

민간경비원의 교육훈련만족도가 직무수행에 미치는 영향

The effect on a job performance of the Education training satisfaction of Private Security

이세환* · 이승철** · 박준석***

〈 목 차 〉

- | | |
|----------------|-------------|
| I. 서론 | IV. 분석 및 논의 |
| II. 연구의 이론적 배경 | V. 결론 |
| III. 연구방법 | |

〈요 약〉

본 연구는 민간경비원의 질을 향상시키기 위한 방안으로 교육훈련만족도가 직무수행에 미치는 영향에 대한 연구를 수행하기 위해 신입교육을 받은 민간경비원을 대상으로 설문조사를 수행하였다.

교육훈련만족도가 직무수행에 미치는 영향을 실증적 연구를 통하여 분석한 결과 교육훈련만족도와 사회적지지, 직무수행의 요인들에 대한 상관관계에서는 통계적으로 정적인 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 교육훈련만족도가 직무몰입에 미치는 영향에서는 교육과정, 교육행정, 교수강의 능력이 직무몰입에 정(+)영향이 나타났으며 직무에 몰입하기 위해서는 교육시설보다는 체계적이고 효과적인 교육과정과 행정, 강의능력이나 교육내용이 필요하다는 것을 알 수 있었다.

사회적지지와 직무수행에 미치는 영향에서는 사회적지지와 직무수행에서 직무몰입과 이직의도에 통계적으로 유의한 정(+)영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 사회적으로 교육훈련을 지지해 주었을 때 직무몰입과 이직의도가 상승한다는 것으로 사회적지지인 경비원의 교육 기회제공과 교육비제공, 교육의 중요성 인식을 통하여 경비원교육을 받을 수 있는 업무조건인 사회적환경이 되었을 때 직무효과를 향상시킬 수 있다는 것을 알 수 있었다.

주제어 : 민간경비, 직무수행, 교과과정, 교육훈련, 사회적지지

* 해천대학 경찰경호과(제1저자)

** 용인대학교 경호학과(제2저자)

*** 해천대학 경찰경호과(제3저자)

I. 서론

오늘날 우리는 그 전보다 훨씬 더 복잡하고 다양한 세계에 살고 있으며, 기술에 대한 새로운 정보는 세계의 진보에만 기여하는 것이 아니라, 사회적 환경변화에 따른 새로운 형태의 범죄 행동에도 기여한다. 빠른 변화에 따른 경찰의 범죄예방이 효과적으로 이루어지지 못하고 있다. 따라서 국민들은 정부의 치안서비스의 제공에 대한 불만족이 나타나게 되었다 (Lee, 2004: 113).

Bayley(1994)연구에 의하면 많은 범죄가 발생하는 도시일수록 보다 많은 경찰력을 보유하고 있으며, 더욱이 보다 많은 범죄가 발생하는 도시에서 각 범죄 발생에 대응하는 경찰관수가 많은 것으로 나타났다고 보고한바 있다.¹⁾

Loft & Mcdowall(1982)은 경찰이 범죄와 무질서 문제를 대응하는데 있어서 경찰력을 지속적으로 증대시키는 것이 과연 범죄예방을 통제의 효과가 있는가에 대하여 의문이 제기되고 있다.

이러한 국가공권력의 한계는 민간경비산업을 크게 성장 시켰다. 국내 민간경비산업은 1980년대 중반이후 매년 평균 20%가 넘는 급속한 성장을 지속하고 있다. 특히 1990년 이후 지난 10여 년간 국내 민간경비 산업의 성장률은 평균 27%를 넘고 있다. 또한 1976년 법 제정 당시 민간경비업체가 10여개에서 1981년 19개, 1991년에는 349개로 20배 가까이 증가하였고, 2006년에는 2,671개로 급성장을 하고 있다. 민간경비업체 직원 역시 1981년 5,819명에서 1991년에는 30,941명으로 2006년에는 127,620명으로 증가하였다. 1981년 대비 2006년 200배 이상 증가 하였다.²⁾

