

민간경비원의 신입교육훈련이 직무만족에 미치는 영향

: 직업의식의 매개효과를 중심으로

전용태* · 신소영**

〈요 약〉

본 연구는 민간경비원을 대상으로 실시한 신입교육훈련이 직업의식과 직무만족에 미치는 영향에 대한 연구이다. 또한, 분석결과를 통해 민간경비원의 신입교육과 직무만족의 영향관계를 규명하여 민간경비원의 전문성 함양을 도모하는 것을 목적으로 한다. 이러한 연구목적에 위하여 서울에 본사를 두고 있는 경호·경비업체와 그 지사를 대상으로 200부의 설문지를 배포하여 최종적으로 180부를 분석에 사용하였으며 자료처리는 SPSS 21.0과 AMOS 21.0 통계 프로그램을 사용하여 빈도분석, 신뢰도 및 요인분석, 상관분석 경로분석을 실시하였다. 이상의 연구방법과 절차에 따른 자료 분석을 통하여 다음과 같은 결론을 얻었다. 첫째, 교육훈련은 민간경비원의 직업의식에 긍정적인 영향을 미친다. 둘째, 교육훈련은 민간경비원의 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다. 셋째, 민간경비원의 직업의식은 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다. 넷째, 민간경비원의 직업의식은 매개효과로써 교육훈련과 민간경비원의 직무만족 간의 관계에서 유의한 영향력을 가진다. 이러한 연구결과를 바탕으로 본 연구에서는 교육훈련프로그램의 개선과 민간경비원의 직업의식 함양의 중요성을 강조하고 민간경비업체의 효과적인 관리행정의 방향성을 제시하였다.

주제어 : 민간경비원, 교육훈련, 직업의식, 직무만족, 경로분석

* 경기대학교 경호보안학과 교수 (주저자)

** 경기대학교 경호보안학과 박사과정 (교신저자)

| 목 차 |
|-----|
|-----|

- | |
|---|
| I. 서 론 II. 이론적 배경 III. 연구 방법 IV. 연구 결과 V. 논의 및 결론 |
|---|

I. 서 론

2014년 1월 기준 사이버경찰청 통계를 바탕으로 확인된 경비원의 수는 2008년에는 142,457명이었으나 4년이 지난 2012년에는 7000여명이 증가한 150,030명으로 점차 증가하는 추세를 보이고 있다¹⁾. 이는 매년 급증하는 범죄로 인하여 공경찰이 담당하여 해결 할 수 있는 치안범위가 한계에 직면하자 대안으로 민간경비영역이 주목되었고 범죄발생률에 비례하여 민간경비산업도 함께 발달한 것으로 볼 수 있다. 하지만, 갑작스런 수요로 인한 양적 증가에 비하여 민간경비원에 대한 교육 및 관리 행정의 질이 낮아 경비원의 자질에 대한 문제가 제기되어 결국 경비원이라는 직업의 불신으로 이어지는 사건이 발생하기도 했다²⁾. 사회에서 요구하는 치안수요에 부응하여 적절한 민간경비서비스를 제공하는 것은 민간경비의 경쟁력과 직결되는 것이며, 이를 위해서는 민간경비업체에 근무하는 경비원들이 전문가로서 활동할 수 있는 자질을 갖추는 것이 매우 중요하다. 그리고 경비 산업의 빠른 성장으로 담당해야 할 치안 영역 또한 넓어지고 있는 민간경비원의 자질을 향상시키기 위한 방안은 교

1) 사이버경찰청(www.police.go.kr), 경찰통계, 2014, 1.14 검색.

2) 2004년 8월 인천 부평구 모 은행에서 은행경비원 현금 상습 절도사건, 2005년 10월 상주 시민운동장 임장대기 중 경비업체 관리 미숙으로 대형참사 발생, 2008년 4월 자신의 근무하는 아파트에서의 절도행위 등의 사건이 발생하였다(이세환 외, 2009).

육훈련이 대표적이다.

경비원의 교육훈련은 경비원으로서의 바람직한 정신 자세의 함양과 직무를 효과적으로 수행할 수 있는 전문적 지식 및 기술 배양을 목적으로 하고 있다(임명순, 2002: 61). 또한, 조직은 교육훈련을 통하여 인간관계를 개선하고 업무에 대한 이해를 높일 수 있기 때문에 조직 관리의 효율화 또는 조직의 통합기능에 기여하기도 하며 개인의 능력을 개발하여 직업적 성공기회를 제공하기 때문에 인력 개발의 의미로도 쓰인다(이중수 외, 2005: 62). 특히, 민간경비원의 직무는 각종 위험으로부터 국민의 안전을 확보하고 궁극적으로는 국민의 삶의 질을 향상시키는 전문적 직무분야로 지식, 기술의 습득이 필요하며 이는 전문가로부터 수행되어야 한다(박동균·배철효, 2006: 118).

일반적으로 경비원교육훈련은 제도상 신입경비원교육과 경비원직무교육으로 구분할 수 있는데 법제도로 규정하여 기관 등에 위임하여 교육훈련을 행하는 신입경비원교육과 달리 경비원직무교육은 경비업자에게 역할이 위임되어 있어 교육실효성을 확인하기 힘들다. 그러므로 본 연구에서는 직무교육을 제외한 신입교육만을 대상으로 교육훈련 영향을 확인하였다.

우리나라 민간경비원의 신입교육훈련제도는 2006년 2월 경비업법 시행규칙이 개정되면서 전면적인 변화를 가져왔다. 즉, 신입경비원들에 대한 교육시간을 15시간에서 28시간으로 확대하였으며, 교과목은 새로운 경비수요에 대한 대처방안으로 조정되는 등 전면적 개편이 있었고 이러한 법제의 개정을 통하여 경비원 교육훈련이 과거에 비하여 현실에 적합하고 실용적으로 재정비되었다는 평가를 받을 수 있게 되었다(최응렬·오규철, 2007: 212).

하지만, 「경비업법」의 전면개정을 통하여 경비원교육훈련제도의 변화가 있었음에도 불구하고 실제로 효과가 있는 지에 대하여는 통일된 의견이 나오지 않으며 아직도 제도적으로 문제가 제기되고 있다. 즉, 경비원신입교육훈련의 효과성에 관하여 명확한 연구가 진행되지 않았으며 교육훈련의 목적인 전문성 함양에 대하여서도 그 성과여부가 명확히 밝혀진 바가 없다. 또한, 민간경비원의 교육훈련에 관한 연구 역시 주로 문제점과 개선·발전 방안에 관하여 제시하고 있다. 특히, 이들은 외국의 실태 및 사례를 분석하고 우리나라의 경우와 비교연구를 하거나, 법·제도적 측면에서 접근하여 개선 방안을 제시하는 연구가 주를 이루고 있다(예: 이상원, 2005; 김경태, 2006; 이승태, 2010). 반면, 현재까지 교육훈련에 관하여 경험적 검증을 한 연구는

비교적 적은 편으로 앞으로 실증적 연구의 필요성이 강조된다.

