

## 경호경비조직의 멘토링기능이 경력개발 및 조직유효성에 미치는 영향

Effects of Mentoring Function on Career Development and Organizational Effectiveness  
in Private Security Service Organization

유영창\*, 김효준\*\*, 김찬선\*\*\*

신성대학 경호경비학과\*, 경기대학교 경호보안학과\*\*, 서울벤처정보대학원대학교 경영학과\*\*\*

Young-Chang Yoo(yycy3985@shinsung.ac.kr)\*, Hyo-Joon Kim(hyojoon-k@hanmail.net)\*\*,  
Chan-Sun Kim(atom7942@hanmail.net)\*\*\*

### 요약

이 연구의 목적은 경호경비조직의 멘토링기능이 경력개발 및 조직유효성에 미치는 영향을 규명하는 데 있다. 이 연구는 2010년 3월 서울소재 5개소 경호경비회사의 경호경비원을 모집단으로 설정한 후 유의표집법을 이용하여 최종분석에 이용된 사례 수는 총 227명이다. 설문지의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  값이 .667 이상으로 나타났다. 결론은 다음과 같다. 첫째, 경호경비조직의 멘토링기능은 경력개발에 영향을 미친다. 즉, 우정·보호, 경력관리, 사회심리, 역할모델 기능이 발휘되면, 혁신적 자기 개발, 전문능력 개발, 정보경쟁력 개발은 촉진된다. 둘째, 경호경비조직의 멘토링기능은 조직유효성에 영향을 미친다. 즉, 우정·보호, 경력관리, 사회심리, 역할모델 기능이 발휘되면, 경력만족, 조직몰입, 직무만족은 증가한다. 반면, 사회심리적 기능이 발휘되면 이직의도는 감소한다. 셋째, 경호경비조직의 경력개발은 조직유효성에 영향을 미친다. 즉, 혁신적, 전문능력 개발이 촉진되면, 경력만족, 조직몰입, 직무만족은 증가한다. 반면, 정보경쟁력 개발이 촉진될수록 이직의도는 감소한다. 넷째, 멘토링기능은 경력개발 및 조직유효성에 인과적 영향을 미친다. 즉, 멘토링기능은 조직유효성에 직접적으로 영향을 미치지만, 경력개발을 통해서 간접적인 영향을 미친다.

■ 중심어 : | 경호경비조직 | 경호경비원 | 멘토링기능 | 경력개발 | 조직유효성 |

### Abstract

The Purpose of this study was to examine effects of mentoring function on career development and organizational effectiveness in private security service organization. Example number used on interpretation finally using purposive sampling method after this study establishes 5 places private security service company's security guard by population in Seoul on March, 2010 is total 227 people. Reliability of questionnaire appeared Cronbach's  $\alpha$  value more than .667. Conclusions that appears in this study is as following. First, private security service organization's Mentoring function affects in career development. That is, if friendship, patronage, career management, society mind, and role model are mobilized, innovative own development, special capacity development, and information competitive power development are helped. Second, private security service organization's Mentoring function affects in organization effectiveness. If friendship, patronage, career management, society mind, and role model are mobilized, career satisfaction, organization immersion, and job satisfaction increase. On the other hand, change of jobs intention decreases if function of society mind is mobilized. Third, private security service organization's career development affects in organization effectiveness. If reform and special capacity development are helped, career satisfaction, organization immersion, and job satisfaction increase. While change of jobs intention decreases as development of information competition is helped. Fourth, Mentoring function exerts influence of causality on career development and organization effectiveness. That is, Mentoring exerts direct influence on organization effectiveness, but it exerts indirect effect through career development.

■ keyword : | Private Security Service Organization | Private Security Guard | Mentoring Function | Career Development | Organization Effectiveness |

## I. 서론

그동안 사회과학 연구영역에서는 시민들의 삶의 질 향상을 위해 다양한 연구가 수행되어져 왔다. 특히, 경호경비산업은 경제의 발달과 함께 지속적으로 성장하고 있는 분야로 시민들의 안전욕구를 높게 충족시켜주고 있다. 이처럼 경호경비산업의 비약적인 발전원인은 한국사회가 경험한 빠른 산업화속에 다양한 위험요소가 함께 내재하고 있기 때문일 것이다[15]. 즉, 물질만능주의와 지나친 이기적 가치관이 사회적 갈등 및 사회불안을 초래하는 위험요인으로 작용하고 있다 해도 과언은 아닐 것이다.

경호경비는 경찰과 함께 민생치안의 공동조력자로서 사회적으로 매우 중요하게 작용한다. 이들 경호경비원들은 외부의 물리적인 침입으로부터 개인의 안전과 유·무형의 재산을 보호해 주는 사람으로서, 경호경비조직에서 매우 중요한 역할을 담당하고 있는 핵심적 주체라 할 수 있다[3]. 그러나 현재의 경호경비조직의 지나친 기업성 추구현상은 경호경비원 개인이 지각할 수 있는 만족감을 감소시키는 반면, 각종 스트레스를 유발하고 나아가 조직의 갈등현상을 초래하고 있다[3][7][10]. 즉, 과도한 업무에서 오는 직무 스트레스를 비롯해, 조직 내에서 발생된 갈등요인을 해소하지 못하고 방치할 경우 결과적으로 이직을 결심할 수 있다. 이러한 조직의 갈등문화를 비롯해 이직율을 감소시키기 위해서 경영학, 교육학, 체육학 등의 다양한 학문분야에서는 멘토링(mentoring) 프로그램을 적용하여 전략적으로 조직의 인적자원관리를 수행하고 있다[4][6][9][18].