그러나 짧은 기간 동안 고도성장을 거듭해온 국내 민간경비 산업은 동시에 여러 가지 문제점을 드러내고 있다. 첫째, 민간경비업체 직원들은 경찰처럼 엄격하고 까다로운 선발과정을 거쳐 충원되는 것이 아니기 때문에 민간경비원들의 질적인 문제점을 안고 있다. 둘째, 과도한 덤핑 경쟁으로 인한 낮은 임금과 충분치 못한 각종 혜택 등으로 우수한 자원들의 지원이

1) “경찰 늘려도 강력 범죄 줄지 않아” 세명대 경찰행정학과 노호래 교수에 따르면 APEC 정상회담 기간에 경찰 인원을 70배 이상 늘어난 2005년 10월-11월 부산해운대 경찰서와 경기 성남시 분당경찰서와 비교하여 관내 치안상황을 분석한 결과 분당경찰서가 해운대 경찰서보다 경범죄 교통위반 건수는 압도적으로 많았으나 강도, 강간, 폭력사건등은 오히려 적었다. 따라서 노호래교수는 경찰력을 대폭 강화해 범죄예방을 위한 순찰을 늘린다고 해도 국민들의 체감 치안과 직결된 강력사건은 줄어들지 않는 것으로 보인다고 밝혔다(『한국일보』 2008. 5. 19)

2) 경찰인력은 1997년 89,629명에서 2007년 96,324명으로 대비 7.0% 증가하였으나 민간경비원은 1997년 62,419명에서 2006년 135,400명으로 117%가 증가하였다(경찰백서: 2008, 92. 334)

이뤄지지 않고 있다. 셋째, 입사 이후에도 민간경비원과 출동요원으로서 충분한 교육과 훈련을 받지 못하고 있다.³⁾

구체적 사례로서 미국에서는 1990년 7월 뉴욕시 컬럼비아대학의 경비원 한 명이 기숙사에서 자고 있던 여학생을 칼로 위협한 뒤 강간한 혐의로 구속되었다. 사람들을 더욱 경악하게 한 것은 이 경비원이 에이즈(AIDS) 환자였다는 점이다. 1996년 미국 공화당 전당대회에서 경비를 맡은 민간경비업체의 경비원이 TV세트 다수와 금품 등을 훔친 혐의로 구속되는 등 보안업체 직원들의 범법 행위는 빈번하게 이루어지고 있다(Lee, 2008: 162)⁴⁾

한국에서는 2003년 호송경비업체의 차량탈취사건, 2004년 은행경비원 현금 상습 절도사건⁵⁾, 2005년 상주MBC가요콘서트 참사사건⁶⁾, 2006년 3월 서울 잠실 롯데월드 무료개장 행사시 부상사건⁷⁾, 2008년 4월 경비원이 자신이 근무하는 아파트에서 절도행위⁸⁾, 민간경비업체 일부 불법행위 등은 경찰 규제의 미흡 및 민간경비업의 허술한 인력 관리로 인해 재산 및 인명피해로 인하여 경비업체의 경비원교육 수준을 높여야 한다고 여론은 지적하고 있다.

경비원의 수준을 높이기 위한 방안으로 교육훈련을 강조하고 있는데 경비원의 교육훈련 목적을 살펴보면 첫째, 경비원으로서의 바람직한 정신 자세의 함양과 둘째, 직무를 효과적으로 수행할 수 있는 전문적 지식과 기술적 능력의 배양이라고 할 수 있다(임명순, 2002: 6). 둘째, 교육훈련이 지향해야 할 기본적인 방향 내지는 지침으로서, 민간경비분야에서는 민간경비 근무자 자신의 안전은 물론 고객의 안전과 만족을 확을 확보할 수 있는 수준에 도달할 수 있도록 경비업무수행 능력과 기술을 향상시키는데 있다고 볼 수 있다. 이외에도 시험에 지원할 수 있는 균등한 자격의 부여, 직무만족을 위한 경력, 지식의 이론적 뒷받침과 응용기술의 기초를 제공(이상원·남궁구, 1992: 56),하며 전문성을 향상시킬 수 있고, 커뮤니케이션의 원활화를 통한 조직능력 극대화 및 자기발전의 욕구충족을 통한 동기유발 시키는 것이 목적이다.

