

시큐리티조직의 멘토링유형과 멘토링기능이 조직몰입에 미치는 영향

김찬선*

요 약

이 연구의 목적은 시큐리티조직의 멘토링유형과 멘토링기능이 조직몰입에 미치는 영향을 규명하는데 있다. 이 연구는 2010년 수도권소재 5개소 시큐리티조직에 종사하는 시큐리티요원들을 모집단으로 설정한 후 판단표집법을 이용하여 최종분석에 이용된 사례 수는 총 198명이다. 연구에 사용된 설문지는 총 37문항으로 구성되었으며, SPSSWIN 18.0을 이용하여 빈도분석, 요인분석, 신뢰도분석, 다중회귀분석 등을 실시하였다. 설문지의 신뢰도는 Cronbach's α 값이 .622이상으로 나타났다. 결론은 다음과 같다. 첫째, 시큐리티조직의 멘토링유형은 멘토링기능에 영향을 미친다. 즉, 공식적 멘토링이 활성화 되면, 우정보호기능, 경력관리기능, 사회심리적기능은 촉진된다. 둘째, 시큐리티조직의 멘토링유형은 조직몰입에 영향을 미친다. 즉, 공식적 멘토링이 활성화 되면, 조직몰입은 증가한다. 셋째, 시큐리티조직의 멘토링 기능은 조직몰입에 영향을 미친다. 즉, 우정보호기능, 경력관리기능, 사회심리적기능, 역할모델기능이 촉진 될수록 조직몰입은 증가한다.

Influence of Mentoring Type and Mentoring Function on the Organizational Commitment among the Security Organization

Kim Chan Sun*

ABSTRACT

This study is to investigate how security organizational mentoring type and mentoring function affects organizational commitment. This study had selected security from 5 different security organizations of 2010 which are located in capital area. Using judgment sampling method, 198 security were drawn for the final study. The survey used in this study is composed of 37 questions. To practice frequency analysis, factorial analysis, reliability analysis and regression, a program called SPSSWIN 18.0 was used. The value of Cronbach's α , which shows the reliability of the study, appeared to be over .622. The result is: First, security organizational mentoring type affects mentoring function. That is, when a systematic mentoring is activated, friendship protecting function, career managing function and socio-psychological function are promoted. Second, security organizational mentoring type affects organizational commitment. That is, when a systematic mentoring is activated, organizational commitment is promoted. Third, security organizational mentoring function affects organizational commitment. That is, increased friendship protecting function, career managing function, socio-psychological function and role model function results in increased organizational commitment.

Key words : security organizational, security agents, mentoring type, mentoring function, organizational commitment

1. 서 론

현대의 조직은 기업 간의 경쟁이 치열해지면서 조직의 지속적인 생산성 향상과 목표달성을 위한 수단으로 유능한 인재경쟁력 확보 및 다양한 전략적 기반을 토대로 조직성과를 추구하고 있다. 조직성과 증대는 사회 전반적으로 대두되고 있는 현상으로 시큐리티산업과 같이 종사자의 직무특성상 위험이 항상 내재하고 있는 분야에서는 더욱 유능한 인재확보가 중요하게 작용한다.

국내의 시큐리티산업은 86아시아게임을 시작으로 2002한·일월드컵, G20과 같은 국제적 행사를 비롯해 한류와 같은 문화콘텐츠를 토대로 급성장하고 있는 분야이다. 이처럼 다양한 국제적 행사는 시큐리티산업의 비약적 발전의 원동력으로 작용하였지만, 이로 인해 급격히 증가한 영세업체의 저가입찰과 가격덤핑은 분명 시큐리티산업 발전의 큰 저해요인으로 작용하고 있다. 특히, 영세업체의 가격덤핑으로 인해 발생하는 문제점은 종사자인 시큐리티요원들의 복지처우를 열악하게 할 뿐만 아니라, 결과적으로 신입 시큐리티요원들이 업무에 대한 전문지식을 파악하기 전에 대부분의 시큐리티요원들이 이직을 결심하고 있다[3].

이러한 시큐리티산업의 열악한 현실은 구직자로 하여금 진입장벽을 높이는 주된 원인으로 작용할 뿐만 아니라, 나아가 각종 행사 현장에서 단발성 이벤트 업체로 전략할 수 있음을 시사해 준다. 즉, 시큐리티산업의 직무특성상 일반인 신분으로 군조직과 같은 수직적 리더십으로 인해 발생하는 조직 갈등과 과도한 업무량으로 인해 발생하는 직무스트레스는 경험이 부족한 신입직원들에게 큰 부담으로 작용할 수 있을 것이다.