특히, 교육훈련은 직무수행 능력을 향상시키기 위하여 지식, 기술, 태도, 가치관의 변화를 촉진하는 활동으로 일반적으로 조직구성원의 직무 수행에 있어 필요한 능력의 향상뿐만 아니라 가치관과 태도의 변화를 가져오며 직무만족에도 영향을 미치는 요인으로(이황우, 2005: 80) 그 중요성이 더욱 강조되고 있다. 일반적으로 대부분의 사람이 일상생활의 상당 시간을 직무에 투자하고 있으며 직무가 생활에서 차지하는 비율이 높기 때문에 조직구성원이 어떠한 직무 형태 요인으로든지 직무에 대한 만족이 높다면 자기가 근무하는 직장에서 보람을 갖고 근무하게 될 것이고 그 결과 바람직한 조직의 효과성을 기대할 수 있다. 이러한 이유로 민간경비원을 관리하는 경영주의 입장에서서는 경비원의 개인뿐만 아니라 경비 산업 전체의 발전을 위해서도 교육훈련과 직무만족은 필수적으로 고려하여야 한다.

하지만, 직무만족은 개인이 직무에 대한 만족여부를 판단을 통해 결정된 감정적 의식정도이기 때문에 다양한 영향요인을 함께 고려하여야 정확한 경험적 검증이 가능하다. 따라서 이 연구에서는 신입교육훈련이 민간경비원의 직무만족에 미치는 영향관계에서 직업의식 요인을 고려함으로써 보다 기존 선행연구에서 고려하지 않은 ‘직업의식’을 고려함으로써 새로운 경로관계를 규명하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 민간경비원과 교육훈련의 의의

일반적으로 교육훈련은 조직원이 구성하고 있는 조직의 목표를 효과적으로 성취하는 데에 목적을 두고 있으며 나아가 조직원 개개인이 가지고 있는 역량을 이끌어 내 맡은 업무를 효율적으로 업무처리를 가능하게 하며 또한, 경제적 효율성과 기술 변화에 대한 적응력을 향상시키고 직무만족도, 성장욕구충족 등 종업원들의 만족도를 높이는 사회적 효율성의 증가를 가져온다. 또한, 교육훈련의 향상은 존재욕구의 충족을 도와주며 상위욕구를 생성시켜 업무에 있어 높은 집중도를 예상할 수 있다(이금라, 2010: 57).

민간 경비 영역에 있어서 교육훈련은 경쟁하는 현 시점에 반응하여 경제적 효율

성과 기술변화에 대한 적응력을 높여줄 것이며 직무만족과 업무효율성 증가를 가져올 것이다. 또한, 경비원 교육은 경비원들에게 보다 효율적인 범죄예방과 직무수행의 효과성을 증진시키고 경비원의 현장업무수행을 전문화시키는 효과를 가져와 직무 만족을 가져온다(Sullivan, 1977: 38). 특히 경제 환경의 불확실성이 증가하고 있는 현 사회 분위기에서 교육훈련을 통해 근로자의 고용만족도를 높여 고용안정성 제고에도 매우 긍정적인 결과를 가져올 것이기 때문에 교육훈련 중요성을 확인할 수 있다(Kochan & Thomas, 1994: 99).

민간경비 분야에서 교육훈련에 관한 경험적 연구는 크게 교육훈련인식 및 직무만족과 관련하여 연구가 진행되어 왔다. 먼저, 인식연구로서 방환복(2008)과 박동균·배철효(2007)는 민간경비원의 교육훈련만족에 대한 인식 분석을 중심으로 개선방안을 제시하였다. 교육훈련과 직무만족과 관련하여 김창호(2010)는 기계경비원을 대상으로 한 연구에서 교육내용만족이 높은 경비원은 직무만족도에 긍정적 영향을 미치며, 기계경비원의 직무만족을 높이기 위하여 교육환경과 교육내용의 중요성을 인식하고 기계경비원의 개인적 자질과 교육환경 및 교육 내용의 질적 향상이 우선적으로 필요하다고 주장하였다. 이영석(2008)의 연구에서도 일반경비원의 교육 특성 중 교육시설과 교육내용이 직무만족에 긍정적 영향을 주며, 임명순·박진숙(2007)은 경비원을 대상으로 직무몰입, 직무태도, 직무성과를 하위변수로 구성한 직무만족을 종속변수로 교육훈련요인을 독립변수로 둔 연구에서 교과과정이 효과적이고 교수자질이 높게 평가되며 교육일반요인의 신뢰성이 높을수록 직무에 대한 만족도가 높아진다고 말했다. 또한, 김기상(2010)의 연구에서도 교육만족의 하위변수 중 교육과정, 교수능력, 교육행정 요인이 통계적 유의 수준에서 외재적 직무만족에 긍정적 영향을 미친다고 하였다.

선행연구를 검토한 결과, 교육훈련만족에 관한 연구는 대표적으로 박동균·배철효(2007)와 배철효 외(2009)의 연구가 있다. 하지만, 박동균·배철효(2007)의 경우 만족도에 관한 인식조사를 통하여 과목에 대한 평가를 하였으나 이는 인식 연구이기 때문에 여러 요인과 함께 경로를 규명한 본 연구와는 차이가 있다. 또한, 최근 배철효 외(2009)의 연구에서 신입경비원 교육훈련 만족에 대한 영향요인을 확인하는 연구가 있었으나 영향요인의 범주에 관리행정요인을 함께 고려하지 않아 본 연구에서는 교육만족도의 특성을 바탕으로 다양한 영향요인을 고려한 영향력의 정도를 확인하여 선행연구의 한계를 보완하려 한다.

2. 민간경비원의 교육훈련과 직업의식 및 직무만족의 관계

직업의식이란 직업에 대한 가치관, 즉 직업에 대한 생각, 직업을 보는 눈, 직업에 대한 태도 등을 의미하며, 직업관, 직업적 가치관, 취업의식 등의 용어와 비슷한 의미로 사용되고 있다. 이는 개인이 직업에 대해서 가지고 있는 태도나 가치지향을 의미하는 것이지만, 본질적으로는 한 조직의 구성원들이 직업에 대해서 가지고 있는 일반적인 생각을 의미한다(홍이수, 2010: 67). 특히, 민간경비원의 경우 종사하는 직무 특성상 고객과의 직접적 서비스를 제공하고 있으며 서비스의 대부분이 고객의 생명 및 재산 등으로 중요도가 매우 높아 항상 긴장감 속에서 직무를 수행하여야 하는 특성을 가지고 있다. 따라서 민간경비원이 평소에 가지는 직업에 대한 생각 및 태도, 가치관은 이러한 직무를 효율적으로 수행할 수 있게 하며 나아가 직무에 있어 불시에 발생하는 외부 위협으로부터 성공적인 목적 달성이 가능하다.

또한, 본 연구에서는 교육훈련 중 신입교육훈련만을 대상으로 하고 있는 데, 이는 민간경비원의 전문성을 함양하는 기본적인 목적 이외에도 민간경비원이라는 직업을 처음 접하는 교육대상자로 하여금 직업에 대한 인식과 가치를 사전에 형성하게 하는 역할 역시 가지고 있다. 따라서 본 연구는 기존 경호경비학문 뿐만 아니라 타 학문영역에서도 입증되고 있는 교육훈련과 직무만족의 영향관계를 바탕으로 민간경비원을 대상으로 실시하는 신입교육훈련과 직무만족 간의 관계에서 직업의식을 고려하고자 한다.

