 강화에 도움	.785	.219	.272
3. 멘토링을 통해 나의 경력이 혁신적이고 창의적인 발전	.691	.387	.153
4. 멘토링은 나의 경력과 자질개발에 유익함	.680	.311	.330
5. 멘토와 멘티 간의 경력에 대한 상호보완이 가능	.311	.732	.179
6. 멘토링은 나의 경력관리에 매우 유익	.338	.712	.180
7. 멘토링은 잠재적 경력의 활용도가 높음	.318	.705	.280
8. 멘토링은 나의 경력개발에 도움	.132	.643	.420
9. 멘토링은 업무와 관련된 창의적인 생각에 도움 줌	.171	.509	.378
10. 멘토링은 타 경쟁 업체에 대한 다양한 정보 공유 도움	.253	.219	.765
11. 멘토링을 통한 경력이 기업의 정보 경쟁력에 도움	.285	.294	.734
12. 멘토링은 정보 경쟁력에 유익	.168	.394	.663
13. 멘토링은 전문지식 습득과 정보 경쟁력을 확보 도움	.556	.174	.619
회전 제공합 적재값	3.042	2.872	2.654
% 분산	23.398	22.142	20.416
% 누적	23.398	45.541	65.957
Cronbach's α	.856	.829	.835

표 4. 경력만족 설문지에 대한 요인 및 신뢰도 분석

설문문항	경력만족 (요인 1)
1. 나는 나의 경력목표와 일치되는 방향으로 진행된 경력에 대해 만족	.890
2. 승진에 대한 나의 목표를 충족시키는 방향으로 진행된 경력에 대해 만족	.854
3. 새로운기술, 능력개발 등 나의 목표를 충족시키는 방향으로 진행된 경력에 대해 만족	.734
4. 나의 직장경력을 돌이켜 볼 때 지금까지의 성과에 대해 만족	.618
회전 제곱합 적재값	2.821
% 분산	70.520
% 누적	70.520
Cronbach's α	.858

[표 4] 나타난 바와 같이, 경력만족에 대한 요인분석 결과 경력만족(요인적재치: .890~.618)은 단일요인으로 구성되었다. 경력만족 신뢰도 분석 결과 신뢰도는 .858로 나타났다. 경력만족에 대한 전체 설명력은 약 70.5%(70.520)로 연구에 사용된 문항의 타당성은 높은 것으로 해석할 수 있다.

4. 조사절차 및 자료처리

본 연구에서는 설문지를 판단표집법(judgment sampling method)을 적용하여, 시큐리티요원들에게 설문지를 배부한 다음 자기평가기입법(self administration method)으로 설문내용에 대하여 응답하도록 한 후 완성된 설문지를 회수 하였다. 회수된 설문지는 극단치(outlier)를 제외하고 최종분석에 227명을 이용하였다. 입력된 자료는 SPSSWIN 17.0을 이용하여 다음과 같은 분석기법을 실시하였다. 첫째, 설문지의 타당도를 검증하기 위하여 요인분석(factor analysis), 신뢰도를 검증하기 위하여 신뢰도분석(reliability analysis)을 실시하였다. 둘째, 시큐리티요원들의 멘토링유형이 경력개발 및 경력만족에 미치는 영향을 알아보기 위하여 각각의 변수간에 회귀분석(regression analysis)을 실시하였다.

III. 연구결과

1. 시큐리티요원의 멘토링유형과 경력개발

[표 5]는 시큐리티요원의 멘토링유형이 경력개발에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과이다.

표 5. 멘토링유형과 경력개발에 대한 회귀분석

독립변수	혁신적 자기개발	전문능력 개발	정보경쟁력 개발
체계적 멘토링	.497***	.470***	.414***
비체계적 멘토링	.081	.071	.165**
R ²	.265	.235	.218

** $p < .01$ *** $p < .001$

[표 5]에 의하면 멘토링유형의 하위요인인 체계적 멘토링은 혁신적 자기개발($\beta = .497$), 전문능력 개발($\beta = .470$), 정보경쟁력 개발($\beta = .414$)에 정적 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 반면 비체계적 멘토링은 정보경쟁력 개발($\beta = .165$)에서 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 멘토링유형은 혁신적 자기개발 26.5%, 전문능력 개발 23.5%, 정보경쟁력 개발 21.8%를 각각 설명해 주고 있다.