멘토링(mentoring)은 상이한 수준의 전문기술을 가지고 있는 두 명의 개인 사이에서 상호작용관계를 말한다. 즉, 조직 내에서 가시적이고 의미 있는 업무를 위해 도움을 주는 멘토(mentor)와, 조직에 새로 들어온 신입직원과 같이 도움을 받는 멘티(mentee)의 관계를 말한다[21]. 이러한 측면에서 본다면, 경호경비조직에서 멘토링기능은 사전경험과 노하우를 풍부하게 가진 상사직원이 경험이 부족한 부하직원에게 직접 지도 및 조언을 해줌으로써, 경력만족, 직무만족, 조직몰입 등과 같

은 조직유효성 증대에 매우 효과적으로 작용할 수 있을 것이다. 또한 경호경비조직의 직무특성인 현장대응성과 위험성, 낮은 보수 등으로 인해 타 직장에 비해 높은 이직율을 나타내는 현 시점에서 상사부하간의 긍정적인 멘토링기능은 단기적으로는 이직율을 감소시킬 수 있을 뿐만 아니라 장기적으로는 조직성과 증대로 작용할 수 있을 것이다.

멘토링기능과 경력개발 및 조직유효성에 관한 연구는 여러 학자 김기영, 김지웅[4], 김종관, 김민정[8], 박수성, 최우성[9], 박태수[11], 이완로[14]들에 의해 다양하게 수행되어져 왔다. 특히, 호텔종사자를 대상으로 한 선행연구 이완로[14]에 의하면, 멘토링기능은 조직유효성에 정적 영향을 미치는 것으로 보고하였으며, 박수성, 최우성[9]은 멘토링기능이 경력개발을 촉진시켜준다고 주장함으로써, 본 연구논제의 토대를 제공해 주고 있다. 이처럼 멘토링기능이 조직성과에 중요하게 작용함에도 불구하고, 경호경비학문에서는 멘토링기능이 경력개발 및 조직유효성에 미치는 영향에 대한 연구는 거의 진무한 실정이다. 이는 경호경비학문이 타 학문에 비해 아직 세분화·전문화 되지 못했기 때문이라 사료된다. 이와 같은 사실로 볼 때 '경호경비조직의 멘토링기능이 경력개발 및 조직유효성에 미치는 영향'이라는 연구주제를 통해서 경호경비조직의 조직문화를 논의하고, 나아가 경호경비원들이 조직에서 자신의 경력개발을 위한 노력을 통해 조직유효성에 미치는 영향을 분석할 필요성이 있다.

따라서 본 연구의 목적은 경호경비조직의 멘토링기능과 경력개발 및 조직유효성의 관계를 규명함으로써, 조직문화 개선을 비롯해 조직의 경영적 측면에서 필요한 기초적 자료를 제공하는데 있다. 이에 본 연구는 경호경비조직의 멘토링기능이 경력개발 및 조직유효성에 미치는 영향을 규명하고자 한다.

## II. 연구 방법

### 1. 연구대상

본 연구는 2010년 3월 서울소재 경호경비조직에 재직

하고 있는 경호경비원들을 연구대상으로 선정된 후 유의표집법(purposive sampling method)을 이용하였다. 이 표집방법은 연구자가 표본의 구성을 잘 알고 있거나 무작위로 표본을 추출하였을 때, 선정된 모집단을 적절히 대표할 경우 매우 효과적일 수 있다[2]. 구체적으로 이 연구에서는 경찰청에 등록된 법인경비업체 5개소를 대상으로 하였으며, 1개소 업체에 50명씩 총 250부를 배부하였다. 회수된 설문지 241부 중 내용이 부실하거나 신뢰성이 없다고 판단되는 자료는 극단치를 적용(14부 삭제)하였으며, 최종분석에 이용된 사례 수는 총 227명이다([표 1] 참조).

표 1. 조사대상자의 일반적 특성

구분		사례수(N)	백분율(%)
성	남성	198	87.2
	여성	29	12.8
연령	20-29세	88	38.8
	30-39세	123	54.2
	40세 이상	16	7.0
학력	고졸이하	91	40.1
	전문대졸	103	45.4
	대졸이상	33	14.5
직위	사원급	217	95.6
	팀장급이상	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
월수입	170만원미만	14	6.2
	171-200만원	190	83.7
	201만원이상	23	10.1
전체		227	100

2. 측정도구

본 연구에서 사용한 설문지는 사회인구학적 특성 7문항, 멘토링기능 20문항, 경력개발 13문항, 조직유효성 18문항 등 총 58문항으로 구성되었다. 사회인구학적 특성은 성, 연령, 학력, 직위, 근무경력, 근무형태, 월수입 등으로 연구의 성격에 맞도록 수정하여 사용하였으며,

멘토링기능 설문지는 김세웅[5], 이완로[14]의 연구에서 사용된 설문지를 본 연구에 맞도록 수정 및 보완하여 경력관리 기능, 사회심리적 기능, 역할모델 기능, 우정 및 보호 기능 등으로 구성하였다. 경력개발 설문지는 이완로[14]의 연구에서 사용된 설문지를 본 연구에 맞게 수정 및 보완하여 전문능력 개발, 정보 경쟁력 개발, 혁신적 자기 개발 등으로 구성하였으며, 조직유효성 설문지는 이완로[14]의 연구에서 사용된 설문지를 직무만족, 조직몰입, 경력만족, 이직의도 등으로 수정 및 보완하여 구성하였다. 멘토링기능과 경력개발, 조직유효성 척도는 ‘매우 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’까지 리커트(Likert) 5점 척도로 구성하였다.