이와 관련하여 사회 전반적으로 활성화 되고 있는 멘토링 프로그램은 분명 과거를 비롯해 현재 그리고, 미래의 시큐리티조직경영 측면에서 개선된 조직문화를 추구하기에는 매우 효과적인 역할모형이라 할 수 있다. 멘토링 특성은 팀을 구성하여 업무를 수행하는 시큐리티조직에 매우 유용하게 적용될 수 있다. 특히, 시큐리티업무에 대한 지식과 현장경험이 부족한 신입직원들에게 업무수행에 대한 부담감 완화를 비롯해 조직몰입에도 매우 중요하게 작용할 수 있다[5]. 즉,

시큐리티산업과 같이 시큐리티요원 개인의 역량이 조직성과에 많은 영향력을 미치는 서비스산업 분야에서는 멘토링유형과 멘토링기능에 따른 조직몰입 현상은 상이하게 나타날 수 있을 것이다.

멘토링에 대한 연구는 경영학, 사회학, 심리학 등과 같은 여러 학문분야에서 많은 연구가 선행되어져 왔다. 그러나 민간경비 학문분야에서는 권중기[1], 김찬선[5]과 같은 젊은 학자들에 의해 최근 일부 수행되어졌을 뿐이다. 선행연구 권중기[1]는 민간경비요원을 대상으로 멘토링이 직무태도 및 서비스성과를 규명하였으며, 김찬선[5]은 시큐리티요원의 멘토링유형과 경력개발 및 경력만족의 관계를 규명하였다. 특히, 김찬선[5]의 연구에 의하면, 체계적 멘토링은 혁신적, 전문능력, 정보경쟁력 개발과 같은 시큐리티요원 자신의 미래에 도움이 될 수 있는 경력개발에 큰 관심을 보이는 것으로 보고한 바 있다.

그러나 그동안 민간경비학 연구분야에서 권중기[1]와 김찬선[5]에 의해 수행되어진 연구로는 시큐리티요원들의 조직문화를 이해하고 설명하는데 다소 한계점이 있다. 이러한 측면에서, 그동안 선행되지 않았던 본 연구 시큐리티조직의 멘토링유형이 멘토링기능과 조직몰입에 미치는 영향에 대한 분석과 논의가 시큐리티산업 조직문화형성 측면에서 마땅히 이루어져야 할 것이다.

따라서 본 연구의 목적은 시큐리티조직의 멘토링유형과 멘토링기능이 조직몰입에 미치는 영향을 분석함으로써, 민간경비학문의 지식체 형성에 필요한 기초적 자료를 제시하는데 그 필요성이 있다. 이에 본 연구에서는 시큐리티조직의 멘토링유형과 멘토링기능이 조직몰입에 미치는 영향을 규명하고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1 멘토링

멘토링(mentoring)은 상이한 수준의 전문기술을 가지고 있는 두 명의 개인 사이에서 상호작용관계를 의미한다. 즉, 조직 내에서 업무경험 지식이 풍부하여 후배에게 경력관련 그리고 개인의 개발을 위해 충고, 도움, 지지, 상담, 심리적 안정 등의 도움을 주는 멘토

(mentor)와, 조직에 새로 들어온 신입직원과 같이 도움을 받는 멘티(mentee)의 관계를 말한다[12]. 다시 말해서 멘토링 프로그램이 기업들의 주목을 받는 데에는 직원들의 능력 개발뿐만 아니라 조직내 종사자들의 직무만족감을 증대 시켜주고, 나아가 조직몰입 현상에 긍정적 영향을 미치고 있기 때문일 것이다[8][13].

2.2 멘토링 유형

멘토링에 대한 관심은 사회적으로 매우 중요하게 대두되고 있는 현실에 비추어 볼 때, 멘토링은 유형에 따라 공식적 멘토링(formal mentoring)과 비공식적 멘토링(informal mentoring)으로 구분할 수 있다. 공식적 멘토링은 조직이 주도적으로 멘토와 멘티를 지정하고 업무와 관련된 역할을 수행하는데 필요한 역량습득과 경력개발에 중점을 두는 반면, 비공식적 멘토링은 조직의 직접적인 개입 없이 직장 동료들간의 간접적 신뢰를 기반으로 형성된다[7][14].

