

민간 시큐리티 종사자의 신입 교육에 따른 전이효과 분석

The analysis of transfer effect through recruit education programs for security personnel

이영석* · 방환복** · 최진혁***

<목 차>

I. 서론	IV. 연구결과
II. 이론적 배경	V. 결론
III. 연구방법	

<요 약>

우리나라 민간 시큐리티 교육과 관련된 연구들은 지금까지 주로 교육현황과 문제점 파악 및 개선에 집중되어 왔으며, 교육 참여에 따른 전이효과에 대해서는 체계적인 분석이 미흡한 실정이다. 따라서, 본 연구는 현직에 있는 민간 시큐리티 종사자를 대상으로 경비업법 제13조 1항에 의거하여 실시되는 신입 교육이 전이효과에 미치는 영향을 규명하고자 탐색적 연구를 실시하였다.

민간 시큐리티 종사자의 신입 교육이 전이효과에 미치는 영향을 보면 다음과 같다.

첫째, 시큐리티 종사자의 사회인구학적 특성에 따라 개인적 특성 · 교육훈련특성 · 업무환경, 전이효과의 차이를 검증한 결과 부분적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

둘째, 시큐리티 종사자의 개인적 특성이 전이효과에 미치는 영향을 검증한 결과 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

셋째, 시큐리티 종사자의 교육훈련특성이 전이효과에 미치는 영향을 검증한 결과 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

넷째, 시큐리티 종사자의 업무환경이 전이효과에 미치는 영향을 검증한 결과 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

주제어 : 민간시큐리티, 시큐리티 종사자, 신입교육, 전이효과, 경비업법

* 경북전문대학 경찰경호행정계열 교수(제1저자)

** 선문대학교 국제무도 경호학부 외래교수(공동저자)

*** NHN 보안총괄 팀장(공동저자)

I. 서 론

우리나라는 오늘날에 이르러 급격한 경제사회의 변화와 물질적 풍요로 편리한 생활을 영위할 수 있게 되었으나, 각종 사회병리 현상과 범죄가 양적으로 증가하고 질적으로 다양화, 지능화, 복잡화, 흉폭화 되는 경향을 보이고 있다. 이러한 사회적 불안감은 공공기관인 경찰인력만으로는 범죄예방이나 범죄대응활동이 미흡한 실정이며 시민들의 안전에 대한 요구를 증폭시킬 뿐 아니라 삶의 질의 향상이라는 측면에서 다양한 방안의 모색을 요청하고 있다.

우리나라 민간 시큐리티산업의 발달은 1976년 용역경비업법이 제정되고 1980년대 초 일본의 기술과 자본이 도입되면서부터 성장을 하기 시작하였다(안황권 외, 2007: 93). 이후 86아시안게임, 88서울올림픽, 2000 ASEM회의, 2002한일월드컵, 2005 APEC회의 등 각종 국제행사를 치르면서 2006년도에는 2,671개 업체에 127,620명(경찰청, 2007)의 경비원이 종사할 정도로 급성장하고 있으나, 최근 일어나고 있는 시큐리티 관련 사건들로 인하여 시큐리티 업체의 관리와 종사자의 수준을 높여야 한다는 지적이 일고 있다.

오늘날 개인의 생명과 재산을 안전하게 보호하며 지키는 민간 시큐리티 업무는 고도의 훈련과 교육이 요구되고 있고 이에 따른 전문교육기관의 역할도 한층 강조되고 있다(공배완, 2001: 79). 따라서 민간 시큐리티 조직은 구성원 스스로의 자발적 참여와 창의력을 고무시키고, 스스로 일할 수 있도록 책임과 권한을 부여하여 조직의 성과를 달성할 수 있도록 구성원들의 강한 내적동기를 유발해야 한다(김창호, 2007: 126).

최근 산업체에서는 고용관리의 지원이나 구성원들이 새로운 사고패턴으로 창조성을 계속 확대시키고, 교육을 통하여 팀워크와 조직력을 강화시키는 방법을 배우는 전략적인 면이 강조되고 있다. 그러나 교육 프로그램이 종사자의 행위변화를 유도하지 못하거나 조직생산성 향상에 기여하지 못한다면, 그러한 교육은 아무런 의미가 없는 자원의 낭비에 불과할 것이다. 즉, 교육훈련에 아무리 많은 투자를 하더라도 교육훈련에 따라 현업에서의 종사자 행위가 변화하지 않는다면 교육에 투자하는 산업체 및 교육 참여자는 최소한의 교육을 제외한 나머지의 교육을 지속할 이유는 없어질 것이다.

이처럼 교육의 전이문제는 조직의 교육 투자 및 교육 참여자의 의사결정과 밀접한 관련이 있기 때문에 교육의 전이를 높이기 위한 연구의 필요성은 더욱 높아지게 되는 것이다. 그러나 국내 민간 시큐리티 산업체의 교육훈련에 대한 평가는 대부분 교육 참여자의 프로그램에 대한 만족 정도와 학업성취 수준을 측정하고 있으며, 전

이효과의 연구에 대해서는 미흡한 실정이다. 이와 같이 초보적인 단계의 평가만 실시되고 있는 상황에서 민간 시큐리티 종사자의 신입 교육이 전이효과에 미치는 영향 분석에 대한 체계적인 연구는 절실히 필요하다고 할 수 있다.

II. 이론적 배경

1. 선행연구

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 이론적 연구와 실증적 연구의 두 가지 연구방법을 활용하였다. 이론적 연구는 국내·외에서 연구된 관련분야의 단행본이나 논문 등을 포함한 자료를 수집·분석하여 기존의 이론을 정립하고, 특히 전이에 영향을 미치는 요인은 이도형(1995), 임효창(1998), 허윤정(2005) 등의 이론을, 전이효과는 Rouillier & Goldstein(1993), Baldwin & Ford(1988) 등의 이론을 중심으로 문헌연구를 실시하였다.

전이에 영향을 미치는 요인으로는 개인적 특성요인, 교육훈련 특성요인, 업무환경 특성 요인 이 3가지를 들 수 있다. 이러한 요인들이 갖는 의미를 분석한 결과는 다음과 같다.

1) 개인적 특성

교육이 전이효과에 영향을 주는 요인으로서 성격, 동기, 능력, 기대, 작업태도, 자기 효능성 등 교육 참가자의 개인적 특성이 많이 제시되었다. 그러나 1980년대 말까지는 이들 변수에 대한 직접적인 실증연구는 미비한 실정이었으며, 개인적 특성의 중요성을 개념적으로만 제시하였다. 이후 많은 실증연구에서 교육훈련 전이에 영향을 미치는 개인적 특성 중 자기효능성과 기대 및 동기부여 등이 교육훈련 전이효과와의 의미 있는 관계가 있다고 제시되고 있다.

본 연구에서는 교육 참가자의 개인적 특성을 학습기대와 자기효능성 측면에서 살펴보았다.