2. 시큐리티요원의 멘토링유형과 경력만족

[표 6]은 시큐리티요원의 멘토링유형이 경력만족에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과이다.

표 6. 멘토링유형과 경력만족에 대한 회귀분석

독립변수	경력만족
체계적 멘토링	.437***
비체계적 멘토링	.031
R ²	.195

*** $p < .001$

[표 6]에 의하면 멘토링유형의 하위요인인 체계적 멘토링($\beta = .437$)은 경력만족에 정적 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 멘토링유형이 경력만족에 미치는 영향은 19.5%를 설명해 주고 있다.

3. 시큐리티요원의 경력개발과 경력만족

[표 7]은 시큐리티요원의 경력개발이 경력만족에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과이다.

표 7. 경력개발과 경력만족에 대한 회귀분석

독립변수	경력만족
혁신적 자기개발	.316***
전문능력 개발	.305***
정보경쟁력 개발	-.050
R ²	.284

***p < .001

[표 7]에 의하면 경력개발의 하위요인인 혁신적 자기개발($\beta = .316$), 전문능력 개발($\beta = .305$)은 경력만족에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 경력개발이 경력만족에 미치는 영향은 28.4%를 설명해 주고 있다.

IV. 논의 및 결론

1. 논의

그동안 경호경비학문은 공경비 치안력 부재현상의 대안으로 대두되면서, 사회적 치안의 공동조력자로서 지속적인 성장을 하였다. 그러나 경호경비학문은 공경비와는 달리 기업성 즉, 영리를 목적으로 하는 서비스 업종이면서 경영학적 측면의 연구가 매우 미비한 실정이다. 이는 경호경비학문이 아직도 세분화·전문화 되지 못하고 있다는 현실에서 비롯된 결과라 할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 시큐리티산업에서 가장 중요한 역할을 수행하고 있는 시큐리티요원들의 상호협력관계인 멘토링유형과 경력개발 및 경력만족의 관계를 분석하였다. 여기서 통계적으로 의미 있는 결과를 중심으로 논의 하고자 한다.

첫째, 멘토링유형과 경력개발의 관계를 분석한 결과 체계적 멘토링은 혁신적 자기 개발에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 경호경비조직 내에서 멘토링에 대한 지원이 체계적이고 지속적으로 이루어진다면, 시큐리티요원 개인의 가치관 강화에 큰 도움을 줄 수 있다는 결과를 시사해 주고 있다. 이러한

측면에서 본다면, 시큐리티산업 조직의 경영자는 단기간에 걸친 기업성과만을 추구할 것이 아니라, 다소 시간이 소요 되더라도 신입직원들에게 조직문화를 비롯해 역할분담 과정에서 오는 어려움을 극복하고 도움 받을 수 있도록 체계적인 멘토링 활성화에 적극적인 노력이 뒤따라야 할 것이다. 체계적 멘토링은 전문능력 개발에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 시큐리티요원들에게 조직의 역할모델과 목표에 초점을 두고 멘토와 멘티 간의 체계적인 멘토링이 이루어 진다면, 개인의 경력에 유리하게 작용할 수 있는 전문능력이 증대될 수 있음을 시사해 주고 있다. 특히, 조직은 체계적 멘토링이 멘토와 멘티에게 모두 유익하고 상호 발전할 수 있는 관계가 될 수 있다는 확신을 주어야 한다. 그리고 조직의 관리자들은 실제로 성과 모니터링을 통해 그 결과를 인사사고과에 반영하려는 노력을 통해서 멘티에 대한 적극성을 유도해야 할 것이다[13]. 즉, 경호경비조직은 시큐리티요원들의 전문능력을 증대시키기 위해서 업무와 관련된 창의적인 아이디어를 수용하려는 노력이 뒷받침 되어져야 할 것이다.