2.3 멘토링기능

멘토링의 목적과 기능은 멘토링의 유형이나 멘토링을 도입하는 각 기업의 특성에 따라 달라진다. 특히, 멘토가 수행하는 경력진략에 관한 조언, 개인개발 계획에 관한 상담, 후원 및 조정, 모니터링 및 피드백, 역할모형 등의 5가지에 의해 확연한 차이를 보인다[10]. 이러한 측면에서 본 연구에서는 Burke[17], Scandura[18] 등에 의해 세 가지로 제시되고 있는 경력관리기능, 사회심리적기능, 역할모형기능과 이완로[6]의 연구에서 사용된 우정 및 보호기능을 토대로 연구를 수행하고자 한다. 우선적으로 경력관리기능은 멘티가 자신의 역할을 습득하는데 도움을 주는 기능, 사회심리적기능은 멘티가 조직생활을 하는데 심리적 안정감을 주는 기능, 역할모형기능은 조직에서 필요한 가치관을 전해주고 바람직한 역할수행에 있어서 효율성을 고양시켜 주는 기능이라 할 수 있다[7]. 또한 우정 및 보호기능은 멘토와 멘티의 관계가 공적인 관계이기 보다는 사적인 관계 속에서 멘티의 성장을 지원하는 것으로 볼 수 있다[6].

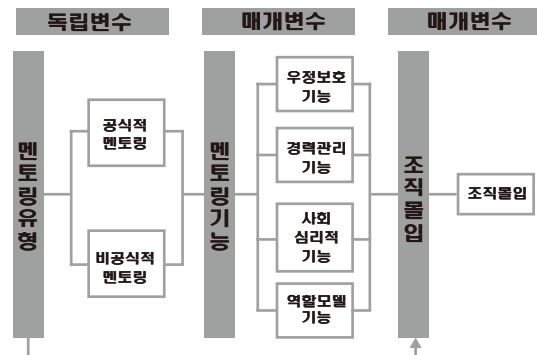
2.4 조직몰입

조직몰입은 1960년대 이후 사회학, 산업심리학, 행동과학 등의 여러 학문분야에서 폭넓게 연구되어져 왔다. 조직몰입 현상이 주목을 받는 이유는 조직몰입이 직무만족보다 이직을 예측하는데 더욱 효과적이기 때문이다[19]. 일반적으로 조직몰입도가 높은 구성원은 직무성과가 높고 근속연수가 길며 결근율, 이직률, 지각률의 정도가 낮기 때문에 종업원들의 조직몰입을 높이는 것이 조직관리의 측면에서 매우 중요한 의미를 갖는다[16]. 결국 개인의 지속적인 조직몰입행동은 어떤 특정한 행동을 수행하므로 사회적으로부터 바람직한 행동이라는 평가를 받고, 만약 이러한 행동으로부터 벗어나게 될 때는 벌이 가해진다는 것을 인식하기 때문이다[11].

3. 연구방법

3.1 연구모형

본 연구에서는 <그림 1>과 같은 시큐리티조직의 멘토링유형과 멘토링기능이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 연구모형을 설정하였다.



<그림 1> 멘토링유형과 멘토링기능이 조직몰입에 대한 연구모형

3.2 연구대상

본 연구는 2010년 수도권소재 시큐리티조직에 재직하고 있는 시큐리티요원들을 연구대상으로 선정 한 후 판단표집법(judgment sampling method)을 이용하였

다. 구체적으로 이 연구에서는 시큐리티회사 5개소를 대상으로 하였으며, 1개소 업체에 50명씩 총 250부를 배부하였다. 회수된 설문지 221부 중 내용이 부실하거나 신뢰성이 없다고 판단되는 자료는 극단치를 적용(23부 삭제)하였으며, 최종분석에 이용된 사례 수는

<표 1> 조사대상자의 일반적 특성

구 분	사례수(N)	백분율(%)	
성	남성	173	87.4
	여성	25	12.6
연 령	20-29세	74	37.4
	30-39세	109	55.1
	40세 이상	15	7.6
학 력	고졸이하	77	38.9
	전문대졸	91	46.0
	대졸이상	30	15.2
직 위	사원급	189	95.5
	팀장급	9	4.5
근무 경력	1년미만	13	6.6
	1-3년	72	36.4
	3-5년	44	22.2
	5년이상	69	34.8
근무 형태	시설경비	62	31.3
	특수경비	136	68.7
월수입	170만원미만	12	6.1
	171-200만원	165	83.3
	201만원이상	21	10.6
전 체	198	100	

총 198명이다(표 1 참조).