(1) 학습기대

학습기대는 학습동기와 성과기대의 요인들을 포함시켜 정의하였다. 학습동기란, 직무성과를 높이기 위해 교육 참여자가 노력하고자 하는 열망의 정도라고 할 수 있으며, 성과기대는 이러한 교육훈련이 자신에게 얼마나 도움이 될 것인지에 대한 지각이라고 할 수 있다. 즉, 학습기대는 직무성과 향상을 위한 교육 참여자의 열망과

교육훈련 목표가 자신에게 얼마나 도움이 되고 필요한 것인지에 대한 지각으로 정의할 수 있다.

Feldman(1981: 309-318)은 교육의 성과를 달성하는데 교육훈련에 대한 참여자의 기대가 중요하다는 것을 주장하고 보다 체계적으로 교육훈련의 성과에 미치는 기대효과의 연구가 이루어져야 한다고 지적하였다.

본 연구에서는 Tannenbaum과 동료들(1991), Robertson & Downs(1979), 이도형(1995) 등 기존 학자들이 제시하고, 김성완·김재훈(2003)이 논문에서 사용한 학습동기 및 성과기대의 설문 문항을 학습기대의 요인으로 통합하였으며, 이를 민간 시큐리티 분야의 연구에 적합하게 재구성하여 사용하였다.

(2) 자기효능성

자기효능성이란 교육훈련에 대한 바람직한 결과를 얻기 위하여 개인이 얼마나 성공적으로 요구되는 행동을 할 수 있는가에 대한 스스로의 기대 정도를 의미한다.

Gist, Stevens & Bavetta(1991: 837-861)는 자기효능성을 소유하고 있는 기술을 시행하여 성공시킬 수 있는 능력, 기술에 대한 판단이라고 정의하였다. 자기효능성이 높은 사람들은 기존에 익숙한 타성을 극복하고 새로운 지식을 받아들여 실천할 수 있는 용기가 있기 때문에 낮은 자기효능성을 가진 사람들보다 뛰어난 업무수행을 보이는 경향이 있다. 따라서 교육 참여자의 자기효능성이 높을수록 교육의 전이효과를 높일 수 있다.

본 연구에서는 Gist, Schwoerer & Rosen(1989), Latham & Frayne(1989), Quinones(1995), Gist, Stevens & Bavetta(1991), 이도형(1995) 등 기존 학자들이 제시하고, 김성완·김재훈(2003), 탁진국·한덕웅(1993)이 논문에서 사용한 설문 문항을 민간 시큐리티 분야의 연구에 적합하게 재구성하여 사용하였다.

2) 교육훈련특성

일반적으로 교육훈련의 전이효과는 교육내용, 교육설계, 교육시설, 강사의 자질에 따라 다르게 나타난다고 할 수 있으며, 궁극적으로 교육훈련의 목적은 교육훈련에 참여자들의 지식, 기술, 태도를 향상시킴으로써 개인 및 조직의 목표달성에 기여하는 것이다. Alliger, Tannebaum, Bennett, Traver & Shotland(1997)의 연구를 통해서 제시된 결과에서도 실무내용에 관계한 교육내용은 전이성장에 영향을 미쳤듯이 민간 시큐리티 신입 교육의 내용은 전이효과에 영향을 미칠 것이다.

본 연구에서는 교육 참여자의 교육훈련특성을 강사의 자질, 교육시설, 교육내용 측면에서 살펴보았다.

(1) 강사의 자질

강사의 자질은 민간경비 신입 교육프로그램에 대하여 준비하고 실행하는 능력을 평가하고자 하는 것으로 교육 참여자의 능력에 따라 교육준비가 달라진다고 볼 수 있다. 교육프로그램의 성공여부는 강사가 갖추고 있는 자격요건과 그의 행동에 달려있다고 볼 수 있으며, 교육훈련의 성공을 위하여 교육진행의 기본방향은 물론 교육시행 시 필요한 여러 가지 지식 및 기술들을 터득하여야 한다(Desimone & Harris, 1998).

이러한 강사의 자질에 대한 측정은 강의기술, 교육훈련 준비정도, 전문지식, 강사의 열정, 참여자들의 동기유발 등도 포함하여 측정하였다.

본 연구에서는 Buckley & Caple(1995), 이도형(1995)이 제시하고, 허윤정(2005)이 논문에서 사용한 설문 문항을 민간 시큐리티 분야의 연구에 적합하게 재구성하여 사용하였다.

(2) 교육시설

교육시설은 교육의 내용과 목적에 적합하여야 하며 교재, 학습자원, 시청각자료가 용이하고 교육프로그램에 적절히 제공되어야 교육훈련의 성과가 높다고 할 수 있다. 또한 교육장소는 교육진행이 원활하게 진행될 수 있는 시설이어야 하며 숙소, 휴게실, 식당 등의 제반시설도 편리하여야 한다(신정하, 2006: 61). 이러한 교육시설은 교육 참여자가 효과적으로 교육훈련을 받을 수 있는 기본적인 시설이라고 할 수 있으며, 교육 후 전이효과에 영향을 미칠 것이라고 본다.

본 연구에서는 Alliger, Tannebaum, Bennett, Traver & Shotland(1997), Baldwin & Ford(1988) 등 기존 학자들이 제시하고, 신정하(2006)가 논문에서 사용한 설문 문항을 민간 시큐리티 분야의 연구에 적합하게 재구성하여 사용하였다.

(3) 교육내용

교육내용은 교육의 특성을 구성하고 있는 요소로서 교육설계의 요인을 포함하여 정의하였다. 구체적으로 교육내용에는 업무의 관련성, 직무 적용 및 응용계획, 교육훈련 학습에 대한 피드백, 적절한 평가, 참여 학습시간 증진, 교육방법의 다양성 추구 등을 설명하는 것이다.

본 연구에서는 Alliger, Tannebaum, Bennett, Traver & Shotland(1997), 이도형(1995) 등 기존 학자들이 제시하고, 신정하(2006)가 논문에서 사용한 설문 문항을 민간 시큐리티 분야의 연구에 적합하게 재구성하여 사용하였다.

3) 업무환경

Noe(1986: 736-749)는 업무환경이 교육 참여자가 학습한 것을 직무에 실제로 활용하는 정도에 영향을 미친다는 주장을 하였으며, 학습이 일어났다 하더라도 업무환경, 즉 상사의 지원이나 조직풍토가 나쁘다면 직무상황에서 활용되지 못할 수 있다는 것이다. 또한, Noe & Ford(1992: 345-384)는 지속적 학습문화를 종사자의 자기개발 노력에 대해 적절한 보상이 이루어지는 작업방식의 개선노력과 혁신을 강조하는 업무분위기라고 정의하였다. 이러한 지속적 학습문화가 학습과 전이효과에 영향을 준다는 결과를 국내에서 실증적 연구를 통하여 밝혀내기도 하였다(이도형, 1995; 김종인, 1997). 본 연구에서는 교육 참여자의 업무환경을 상사의 지원과 지속적 학습문화 측면에서 살펴보았다.

(1) 상사의 지원

상사의 지원은 부하가 교육 받은 내용을 현업에 적용할 수 있도록 조직의 상사가 기회를 제공하고 적용방법을 지도해 주며, 적용정도를 촉진하기 위한 평가 및 피드백을 하는 것을 말한다.