체계적 멘토링은 정보경쟁력 개발에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 경호경비조직에서 체계적 멘토링이 이루어진다면, 시큐리티요원이 업무수행시 필요로 하는 전문지식 습득은 물론, 타 경쟁업체에 대한 다양한 정보를 공유함으로써 조직 경쟁력을 확보할 수 있음을 의미한다. 다시 말해서 멘토는 멘티에게 도움이 될 수 있는 업무지식을 체계적으로 전수시켜 줌으로써, 멘티의 정보경쟁력 개발 기능은 증대될 수 있을 것으로 사료된다. 또한, 비체계적 멘토링은 정보경쟁력 개발에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 조직에서 제공되는 체계적지원 외에도, 직장 동료들 간의 신뢰를 기반으로 형성된 자연적 형태의 대인관계를 통해서 다양한 정보활동을 공유하고 있음을 의미한다. 즉, 선배직원은 조직생활에서 터득한 다양한 지식을 후배직원에게 전해줌으로써, 체계적 또는 비체계적으로 조직에 적용하도록 돕고, 직무와 관련된 문제들을 해결하도록 지원하는 일련의 인간관계 과정 속에서 정보경쟁력 활동이 촉진되고 있음을 알 수 있다[9].

둘째, 멘토링유형과 경력만족의 관계를 분석한 결과 체계적 멘토링은 경력만족에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 경호경비조직에서 체계적인 멘토링 작용을 통해 대인관계 및 사회적 네트워크가 활성화 된다면, 시큐리티요원은 개인의 경력 목표와 일치되는 방향으로 진행된 경력에 만족할 수 있음을 의미한다. 본래 체계적 멘토링은 조직에서 신규사원이 조기적응과 유지, 기존 직원의 역량 강화, 핵심인재 양성 등을 목적으로 운영되고 있는데, 일반적으로 조직차원에서 오리엔테이션과 교육훈련, 관리감독 등을 관여하고 지원한다. 특히, 체계적 멘토링의 기간은 보편적으로 약 6개월에서 1년으로 한시적인 방법으로 적용된다[13]. 이러한 측면에서 본다면, 시큐리티요원들에게 직장 경력에 대한 현실적 보상을 비롯해, 승진에 대한 목표를 충족시켜주는 방향으로 경력이 진행되었을 경우 경력만족감은 더욱 배가 될 수 있을 것으로 사료된다.

셋째, 경력개발과 경력만족의 관계를 분석한 결과 혁신적 자기개발, 전문능력 개발은 경력만족에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 시큐리티요원들에게 자신의 미래에 대한 비전과 업무수행시 필요한 지식을 위한 경력개발이 활성화 된다면, 경력만족은 높게 증대 될 수 있음을 시사해 주고 있다. 즉, 멘토와 멘티 간의 상호보완관계 속에서 멘티 자신의 경력 관리에 도움이 될 수 있는 기회가 조직차원에서 체계적으로 진행된다면 경력만족은 배가 될 수 있음을 의미한다. 또한, 승진에 대한 목표와 직장경력에 대한 성과가 공정하게 이루어졌을 경우 시큐리티요원들의 경력만족은 증대될 수 있을 것으로 사료된다.

이상의 결과 및 논의를 종합해보면, 시큐리티요원들의 멘토링유형에 따라서 경력개발 및 경력만족에 매우 유의한 영향을 미치고 있음을 알 수 있었다. 즉, 경호경비조직에서는 시큐리티요원들이 상하간의 경험 및 역량, 또는 업무내용 등에 공통된 심사를 가질 수 있도록 조직문화를 조성하려는 노력이 필요하다. 따라서 후속 연구에서는 체계적 멘토링이 조직신뢰와 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향을 규명하여 보다 구체적인 정책적 대안이 마련되어야 할 것이다.

2. 결 론

이상과 같은 연구방법 및 절차를 통하여 이 연구에서 도출한 결론은 다음과 같다.

첫째, 시큐리티요원의 멘토링 유형은 경력개발에 영향을 미친다. 즉, 체계적 멘토링이 활성화되면, 혁신적 자기 개발, 전문능력 개발, 정보경쟁력 개발은 촉진된다. 또한 비체계적 멘토링이 활성화되면 정보경쟁력 개발이 촉진된다.

둘째, 시큐리티요원의 멘토링 유형은 경력만족에 영향을 미친다. 즉, 체계적 멘토링이 활성화되면 경력만족은 증가한다.