3.3 측정도구

본 연구에서는 시큐리티조직의 멘토링유형과 멘토링기능이 조직몰입에 미치는 영향을 규명하기 위하여 사용한 도구는 설문지이다. 사용된 설문지는 사회인구학적특성 7문항, 멘토링유형 10문항, 멘토링기능 20문항, 조직몰입 5문항 등 총 42문항으로 구성되었다. 사회인구학적 특성은 성, 연령, 학력, 직위, 근무경력, 근무형태, 월수입 등으로 김경식, 김찬선, 박영만[2]의 연구에서 사용된 문항을 사용하였으며, 멘토링유형 설문지는 김찬선[5]의 연구에서 사용된 설문지를 수정하여 공식적 멘토링, 비공식적 멘토링 등으로 구성하였다. 멘토링기능 설문지는 김세웅[4], 이완로[6]의 연구에서 사용된 설문지를 본 연구에 맞게 수정 및 보완하여 우정보호기능, 경력관리기능, 사회심리적기능, 역할모델기능 등으로 구성하였다. 조직몰입 설문지는 이완로[6]의 연구에서 사용된 설문지를 본 연구에 맞게 수정 및 보완하여 구성하였다. 멘토링유형, 멘토링기능, 조직몰입 척도는 ‘매우 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’까지 리커트(Likert) 5점 척도로 구성하였다.

3.4 설문지의 타당도 및 신뢰도

본 연구 시큐리티조직의 멘토링유형과 멘토링기능이 조직몰입에 미치는 영향을 규명하기 위하여 사용된 설문지는 예비검사를 통하여 타당도를 검증하였다. 설문지의 타당도를 검증하기 위하여 본 연구에서는

<표 2> 멘토링유형 설문지에 대한 요인 및 신뢰도 분석

설문문항	멘토링 유형	
	공식적 멘토링	비공식적 멘토링
1. 멘토링에 대한 지원이 공식적이고 지속적으로 이루어지고 있다.	.816	-.032
2. 멘토링은 역할모델과 목표에 초점을 두고 공식적으로 이루어지고 있다.	.803	.055
3. 멘토링에 대한 정기적인 평가를 통한 성과측정이 이루어지고 있다.	.740	-.069
4. 멘토링은 나의 능력 및 경력발전을 목표로 이루어지고 있다.	.731	.127
5. 멘토링은 내가 설정한 목표와 연관성을 가지고 이루어지고 있다.	.647	.108
6. 멘토링에 대한 지원이 공식적이지 못하고 일시적으로 이루어지고 있다.	.127	.815
7. 멘토링에 대한 성과측정이 거의 이루어지지 않고 대부분 일회성으로 끝난다.	-.165	.811
8. 멘토링은 내가 설정한 목표와 별개로 이루어지고 있다.	.122	.610
회전 계곱합 적재값	2.869	1.729
% 분산	35.866	21.619
% 누적	35.866	57.485
Cronbach's α	.804	.622

<표 3> 멘토링기능 설문지에 대한 요인 및 신뢰도 분석

설문문항	멘토링기능			
	우정보호기능	경력관리기능	사회심리적기능	역할모델기능
1. 멘토는 내가 관리자가 되었을 때를 대비하여 중요한 업무를 부여한다.	.814	.216	.109	-.002
2. 멘토는 나의 경력목표를 달성하는데 도움이 되는 특별한 방법을 알려준다.	.757	.118	.102	.353
3. 멘토는 나의 경력발전을 위해 경력진로에 대해 다양한 조언을 해준다.	.732	.201	.217	.277
4. 멘토는 내게 도움이 될 수 있는 다양한 업무를 부여해 준다.	.653	.215	.208	.260
5. 멘토는 나의 업무성과 정도에 대해 알려주고 격려 해준다.	.589	.256	.214	.266
6. 멘토는 업무에 대한 나의 전문성이나 부족한 경험을 보완해 주려고 노력한다.	-.028	.802	.128	.221
7. 멘토는 나에게 자신의 모든 노하우(Know-how)를 전수해 주려고 노력한다.	.302	.759	.162	.096
8. 멘토는 나에게 좀 더 좋은 대인관계를 맺어주려고 노력한다.	.221	.705	.114	.018
9. 멘토는 나에게 경호·경비 전문가로서의 역할에 충실하도록 조언해 준다.	.418	.691	.055	.242
10. 멘토는 내가 더 좋은 조건에서 일할 수 있게 도움을 준다.	.228	.497	.261	.332
11. 멘토는 나의 비밀이야기를 잘 들어주고 그 비밀을 잘 지켜준다.	.163	.161	.772	.233
12. 멘토는 업무시간이 끝난 후에도 나와 친분을 유지한다.	-.008	.173	.736	.037
13. 멘토는 내가 어떤 곤경에 처하더라도 나를 믿어주고 보호해 준다.	.256	.236	.719	.185
14. 나는 힘들 때 멘토에게 의지하려고 한다.	.261	-.030	.701	.167
15. 나는 멘토의 업무처리방식이나 태도와 가치에 동의하며 배우려고 노력한다.	.174	.188	.151	.803
16. 멘토는 나에게 적절한 대상의 역할모델(우상)을 찾아주려고 노력한다.	.427	.170	.188	.695
17. 나는 멘토를 성공적인 직장생활의 모델로 삼고 싶다.	.265	.186	.276	.596
회전 제공합 적재값	3.356	2.864	2.564	2.165
% 분산	19.742	16.848	15.081	12.738
% 누적	19.742	36.590	51.671	64.409
Cronbach's α	.859	.826	.785	.756