하지만, 민간경비 영역에서 교육훈련과 직업의식간의 관계에 대해 규명한 연구는 전혀 진행되고 있지 않아 타 학문분야에서의 선행연구들을 검토해보았을 때 교육훈련은 직업의식에 영향을 미치는 요인으로 연구결과가 확인되고 있다. 대표적으로 김필녀(2010)는 요양보호사를 대상으로 한 연구에서 교육과정은 교육생의 지식수준과 직업의식 수준을 향상시킨다는 연구결과를 확인하였으며, 이부심(2009)은 직업의식에 영향을 미치는 요인으로 교육과정 및 교육참여 동기 등과 같은 교육적 요인이 있기 때문에 직업의식을 확립하기 위하여 전문 교육기관이 자격요건을 갖추고 체계적이며 일관성 있는 교육을 제공을 바탕으로 차별화된 이론교육, 실기교육, 현장실습 등이 제공되어야 한다고 주장하여 직업의식에 미치는 교육·훈련 요인의 영향력을 확인할 수 있다.

교육훈련과 직업의식의 관계에 관한 연구도 미흡하나 민간경비 영역에 있어 직업

의식과 직무만족과 관련한 연구 역시 매우 부족한 실정이다. 한성철 외(2005)는 경호 업무 종사자들을 대상으로 하였으나 이는 경호업무 종사자로 한정되어 민간경비원 전체로 확대하여 적용하기에는 다소 무리가 있다. 하지만, 연구 결과 경호종사자의 직업의식 중 특히 직무헌신도가 내재적 직무만족에 영향을 미친다는 결과를 통하여 민간경비영역에서의 직무만족 영향요인에 직업의식 영향력을 확인하는 초기 연구로서의 의의가 있다. 또한, 강경수·김상진(2011)은 민간경비원의 비윤리적 직업의식이 직무태도와 고객서비스에 미치는 영향을 확인하였는데 이 때 고려된 직업의식은 윤리의식에 가까운 개념으로 직업의식 자체를 고려한 본 연구와는 차이가 있다. 따라서 타 학문분야에서의 변수 간의 관계를 규명한 선행연구를 검토해보면 이현진, 추태귀(2012)의 연구에서 판매원의 직업의식이 직무만족에 미치는 영향을 알아본 결과 직업의식의 하위요인 중 장래성인식과 직무헌신도 및 금지 요인은 직무만족에 긍정적인 영향을 미쳤으나 전문 인식은 유의한 영향을 미치지 않았다. 오승현·조현익(2011)은 볼링 지도자들을 대상으로 직업의식이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구에서 직업의식이 직무만족 중 외재적 만족과 내재적 만족 전부 영향을 미친다고 하였으며, 박경수·유효정(2010)과 백원칠·이재주(2010) 및 김재엽(2009)의 연구에서도 직업의식이 직무만족에 매우 유의한 영향을 미치는 결과를 보였다. 또한, 백승우(2012)의 연구에서 태권도지도자의 직업의식 하위요인 중 직무헌신요인이 직무만족에 유의한 영향을 미친다는 결과를 보여 직무만족에 있어 영향요인으로서의 직업의식을 확인할 수 있었다.

선행연구들을 바탕으로 직업의식은 직무만족에 영향을 주는 요인으로 볼 수 있다. 하지만, 아직까지 민간경비원이라는 고유한 직업특성에서는 관계가 입증되지 않았기 때문에 민간경비원을 대상으로 직업의식을 고려한 연구가 필요하다 생각되며 이에 본 연구는 일정 부분 연구의 의의가 존재한다.

교육훈련과 직무만족간의 관계에 관하여 민간경비 영역에서의 연구는 활발하진 않으나 직업의식과의 연구에 비해서는 비교적 많이 진행되었다. 하지만, 대체로 이론적 탐구에 치중하고 있어 경험적 실증 연구가 보다 활발히 수행되어야 할 것이다.

대표적으로 민간경비 영역에서의 교육훈련과 직무만족과의 관계에 대하여 김창호(2010)는 기계경비원을 대상으로 한 연구에서 교육내용만족이 높은 경비원은 직무만족도에 긍정적 영향을 미치며, 기계경비원의 직무만족을 높이기 위하여 교육환경, 교육내용의 중요성을 인식하고 기계경비원의 개인적 자질과 교육환경 및 교육 내용

의 질적 향상이 우선적으로 필요하다고 주장하였다. 이영석(2008)의 연구에서도 일반경비원의 교육 특성 중 교육시설과 교육내용이 직무만족에 긍정적 영향을 주며, 임명순·박진숙(2007)은 경비원을 대상으로 직무몰입, 직무태도, 직무성과를 하위변수로 구성된 직무만족을 종속변수로 교육훈련요인을 독립변수로 둔 연구에서 교과 과정이 효과적이고 교수자질이 높게 평가되며 교육일반요인의 신뢰성이 높을수록 직무에 대한 만족도가 높아진다고 말했다. 또한, 민간경비원의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구에서 교육훈련의 하위변수 중 교육과정, 교수능력, 교육행정 요인이 통계적 유의 수준에서 직무만족에 긍정적 영향을 미친다는 연구결과가 있다(김기상, 2010).

따라서 본 연구는 앞서 검토한 선행연구 결과를 바탕으로 교육훈련과 민간경비원의 직업의식 및 직무만족과의 관계에 대한 연구모형을 구성하고 연구가설을 세워 영향관계를 확인한 후 경로관계를 규명하고자 한다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구모형 및 가설설정

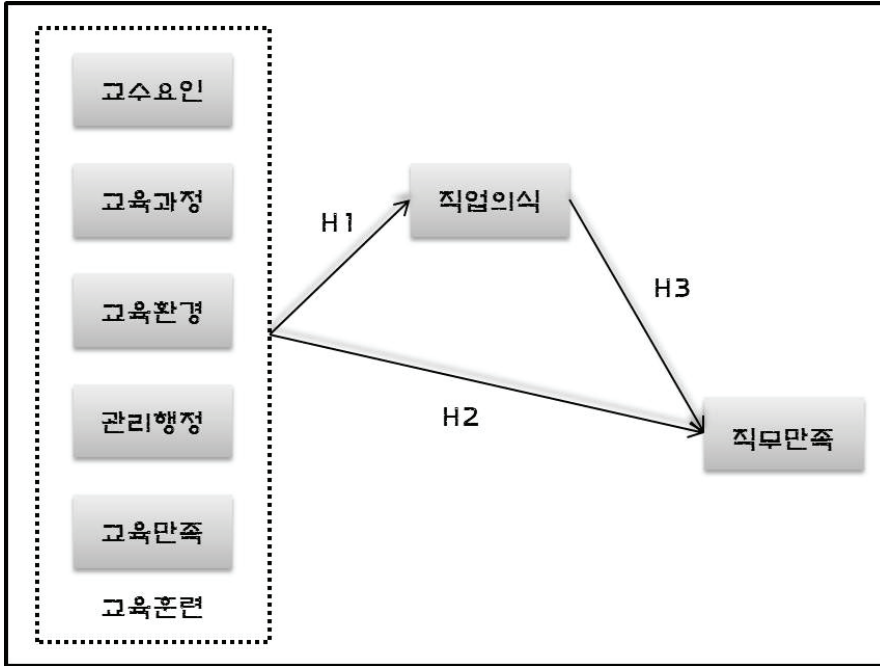
이 연구에서는 민간경비원을 대상으로 교육훈련과 직업의식 및 직무만족간의 관계를 규명하기 위해 아래 <그림 1>과 같은 연구모형과 가설을 설정하였다. 특히, 이 연구에서는 앞서 선행연구 검토를 통하여 형성된 이론적 토대를 바탕으로 교육훈련이 직업의식의 매개효과를 통해 직무만족에 미치는 영향을 확인하고자 하였다.