본 연구에서는 Tracey, Tannenbaum & Kavanagh(1995), Baldwin & Ford(1988) 등 기존 학자들이 제시하고, 김성완·김재훈(2003), 임효창(1998)이 논문에서 사용한 설문 문항을 민간 시큐리티 분야의 연구에 적합하게 재구성하여 사용하였다.

(2) 지속적 학습문화

지속적 학습문화는 조직 구성원들이 일상 업무의 수행에서 학습이 무엇보다 중요하다는 인식을 공유하고 있는 조직문화를 말한다. 지속적 학습문화를 측정하기 위하여 Tracey, Tannenbaum & Kavanagh(1995) 등은 종사자 개발을 촉진할 수 있는 직무배치, 긴밀한 사회적 관계를 통한 학습, 자기개발에 대한 공식적 보상시스템 등의 설문항목을 개발하였다.

본 연구에서는 Tracey, Tannenbaum & Kavanagh (1995), Baldwin & Magjuka(1991) 등이 개발하고, 김성완·김재훈(2003), 임효창(1998)이 논문에서 사용한 설문 문항을 민간 시큐리티 분야의 연구에 적합하게 재구성하여 사용하였다.

4) 전이효과

전이(Kirkpatrick(1967; 1994)이 제시한 행위(Behaviors)에 해당하는 개념으로 교육이 이루어진 후 교육 참여자의 행동변화를 의미한다. 즉, 전이효과란 교육 참여자들이 조직의 성과향상을 위해 필요한 새로운 지식, 기술, 능력 등을 학

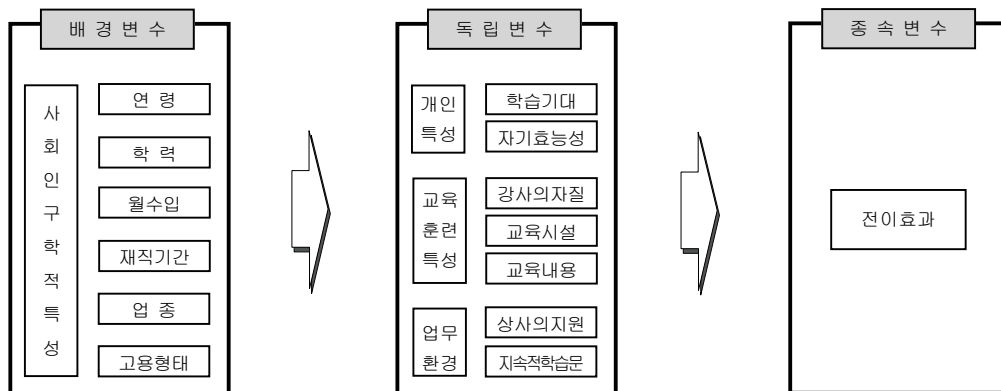
습하여 자신의 업무에 효과적으로 적용하고 활용할 수 있도록 이를 촉진시켜 나타나는 성과라고 할 수 있다.

본 연구에서는 업무 활용도와 업무수행향상 정도를 통하여 전이효과를 측정하고자 하였으며, Rouillier & Goldstein(1993), Baldwin & Ford(1988), 이도형(1995) 등 기존 학자들이 제시하고, 허윤정(2005), 임효창(1998)이 사용한 설문 문항을 민간 시큐리티 분야의 연구에 적합하게 재구성하여 사용하였다.

2. 연구모형

본 연구는 현직에 있는 민간경비원을 대상으로 경비업법 제13조 1항에 의거하여 실시되는 신입 교육이 전이효과에 미치는 영향관계를 규명하고자 가설검증을 통하여 탐색적 연구를 실시하였다.

가설검증을 위한 분석모형은 이론적 선행연구의 논의에 기초하여 작성하였으며, 민간 시큐리티 종사자의 신입교육이 전이효과에 미치는 영향에 대한 실증분석을 통하여 연구하고자 하였다. 이러한 요인들을 기초로 하여 본 연구에서는 <그림 2-1>과 같은 분석모형을 설정하였다.



<그림 2-1> 연구모형

3. 가설설정

가설1. 시큐리티 종사자의 사회인구학적 특성에 따라 개인적 특성·교육훈련특성·업무환경에는 차이가 있을 것이다.

가설2. 개인적 특성이 높을수록 전이효과는 정(+)적 영향을 미칠 것이다.

가설3. 교육훈련특성의 평가가 높을수록 전이효과는 정(+)적 영향을 미칠 것이다.

가설4. 업무환경에 대한 평가가 높을수록 전이효과는 정(+)적 영향을 미칠 것이다.

III. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 민간 시큐리티 종사자의 신입 교육이 전이효과에 미치는 영향을 규명하기 위하여 연구대상의 범위를 다음과 같이 설정하였다.

연구지역은 2007년 9월 3일부터 10월 5일까지 33일간 서울, 경기지역 각 소재 경찰청에 등록된 민간 시큐리티 업체를 대상으로 하였으며, 고용인원이 많은 순으로 설정하여 유층집락무선표집법을 사용하여 표본을 추출하였다.

표본을 추출하기 위하여 서울, 경기지역 관할경찰청에 등록된 민간 시큐리티 업체 15곳을 무선으로 선정하였으며, 그 중 설문조사에 협조의사를 밝힌 10개 업체를 직접 방문하여 30부에서 100부씩 각각 배포하였다. 설문지 배포 대상에는 시설경비업무·호송경비업무·기계경비업무·신변보호업무를 포함하였으며, 별도의 특수경비원 교육을 받는 특수경비업무 종사자는 대상에서 제외시켰다.

배포된 총 700부의 설문지 중 634부가 회수되었으며, 설문에 충실하게 응답한 614명을 유효표본으로 확정하여 본 연구의 대상으로 하였다.

최종적으로 확정된 614명의 사회인구학적특성을 살펴보면 <표 3-1>과 같다.

<표 3-1> 연구대상자의 사회인구학적특성

구 분		빈도(명)	퍼센트(%)	구 분		빈도(명)	퍼센트(%)
연령	24세 이하	127	20.7	재직 기간	6개월이하	148	24.1
	25~29세	307	50.0		7~12개월	93	15.1
	30~34세	99	16.1		13~18개월	88	14.3
	35~39세	31	5.0		19~24개월	50	8.1
	40세 이상	50	8.1		25개월 이상	235	38.3
	합계	614	100.0	업종	시설경비업	241	39.3
학력	고졸 이하	338	55.0		호송경비업	34	5.5
	대졸 이상	276	45.0		신변보호업	31	5.0
	합계	614	100.0		기계경비업	308	50.2
월수입	100	15	2.4	합계	614	100.0	
	101~200	546	88.9	고용 형태	정규직	467	76.1
	201	53	8.6		계약직	103	16.8
	합계	614	100.0		파트타임 및 기타	44	7.2

2. 연구도구

본 연구는 실증적 연구를 위하여 설문지법을 이용하였으며, 조사대상의 사회인구학적 특성을 파악하기 위하여 개인별 연령, 학력, 월수입, 재직기간, 업종, 고용형태를 질문하였다.