3. 설문지의 타당도 및 신뢰도

본 연구 경호경비조직의 멘토링기능이 경력개발 및 조직유효성에 미치는 영향을 규명하기 위해 사용된 설문지는 예비검사를 통하여 타당도를 검증하였다. 설문지의 타당도를 검증하기 위하여 본 연구에서는 경호안진학 박사학위 소지자 2인과 체육학 박사학위 소지자 1인으로 구성된 전문가 회의를 통해서 설문지에 대한 내용타당도와 문항의 적합성 여부를 논의하고 지적된 사항을 수정·반영하여 사용하였다. 또한 본 연구에서는 조사 자료를 토대로 최종 타당도를 검증하기 위하여 멘토링기능, 경력개발, 조직유효성을 대상으로 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis) 및 신뢰도분석(reliability analysis)을 실시하였다. [표 2]는 멘토링기능, [표 3]은 경력개발, [표 4]는 조직유효성 요인분석 및 신뢰도 분석 결과를 나타내고 있다.

[표 2]에 제시된 바와 같이, 멘토링기능에 대한 요인분석 결과 우정·보호 기능(요인적재치: .828~.659), 경력관리 기능(요인적재치: .809~.544), 사회심리적 기능(요인적재치: .769~.606), 역할모델 기능(요인적재치: .811~.687) 등 4개의 하위개념으로 각각 명명하였다. 멘토링기능에 대한 요인분석시 내용 타당도가 적합하지 않거나 중복되었다고 판단되는 4개 문항을 제거하여 멘토링기능은 16개 문항을 이용하여 분석하였다. 멘토링기능 신뢰도 분석 결과 신뢰도는 .667이상~.861미만으로 나타났다. 멘토링기능에 대한 전체 설명력은 약

표 2. 멘토링기능 설문지에 대한 요인 및 신뢰도 분석

설문문항	멘토링기능			
	우정·보호 기능 (요인1)	경력관리기능 (요인2)	사회심리적 기능 (요인3)	역할모델 기능 (요인4)
1. 멘토는 경력목표를 달성하는데 도움	.828	.149	.138	.101
2. 멘토는 내게 중요한 업무를 부여	.776	.199	.051	.108
3. 멘토는 나의 경력발전에 다양한 조언	.730	.181	.190	.316
4. 멘토는 내게 다양한 업무를 부여	.667	.213	.192	.257
5. 멘토는 나의 업무성에 많은 격려	.659	.287	.231	.064
6. 멘토는 나의 전문성 부족을 보완 노력	.031	.809	.117	.075
7. 멘토는 자신의 모든 노하우 전수 노력	.279	.741	.098	.171
8. 멘토는 좋은 대인관계를 맺어주려 노력	.193	.680	.78	.157
9. 멘토는 역할에 충실하도록 많은 조언	.454	.636	.040	.213
10. 멘토는 조건에서 일할 수 있게 도움 줌	.333	.544	.277	.090
11. 멘토는 업무시간 끝난 후 친분유지	.035	.225	.769	-.082
12. 멘토는 비밀이야기를 잘 듣고 지겨 줌	.167	.175	.747	.287
13. 나는 힘들 때 멘토에게 의지하려고 함	.306	-.077	.655	.205
14. 멘토는 곤경에 처한 나를 믿고 보호해 줌	.225	.188	.606	.500
15. 멘토를 성공적인 직장생활의 모델 동경	.234	.131	.147	.811
16. 나에게 조언해 주는 멘토를 존경	.201	.351	.189	.687
회전 계급합 적재값	3.400	2.852	2.259	1.815
% 분산	21.253	17.825	14.119	11.344
% 누적	21.253	39.078	53.197	64.541
Cronbach's α	.861	.816	.768	.667

표 3. 경력개발 설문지에 대한 요인 및 신뢰도 분석

설문문항	경력개발		
	혁신적 자기 개발 (요인1)	전문능력 개발 (요인2)	정보경쟁력 개발 (요인3)
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 유의함	.680	.311	.330
5. 멘토와 멘티 간의 경력에 대한 상호보완이 가능	.311	.732	.179
6. 멘토링은 나의 경력관리에 매우 유의	.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 유의	.168	.394	.663
13. 멘토링은 전문지식 습득과 정보 경쟁력을 확보 도움	.556	.174	.619
회전 계급합 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

64.5%(64.541)로 연구에 사용된 문항의 타당성은 높은 것으로 해석할 수 있다.