가설 I. 교육훈련은 민간경비원의 직업의식에 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

가설 II. 교육훈련은 민간경비원의 직무만족에 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

가설 III. 민간경비원의 직업의식은 직무만족에 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

가설 IV. 교육훈련과 민간경비원의 직무만족과의 관계에서 직업의식은 매개효과를 가질 것이다.



〈그림 1〉 연구모형

2. 연구대상 및 자료수집

연구목적에 부합하는 자료의 수집을 위해서는 전국의 민간경비원들을 대상으로 무작위표집 또는 전수조사를 하는 것이 바람직하나 현실적으로 연구자 개인이 실행하기에 불가능하다는 문제로 인해 조사의 범위를 특정 경비회사와 그 파견지사에 한정하였다. 하지만, 이로 인하여 동일기관에서 교육훈련을 받았기 때문에 교육기관이 가지는 특성이 미치는 영향은 통제할 수 있었다. 따라서 연구대상은 경찰청에서 지정된 경비원 교육기관에서 신입 일반 경비원 교육을 받았으며 직무만족에 관해 실질적으로 답할 수 있다고 생각되는 기간인 12개월을 기준으로 그 이상 직무에 종사한 경비원만을 대상으로 하였다. 또한, 설문은 자기평가기입법(self-administration)으로 설문내용에 대하여 응답하도록 하였고 본 조사에 앞서 사전조사를 통하여 질문의 내용, 언어구성, 반응형식, 신뢰도 측정을 바탕으로 수정한 설문지를 본 조사에 사용하였다. 조사는 2012년 7월부터 8월까지 2개월간 실시하였으며 서울에 본사를

두고 있는 G 경호·경비업체와 그 지사를 대상으로 목적적 표집방법(purposive sampling)을 통하여 총 200부의 설문지를 배부하여 불성실 및 무응답 설문을 제외한 180부 만을 최종적으로 사용하였다.

3. 변수의 구성 및 조사도구

연구의 목적에 맞게 직무만족에 영향을 미치는 요인을 확인하고자 독립변수로 교육훈련을 설정한 후 직업의식의 매개효과를 중심으로 종속변수인 직무만족에 미치는 영향을 규명하기 위하여 다음과 같이 변수의 정의를 규정하였다.

1) 교육훈련

경비원교육훈련은 제도상 신입경비원교육과 경비원직무교육으로 구분할 수 있는데 법제도로 규정하여 기관 등에 위임하여 교육훈련을 행하는 신입경비원교육과 달리 경비원직무교육은 경비업자에게 역할이 위임되어 있어 교육실효성을 확인하기 힘들다. 그러므로 본 연구에서는 직무교육을 제외한 신입교육만을 대상으로 교육훈련 영향을 확인하였다.

먼저, 독립변수인 교육훈련에는 교수 요인, 교육과정 요인, 교육환경 요인, 관리행정 요인, 교육만족으로 5개의 하위변수로 구성되어 있으며 이는 교수 및 교육과정, 교육환경, 관리행정에 대한 평가와 교육 자체에 대한 만족도를 측정하였다.

본 연구에서 사용할 설문지는 국내 선행연구에서 이미 설문지의 신뢰도 및 타당도 검증을 실시하여 사용했던 도구 가운데 본 연구의 변인에 맞게 수정·보완 재구성하여 사용하였으며 재구성한 설문지는 예비검사를 통하여 설문내용의 적합성과 적용가능성을 전문가와 검토한 후 측정도구로 사용하였다. 경비원교육훈련요인과 교육훈련만족도에 관련한 설문문항은 일반회사원, 호텔종사원, 민간경비원을 대상으로 교육훈련에 관한 연구를 한 임효창(1998), 신정하(2006), 이영석(2007), 김기상(2010)의 연구에서 사용된 문항을 수정·보완하여 각 총 25문항으로 구성하였다. 각 문항에 대한 응답 범주는 Likert식 5점 척도로 1점, '전혀 그렇지 않다.', 2점, '별로 그렇지 않다.', 3점, '보통이다.', 4점, '약간 그렇다.', 5점, '매우 그렇다.'로 구성되었으며 점수가 높을수록 각 교육 훈련 요인에 만족한다는 것이다.

2) 직업의식

직업의식이란 직업에 대한 가치관, 즉 직업에 대한 생각, 직업을 보는 눈, 직업에 대한 태도 등을 의미하며 개인이 직업에 대해서 가지고 있는 태도나 가치지향을 뜻하기도 한다. 하지만, 본질적으로는 한 조직의 구성원들이 직업에 대해서 가지고 있는 일반적인 생각을 의미하기 때문에 본 연구에서의 직업의식은 조사대상자가 판단하는 민간경비원이라는 직업에 대한 가치관 및 태도를 측정하였다. 경비원의 직업의식수준을 측정하기 위하여 한국인의 직업의식을 조사한 김병숙(1998)의 연구에서 직업의식 구성요소 중 가치와 태도를 중심으로 Wollack(1971)의 SWV(Survey of Work Value)의 하위변수인 전문성 인식, 직무헌신, 직업금지로 총 12문항으로 구성하였고 Likert식 5점 척도를 사용하였다.

3) 직무만족

직무만족은 조사대상자가 인식하는 민간경비원의 직무에 대한 만족도를 말하며 직무만족을 측정하기 위한 조사도구는 일반회사를 대상으로 한 Poter & Steers(1982)과 백종철(2007)의 연구에서 목적에 맞게 수정하여 총 10문항으로 구성하였다. 각 문항에 대한 응답 범주는 Likert 5점 척도로 하였는데 이는 점수가 높을수록 직무에 만족한다는 것을 의미한다.

4) 설문지 타당도와 신뢰도

본 연구에서 민간경비원의 교육훈련과 직업의식이 직무만족에 미치는 영향을 규명하기 위하여 사용한 설문내용의 적합성과 적용가능성을 검토를 위한 타당도와 신뢰도 검사를 하였다. 먼저, 타당도 분석을 위해서 다수의 문항을 통해 측정한 설문의 문항을 소수의 요인으로 변수를 축소하기 위해 설문을 통해 측정한 각 문항에 탐색적 요인분석을 실시하였다. 모든 측정변수는 구성요인을 추출하기 위해서 주성분분석(principal component analysis)을 사용하였으며, 요인적재치의 단순화를 위하여 직교회전방식(varimax)을 채택하였다. 일반적으로 사회과학분야에서 요인과 문항의 선택기준은 고유값(eigen value)은 1.0 이상, 요인적재량은 0.40 이상이면 유의한 변수로 간주하며 0.50이 넘으면 아주 중요한 변수로 본다(송지준, 2011: 82). 따라서 본 연구에서는 이들의 기준에 따라 고유값 1.0 이상, 요인적재량이 0.40 이상을 기준으로 하

였다. 본 연구 설문지의 타당도 검사 결과로 요인 적재량이 0.40 이하이거나 중복 요인 적재량을 보이는 문항을 제거한 후 수정된 설문지의 신뢰도를 검증하기 위하여 Cronbach's α 계수를 산출하여 검사 문항간의 동질성을 확인할 수 있는 내적 합치도를 확인하였다. 요인분석과 신뢰도분석 결과 각 요인들은 요인적재값이 .6 이상으로 기준치에 충족하였으며 Cronbach's α 계수 역시 .7 이상으로 기준치에 충족하여 검사 문항간의 동질성이 있다고 확인하였다.