본 연구를 진행하기 위해서 사용된 연구도구는 Baldwin & Ford(1988), Tannenbaum과 동료들(1991), Baldwin & Magjuka(1991), Gist, Stevens & Bavetta(1991), Rouillier & Goldstein(1993), 이도형(1995), Quinones(1995), Buckley & Caple(1995), Tracey, Tannenbaum & Kavanagh(1995), Alliger, Tannebaum, Bennett, Traver & Shotland(1997), 임효창(1998), 김성완·김재훈(2003), 허윤정(2005), 신정하(2006) 등에 의해서 개발되고 인용된 설문지를 연구자가 본 연구에 적합하게 재구성하였다. 설문지는 본 연구의 모형을 구성하는 변인들로서 <표 3-2>에서보는 바와 같이, 개인적 특성 13문항, 교육훈련특성 18문항, 업무환경 8문항, 전이 4문항, 사회인구학적 특성 6문항, 총 49문항으로 구성하였으며, 설문지의 척도는 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’까지 리커트 척도로 구성되었다.

<표 3-2> 설문지 구성

구분	내용	문항수	비고
개인적 특성	학습기대	10	5점 리커트 척도
	자기효능성	3	
교육훈련특성	강사의 자질	5	5점 리커트 척도
	교육시설	4	
	교육내용	9	
업무환경	상사의 지원	4	5점 리커트 척도
	지속적 학습문화	4	
전이효과		4	5점 리커트 척도
사회인구학적 특성	연령	1	
	학력	1	
	월수입	1	
	재직기간	1	
	업종	1	
	고용형태	1	
총 문항수		잘못된 계산식	

3. 설문지의 타당도 및 신뢰도

1) 개인적 특성 타당도와 신뢰도 분석

먼저 개인적 특성에 대한 설문지 총 13개의 문항의 타당도 검사와 신뢰도 검사를 위해 다음과 같은 통계기법을 사용하였다.

타당도 검사의 요인모델은 주성분 분석(Principal Components)을, 회전방식은 배리맥스(Varimax)를 사용하였다. 이때 요인은 문항 9개가 요인1로, 문항 3개가 요인 2로 추출되었다. <표 3-3>에 나타난 바와 같이 요인부하량 요인1(학습)은 0.652~0.764, 요인2(자기효능성)는 0.787~0.852로 나타났으며, 변인을 설명하는 누적분산율(Cumulative)은 60.242%로 나타났다.

한편 신뢰도 검증은 Cronbach's α 를 사용하였으며, 신뢰도는 하위변인별로 Cronbach's α 값 요인1(학습)은 0.901 요인2(자기효능성)는 0.802로 나타나 비교적 신뢰할 만한 설문지로 나타났다. 설문문항 13개 중에 10번에 해당하는 문항은 요인부하량 0.5 미만으로 나타나 제외시켰다.

<표 3-3> 개인적 특성 요인분석과 신뢰도 분석

항 목	개인적 특성	
	요인1	요인2
v1. 나는 이 교육을 받고자 상당히 원했다.	.731	.045
v2. 나는 이 교육과정이 흥미로울 것으로 생각했다.	.743	.122
v3. 나는 이 교육을 열심히 받아야겠다고 생각했다.	.722	.251
v4. 나는 이 교육이 매우 중요한 것이라고 생각했다.	.764	.217
v5. 어렵더라도 이 교육은 나에게 소중한 경험이 될 것으로 생각했다.	.710	.238
v6. 이 교육을 받고나면 업무를 수행하는데 도움이 되리라고 생각했다.	.725	.282
v7. 이 교육을 통해 배운 것을 직무에 적극 활용하여야겠다고 생각했다.	.699	.247
v8. 이 교육을 잘 받는 것이 내가 개인적으로 성장하는데 도움을 줄 것이라고 생각했다.	.750	.149
v9. 이 교육에서 배운 내용이 나의 경력개발에 도움이 될 것이라고 생각했다.	.652	.213
v10. 나는 이 교육의 내용들을 충분히 마스터할 수 있다고 생각했다.	-	-
v11. 나는 내가 마음먹기만 하면 무엇이든 배울 수 있다고 생각했다.	.251	.787
v12. 나는 계획을 세우면, 반드시 달성할 수 있다고 생각했다.	.143	.852
v13. 나는 열심히 노력하면 내가 원하는 것을 얻을 수 있다고 생각했다.	.217	.816
Rotation Sums of Squared Loadings Total	4.827	2.402
% of Variance	40.22	20.22
Cumulative %	40.22	60.242
Cronbach' α	.901	.802

2) 교육훈련특성 타당도와 신뢰도 분석

교육훈련특성에 대한 설문지 총 18개의 문항의 타당도 검사와 신뢰도 검사를 위해 다음과 같은 통계기법을 사용하였다.

타당도 검사의 요인모델은 주성분 분석(Principal Components)을, 회전방식은 배리맥스(Varimax)를 사용하였다. 이때 문항 9개가 요인1로, 문항 5개가 요인2로, 문항 4개가 요인3으로 추출되었다. <표 3-4>에 나타난 바와 같이 요인부하량 요인1(교육내용)은 0.581~0.764, 요인2(강사의 자질)는 0.641~0.808, 요인3(교육시설)은 0.528~0.808로 나타났으며, 변인을 설명하는 누적분산율(Cumulative)은 59.240%로 나타났다.

한편 신뢰도 검증은 Cronbach's α 를 사용하였으며, 신뢰도는 하위변인별로 Cronbach's α 값 요인1(교육내용)은 0.844, 요인2(강사의 자질)는 0.797, 요인3(교육시설)은 0.897로 나타나 비교적 신뢰할 만한 설문지라고 할 수 있다.

<표 3-4> 교육훈련특성 요인분석과 신뢰도 분석

항 목	교육훈련특성		
	요인1	요인2	요인3
v24. 내가하는 업무에서 필요한 것들이 잘 반영되어 있었다.	.581	.293	.265
v25. 교육내용이 현실성 있는 직무관련 내용들로 구성되어 있다.	.616	.417	.122
v26. 교육에서 배운 것을 구체적으로 직무에 어떻게 적용할 것인지에 대한 실천계획이 잘 다루어졌다.	.668	.295	.216
v27. 교육은 직무에 응용할 수 있는 현실성 있는 목표가 세워졌다.	.664	.356	.143
v28. 직무수행에 도움이 되는 구체적인 경험자료들이 제공되었다.	.638	.322	.223
v29. 교육과정의 내용이 실제업무의 내용과 일치하는 면이 많았다.	.764	.137	.170
v30. 교육참가자들의 학습 정도에 대한 적절한 평가가 이루어졌다.	.679	.182	.191
v31. 교육참가자들이 직접 참여해서 학습하는 시간이 많았다.	.643	.111	.359
v32. 교육내용에 적합한 교육방법(강의, 토의, 사례연구, 시범 및 실습 등)들이 다양하게 활용되었다.	.627	.222	.342
v14. 교육과정에 대해 강사들은 충분한 활력과 열정을 보였다.	.200	.753	.210
v15. 강사들의 교과내용에 대한 전문지식은 뛰어났다.	.177	.808	.121
v16. 강사가 교육생의 학습동기를 유발시키고 강의에 참여시키는 능력이 뛰어났다.	.313	.655	.201
v17. 이 교육에서 강사들은 효과적인 프레젠테이션 기술을 가지고 있었다.	.323	.641	.211
v18. 교육내용에 대한 강사의 준비는 충분하였다. (강사의 완벽한 내용숙지)	.244	.697	.202
v20. 교육에서는 교재나 학습도구 등이 해당 프로그램의 내용에 맞게 적절히 제공되었다.	.382	.370	.528
v21. 교육에 활용된 기자재나 실습장비 등은 교육활동을 도와주는데 적절하였다.	.363	.228	.621
v22. 교육장소는 원활한 교육진행이 이루어질 수 있는 곳이었다.	.261	.170	.808