체육학 박사학위 소지자 1인과 경호안전학 박사학위 소지자 2인으로 구성된 전문가 회의를 통해서 설문지에 대한 내용타당도와 문항의 적합성 여부를 논의하고 지적된 사항을 수정하였다. 또한 본 연구에서는 조사 자료를 토대로 구성 타당도를 검증하기 위하여 멘토링유형, 멘토링기능, 조직몰입 등의 변수를 대상으로 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis) 및 신뢰도분석(reliability analysis)을 실시하였다.

<표 2>는 멘토링유형, <표 3>은 멘토링기능, <표 4>는 조직몰입 요인분석 및 신뢰도 분석 결과를 나타내고 있다.

<표 2>에 나타난 바와 같이, 멘토링유형에 대한 요인분석 결과 공식적 멘토링(요인적재치: .816~.647), 비공식적 멘토링(요인적재치: .815~.610) 등 2개의 하위개념으로 각각 명명하였다. 멘토링유형에 대한 요인 분석 시 내용 타당도가 적합하지 않거나 중복되었다고 판단되는 2개 문항을 제거한 후 멘토링유형은 8개 문항을 이용하여 분석하였다. 멘토링유형 신뢰도 분석 결과 신뢰도는 .622이상~.804미만으로 나타났다. 멘토링유형에 대한 전체 설명력은 약 57.4%(57.485)로

연구에 사용된 문항의 타당성은 확보한 것으로 해석할 수 있다.

<표 3>에 나타난 바와 같이, 멘토링기능에 대한 요인분석 결과 우정보호 기능(요인적재치: .814~.589), 경력관리 기능(요인적재치: .802~.497), 사회심리적 기능(요인적재치: .772~.701), 역할모델 기능(요인적재치: .803~.596) 등 4개의 하위개념으로 각각 명명하였다. 멘토링기능에 대한 요인 분석 시 내용 타당도

<표 4> 조직몰입 설문지에 대한 요인 및 신뢰도 분석

설문문항	조직몰입
1. 나는 이 조직에서 소속감을 강하게 느낀다.	.825
2. 나는 조직의 문제를 나의 문제처럼 느낀다.	.798
3. 우리 부서는 업무가 힘들거나 지연될 때 동료간에 잘 도와주는 편이다.	.752
4. 나는 이 조직에서 성공할 수 있도록 최선의 노력을 다하고 있다.	.725
5. 내가 이 조직에서 일하는 이유는 다른 조직에서 얻지 못하는 것이 있기 때문이다.	.679
회전 제공합 적재값	2.869
% 분산	57.383
% 누적	57.383
Cronbach's α	.809

가 적합하지 않거나 중복되었다고 판단되는 4개 문항을 제거하여 멘토링기능은 17개 문항을 이용하여 분석하였다. 멘토링기능 신뢰도 분석 결과 신뢰도는 .756이상~.859미만으로 나타났다. 멘토링기능에 대한 전체 설명력은 약 64.4%(64.409)로 연구에 사용된 문항의 타당성은 높은 것으로 해석할 수 있다.

<표 4>에 나타난 바와 같이, 조직몰입에 대한 요인분석 결과 조직몰입은 단일변수로(요인적재치: .825~.679) 구성되었으며, 조직몰입 신뢰도 분석 결과 신뢰도는 .809로 나타났다. 조직몰입에 대한 전체 설명력은 약 57.3%(57.383)로 연구에 사용된 문항의 타당성은 확보한 것으로 해석할 수 있다.