〈표 1〉 설문지의 신뢰도와 타당도

| 요인명 | 문항 | 요인적재값 | 고유값 | 분산설명력 | Cronbach's α | |
|----------|----------|-------|------|-------|---------------------|------|
| 교육 훈련 | 교수 능력 | 1 | .737 | 4.194 | 16.777 | .890 |
| | | 2 | .674 | | | |
| | | 3 | .780 | | | |
| | | 4 | .749 | | | |
| | | 5 | .681 | | | |
| | 교육 내용 | 7 | .775 | 3.027 | 12.107 | .810 |
| | | 8 | .720 | | | |
| | | 9 | .650 | | | |
| | | 10 | .626 | | | |
| | 교육 환경 | 11 | .600 | 3.404 | 13.616 | .801 |
| | | 13 | .646 | | | |
| | | 14 | .619 | | | |
| | | 15 | .769 | | | |
| | 관리 행정 | 17 | .626 | 2.542 | 10.167 | .778 |
| | | 18 | .741 | | | |
| | 교육 만족 | 21 | .667 | 4.147 | 16.587 | .897 |
| | | 22 | .655 | | | |
| | | 23 | .771 | | | |
| | | 24 | .771 | | | |
| | | 25 | .709 | | | |
| 직업의식 | 1-12 | | | | .882 | |
| 직무만족 | 1-10 | | | | .910 | |

4. 자료처리방법

자료 분석 방법으로는 부호화 과정(coding)과 오류 검토작업(data cleaning)을 한 후 수집된 설문자료는 SPSS 21.0과 AMOS 21.0을 이용하여 분석하였다. 이 연구에서는 인구통계학적 변수를 정리하기 위해 빈도분석(frequency analysis)을 사용하였고, 각 변수들의 신뢰도를 측정하기 위하여 신뢰도분석(reliability test)을 통한 Cronbach's α 값을 산출하였다. 그리고 각 변수들의 타당성(validity)을 검증하기 위하여 요인분석(factor analysis)을 실시하였고 각 변수간의 상관관계를 확인하기 위한 상관분석(correlation analysis)과 인과경로를 확인하기 위하여 경로분석(path analysis)을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 조사대상자의 일반적 특성

본 연구에서 설문에 응답한 조사대상자의 일반적 특성은 다음 <표 2>와 같다. 먼저, 성별을 보면 남자가 85.6%(154명), 여자가 14.4%(26명)로 상대적으로 남자가 많았으며 최종 학력은 고등학교 졸업 이하가 53.4%(96명), 대학교 졸업이 46.7%(84명)로 비슷한 비율을 보였다. 또한, 고용형태로는 계약직 41.7%(75명), 정규직 45.0%(81명), 운영직 13.3%(24명)로 구성되어 있으며 근무지는 서울·경기 지역이 54.4%로 가장 많았으며 부산과 대전(12.2%), 대구(10.0%), 광주(6.1%), 강원(5.0%) 순이었다. 조사 대상자의 경력과 연령을 살펴본 경우 경력은 최소 12개월에서 최대 246개월로 평균 46개월의 경력을 가졌으며 대상자의 연령은 최소 19세에서 최대 62세로 평균 28세로 확인되었다.

즉, 이 연구의 조사대상자는 남자의 비율이 상대적으로 높아 경비원이라는 직업의 특성을 반영한 것으로 볼 수 있으며 고용형태로는 계약직이 40%가 넘어 민간경비기업의 고용형태가 유독 계약직의 비율이 높은 것을 알 수 있다.

〈표 2〉 조사 대상자 일반적 특성의 빈도분석

| 구 분 | | 빈도(N) | 백분율(%) | | |
|------|------------|---------------|---------------|--------------|--------|
| 전 체 | | 180 | 100.0 | | |
| 성별 | 남자 | 154 | 85.6 | | |
| | 여자 | 26 | 14.4 | | |
| 학력 | 고등학교 졸업 이하 | 96 | 53.4 | | |
| | 대학교 졸업 이상 | 84 | 46.7 | | |
| 고용형태 | 계약직 | 75 | 41.7 | | |
| | 정규직 | 81 | 45.0 | | |
| | 운영직 | 24 | 13.3 | | |
| 근무지 | 강원 | 9 | 5.0 | | |
| | 광주 | 11 | 6.1 | | |
| | 대구 | 18 | 10.0 | | |
| | 대전 | 22 | 12.2 | | |
| | 부산 | 22 | 12.2 | | |
| | 서울·경기 | 98 | 54.4 | | |
| | 빈도(N) | 최소값 (개월/세) | 최대값 (개월/세) | 평균 (개월/세) | 표준편차 |
| 경력 | 180 | 12 | 246 | 46.88 | 40.244 |
| 연령 | 180 | 19 | 62 | 28.83 | 6.764 |

2. 상관관계

본 연구에서는 가설검정을 하기에 앞서 예측타당성의 검정을 실시하였다. 즉, 연구변인인 교육훈련요인과 직업의식, 직무만족의 예측타당성을 알아보기 위해 상관관계분석을 실시하여<표 3>과 같은 결과를 얻었다.

〈표 3〉 측정변인 간 상관관계 (SMC)

| | 교수 요인 | 과정 요인 | 환경 요인 | 행정 요인 | 교육 만족 | 직업 의식 | 직무 만족 |
|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 교수 요인 | 1 | | | | | | |

| | 교수 요인 | 과정 요인 | 환경 요인 | 행정 요인 | 교육 만족 | 직업 의식 | 직무 만족 |
|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 과정 요인 | .513** | 1 | | | | | |
| 환경 요인 | .589** | .607** | 1 | | | | |
| 행정 요인 | .623** | .425** | .565** | 1 | | | |
| 교육 만족 | .636** | .535** | .594** | .561** | 1 | | |
| 직업 의식 | .305** | .259** | .282** | .338** | .398** | 1 | |
| 직무 만족 | .393** | .277** | .428** | .263** | .489** | .559** | 1 |
| 평균 | 3.28 | 3.30 | 3.21 | 3.33 | 3.11 | 3.34 | 3.16 |
| 표준 편차 | .844 | .803 | .734 | .902 | .873 | .722 | .756 |

*p<.05, **p<.01

<표 3>에 나타난 바와 같이 가설에 사용된 주요 변인간의 관계가 모두 정(+)의 상관관계를 보이고 있어 연구가설에서 제시된 변인간의 관계와 일치하는 것으로 나타나 기준 타당성을 만족 시킨다고 볼 수 있다. 또한 상관행렬에서는 변인들 간의 상관관계가 유의하여야 하며, 동시에 상관계수가 1이어서는 안 된다. 상관계수가 1이라는 귀무가설(즉, 변인들이 동일하다는 의미)을 기각시키면 변인들은 판별타당성이 있다고 판단된다(Challagalla & Shervani, 1996: 100). 상관분석결과 각 변인간의 관계에서 가설에 설정한 바와 같은 방향을 나타내고 있고, 서로간의 상관계수가 높은 관계(.7 이상)가 있는 것으로 나타나지 않아 판별 타당성이 충족된다고 할 수 있다.

3. 관계모형의 적합도

상관관계분석을 통하여 각 변인간의 판별 타당성이 입증되어 교육훈련과 직업의식은 직무만족에 영향을 미치고 직업의식은 교육훈련과 직무만족 간의 관계에서 매개효과를 가진다는 가설에 따른 연구모형으로 경로 분석을 실시한 결과 다음과 같은 결과를 얻었다.