v23. 교육참가 중에 이용한 숙소, 휴게실, 식당 등 제반 시설들은 이용하는데 편리하였다.	.171	.207	.761
Rotation Sums of Squared Loadings Total	4.572	3.497	2.594
% of Variance	25.401	19.429	14.410
Cumulative %	25.401	44.830	59.240
Cronbach'a	.844	.797	.897

3) 업무환경 타당도와 신뢰도 분석

업무환경에 대한 설문내용 총 8개 문항의 타당도 검사와 신뢰도 검사를 위해 다음과 같은 통계기법을 사용하였다.

타당도 검사의 요인모델은 주성분 분석(Principal Components)을 실시한 결과, 문항 8개가 1개의 요인으로 추출되었다. 따라서 1개의 요인만 추출되었으므로 해당해법을 직교회전 할 수 없었다.

<표 3-5>에 나타난 바와 같이 요인부하량이 0.708~0.807로 나타났으며, 변인을 설명하는 누적분산율(Cumulative)은 58.259%로 나타났다. 한편 신뢰도 검증은 Cronbach's α방법을 사용하여 실시하였으며, 본 연구에서 나타난 신뢰도는 Cronbach's α=0.896으로 나타나 비교적 신뢰할 만한 설문지로 나타났다.

이후 10명으로 구성된 전문가 회의를 거쳐 선행논문과 내용타당도를 검증한 결과, 1개의 요인을 세부적으로 볼 때 2개의 요인으로 나누는 것이 타당하다는 결론을 내렸다. 이에 V33~V36까지 요인1(상사의 지원), V37~V40까지 요인2(지속적 학습문화)로 구분하였다. 구분된 각각의 신뢰도 측정을 위한 Cronbach's α값은 요인1(상사의 지원)은 0.799, 요인2(지속적 학습문화)는 0.830으로 다소 높은 신뢰도를 보이고 있음을 알 수 있었다.

<표 3-5> 업무환경 요인분석과 신뢰도 분석

항 목	업무환경특성
	요인1
v33. 나의 상사는 내가 이 교육에서 배운 것을 직무에 적용할 기회를 제공해 주었다.	0.758
v34. 나의 상사는 내가 이 교육에서 배운 내용을 직무에 잘 적용하는 지를 평가하고 지도해 주었다.	0.807
v35. 나의 상사는 나에게 이 교육에서 배운 것을 직무에 적용할 계획을 세우게 했다.	0.793
v36. 나의 상사는 교육에서 배운 것을 직무에 적용하는 방법을 지도해 준다.	0.797
v37. 내가속한 회사는 종사자가 교육받은 것을 스스로 적용해 볼 수 있을 만한 재량권을 준다.	0.779
v38. 내가속한 회사는 업무의 목표를 스스로 정할 수 있게 해준다.	0.739

v39. 내고속한 회사는 남다른 기술이나 능력을 발휘했을 때 보상을 받을 수 있는 성과평가 제도가 있다.	0.720
v40. 내고속한 회사는 새로운 기술이나 지식을 지속적으로 얻을 수 있도록 직무배치하고 있다.	0.708
Rotation Sums of Squared Loadings Total	4.661
% of Variance	58.259
Cumulative %	58.259
Cronbach'α	.896

4. 조사절차 및 자료처리

본 연구에서는 민간 시큐리티 종사자의 신입 교육에 따른 전이효과 분석에 관한 설문지를 조사 대상에게 배부한 다음, 자기평가기입법(self-administration method)으로 설문내용에 대하여 응답하도록 하고, 사전에 설문에 응할 수 있는지에 대한 관리자의 협조를 받은 다음 실시하였다. 설문지는 직접 방문 및 우편으로 배포하여 수거하였으며, 회수된 설문지 중 응답 내용이 부실하거나 신뢰성이 없다고 판단되는 자료와 극단치(outlier)를 분석대상에서 제외시켰다. 입력된 자료는 SPSSWIN 12.0 프로그램을 활용하여 자료분석의 목적에 따라 전산처리 하였으며, 표본의 특성을 알아보기 위한 빈도분석(Frequency)과, 타당성분석을 위한 요인분석(factor analysis), 신뢰성분석(reliability)을 위하여 Cronbach'α값을 사용하였다. 또한 중다선형회귀분석(Multiple Linear Regression)과 t검증(independent sample T-test) 및 일원변량분석(one-way ANOVA)을 사용하였다.

IV. 연구 결과

1. 민간 시큐리티 종사자의 사회인구학적 특성에 따른 개인적 특성, 교육훈련특성, 업무환경특성

<표 4-1>은 민간 시큐리티 종사자의 사회인구학적 특성에 따른 개인적 특성, 교육훈련특성, 업무환경의 차이를 알아보기 위해 t검증 및 F검증을 실시한 결과이다.