3.5 조사절차 및 자료처리

본 연구에서는 설문지를 판단표집법(judgment sampling method)을 적용하여, 시큐리티요원들에게 설문지를 배부한 다음 자기평가기법(self administration method)으로 설문내용에 대하여 응답하도록 하였다. 회수된 설문지는 극단치(outlier)를 제외하고 최종 분석에 198명을 이용하였다. 입력된 자료는 SPSSWIN 18.0을 이용하여 빈도분석, 요인분석, 신뢰도분석, 다중회귀분석 등의 방법을 활용하여 결과를 도출하였다.

4. 연구결과

4.1 시큐리티조직의 멘토링유형과 멘토링기능

<표 5>는 시큐리티조직의 멘토링유형이 멘토링기능에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과이다.

<표 5> 멘토링유형과 멘토링기능에 대한 회귀분석

독립변수	우정보호 기능	경력관리 기능	사회심리적 기능	역할모델 기능
공식적 멘토링	.487***	.269***	.211**	.126
비공식적 멘토링	-.033	-.082	.136	.028
R ²	.239	.079	.063	.017

<표 5>에 의하면 멘토링유형의 하위요인인 공식적 멘토링은 우정보호 기능($\beta = .487$), 경력관리 기능($\beta = .269$), 사회심리적 기능($\beta = .211$)에 정적 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 반면, 비공식적 멘토링은

멘토링기능에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 멘토링유형은 멘토링기능의 전체변량 중에서 우정보호기능 23.9%, 경력관리기능 7.9%, 사회심리적 기능 6.3%를 각각 설명해 주고 있다.

4.2 시큐리티조직의 멘토링유형과 조직몰입

<표 6> 멘토링유형과 조직몰입에 대한 회귀분석

독립변수	조직몰입
공식적 멘토링	.396***
비공식적 멘토링	.045
R ²	.159

***p <.001

<표 6>은 시큐리티조직의 멘토링유형이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과이다.

<표 6>에 의하면 멘토링유형의 하위요인인 공식적 멘토링은 조직몰입($\beta = .396$)에 정적 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 반면, 비공식적 멘토링은 조직몰입에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 멘토링유형은 조직몰입 전체변량의 약 15.9%를 설명해 주고 있다.

4.3 시큐리티조직의 멘토링기능과 조직몰입

<표 7>은 시큐리티조직의 멘토링기능이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과이다.

<표 7> 멘토링기능과 조직몰입에 대한 회귀분석

독립변수	조직몰입
우정보호 기능	.151*
경력관리 기능	.238***
사회심리적 기능	.178**
역할모델 기능	.451***
R ²	.315

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

<표 7>에 의하면 멘토링기능의 하위요인인 우정보호 기능($\beta=.151$), 경력관리 기능($\beta=.238$), 사회심리적 기능($\beta=.178$), 역할모델 기능($\beta=.451$)은 조직몰입에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 멘토링기능은 조직몰입 전체변량의 약 31.5%를 설명해 주고 있다.

5. 논의 및 결론

5.1 논의

본 연구는 시큐리티조직의 멘토링유형과 멘토링기능이 조직몰입에 미치는 영향을 규명하기 위하여 첫째, 멘토링유형과 멘토링기능과의 관계, 둘째, 멘토링유형과 조직몰입의 관계, 셋째, 멘토링기능과 조직몰입의 관계를 분석하였다. 여기서 통계적으로 의미 있는 결과를 중심으로 논의 하고자 한다.

첫째, 멘토링유형과 멘토링기능의 관계를 분석한 결과 시큐리티요원들의 공식적 멘토링은 우정보호 기능에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 시큐리티조직에 입사경력이 짧은 신입직원과 같이 업무에 대한 지식이 부족한 경우 공식적인 멘토링을 통해 경력발전 및 경력진로에 도움을 준다면, 우정보호기능은 높게 증대 될 수 있음을 시사해 주고 있다. 따라서 기존 시큐리티조직의 수직적이고 폐쇄적인 리더십 문화에서 벗어나, 신입직원들에게 역할분담 과정에서 오는 어려움을 극복하고 도움 받을 수 있도록 공식적 멘토링 프로그램 활성화에 조직의 적극적인 노력이 뒤따라야 할 것이다[5]. 공식적 멘토링은 시큐리티요원들의 경력관리 기능에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 시큐리티조직에서 전문성 및 노하우가 풍부한 상사와 아직 실무경험이 부족한 신입직원을 대상으로 공식적 멘토링이 적극 이루어진다면, 신입직원으로 하여금 훌륭한 경호·경비 전문가로서 빠른 성장을 구가할 뿐만 아니라, 나아가 개인의 경력발전 및 경력진로 설정에도 큰 도움을 줄 수 있음을 의미한다. 즉, 공식적인 멘토링은 신입직원의 경력관리에 매우 유의하게 작용하고 있음을 알 수 있다.