〈표 4〉 관계모형의 적합도

| | χ^2 | df | p | GFI | NFI | CFI | RMSEA | RMR |
|-----|----------|----|------|------|------|------|-------|------|
| 적합도 | 8.458 | 1 | .004 | .987 | .985 | .986 | .075 | .019 |

<표 4>에 나타난 바와 같이 최종모형의 분석결과를 살펴보면 $\chi^2=8.458(df=1, p<0.01)$ 로 나타났으며 모형 적합지수를 보면 GFI .987($\geq .90$), NFI .985($\geq .90$), CFI .987($\geq .90$), RMSEA .075, RMR .019($\geq .05$)로 나타나 최종연구모형의 적합성을 판단해 보면 모든 평가기준을 충족하는 것으로 나타나 연구모형이 적합하다는 결론을 내렸다.

4. 가설 검증

교육훈련과 직업의식, 직무만족의 관계모형을 중심으로 가설을 검증하여 <표 5>와 같은 결과를 얻었다.

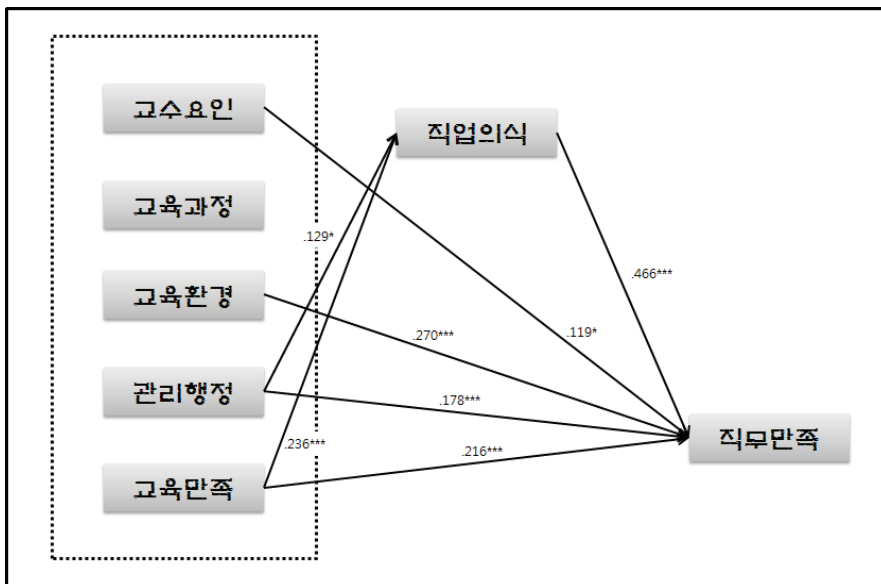
〈표 5〉 가설검증

| 경로 | | Estimate | S.E | C.R.(t) | |
|------|---|----------|------|---------|----------|
| 직업의식 | ← | 교수요인 | .006 | .058 | .112 |
| 직업의식 | ← | 과정요인 | .034 | .061 | .559 |
| 직업의식 | ← | 환경요인 | .006 | .067 | .086 |
| 직업의식 | ← | 관리행정요인 | .129 | .054 | 2.371* |
| 직업의식 | ← | 교육만족요인 | .236 | .056 | 4.220*** |
| 직무만족 | ← | 교수요인 | .119 | .050 | 2.395* |
| 직무만족 | ← | 과정요인 | .102 | .052 | 1.950 |
| 직무만족 | ← | 환경요인 | .270 | .057 | 4.720*** |
| 직무만족 | ← | 관리행정요인 | .178 | .047 | 3.764*** |
| 직무만족 | ← | 교육만족요인 | .215 | .050 | 4.272*** |
| 직무만족 | ← | 직업의식 | .466 | .064 | 7.276*** |

*: $p<0.05$, **: $p<0.01$, ***: $p<0.001$

전체 구조모형의 표준화 경로계수를 보면 교육훈련 요인 중 관리행정요인(계수 =.129, $t=2.371, p<0.05$)과 교육만족 요인(계수=.236, $t=4.220, p<0.001$)은 직업의식에 유

의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 교육훈련 요인 중 교육과정요인을 제외한 교수요인(계수=.119, $t=2.395$, $p<.05$)과 환경요인(계수=.270, $t=4.720$, $p<.001$), 관리행정요인(계수=.178, $t=3.764$, $p<.001$), 교육만족요인(계수=.215, $t=4.272$, $p<.001$)과 직업의식(계수=.466, $t=7.276$, $p<.001$)은 통계적으로 유의한 수준에서 직무만족에 긍정적인 영향을 미쳤다.



〈그림 2〉 경로모형

4. 인과효과의 분해

구조방정식 모형에서는 변인 간에 전체적인 영향력을 계산할 수 있다. 여기서 전체적인 영향력은 인과효과(causal effect)가 된다. 인과효과는 직접효과(direct effect)와 간접효과(indirect effect)로 구성되며 직접효과란 두 변인 사이의 직접적인 경로계수를 의미하며, 간접효과란 두 변인들 간의 효과가 다른 변인에 의해 매개되는 것을 말한다. 직접 효과와 간접효과의 합을 한 변인이 다른 변인에 미치는 것을 총 효과라 한다(배병렬, 2011: 98).

분석결과 교육훈련이 직업의식의 매개효과를 통해 직무만족에 미치는 간접효과는 교육훈련요인 중 관리행정과 직무만족간의 관계가 $.129 \times .466 = .060$ 이며, 총 효과는 $.238$ 이며 교육만족과 직무만족간의 관계가 $.236 \times .466 = .110$ 총 효과는 $.325$ 였다. 이러한 간접효과의 통계적 유의성을 검증하기 위하여 부트스트래핑을 이용하여 통계적 검증을 위하여 신뢰구간 .05에서 반복횟수 1,000으로 설정하여 간접효과의 통계적 유의성을 검증하였다. 그 결과 교육훈련이 직무만족에 주는 간접효과는 모두 .05 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 즉, 직업의식이 교육훈련과 직무만족과의 관계에서 부분매개효과를 가지며 주요변인으로 작용하고 있다는 것을 경로분석을 통하여 확인하였다.

V. 논의 및 결론

현대 사회의 급격한 환경 변화에 따른 사회병리 현상과 범죄의 급증으로 인하여 현대인들은 여러 가지 위협에 직접적으로 노출되어 있다. 이러한 결과로 민간경비분야는 급격한 성장을 이루었으나, 서비스 수요자인 사회구성원들의 높은 기대수준에 따라 전문성 제고라는 과제를 직면하게 되었다.

그에 따른 대안으로 교육훈련이 대두되면서 민간경비원의 자질 함양과 기술 개발을 위하여 민간경비 관련 학계에서도 교육성과를 측정할 수 있는 일반적 지표인 만족도 평가 조사에 대한 관심이 집중되었다. 또한, 최근에는 교육훈련도 서비스의 일환으로 인정되어 교육기관은 교육대상자에게 교육서비스를 제공하는 서비스 공급자 역할이 강조되었고 교육수요자의 서비스만족도를 충족시켜야 의무가 발생하게 되었다(김연수, 2010: 4). 그러므로 교육훈련요인은 교육기관서비스 전반에 있어 종합적 평가지표로 볼 수 있으며 이를 바탕으로 교육훈련 프로그램의 개선과 교육기관의 교육방향을 제시할 수 있기 때문에 교육훈련에 있어 중요한 역할을 한다. 본 연구에서는 민간경비원의 교육훈련이 직업의식과 직무만족에 미치는 영향과 경로관계를 규명함으로써 교육훈련과 직업의식의 중요성을 확인하여 교육기관의 교육방향 개선 및 직업의식 함양을 통하여 민간경비원의 전문성 향상에 바탕이 되고자 하였다.