<표 4-1> 민간 시큐리티 종사자의 사회인구학적 특성에 따른 개인적 특성, 교육훈련특성, 업무환경의 t검증 및 F검증

구 분		개인적 특성			교육훈련특성		업무환경특성	
		학습기대	자기효능성	강사의자질	교육시설	교육내용	상사의지원	지속적학습문화
연령	24세 이하(127)	3.57±0.651	3.91±0.777	3.65±0.669	3.63±0.663	3.42±0.667	3.58±0.705	3.60±0.758
	24~29세(307)	3.58±0.628	3.83±0.672	3.65±0.625	3.62±0.654	3.48±0.593	3.57±0.699	3.51±0.718
	30~34세(99)	3.58±0.714	3.87±0.673	3.62±0.674	3.63±0.681	3.51±0.619	3.51±0.702	3.39±0.797
	35~39세(31)	3.44±0.529	3.60±0.717	3.43±0.513	3.10±0.566	3.21±0.538	3.27±0.708	3.05±0.773
	40세 이상(50)	3.40±0.623	3.61±0.712	3.32±0.580	3.08±0.695	3.11±0.618	2.99±0.799	2.71±0.781
	F값	1.152	2.567*	3.740**	11.639***	5.368***	8.397***	16.283***
학력	고졸이하(338)	3.57±0.633	3.87±0.680	3.64±0.637	3.59±0.669	3.45±0.630	3.52±0.720	3.49±0.773
	대졸이상(276)	3.54±0.655	3.77±0.731	3.56±0.640	3.50±0.695	3.40±0.611	3.48±0.736	3.34±0.790
	t값	0.675	1.791	1.631	1.700	0.992	0.601	2.417*
월수입	100만원 이하(15)	3.30±0.482	3.60±0.657	3.44±0.508	3.32±0.522	3.25±0.472	3.45±0.635	3.13±0.667
	101~150만원(281)	3.53±0.704	3.83±0.729	3.60±0.686	3.52±0.749	3.41±0.688	3.50±0.788	3.44±0.848
	151~200만원(265)	3.64±0.549	3.86±0.684	3.65±0.595	3.61±0.611	3.47±0.554	3.53±0.662	3.44±0.712
	200만원 이상(53)	3.37±0.715	3.66±0.671	3.49±0.622	3.46±0.670	3.40±0.601	3.38±0.728	3.31±0.796
	F값	4.054**	1.663	1.331	1.778	1.032	0.614	1.148
제직기간	12개월 이하(241)	3.63±0.624	3.86±0.691	3.69±0.630	3.61±0.735	3.45±0.658	3.54±0.719	3.53±0.777
	13~24개월(138)	3.54±0.673	3.85±0.764	3.57±0.712	3.54±0.683	3.40±0.649	3.52±0.769	3.36±0.793
	25~36개월(82)	3.43±0.634	3.70±0.690	3.50±0.618	3.39±0.629	3.36±0.554	3.47±0.699	3.41±0.765
	36개월 이하(153)	3.54±0.642	3.80±0.673	3.55±0.583	3.55±0.610	3.46±0.570	3.43±0.714	3.32±0.781
	F값	2.151	1.237	2.750*	2.170	0.670	0.895	2.811*
업종	시설경비업(241)	3.56±0.664	3.85±0.717	3.63±0.647	3.56±0.730	3.44±0.642	3.47±0.789	3.43±0.852
	호송경비업(34)	3.33±0.506	3.61±0.847	3.41±0.631	3.07±0.767	3.12±0.498	3.42±0.845	3.19±0.774
	신변보호업(31)	3.45±0.780	3.87±0.507	3.48±0.688	3.52±0.693	3.32±0.739	3.56±0.709	3.35±0.730
	기계경비업(308)	3.60±0.621	3.82±0.693	3.62±0.626	3.60±0.611	3.47±0.596	3.53±0.663	3.45±0.732
	F값	2.147	1.221	1.696	6.473***	3.575*	0.471	1.203
고용형태	정규직(467)	3.58±0.666	3.83±0.704	3.62±0.641	3.62±0.667	3.49±0.628	3.52±0.716	3.48±0.765
	계약직(103)	3.57±0.556	3.88±0.658	3.63±0.636	3.38±0.726	3.32±0.581	3.50±0.753	3.38±0.790
	파트타임/기타(44)	3.30±0.526	3.58±0.781	3.37±0.598	3.20±0.564	3.12±0.517	3.24±0.740	2.94±0.811
	F값	4.013*	2.908	3.296*	11.809***	9.503***	2.989	10.115***

* 참고 : ()는 사례수임. 평균±표준편차. * p<.05 ** p<.01 *** p<.001

<표 4-1>에 제시된 바와 같이, 조사대상자의 연령에 따라 자기효능성에서는 24세 이하에서 3.91로 가장 높았으며, 이때 F값이 2.567로 연령에 따른 자기효능성의 차이는 통계적으로 p<.05 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 또한 강사 자질에서는 24세 이하에서 3.65와 25~29세에서 3.65로 가장 높았으며, 이때 F값이 3.740으로 연령에 따른 강사 자질의 차이는 통계적으로 p<.01 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 24세 이하와 25~29세가 강사의 자질을 높게 평가하고 있다는 것을 의미한다.

교육시설의 경우, 24세 이하에서 3.63과 30~34세에서 3.63으로 가장 높았으며, 이때 F값이 11.639로 연령에 따른 교육시설의 차이는 통계적으로 $p < .001$ 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 24세 이하와 30~34세에서 교육시설에 대한 만족정도를 높게 평가하고 있다는 것을 의미한다.

교육내용의 경우, 30~34세에서 3.51로 가장 높았으며, 이때 F값이 5.368로 연령에 따른 교육내용의 차이는 통계적으로 $p < .001$ 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 30~34세가 교육내용에 대한 만족정도를 높게 평가하고 있다는 것을 의미한다.

상사 지원의 경우, 24세 이하에서 3.58로 가장 높았으며, 이때 F값이 8.397로 연령에 따른 상사 지원의 차이는 통계적으로 $p < .001$ 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 24세 이하에서 상사의 지원에 대한 만족정도를 높게 평가하고 있다는 것을 의미한다.

지속적 학습문화의 경우, 24세 이하에서 3.60으로 가장 높았으며, 이때 F값이 16.283으로 연령에 따른 지속적 학습문화의 차이는 통계적으로 $p < .001$ 수준에서 유의한 것으로 나타났다.

조사대상자의 학력에 따른 지속적 학습문화의 경우, 고졸졸업자 이하가 3.49로 대학졸업자 이상의 평균 3.34보다 높은 것으로 나타났으며, 조사대상자의 학력에 따른 지속적 학습문화의 차이는 통계적으로 $p < .05$ 수준에서 유의한 것으로 나타났다.

조사대상자의 월수입에 따른 학습기대의 경우, 151~200만원에서 3.64로 가장 높았으며, 이때 F값이 4.054로 월수입에 따른 학습기대의 차이는 통계적으로 $p < .01$ 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 월수입 151~200만원에서 학습기대에 대하여 높게 평가하고 있다는 것을 의미한다.

조사대상자의 재직기간에 따른 강사 자질의 경우, 12개월 이하에서 3.69로 가장 높았으며, 이때 F값이 2.750으로 재직기간에 따른 강사 자질의 차이는 통계적으로 $p < .05$ 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 재직기간 12개월 이하에서 강사의 자질에 대하여 높게 평가하고 있다는 것을 의미한다.

지속적 학습문화의 경우, 12개월 이하에서 3.53으로 가장 높았으며, 이때 F값이 2.811로 재직기간에 따른 지속적 학습문화의 차이는 통계적으로 $p < .05$ 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 12개월 이하에서 지속적 학습문화에 대한 만족정도를 높게 평가하고 있다는 것을 의미한다.

조사대상자의 업종에 따른 교육시설의 경우, 기계경비업에서 3.60으로 가장 높았으며, 이때 F값이 6.473으로 재직기간에 따른 교육시설의 차이는 통계적으로 $p < .001$ 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 기계경비업이 교육시설에 대한 만족정도를 높게 평가하고 있다는 것을 의미한다.

교육내용의 경우, 기계경비업에서 3.47로 가장 높았으며, 이때 F값이 3.575로

재직기간에 따른 교육내용의 차이는 통계적으로 $p < .05$ 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 기계경비업이 교육내용에 대한 만족정도를 높게 평가하고 있다는 것을 의미한다.

조사대상자의 고용형태에 따른 학습기대의 경우, 정규직에서 3.58로 가장 높았으며, 이때 F값이 4.013으로 고용형태에 따른 학습기대의 차이는 통계적으로 $p < .05$ 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 정규직이 학습기대에 대하여 높게 평가하고 있다는 것을 의미한다.