[표 3]에 제시된 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 4. 조직유효성 설문지에 대한 요인 및 신뢰도 분석

설문문항	조직유효성			
	경력만족 (요인1)	조직몰입 (요인2)	직무만족 (요인3)	이직의도 (요인4)
1. 경력목표와 일치되는 방향으로 진행된 경력에 만족	.865	.221	.188	-.050
2. 승진에 대한 나의 목표 충족 경력에 만족	.841	.122	.206	.018
3. 새로운 기술이나 능력 개발 경력에 만족	.712	.177	.368	-.081
4. 직장경력을 돌이켜 볼 때 지금까지의 성과에 만족	.562	.277	.383	-.075
5. 나는 이 조직에서 소속감을 강하게 느낌	.225	.735	.234	-.148
6. 나는 조직의 문제를 나의 문제처럼 느낌	.324	.717	.129	-.148
7. 우리 부서는 업무가 힘들 때 동료간에 잘 도와줌	-.057	.702	.375	-.068
8. 이 조직은 다른 조직에서 얻지 못하는 것이 있음	.181	.695	.036	.219
9. 나는 이 조직에서 성공할 수 있도록 최선의 노력	.314	.585	.238	-.119
10. 나는 우리 조직의 직무환경에 만족	.188	.106	.772	-.147
11. 나는 현재 직장 동료들과 주어진 직무에 만족	.140	.207	.736	-.057
12. 멘토링은 직장 내에서 만족감을 증대 시켜줌	.371	.235	.652	.113
13. 나는 이 조직에서 근무하는 것을 자랑스럽게 생각함	.426	.120	.622	-.201
14. 멘토링은 나의 직무만족감에 큰 영향을 미침	.357	.342	.574	.196
15. 나는 적극적으로 다른 직장을 알아볼 것임	-.011	-.026	-.084	.888
16. 나는 종종 현 직장을 떠나려는 의도를 가지고 있음	-.119	-.133	-.029	.835
17. 다른 곳에서 더 나은 제의를 받는다면 떠날 것임	.008	-.049	-.070	.817
18. 멘토링 기능이 없었다면 나는 곧바로 이직 함	-.031	.486	.064	.530
회전 제곱합 적제값	3.084	3.041	2.925	2.685
% 분산	17.131	16.897	16.252	14.917
% 누적	17.131	34.028	50.280	65.197
Cronbach's $\alpha$	.858	.809	.825	.780

[표 4]에 제시된 바와 같이, 조직유효성에 대한 요인 분석 결과 경력만족(요인적재치: .865~.562), 조직몰입(요인적재치: .735~.585), 직무만족(요인적재치: .772~.574), 이직의사(요인적재치: .888~.530) 등 4개의 하위개념으로 각각 명명하였다. 조직유효성 신뢰도 분석 결과 신뢰도는 .780이상~.858미만으로 나타났다. 조직유효성에 대한 전체 설명력은 약 65.1%(65.197)로 연구에 사용된 문항의 타당성은 높은 것으로 해석할 수 있다.

#### 5. 조사절차 및 자료처리

본 연구에서는 설문지를 유의표집법(purposive sampling method)을 적용하여, 경호경비원들에게 설문지를 배부한 다음 자기평가기입법(self administration method)으로 설문내용에 대하여 응답하도록 하였다.

회수된 설문지는 극단치(outlier)를 제외하고 최종분석에 227명을 이용하였다. 입력된 자료는 SPSSWIN 18.0을 이용하여 요인분석(factor analysis), 신뢰도분석(reliability analysis), 다중회귀분석(multiple regression analysis), 경로분석(path analysis) 등의 방법을 활용하여 결과를 도출하였다.

#### IV. 연구 결과

##### 1. 경호경비조직의 멘토링기능과 경력개발 및 조직유효성

###### 1.1. 경호경비조직의 멘토링기능과 경력개발

[표 5]는 경호경비조직의 멘토링기능이 경력개발에 미치는 영향에 대한 다중회귀분석 결과이다.

표 5. 멘토링기능과 경력개발에 대한 다중회귀분석

독립변수	혁신적 자기 개발	전문능력 개발	정보경쟁력 개발
우정보호 기능	.186**	.240***	.308***
경력관리 기능	.261***	.168**	.163*
사회심리적 기능	.124	.137*	.185**
역할모델 기능	.205**	.312***	.081
R <sup>2</sup>	.391	.480	.361

\*p <.05 \*\*p <.01 \*\*\*p <.001

[표 5]에 의하면 멘토링기능의 하위요인인 우정·보호 기능( $\beta = .186$ ), 경력관리 기능( $\beta = .261$ ), 역할모델 기능( $\beta = .205$ )은 혁신적 자기개발에 정적 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 우정·보호 기능( $\beta = .240$ ), 경력관리 기능( $\beta = .168$ ), 사회심리적 기능( $\beta = .137$ ), 역할모델 기능( $\beta = .312$ )은 전문능력 개발에 정적 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 우정·보호 기능( $\beta = .308$ ), 경력관리 기능( $\beta = .163$ ), 사회심리적 기능( $\beta = .185$ )은 정보경쟁력 개발에 정적 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 멘토링기능은 혁신적 자기 개발 39.1%, 전문능력 개발 48.0%, 정보경쟁력 개발 36.1%를 각각 설명해 주고 있다.

1.2 경호경비조직의 멘토링기능과 조직유효성

[표 6]은 경호경비조직의 멘토링기능이 조직유효성에 미치는 영향에 대한 다중회귀분석 결과이다.