이러한 연구목적의 달성을 위하여 분석한 결과는 다음과 같다.

첫째, 교육훈련 요인 중 관리행정요인과 교육만족 요인이 민간경비원의 직업의식

에 긍정적인 영향력을 가졌다. 즉, 첫 번째 가설인 ‘교육훈련이 직업의식에 긍정적 영향을 미친다’는 교육훈련요인 중 관리행정요인과 교육만족도가 민간경비원의 직업의식에 긍정적 영향을 미친다는 사실을 확인할 수 있어 부분 채택할 수 있었다. 이는 김효선(2004)의 연구에서 교육실습만족도가 높을수록 직업의식도 긍정적으로 나타나는 연구 결과와 일치하며 교육만족도가 직업의식에 미치는 영향력을 확인할 수 있었다. 이러한 연구결과는 직업의식이란 교육대상자가 갖는 민간경비원이라는 직업에 대한 인식 및 태도이기 때문에 아직 직무에 투입되기 전인 민간경비원의 경우 신입교육프로그램을 통해 접하는 정보가 큰 영향을 미칠 수 있다는 것을 의미한다. 따라서 교육훈련프로그램의 개선과 향상된 교육과정 및 관리행정의 도입은 교육대상자인 민간경비원으로 하여금 긍정적인 직업의식을 가지게 할 수 있을 것이다.

둘째, 교육훈련 요인 중 교육과정요인을 제외한 교수요인, 환경요인, 관리행정요인, 교육만족요인은 민간경비원의 직무만족에 긍정적인 영향력을 가졌다. 따라서 두 번째 가설인 ‘교육훈련은 민간경비원의 직무만족에 긍정적 영향을 미친다’는 부분 채택할 수 있었다. 이는 교육훈련 요인에 있어 교수요인 및 환경요인, 관리행정요인이 우수하다고 인식할수록, 그리고 교육훈련에 대한 전반적 만족도가 높을수록 민간경비원의 직무만족은 증가한다는 것이다. 즉 교육대상자인 민간경비원의 경우 신입교육훈련을 통해 고유 직무에 종사하기 전 직업적 특성과 직무에 대하여 사전에 인식할 수 있는 기회가 되기 때문에 교육훈련프로그램에 따라 민간경비원의 직무만족에 영향을 미칠 수도 있다는 것을 의미한다. 이러한 연구 결과는 경찰관 및 민간경비원을 대상으로 한 안동현 외(2013)와 이영석(2007), 이세환 외(2009)의 연구에서도 확인되었다.

셋째, 민간경비원의 직업의식은 직무만족에 긍정적인 영향력을 가졌다. 따라서 세 번째 가설인 ‘민간경비원의 직업의식은 직무만족에 긍정적 영향을 미친다’는 채택할 수 있었다. 이는 민간경비원이 가지는 직업의식 수준이 높을수록 직무만족 역시 증가한다는 사실을 의미하는 것으로 직업의식의 중요성을 확인할 수 있는 결과이다. 선행연구 중 태권도 지도자를 대상으로 한 김재엽·김창호(2009)의 연구와 활동보조인을 대상으로 연구한 박봉길 외(2013)와 박경수·유효정(2010)의 연구 결과도 본 연구와 동일한 결과를 보여주었다.

일반적으로 민간경비원이라는 직업에 대한 사회적 인식수준이 낮기 때문에 민간경비원 종사자들도 이에 대한 영향을 받게 되어 직무만족에 부정적 영향을 미칠 수

도 있다. 따라서 민간경비원 개인이 가지는 직업의식을 향상시킬 수 있다면 직무만족에 긍정적 영향을 줄 수도 있을 것이다.

넷째, 교육훈련과 민간경비원의 직무만족간의 관계에서 직업의식이 매개효과를 가지는지의 여부를 분석한 결과 관리행정과 직무만족간의 관계와 교육만족과 직무만족간의 관계에서 통계적으로 유의한 매개효과를 가졌다. 이는 교육훈련이 민간경비원의 직무만족에 영향을 미치는 데 있어서 직업의식 함양이 더불어 중요하다는 것을 의미한다. 특히, 관리행정요인이 영향을 미치는 것은 교육대상자가 관리자에 의하여 양질의 서비스를 제공받았다고 판단할 때 만족감을 인지하고 교육대상자 역시 교육이 끝나고 업무에 복귀한 후 고객들을 대상으로 헌신적으로 직무에 종사하게 되며 이는 나아가 직무만족의 향상을 기대할 수 있도록 하기 때문이다.

지금까지 민간경비영역에서 직업의식에 관한 연구는 진행되지 않아 이 연구는 초기 연구로써 의의를 가진다. 또한, 직업의식이 직무만족에 미치는 영향을 확인해본 결과 통계적으로 매우 유의미한 결과를 보였으며 교육훈련과 직무만족 간의 관계에서도 교육훈련 중 교육만족이 직업의식의 매개를 통해서 직무만족에 통계적으로 유의한 영향력을 가져 민간경비원의 직무만족과 관련한 연구에 있어 직업의식의 중요성을 확인할 수 있었다.

즉, 민간경비원의 직무만족의 높이기 위해서는 교육훈련의 전반적 시스템 개선을 통하여 교육훈련만족도 향상을 도모하여야 하며 직업의식의 매개효과를 확인한 이상 교육훈련강의내용 선정에 있어서 경비원의 직업의식 함양을 기대할 수 있는 강의요소를 고려하여야 할 것이다. 또한, 직업의식은 경비원 개인의 직무만족에 영향을 미치며 이는 나아가 경비 산업의 발전에도 영향을 미치는 요인으로 작용한다고 볼 수 있으므로 경호·경비 학문분야에서 지속적인 연구가 계속될 것을 강조한다.

하지만, 본 연구는 위와 같은 시사점에도 불구하고 다음과 같은 한계를 가지고 있다.

첫째, 직무만족은 조직경영을 위해 필수적으로 고려하고 추구하는 가치 중 하나이며 구성원들의 복합적 사회과정 속에서 발생한 결과물로서 이에 대한 영향요인은 매우 다양하고 상호 복합적으로 작용할 것이다. 이러한 사실에도 불구하고 특정된 영향요인들만 연구변수로 사용하여 설명변수를 모두 반영하지 못하고 있으므로 자료의 분석 결과가 제한적일 수밖에 없다. 그러므로 연구결과의 일반화를 위해서는 본 연구결과를 바탕으로 다양한 영향요인들의 인과관계를 확인하여 보다 명확한 방

향성이 제공되어야 할 것이다.

둘째, 본 연구는 연구방법에 있어 설문지 방식을 이용하여 단기간에 일률적인 문항을 바탕으로 응답자의 주관적 지각을 판단하여 실증분석을 실시하였다. 폐쇄형 질문조사는 사회과학연구에서 현실적인 한계로 인하여 보편적으로 사용하고 있으나 설문지만으로 주관적 인식을 파악하는 것은 한계가 있으며 응답자의 태도나 주관적인 가치 등으로 인해 변수들 사이의 관계가 왜곡될 수 있다는 단점이 있다. 따라서 설문지법의 한계를 보완하기 위하여 인터뷰와 면접 등 질적 연구방법을 융통성 있게 적용하여 보다 명확한 변인들 간 인과관계를 규명하여야 할 것이다.