강사 자질의 경우, 계약직에서 3.63으로 가장 높았으며, 이때 F값이 3.296으로 고용형태에 따른 강사 자질의 차이는 통계적으로 $p < .05$ 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 계약직이 강사의 자질에 대하여 높게 평가하고 있다는 것을 의미한다.

교육시설의 경우, 정규직에서 3.62로 가장 높았으며, 이때 F값이 11.809로 고용형태에 따른 교육시설의 차이는 통계적으로 $p < .001$ 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 정규직이 교육시설에 대한 만족정도를 높게 평가하고 있다는 것을 의미한다.

교육내용의 경우, 정규직에서 3.49로 가장 높았으며, 이때 F값이 9.503으로 고용형태에 따른 교육내용의 차이는 통계적으로 $p < .001$ 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 정규직이 교육내용에 대한 만족정도를 높게 평가하고 있다는 것을 의미한다.

지속적 학습문화의 경우, 정규직에서 3.48로 가장 높았으며, 이때 F값이 10.115로 고용형태에 따른 지속적 학습문화의 차이는 통계적으로 $p < .001$ 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 정규직이 지속적 학습문화에 대한 만족정도를 높게 평가하고 있다는 것을 의미한다.

2. 민간 시큐리티 종사자의 개인적 특성, 교육훈련특성, 업무환경특성과 전이효과의 영향관계

1) 개인적 특성과 전이효과 중다선형회귀분석

<표 4-2>은 개인적 특성인 학습기대와 자기효능성이 전이효과에 영향을 미치는지 분석하기 위해 중다선형회귀분석(Multiple Linear Regression)을 실시한 결과표이다.

본 회귀선은 전체의 37.9%를 설명(R^2)하고 있으며, 분산분석 모델 검정을 보면 F값이 186.639로 알 수 있듯이 유의한 차이($p < .001$)를 보였다. 전이효과에 영향

을 미치는 실질적인 개인적 특성을 보면 학습기대, 자기효능성 모두가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

위 결과를 종합해 볼 때 전이효과에 가장 큰 정(+)적 영향을 미치는 것은 학습기대이며, 다음으로 자기효능성이라고 할 수 있다.

<표 4-2> 개인적 특성과 전이효과 중다선형회귀 분석 결과

	기울기(B)	표준오차	표준화된 B값(Bets)	t	유의확률
(상수)	.928	.144		6.445	.000***
학습기대	.599	.040	.549	15.064	.000***
자기효능성	.119	.036	.120	3.288	.001**
설명력(결정계수, R ²) 0.379 F값 186.639***					

종속변수: 전이효과 ** p<.01, *** p<.001

2) 교육훈련특성과 전이효과 중다선형회귀분석

<표 4-3>에 제시된 바와 같이, 교육훈련특성인 교육내용, 강사의 자질, 교육시설이 전이효과에 영향을 미치는지 분석하기 위해 중다선형회귀분석(Multiple Linear Regression)을 실시한 결과표이다.

본 회귀선은 전체의 42.9%를 설명(R²)하고 있으며, 분산분석 모델 검정을 보면 F값이 231.509로 알 수 있듯이 유의한 차이(p<.001)를 보였다. 전이효과에 영향을 미치는 실질적인 교육훈련특성을 보면 교육내용, 강사의 자질 등이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 교육시설은 아무런 영향을 미치지 못하고 있음을 알 수 있다.

위 결과를 종합해 볼 때 전이효과에 가장 큰 정(+)적 영향을 미치는 교육훈련특성은 교육내용이며 다음으로 강사의 자질이라고 할 수 있다.

<표 4-3> 교육훈련특성과 전이효과 중다선형회귀 분석 결과

	기울기(B)	표준오차	표준화된 B값(Bets)	t	유의확률
(상수)	.842	.132		6.357	.000***
교육내용	.652	.046	.578	14.054	.000***
강사의자질	.120	.045	.110	2.669	.008***
설명력(결정계수, R ²) 0.429 F값 231.509***					

종속변수: 전이효과 *** p<.001

3) 업무환경과 전이효과 중다선형회귀 분석

<표 4-4>는 업무환경인 지속적 학습문화, 상사의 지원이 전이효과에 영향을 미치는지 분석하기 위해 중다선형회귀분석(Multiple Linear Regression)을 실시한 결과표이다.

본 회귀선은 전체의 34.4%를 설명(R^2)하고 있으며, 분산분석 모델 검정을 보면 F값이 159.901로 알 수 있듯이 유의한 차이($p < .001$)를 보였다. 전이효과에 영향을 미치는 실질적인 업무환경을 보면 지속적 학습문화, 상사의 지원이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

위 결과를 종합해 볼 때 전이효과에 가장 큰 정(+)적 영향을 미치는 것은 지속적 학습문화이며, 다음으로 상사의 지원이라고 할 수 있다.

<표 4-4> 업무환경과 전이효과 중다선형회귀 분석 결과

	기울기(B)	표준오차	표준화된 B값(Bets)	t	유의확률
(상수)	1.475	.118		12.469	.000***
지속적학습문화	.334	.040	.373	8.388	.000***
상사의지원	.256	.043	.265	5.959	.000***
설명력(결정계수, R^2) 0.344 F값 159.901***					

종속변수: 전이효과 *** $p < .001$

V. 결 론

본 연구는 민간 시큐리티 종사자의 신입 교육에 따른 전이효과를 분석하고, 사회인구학적 집단에 따라 개인적 특성, 교육훈련특성, 업무환경의 차이를 분석하였다.

본 연구를 통해 얻어진 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫 번째로, 민간 시큐리티 종사자의 사회인구학적 특성에 따른 개인적 특성, 교육훈련특성, 업무환경특성의 차이를 분석한 결과 연령 24세 이하에서 자기효능성, 교육시설, 상사의 지원, 지속적 학습문화가 높게 나타났으며, 고교졸업자 이하에서 지속적 학습문화가 높게 나타났다. 즉, 연령이 낮을수록 신입 교육에 대한 바람직한 결과를 기대하는 정도가 높으며 교육장의 시설, 상급자의 지원, 회사 내 학습문화가 신입 교육에 대한 만족 정도를 높게 평가하는 요인으로 설명할 수 있다.

또한, 재직기간 12개월 이하에서 강사의 자질과 지속적 학습문화가 높게 나타났

으며, 정규직 근무자에서 학습기대, 교육시설, 교육내용, 지속적 학습문화가 높게 나타났다. 즉, 입사한 기간이 짧을수록 신입 교육시 강사의 자질과 이후 회사 내 학습문화가 전반적인 교육에 대한 만족 정도를 높게 평가하는 요인으로 설명할 수 있다. 그리고 정규직 근무자일수록 학습에 대한 기대, 교육시설, 교육내용, 지속적 학습문화가 신입 교육에 대한 만족 정도를 높게 평가하는 요인으로 설명할 수 있다.

두 번째로, 개인적 특성이 전이효과에 미치는 영향을 분석한 결과 학습기대와 자기효능성에서 정적 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 즉, 신입 교육 참여자의 긍정적 열망과 교육훈련에 대한 바람직한 결과를 얻기 위한 스스로의 기대 정도가 높을수록 전이효과가 높아지는 경향을 나타내고 있다.