표 6. 멘토링기능과 조직유효성에 대한 다중회귀분석

독립변수	경력만족	조직몰입	직무만족	이직의도
우정보호 기능	.243***	.032	.227**	.046
경력관리 기능	.100	.172*	.029	.034
사회심리적 기능	.111	.083	.229***	-.205*
역할모델 기능	.248***	.337***	.225**	.096
R <sup>2</sup>	.326	.271	.335	.029

\*p <.05 \*\*p <.01 \*\*\*p <.001

[표 6]에 의하면 멘토링기능의 하위요인인 우정·보호 기능( $\beta = .243$ ), 역할모델 기능( $\beta = .248$ )은 경력만족에 정적 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 경력관리 기능( $\beta = .172$ ), 역할모델 기능( $\beta = .337$ )은 조직몰입에 정적 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 우정·보호 기능( $\beta = .227$ ), 사회심리적 기능( $\beta = .229$ ), 역할모델 기능( $\beta = .225$ )은 직무만족에 정적 영향을 미치고

있는 것으로 나타났다. 반면, 사회심리적 기능( $\beta = -.205$ )은 이직의도에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 멘토링기능은 경력만족 32.6%, 조직몰입 27.1%, 직무만족 33.5%, 이직의도 2.9%를 각각 설명해 주고 있다.

1.3 경호경비조직의 경력개발과 조직유효성

[표 7]은 경호경비조직의 경력개발이 조직유효성에 미치는 영향에 대한 다중회귀분석 결과이다.

표 7. 경력개발과 조직유효성에 대한 다중회귀분석

독립변수	경력만족	조직몰입	직무만족	이직의도
혁신적 자기 개발	.316***	.215	.150	.022
전문능력 개발	.305***	.295***	.351***	.100
정보경쟁력 개발	-.050	.051	.153	-.246*
R <sup>2</sup>	.284	.259	.350	.031

\*p <.05 \*\*p <.01 \*\*\*p <.001

[표 7]에 의하면 경력개발의 하위요인인 혁신적 자기 개발( $\beta = .316$ ), 전문능력 개발( $\beta = .305$ )은 경력만족에 정적 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 혁신적 자기 개발( $\beta = .215$ ), 전문능력 개발( $\beta = .295$ )은 조직몰입에 정적 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 전문능력 개발( $\beta = .351$ )은 직무만족에 정적 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 반면, 정보경쟁력 개발( $\beta = -.246$ )은 이직의도에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 경력개발은 경력만족 28.4%, 조직몰입 25.9%, 직무만족 35.0%, 이직의도 8.1%를 각각 설명해 주고 있다.

2. 경호경비조직의 멘토링기능, 경력개발, 조직유효성간의 인과관계

[표 8]은 경호경비조직의 멘토링기능이 경력개발 및 조직유효성에 미치는 영향에 대한 경로분석 결과를 나타내고 있다.

표 8. 멘토링기능이 경력개발 및 조직유효성에 미치는 영향에 대한 경로분석

독립변수	조직유효성	경력개발
멘토링기능	.402***	.710***
경력개발	.226**	--
R <sup>2</sup>	.341	.504

\*\*p <.01 \*\*\*p <.001

[표 8]에 제시된 바와 같이 멘토링기능( $\beta = .402$ ), 경력개발( $\beta = .226$ )은 조직유효성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 경로분석에 투입된 독립변수는 조직유효성 전체변량의 34.1%를 설명해 주고 있다. 멘토링기능( $\beta = .710$ )은 경력개발에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이의 설명력은 경력개발 전체변량의 50.4%를 설명해 주고 있다. [그림 1]은 [표 8]의 결과를 경로모형으로 도식화한 것이다.

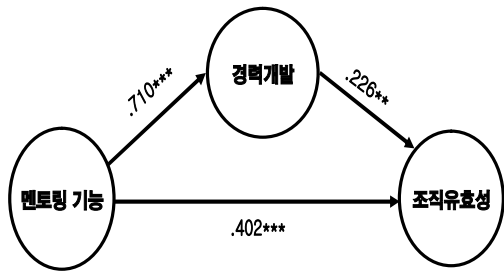


그림 1. 경호경비조직의 멘토링기능이 경력개발 및 조직유효성에 미치는 영향에 대한 경로모형

[그림 1]에 제시된 바와 같이, 멘토링 기능은 조직유효성에 직접적인 영향을 미칠 뿐만 아니라, 경력개발을 통해서 조직유효성에 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 경호경비원들에게 경력개발은 조직유효성을 증대시킬 수 있는 중요한 매개변수임을 알 수 있다.

#### IV. 논의 및 결론

##### 1. 논의

본 연구는 경호경비조직의 멘토링기능이 경력개발 및 조직유효성에 미치는 영향을 규명하기 위하여 첫째, 멘토링기능과 경력개발의 관계, 둘째, 멘토링기능과 조직유효성의 관계, 셋째, 경력개발과 조직유효성의 관계, 넷째, 멘토링기능과 경력개발 및 조직유효성의 인과관계 등을 분석하였다.

첫째, 멘토링기능과 경력개발의 관계를 분석한 결과 멘토링기능의 하위요인 우정·보호, 경력관리, 역할모

델 기능은 혁신적 자기 개발에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 경호경비조직에서 상사부하간의 멘토링기능이 매우 중요하게 작용하고 있음을 시사해 주고 있다. 특히, 경력관리 기능은 혁신적 자기 개발에 가장 높게 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 신입 경호경비원과 같이 업무에 대한 사전경험이 부족한 경우 멘토로부터 업무에 필요한 각종 조언을 받음으로써, 개인이 느낄 수 있는 비전과 가치관 강화에 큰 도움을 받을 수 있다. 이러한 측면에서 본다면, 멘티에게 업무에 대한 전문지식과 노하우를 전수해줄 수 있는 공식적인 멘토링기능이 제도화 될 수 있도록 조직차원에서 적극적인 노력이 뒷받침 되어져야 할 것이다[9].