또한 공식적 멘토링은 사회심리적 기능에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 신입 시큐리티요원들이 근무도중에 발생된 사건으로 인해 곤경에 처하더라도 자신의 멘토로부터 도움을 받을 수 있다는 심리적 안정감이 높게 작용하고 있음을 시사해 주고 있다. 반면, 상대적으로 쉽게 이루어질 수 있는 비공식적 멘토링은 대부분 일시적으로 이루어지고 있을 뿐만 아니라, 개인이 설정한 목표와는 별개로 형성된 일회성으로 끝나고 있음을 추론할 수 있다.

둘째, 멘토링유형과 조직몰입의 관계를 분석한 결

과 시큐리티요원들의 공식적 멘토링은 조직몰입에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 시큐리티조직에서 상사부하간에 이루어질 수 있는 공식적인 멘토링을 통해 정기적인 평가 또는 성과측정이 공정하게 이루어진다면, 조직에 대한 소속감은 물론 다른 조직에서 얻지 못하는 성취감은 높게 고취될 것으로 사료된다. 시큐리티요원들의 멘토링유형에 따라서 조직몰입에 영향을 미친다는 본 연구 결과는 멘토링유형에 따라서 경력개발 및 경력만족에 영향을 미친다는 김찬선[5]의 연구에서 간접적으로 지지해 주고 있다. 즉, 현재 대부분의 시큐리티조직에서 적용되고 있는 수직적 리더십만을 추구할 것이 아니라, 시큐리티요원들의 전문성을 증대시켜 주고 수용해 줄 수 있는 셀프리더십과 팔로워십에서 나올 수 있는 창의적인 아이디어를 수용하고 적극 장려하려는 조직의 노력이 뒷받침 되어져야 할 것이다.

셋째, 멘토링기능과 조직몰입의 관계를 분석한 결과 멘토링기능의 하위요인인 우정보호, 경력관리, 사회심리적, 역할모델 기능은 조직몰입에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 시큐리티조직에서 상사 부하간에 멘토링기능이 활성화된다면, 작게는 신입 시큐리티요원들에게 성공에 대한 역할모델의 시너지 효과를 부여할 수 있을 뿐만 아니라, 나가서는 조직에 대한 긍정적인 생각과 강한 소속감을 극대화 시킬 수 있을 것으로 사료된다. 본 연구의 결과는 민간경비원을 대상으로 수행된 권중기[1], 김찬선[5], 유영창, 김효준, 김찬선[9]의 연구에서 직·간접적으로 지지해 주고 있다. 특히, 권중기[1], 유영창, 김효준, 김찬선[9]은 멘토링기능이 직무태도와 경력개발에 유의한 영향을 미치는 것으로 보고함으로써, 시큐리티조직에서 멘토링 프로그램 활성화를 적극 주장하고 있다. 즉, 시큐리티요원들의 불규칙한 근무시간과 과도한 업무에서 느낄 수 있는 심리적 스트레스를 다양한 멘토링기능을 통해서 감소시켜 준다면 조직몰입감은 높게 증대될 수 있음을 시사해 주고 있다.

이상의 결과 및 논의를 종합해보면, 시큐리티조직의 멘토링유형과 멘토링기능에 따라서 조직몰입에 매우 높은 정적 영향을 미치고 있음을 알 수 있었다. 따라서 시큐리티조직의 직무특성상 발생하는 직무스트레스와 조직 상사와 부하간에 작용할 수 있는 갈등요

인 등을 공식적 멘토링 프로그램을 통해 시큐리티조직의 조직문화를 개선시켜 나가려는 노력이 필요하다.

5.2 결론

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

첫째, 시큐리티 조직의 멘토링유형은 멘토링기능에 영향을 미친다. 즉, 공식적 멘토링이 활성화 되면, 우정보호 기능, 경력관리 기능, 사회심리적 기능은 촉진된다.

둘째, 시큐리티 조직의 멘토링유형은 조직몰입에 영향을 미친다. 즉, 공식적 멘토링이 활성화 되면, 조직몰입은 높아진다.