셋째, 시큐리티요원의 경력개발은 경력만족에 영향을 미친다. 즉, 혁신적 개발, 전문능력 개발이 촉진되면, 경력만족은 증가한다.

참 고 문 헌

- [1] 강정애, “여성의 경력개발과 멘토링”, 한국인사조직학회 발표논문집, 2006.
- [2] 강혜정, 구자숙, 김효선, 박찬희, “멘토링 연결망이 직무만족, 경력열망 및 승진에 미치는 영향”, 한국기업경영학회지, 제15권, 제1호, pp.101-118, 2008.
- [3] 김경식, 김찬선, 이광렬, 김평수, “시큐리티 요원의 여가관 분석”, 한국콘텐츠학회지, 제9권, 제1호, pp.388-399, 2009.
- [4] 김종관, 김민정, “멘토역량과 멘토링 기능과 조직유효성의 관계, 통합학술대회, 2009.
- [5] 류재석, “멘토링 원리와 현장적용방법”, 파주: 한국학술정보, 2006.
- [6] 박수성, “호텔기업에 있어 멘토링의 기능이 주관적 경력성공 및 경력몰입에 미치는 영향”, 미간행 박사학위논문, 경기대학교 대학원, 2007.
- [7] 박수성, 최우성, “호텔기업에 있어 멘토링의 기능이 주관적 경력성공에 미치는 영향”, 관광·레저연구, 제19권, 제3호, pp.107-127, 2007.
- [8] 박태수, “스포츠조직의 멘토링과 조직유효성에

관한 연구”, 미간행 박사학위논문, 한양대학교 대학원, 2007.

[9] 신승호, 전찬수, 장동립, 권중기, “스포츠센터 직원에 대한 관리자의 멘토링이 직무태도 및 서비스성과에 미치는 영향”, 한국체육학회지, 제47권, 제1호, pp.221-230, 2008.

[10] 윤장열, “멘토링이 직원의 조직몰입과 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구”, 미간행 박사학위논문, 세종대학교 대학원, 2009.

[11] 이완로, “멘토링 네트워크가 경력유용성과 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구”, 미간행 박사학위논문, 경기대학교 대학원, 2007.

[12] 임재문, “멘토링기능이 호텔직원의 역할스트레스와 직무태도 및 이직의도에 미치는 영향”, 미간행 박사학위논문, 세종대학교 대학원, 2007.

[13] 임재문, 김성섭, “멘토링 운영 유형에 따른 호텔 직원의 멘토링 기능에 대한 인식 비교”, 호텔관광연구, 제11권, 제1호, pp.291-303, 2009.

[14] 장정훈, “기업의 공식적 멘토링에서 멘토의 오너십과 몰입의 인과요인 규명”, 미간행 박사학위논문, 이화여자대학교 대학원, 2007.

[15] T. A. Joiner, T. Bartram, and T. Carreffa, "The Effects of Mentoring on Perceived Career Success," Commitment and Turnover Intentions, Journal of American Academy of Business, pp.164-170, 2004.

[16] R. A. Noe, "An Investigation of the Determinants of Successful Assigned Mentoring Relationships, Personnel Psychology, Vol.41, 1988.

[17] B. R. Ragins and J. Cotton, "Easier said than done: gender differences in perceived barriers to gaining a mentor, Academy of Management Journal, Vol.34, pp.939-951, 2001.

[18] W. Whitely, T. W. Dougherty, and G. F. Dreher, "Relationship of Career Mentoring and Socioeconomic Origin to Managers and Professionals Early Career Progress," Academy

of Management Journal, Vol.34, pp.331-351, 1991.

저 자 소 개

김 찬 선(Chan-Sun Kim)

정희원



- 1998년 2월 : 공주대학교 체육교육과(체육교육학사)
 - 2003년 7월 : 순천향대학교 체육교육과(체육교육학석사)
 - 2009년 2월 : 경기대학교 경호안전학과(경호안전학박사)
 - 2008년 8월 ~ 현재 : 호서대학교 사회체육학과 외래강사
- <관심분야> : 여가 및 경호정책, 현대 생활과 안전, 경호무도, 민간경비