멘토링기능의 하위요인 우정·보호, 경력관리, 사회심리, 역할모델 기능은 경력개발 하위요인 중 에서 전문능력 개발에 약 48%로 가장 높게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 경호경비원들이 자신의 잠재적인 경력가치 창출을 위해 전문능력 개발에 적극적인 노력을 하고 있음을 알 수 있다. 특히, 멘토로부터 우정·보호 기능은 신입 경호경비원들이 자신의 경력목표를 설정하는데 큰 도움이 될 뿐만 아니라, 장래진로 설정에 대해서도 평가해 줌으로써 개인의 경력관리에도 매우 유용하게 작용하고 있음을 알 수 있다. 즉, 멘티는 멘토로부터 다양한 업무 수행 전략과 업무 관련 정보 자원을 얻을 수 있게 되는데, 이러한 전문능력을 원조 받는 신입 경호경비원들은 상사의 성공적인 직장생활을 동경하고 애착을 갖는 것으로 해석된다[1]. 다시 말해서, 경호경비원들의 불규칙한 근무시간과 과도한 업무에서 느낄 수 있는 심리적 압박감을 다양한 멘토링기능을 통해서 해소시켜 준다면 전문능력 개발 활동은 촉진될 수 있음을 시사해 주고 있다. 우정·보호, 경력관리, 사회심리적 기능은 정보경쟁력 개발에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히, 우정·보호 기능은 정보경쟁력 개발에 가장 높게 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 멘토는 멘티에게 도움이 될 수 있는 다양한 업무지식을 전수시켜 줌으로써, 정보경쟁력 개발 기능은 증대될 수 있을 것으로 사료된다. 또한, 멘티에게 경호경비원으로서 맡은 역할과 임무에 최선을 다 할 수 있도록 다양한 조언을 통해 경력관리 기능을 발휘 시켜준다면, 정보경

경력 개발욕구는 촉진 될 수 있을 것이다. 즉, 경호경비 조직에서 활발한 멘토링기능은 사회심리적 기능을 증대시켜주는 한편, 정보경쟁력 개발 활동에도 큰 효과를 제공할 것으로 사료된다. 본 연구와 같이 우정·보호, 경력관리, 사회심리, 역할모델 기능이 경력개발에 영향을 미친다는 결과는 선행연구 이완로[14]의 연구에서 간접적으로 지지해 주고 있다.

둘째, 멘토링기능과 조직유효성의 관계를 분석한 결과 멘토링기능의 하위요인 우정·보호, 역할모델 기능은 경력만족에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 멘토로부터 경력진로와 관련된 다양한 지식 전수와 조언 등을 지속적으로 피드백 받는다면, 신입 경호경비원들의 경력만족은 증대될 수 있음을 시사해 주고 있다. 즉, 멘토의 성공적인 역할모델 기능은 멘티의 경력목표 설정 시 중요한 요인으로 작용하고 있음을 알 수 있다. 멘토링기능이 경력만족에 영향을 미친다는 본 연구 결과는 호텔종사자를 대상으로 한 선행연구 김중관, 김민정[8], 이완로[14]의 연구결과에서 적극 지지해 주고 있다. 경력관리, 역할모델 기능은 조직몰입에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히, 경호경비조직과 같이 고도로 축적된 기술 및 노하우를 필요로 하는 업무 분야에서는 멘토의 역할이 멘티의 조직몰입 정도에 매우 중요하게 작용할 수 있다. 즉, 신입직원과 같이 업무에 대한 짧은 경력으로 인해 부족한 경험과 전문성 부재 현상은 조직에서 성공적인 직장생활을 수행하고 있는 상사와 근무편성을 함께 구성함으로써 신입직원들의 조직몰입 정도는 증대될 수 있을 것이다. 경력관리, 역할모델 기능이 조직몰입에 정적 영향을 미친다는 본 연구 결과는 호텔종사자를 대상으로 한 선행연구 김기영, 김지웅[4], 신규희, 이종학, 이수범[13] 등의 연구 결과에서 뒷받침 해주고 있다.

우정·보호, 사회심리, 역할모델 기능은 조직유효성의 하위요인 중에서 직무만족에 33.5%로 가장 높게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 대부분의 경호경비원들은 직무특성상 조직의 상사로부터 수직적 리더십을 적용받는다. 그러나 개인의 경력발전을 위해 우정·보호와 같은 멘토링기능을 통해서 지속적인 동기부여를 해 준다면, 신입 경호경비원의 직무만족감은 배가될 수 있

음을 시사해 준다. 특히, 멘토의 지속적인 관심이 멘티에게는 심리적 안정감을 증대시켜주고, 직무만족감으로 승화된다는 본 연구 결과는 선행연구 김기영, 김지웅[4], 송기웅, 심원술[16]의 연구에서 적극 지지해 주고 있다. 또한, 멘토의 지속적인 역할모델 기능은 멘티의 가치관성립 뿐만 아니라, 직무에 대한 만족감을 고취시켜줄 수 있다. 본 연구 역할모델 기능이 직무만족에 영향을 미친다는 연구 결과는 선행연구 김기영, 김지웅[4], 신규희 등[17]에 의해서 적극 지지되고 있다. 반면, 사회심리적 기능은 이직의도에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 경호경비원들이 조직 내에서의 비밀이야기를 비롯해 업무가 끝난 후에도 지속적인 친분 관계를 유지할 수 있도록 심리사회적 기능을 증대시켜 준다면, 이직의도는 감소한다는 상식적인 결과를 보여주고 있다. 즉, 조직차원에서 이루어지는 공식적 멘토링과 직장동료간에 이루어지는 비공식적 멘토링은 경호경비원들의 만족감과 조직몰입 정도를 증대시켜주는 한편, 이직율을 감소시키는 등의 중요한 조직문화를 형성할 수 있을 것이다. 따라서 사회심리적 기능이 이직의도에 부적 영향을 미친다는 본 연구 결과는 선행연구 김기영, 김지웅[4], 김중관, 김민정[8]에 의해 적극 뒷받침 되고 있다.