셋째, 시큐리티 조직의 멘토링 기능은 조직몰입에 영향을 미친다. 즉, 우정보호, 경력관리, 사회심리, 역할모델 기능이 촉진 될수록 조직몰입은 높아진다.

참고문헌

- [1] 권중기, “민간경호 경비업체 관리자의 직원에 대한 멘토링이 직무태도 및 서비스성공에 미치는 영향”, 한국사회체육학회지, 제42호, pp.151-160, 2010.
- [2] 김경식, 김찬선, 박영만, “PPA기법을 적용한 민간경호경비원의 여가계약과 중점개선 여가활동 참가 지수 분석”. 한국콘텐츠학회지, 제10권, 제7호, pp.317-325, 2010.
- [3] 김경식, 김평수, 이광렬, 김찬선, 송강영, “민간경비원의 여가활동과 직무스트레스 및 이직의사의 관계”, 한국콘텐츠학회지, 제9권, 제9호, pp.325-334, 2009.
- [4] 김세용, “스포츠조직의 멘토링척도 개발”. 체육과학연구, 제20권, 제1호, pp.37-45, 2009.
- [5] 김찬선, “시큐리티요원의 멘토링유형과 경력개발 및 경력만족의 관계”, 한국콘텐츠학회지, 제10권, 제10호, pp.351-358, 2010.
- [6] 이완로, “멘토링 네트워크가 경력유효성과 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구”, 미간행 박사학위 논문, 경기대학교 대학원, 2007.
- [7] 임재문, “멘토링기능이 호텔직원의 역학스트레스와 직무태도 및 이직의도에 미치는 영향”, 미간행 박사학위논문, 세종대학교 대학원, 2007.
- [8] 신규희, 이종학, 이수범, “비공식적 멘토링 기능이 직무만족과 조직몰입, 이직 의도에 미치는 영향”, 호텔경영학연구, 제19권, 제2호, pp.1-19, 2010.
- [9] 유영창, 김효준, 김찬선, “경호경비조직의 멘토링 기능이 경력개발 및 조직유효성에 미치는 영향”, 한국콘텐츠학회지, 제11권, 제6호, pp.326-336, 2011.
- [10] 김종관, 김민정, “멘토역량과 멘토링 기능과 조직유효성의 관계, 통합학술대회, 2009.
- [11] 김광수, “호텔기업의 조직문화와 임파워먼트가 조직유효성 및 서비스품질에 미치는 영향”, 미간행 박사학위 논문, 경기대학교 대학원, 2003.
- [12] Hunt, D. & Michael, C., “Mentorship, A career training and development tool”, Academy of Management Review, Vol, 8, No, 3, pp.475-485, 1983.
- [13] Socick, J. J. & Godshalk, V. M., “Leadership Styles, Mentoring Functions Received and Job-Related Stress: A Conceptual Model and Preliminary Study”, Journal of Organizational Behavior, Vol, 21, No, 4, pp.365-390, 2000.
- [14] Ragins, B. R. & Cotton, J., “Easier said than done: Gender Differences in Perceived Barriers to Gaining a Mentor”, Academy of Management Journal, Vol, 34, pp.939-951, 2001.
- [15] Viater, R. E. “The association of formal and informal public accounting mentoring with role stress and related job outcomes”, Accounting, Organizations and Society, Vol.26, pp.73-93, 2001.
- [16] Angle, H. L., & Perry, J. L., “An Empirical Assessment of Organizational Effectiveness”, Administrative Science Quarterly, Vol.26, pp.1-14, 1981.
- [17] Burke, R. Mentors in Organizational, Group and Organization Studies, Vol.9, pp.353-372, 1984.
- [18] Scandura, T. A., Mentorship and Career Mobility

ty: An Empirical Investigation, Journal of Organizational Behavior, Vol.13, pp.169-174, 1992.

- [19] Koch, J. D. & R. M. Steers, "Job Attachment, Satisfaction, and Turnover Among Public Sector Employees", Journal of Vocational Behavior, Vol. 12, pp.119-128, 1978.

[저자소개]



김 찬 선 (Chan-Sun Kim)

1998년 2월 : 공주대학교

체육교육과(학사)

2003년 7월 : 순천향대학교

체육교육과(석사)

2009년 2월 : 경기대학교

경호안전학과(박사)

2011년 3월 ~ 현재 : 서울벤처정보대

학원대학교 경영학과

시큐리티산업경영전공

겸임교수

email : atom7942@hanmail.net