세 번째로, 교육훈련특성이 전이효과에 미치는 영향을 분석한 결과 교육내용과 강사의 자질에서 정적 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 즉, 신입 교육 강사가 갖추고 있는 자격요건 및 행동과 교육설계, 교육방법, 학습평가 및 피드백 등이 높을수록 전이효과가 높아지는 경향을 나타내고 있다.

네 번째로, 업무환경특성이 전이효과에 미치는 영향을 분석한 결과 지속적 학습문화와 상사의 지원에서 정적 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 즉, 학습에 대한 중요성을 인식하는 조직문화와 교육내용을 직무에 적용시키려는 상사의 기회제공이 높을수록 전이효과가 높아지는 경향을 나타내고 있다.

참 고 문 헌

- 공배완(2001). “사회안전관리에 대한 전문인력 양성실태의 현실”. 『한국경호경비학회』, 학술발표회, 7: 79.
- 김성완·김재훈(2003). “기업교육훈련에서의 학습 및 전이모형개발을 위한 탐색적 연구”. 『기업교육연구』, 5(1): pp.83-105.
- 김종인(1997). “업무환경이 교육훈련의 전이에 미치는 영향”. 『인사관리 추계논문집』, 87-108
- 김창호(2007). “민간경비 조직문화와 인적자원관리 및 조직성과의 관계”. 『한국경호경비학회지』, 14: 126
- 신정하(2006). 「호텔종사원 교육훈련이 전이성과에 관한 연구」- 조직의 학습지원과 전이 지원 조절효과를 중심으로. 박사학위논문, 경희대학교대학원.
- 안황권 외 7인(2007). 『비교시큐리티제도론』. 서울: 진영사.
- 이도형(1995). 「조직내 교육훈련의 학습 및 전이효과」. 박사학위논문, 성균관대 대학원.
- 임효창(1998). 「기업내 교육훈련의 전이 결정요인에 관한 연구」- 사무직군을 중심으로. 박사학위논문, 서강대 대학원.
- 탁진국·한덕웅(1993). “자기효능성 및 대처 양식에 따른 부적응 효과의 인과적 모형 검증”. 성균관대학교 학생생활연구소. 『학생지도연구』, 10: 36-56
- 허윤정(2005). 「외식업체 교육훈련 프로그램이 교육훈련 전이에 미치는 영향」. 박사학위 논문, 경원대학교대학원.
- Alliger, G. M., S. I. Tannebaum, W. Bennett, Jr. H. Traver, & A. Shotland.(1997). A Meta- Analysis of the Relations among Training Criteria, Personnel Psychology, 50: 341-358.
- Baldwin, T. T. & J. K. Ford.(1988). Transfer of Training : A Review and Directions for Future Research, Personnel Psychology, 41: 63-105.
- Baldwin, T. T., Magjuka, R. J. & Loher, B. T.(1991), The Perils of Participation: Effects of Choice of Training on Trainee Motivation and Learning, Personnel Psychology, 44: 51-66.
- Buckely, R & Caple. J.(1995). The Theory and Practice of Training, San Diego, Calif: University Associates, 225.
- DeSimone, R. L. & Harris, D. M. (1998). Human Resource Development(2nd), Dryden. (3rd ed). Harcourt College Publishers.

- Feldman, D. C.(1981). The Multiple Specialization of Organization, Member, *Academy of Management Review*, 6(2): 309-318.
- Gist, M. E.(1989). The Influence of Training Method on Self-Efficacy and Idea Generation among Managers, *Personnel Psychology*, 42: 789-805.
- Gist, M. E., Stevens, C. K., & Bavetta, A. G.(1991). Effects of Self-Efficacy and Post-Training Intervention on the Acquisition and Maintenance of Complex Interpersonal Skills, *Personnel Psychology*, 44, 837-861
- Kirkpatrick, D. L.(1967). Evaluation of Training. In Craig RL. Bittel LR.(Eds). *Training and Development Handbook*. New york:McGraw-hill. 87-112.
- Latham, G. P. & Frayne, C. A.(1989). Self-Management Training for Increasing Job Attendance, A Follow-up and a Replication. *Journal of Applied Psychology*, 74: 411-416.
- Noe, R. A.(1986). Trainee's Attributes and Attitudes: Neglected Influences on Training Effectiveness, *Academy of Management Review*, 11(4): 736-749.
- Noe, R. A. & Ford, J. K.(1992).Emerging Issues and New Directions for Training Research, *Research in Personnel and Human Resource Management*, 10: 345-384
- Quinones, M. A.(1995). Pretraining Context Effects: Training Assignment Feedback. *Journal of Applied Psychology*, 80(2): 226-238.
- Robertson I & Downs S.(1979). Learning and the Prediction of Performance: Development of Trainability Testing in the United Kingdom, *Journal of Applied Psychology*, 64: 42-50.
- Rouillier, J. Z. & I. L. Goldstein.(1993). The Relationship between Organizational Transfer Climate and Positive Transfer of Training, *Human Resource Development Quarterly*, 4: 377-390.
- Tannenbaum, S. I., Mathieu, J. E., Salas, E. & Cannon-Bowers, J. A.(1991). Meeting Trainees' Expectations: The Influence of Training Fulfillment on the Development of Commitment, Self-Efficacy, and Motivation, *Journal of Applied Psychology*, 76: 759-769.
- Tracey, J. B., S. I. Tannenbaum & M. J. Kavanagh.(1995). Applying Trained Skills on the Job: The Importance of the Work Environment, *Journal of Applied Psychology*, 80: 239-252.
- 경찰청(2007), 생활안전국 미간행자료.

ABSTRACT

The analysis of transfer effect through recruit education programs for security personnel

Lee, Young-Seok · Bang, Whan-Bog · Choi, Jin-Hyuk

Investigation about training of Private Security in Korea has managed status of training and understanding of issue mostly, systematic analysis about transfer effect as well as learning and determinant of training is insufficient.

Consequently this investigation research to examine the effect of training program for newly appointed private security guards to learning and transfer then, to analyze factor through incumbent private security guard-oriented hypothesis testing under article 13, section 1 of the security guard law.

To grasp effect factors of learning and transfer, this dissertation establishes research model and research hypothesis through domestic and foreign studies and then theoretical as well as positive literatures consideration in the first place.

Conclusion of this investigation through techniques mentioned above and data analysis is as follows.

First of all, the personal characteristics, training characteristics, work environment, difference of transfer as well as learning are verified in accordance with Sociodemographic characterist of Private Security Guard. After then, there is a difference of great import.

Secondly, the effect of personal characteristics of Private Security Guard to the transfer is inspected. As a result, there is a difference of significance statistical.

Thirdly, the effect of training characteristics of Private Security Guard to the transfer is inspected. Consequently, there is a difference of import statistical.

The following thing, subsequent to inspection about the effect of work environment of Private Security Guard to transfer, statistical difference of import is.

Key-words : Private security, Private security personnel, Recruit education programs,

Transfer effect, Security guard law