셋째, 경력개발과 조직유효성의 관계를 분석한 결과 경력개발의 하위요인 혁신적 자기 개발, 전문능력 개발은 경력만족에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 경호경비원들이 조직내에서 수행되는 멘토링기능을 통해 자신의 미래에 대한 비전과 전문지식에 대한 가치관 강화를 추구하고 있음을 알 수 있다. 따라서, 경호경비원들의 성취감 고취와 개인의 경력목표와 일치되는 방향으로 경력개발이 이루어지기 위해서는 조직차원에서 수행되는 공식적이고 체계적인 멘토링이 활성화 되어져야 할 것이다. 전문능력 개발은 조직몰입에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 현상은 경호경비조직 상사부하간에 작용하는 멘토링이 개인의 경력관리를 비롯해, 조직에 대한 소속감 강화에 긍정적 영향을 미치고 있음을 의미한다. 즉, 조직차원에서 경호경비원들에게 도움이 될 수 있는 업무와 관련된 전문지식 제공과 경력진로에 도움이 될 수 있는 프로그



램이 체계적으로 제공된다면 조직몰입은 증대될 것으로 사료된다.

전문능력 개발은 조직유효성의 하위요인 중에서 직무만족에 약 35%로 가장 높게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 경호경비조직에서 타 요인보다 직무만족 요인이 매우 중요하게 작용하고 있음을 알 수 있다. 즉, 경호경비원들에게 있어서 지속적인 경력개발 추구 현상은 조직성과 증대를 비롯해 직무만족에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있다[20][19]. 다시 말해서 경호경비원들의 직무만족을 증대시키기 위해서는 조직목표와 관련된 체계적인 업무지식 제공을 비롯해 개인의 능력에 따른 승진기회 부여 등과 같은 개인의 전문능력 개발을 위해 조직차원에서 체계적인 지원을 해준다면 직무만족은 높게 촉발될 수 있을 것이다. 본 연구 경력개발이 직무만족에 영향을 미친다는 연구결과는 선행연구 봉준호, 이행순, 이수범[12]의 연구에서 적극 지지해 주고 있다. 반면, 정보경쟁력 개발은 이직의도에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 멘토링을 통해서 타 경쟁업체에 대한 다양한 정보습득과, 업무와 관련된 다양한 전문지식 공유문화가 경호경비원들의 이직의도를 감소시키는데 중요한 역할을 하고 있음을 알 수 있다. 특히, 경호경비산업에 대한 시장동향과 같은 중요한 정보를 다양하게 제공해 주는 등의 노력이 조직차원에서 적극 이루어진다면, 경호경비원들의 이직의도는 감소될 수 있을 것으로 사료된다.

넷째, 멘토링기능이 경력개발 및 조직유효성에 미치는 인과적 관계를 분석한 결과 멘토링기능은 조직유효성에 직접적으로 영향을 미치지만, 경력개발을 통해서 간접적으로도 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 경호경비원들에게 다양한 경력개발 기회를 제공함으로써, 조직유효성을 증대시켜 줄 수 있음을 시사해 주고 있다. 따라서 경호경비조직의 적극적이고 체계적인 멘토링기능을 통해서 경력개발이 증대될 경우 이직의도는 감소될 수 있을 것이다. 이러한 연구결과에 비추어 볼 때 경호경비조직에서 멘토링기능을 활성화시키기 위해서는 경영자의 체계적인 노력이 뒤따라야 할 것이다.

이상의 결과 및 논의를 종합해보면, 멘토링기능은 경

호경비조직에서 매우 중요한 변수로 작용하고 있음을 알 수 있었다. 후속연구에서는 멘토링유형이 경력개발 및 조직몰입에 미치는 영향과 같은 체계적인 분석을 통해서 보다 구체적인 대안이 마련되어야 할 것이다.

## 2. 결론

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

첫째, 경호경비조직의 멘토링기능은 경력개발에 영향을 미친다. 즉, 우정·보호, 경력관리, 사회심리, 역할모델 기능이 발휘되면, 혁신적 자기 개발, 전문능력 개발, 정보경쟁력 개발은 촉진된다.

둘째, 경호경비조직의 멘토링기능은 조직유효성에 영향을 미친다. 즉, 우정·보호, 경력관리, 사회심리, 역할모델 기능이 발휘되면, 경력만족, 조직몰입, 직무만족감은 증가한다. 반면, 사회심리적 기능이 발휘되면 이직의도는 감소한다.

셋째, 경호경비조직의 경력개발은 조직유효성에 영향을 미친다. 즉, 혁신적, 전문능력 개발이 촉진되면, 경력만족, 조직몰입, 직무만족감은 증가한다. 반면, 정보경쟁력 개발이 촉진될수록 이직의도는 감소한다.