참고문헌

1. 국내문헌

- 강성철·김판석·이종수·최근열·하태헌(2005). 새인사행정론, 서울: 대영문화사
- 김경태.(2006). 민간경비원의 교육훈련 발전방안, 「한국치안행정학회보」, 3(1): 1-17.
- 김기상(2010). 민간경비원의 교육훈련만족이 직무만족에 미치는 효과, 경기대학교 박사학위 논문.
- 김병숙 외(1999). 직업심리학, 서울: 박문각.
- 김연수.(2010). 신입순경의 개인적 특성과 교육훈련 특성이 교육만족도에 미치는 영향, 「한국경찰연구」, 9(3): 3-36.
- 김재엽, 김창호(2009). 태권도 지도자의 직업의식에 따른 직무만족 차이와 영향, 「대한무도학회」, 11(3): 319-330.
- 김창호(2010). 기계경비원의 신입교육이 직무만족에 미치는 영향, 「한국치안행정학회」, 7(2): 73-88.
- 김필녀(2010). 요양보호사 교육과정 전·후의 지식 및 직업의식 변화수준 비교, 경희대학교 석사학위논문.
- 김효선(2004). 사회복지 전문가의 직업의식에 미치는 영향에 관한 연구, 강남대학교 석사학위논문.
- 박경수, 유효정(2010). 장애인 활동보조 코디네이터의 직무특성과 직업의식이 직무만족에 미치는 영향, 「한국장애인재활협회」, 14(4): 29-53.
- 박동균·배철효(2007). 일반경비원 신입 교육훈련에 대한 인식분석과 함의-D대학의 사례를 중심으로 : 일반경비원 신입 교육훈련에 대한 인식분석과 함의, 한국민간경비학회보, 9: 117-148.
- 박봉길·신준옥·최승민(2013). 활동보조인의 자기효능감과 직업의식이 근무환경과 직무만족에 미치는 영향: 보수교육의 조절효과를 중심으로, 재활복지, 17(4): 197-219.
- 방환복.(2008). 민간경비원 신입교육과목 필요성 및 활용성 인식에 관한 연구, 「한국경찰학회지」, 17: 195-220.
- 배병렬(2011). AMOS 19 구조방정식 모델링, 서울: 청람.
- 배철효·김용현·박영주.(2009). 신입경비원 교육훈련의 만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구, 「한국경찰연구」, 8(1): 119-152.
- 백승우(2012). 태권도 지도자의 교육관이 직업의식 및 직무만족에 미치는 영향, 가천대학교

석사학위논문.

- 백원칠, 이재주(2010). 초등학교 스포츠 강사의 직업의식이 직무스트레스와 직무만족에 미치는 영향, 「한국체육과학회」, 19(2): 189-202.
- 송지준(2011). SPSS/AMOS통계분석방법, 서울: 21세기사.
- 신정하(2006). 호텔종사원 교육훈련이 전이성공에 관한 연구 조직의 학습지원과 전이지원 조절효과를 중심으로, 경희대학교 박사학위논문.
- 안동현·박영만·이종환(2013). 경찰관의 교육훈련과 직무만족 및 직무성과의 관계, 한국근 테츠학회논문지, 13(11): 902-912.
- 오승현, 조현익(2011). 볼링 지도자들의 직업의식이 직무스트레스와 직무만족에 미치는 영향, 「한국체육과학회」, 20(3): 557-570.
- 이금라(2010). 지방의회의원의 직무만족에 관한 연구: 서울시의회와 도쿄도의회 비교연구, 서울시립대학교 박사학위논문.
- 이부심(2009). 요양보호사 교 료자의 직업의식 및 윤리에 관한 연구, 순천대학교 석사학위 논문.
- 이상원(2005). 민간경비원 교육훈련 프로그램 개발에 관한 연구, 「한국공안행정학회보」, 19: 89-131.
- 이세환·이승철·박준석(2009). 민간경비원의 교육훈련만족도가 직무수행에 미치는 영향, 「한국경호경비학회지」, 19: 139-163.
- 이승태(2010). 민간경비원 교육훈련제도의 문제점과 개선방안에 관한 연구, 석사학위논문, 동국대학교.
- 이영석(2008). 민간경비원 신입 교육 참여에 따른 학습 및 전이효과와 결정요인, 경기대학교 박사학위논문.
- 이종수·윤영진·강인재·곽재기·권해수(2005). 「새 행정학」, 서울: 대영문화사.
- 이황우(2005). 「경찰행정학」, 서울: 법문사.
- 이현진, 추태귀(2012). 백화점 중간관리 형태에서 백화점 및 패션업체의 권력원천과 판매원의 직업의식이 직무만족에 미치는 영향, 「한국의류산업학회」, 14(2): 230-241.
- 임명순(2002). 경찰교육훈련이 직무태도에 미치는 영향분석, 박사학위논문, 대구대학교.
- 임명순, 박진숙(2007). 경비원 교육훈련이 직무만족에 미치는 영향 분석, 「한국민간경비학회」, 9: 183-208.
- 임효창(1998). 기업내 교육훈련의 전이 결정요인에 관한 연구(사무직을 중심으로), 서강대학교 박사학위논문.
- 최오영·오규철(2006). 일반경비원 신입교육의 운용실태와 개선방안, 「한국공안행정학회보」, 25: 211-242.
- 한성철·박준석·홍준혁(2005). 경호업무 종사자들의 직업의식과 직무만족에 관한 연구, 「인

문사회논총」, 12: 325-348.

홍이수(2011). 여성 태권도 지도자 성역할정체감에 따른 성차별의식, 역할만족 및 직업의식의 관계, 경기대학교 박사학위논문.

2. 국외문헌

- Challagalla, G. N., & Shervani, T. A. (1996). Dimensions and Types of Supervisory Control: Effects on Salesperson Performance and Satisfaction. *Journal of Marketing*, 60(1), 89-105.
- Kochan & Thomas(1994). The mutual gains enterprise: Forging a winning partnership among labor, management, and government., *Criminology & Public Policy* 7(1): 95-112.
- Poter & Steers(1982). Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. Berkeley, University of California Press.
- Sullivan, J. L(1977). Introduction to Police Science, NY: McGraw-Hill Book Co.
- Wollack, S., Goodale, J, Witjing, J. & Smith, P(1971). Development of the Survey of Work Values, *Journal of Applied Psychology*.

【Abstract】

A Study on the Effectiveness of the Training System on the Job Satisfaction in Private Security : Focusing on the Mediating Effect of Professional Consciousness

Chun, Yong-Tae
Shin, So-Young

This research is carried out to offer suggestions for improving the work efficiency and quality of private security officers and developing the private security industry; it examines the relationship between the training of private security officers that affects task efficiency as well as the ultimate outcome of an organization's work and job satisfaction while confirming the mediation effect of job consciousness.

A self-administration survey method is employed and the questionnaires filled out by 180 related personnel at a private security firm located in Seoul, South Korea are analyzed for the following results. The training satisfaction variable shows a statistically significant effect on the job consciousness of private security officers, meaning that the trainees that are satisfied with the training they receive are also more dedicated to carrying out their tasks dutifully compared to those who are not content with the training.

The research results stated above confirm the findings of the past studies which assert that training satisfaction factor affects job satisfaction and job consciousness has a statistically significant impact on job satisfaction and acts as a mediator between training and job satisfaction. With the results acquired, the author suggests the training providers and instructors prepare an educational service that can suit the needs of the trainees and promote job consciousness through increased training satisfaction. Lastly, with the basis on the results from this study, further research should be conducted to examine other various explanatory factors that might affect job satisfaction.

Key words : Private Security, Education and Training, Job Consciousness, Job Satisfaction, Path Analysis