넷째, 멘토링기능은 경력개발 및 조직유효성에 인과적 영향을 미친다. 즉, 멘토링기능은 조직유효성에 직접적으로 영향을 미치지만, 경력개발을 통해서 간접적인 영향을 미친다. 이는 경호경비조직에서 경력개발은 멘토링기능과 조직유효성을 매개하는 중요한 변수이다.

## 참 고 문 헌

- [1] 강혜정, 구자숙, 김효선, 박찬희, “멘토링 연결망이 직무만족, 경력열망 및 승진에 미치는 영향”, 한국기업경영학회지, 제15권, 제1호, pp.101-118, 2008.
- [2] 김경식, *NEW 스포츠과학 연구방법론*, 서울: 무지개출판사, 2010.
- [3] 김경식, 김평수, 이광렬, 김찬선, 송강영, “민간경비원의 여가활동과 직무스트레스 및 이직의사의

관계”, 한국콘텐츠학회지, 제9권, 제9호, pp.325-334, 2009.

[4] 김기영, 김지용, “멘토링 기능이 조직유효성에 미치는 영향”, 외식영양학회지, 제11권, 제4호, pp.489-507, 2008.

[5] 김세용, “스포츠조직의 멘토링척도 개발”, 체육과학연구, 제20권, 제1호, pp.37-45, 2009.

[6] 김세용, 임기태, “멘토링의 역할이 대학스포츠선수들의 조직문화유형에 미치는 영향”, 한국사회체육학회지, 제28권, pp.511-522, 2006.

[7] 김재엽, *민간경비원의 역할 스트레스가 직무태도 및 이직의도에 미치는 영향*, 미간행 박사학위논문, 경기대학교 대학원, 2009.

[8] 김중관, 김민정, “멘토역량과 멘토링 기능과 조직유효성의 관계”, 한국경영학회지, 통합학술대회, pp.1-36, 2009.

[9] 박수성, 최우성, “호텔기업에 있어 멘토링의 기능이 주관적 경력성공에 미치는 영향”, 관광·레저연구, 제19권, 제3호, pp.107-127, 2007.

[10] 박영진, *민간경비원의 직무스트레스가 직무만족 및 이직의사에 미치는 영향*, 미간행 박사학위논문, 경기대학교 대학원, 2005.

[11] 박태수, *스포츠조직의 멘토링과 조직유효성에 관한 연구*, 미간행 박사학위논문, 한양대학교 대학원, 2007.

[12] 봉준호, 이행순, 이수범, “호텔 조리 종사원의 경력개발이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구”, 한국호텔경영학회, 제15권, 제3호, pp.109-125, 2006.

[13] 신규희, 이종학, 이수범, “공식적 멘토링 기능이 직무만족과 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향”, 한국호텔외식경영학회, 제19권, 제2호, pp.1-19, 2010.

[14] 이완로, *멘토링 네트워크가 경력유효성과 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구*, 미간행 박사학위논문, 경기대학교 대학원, 2007.

[15] 임현진, 이재열, 박광민, 설동훈, “신체적, 심리적 안전과 삶의 질”, 한국인구학회지, 제20권, 제1호,

pp.161-199, 1997.

[16] 송기웅, 심원술, “멘토링과 조직 유효성 관계에 있어서 팔로어십의 조절효과에 관한 연구”, 한국인력개발학회지, 제9권, 제1호, pp.77-95, 2007.

[17] 신규희, 이종학, 이수범, “비공식적 멘토링 기능이 직무만족과 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향”, 호텔경영학연구, 제19권, 제2호, pp.1-19, 2010.

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

[19] S. Aryee and K. Tan, “Antecedents and outcomes of career commitment,” *Journal of Vocational Behavior*, Vol.40, pp.288-305, 1992.

[20] C. Cherniss, “Career commitment in human service professionals: A biographical study,” *Human Relations*, Vol.44, pp.419-437, 1991.

[21] D. Hunt and C. Michael, “Mentorship, A career training and development tool,” *Academy of Management Review*, Vol.8, No.3, pp.475-485, 1983.

저 자 소 개

유 영 창(Young-Chang Yoo)

정회원



- 1985년 2월 : 용인대학교 무도학과(체육학사)
  - 1990년 2월 : 국민대학교 체육교육과(체육교육학석사)
  - 2002년 2월 : 원광대학교 체육학과(체육학박사)
  - 1997년 3월 ~ 현재 : 신성대학 경호무도학과 교수
- <관심분야> : 경호무도, 민간경비, 웨이트트레이닝

김 효 준(Hyo-Joon Kim)

정회원



- 2006년 2월 : 초당대학교 사회체육학과(체육학사)
- 2008년 2월 : 경기대학교 경호안전학과(경호안전학석사)
- 2011년 3월 : 경기대학교 경호안전학과(박사과정수료)

▪ 2011년 3월 ~ 현재 : 경기대학교 경호안전학과  
겸임교수

<관심분야> : 시큐리티 재무관리, 경호보안관리,  
인적자원관리

김 찬 선(Chan-Sun Kim)

정회원



- 1998년 2월 : 공주대학교 체육교육과(체육교육학사)
- 2003년 7월 : 순천향대학교 체육교육과(체육교육학석사)
- 2009년 2월 : 경기대학교 경호안전학과(경호안전학박사)

▪ 2011년 3월 ~ 현재 : 서울벤처정보대학원대학교  
경영학과 겸임교수

<관심분야> : 시큐리티산업경영, 시큐리티조직관리,  
경호정책, 현대 생활과 안전, 경호무도