본 연구에서는 교육훈련의 효과성을 높이기 위해서는 교육을 받는 민간경비원들의 교육훈

3) 김태민(2003), 강영길,(2007), 임명순, (2003), 이창무,(2006), 허경미·박영주,(2007),

4) 미국 민간경비원들은 평균 8-16시간 정도의 짧은 교육을 거치뒤 곧바로 직무에 투입되고 있다. Fischer& Green, "Introduction to security (Boston: Butterworth-Heinemann 2004)재인용.

5) 2004년 8월 27일 인천시 부평구 청천동 모 은행에서 근무중 경비원 이모씨 금고에서 현금지급기 돈 이동 중 현금 1천 900만원 및 총 6천 100만원 절도 혐의 구속중

6) 2005년 10월 3일 상주 시민운동장에 입장대기 중 경비업체 관리미숙으로 한번에 몰려 11명사망 145명 중경상 대형 참사 경비업체 대표 업무상 과실치사 및 치상 혐의로 구속.

7) 2006년 3월 잠실 롯데월드 무료입장 행사시 많은 이용객 동시 입장으로 기물 및 인명 중경상 피해.

8) 부산 동래경찰서는 4월2일 자신이 일하는 아파트에 몰래 들어가 금품을 훔친 혐의로 경비원 이모(57)씨를 불구속 입건.

련만족감을 높여야 할 것이다. 따라서 교육훈련만족감을 높이기 위해 사회적지지라는 매개를 통하여 직무수행에 미치는 영향에 대하여 경험적으로 검증함으로써 교육훈련만족감을 통하여 직무수행을 향상시킬 수 있는 정책적 제언을 제시하고자 하였다.

II. 연구의 이론적 배경

1. 개념정의

1) 교육훈련의 개념

교육훈련이란 교육(Education)과 훈련(Training)의 합성어로서 교육과 훈련이란 용어는 구분되어 사용되어 왔다. 교육이란 개인의 일반적인 잠재능력을 종합적으로 개발하는 것이고, 훈련은 직무를 위한 기술이나 능력을 개발시키는 것을 의미한다. 이렇게 볼 때 교육훈련이란 행정의 목표를 보다 효과적으로 성취하기 위해 조직원에게 직무수행에 필요한 지식과 기술을 제공하는 행위라고 할 수 있다.

Milkovieh & Glueck(1985)에 따르면 교육이란 “인간을 계속적인 성장, 발달을 도와 보다 좋은 상태로 변화시켜 피교육자의 잠재적 소질을 끌어내어 일반적인 교양, 지식, 기능, 태도의 습득 또는 인격의 도약 등의 의미 한다.” 훈련이란 “일반적인 것이 아닌, 특정한 직무를 수행하는데 요구되는 전문적 기술이나 직무 방법 등을 개발하고 발전시키는 과정이다.”

Nadler(1986)는 피훈련자가 실제로 수행하고 있는 업무에의 적용과 관련시켜 훈련, 교육 그리고 개발 측면으로 구분하고 있다. 여기서 훈련(training)은 현재 수행하고 있는 업무의 성과향상을 목적으로 한 학습이고, 교육(Education)은 가까운 장래에 수행하게 될 새로운 업무수행을 위한 학습으로 개인이 준비하고 있는 한정된 업무와 관련된 학습이며, 그리고 개발(development)은 현재나 미래의 특정업무와 무관하여 개인이나 조직체의 일반적 성장을 위한 학습을 뜻한다.

교육훈련으로 조직의 효율성을 높이기 위해서는 무엇보다 교육의 중요성과 필요성이 강조되어야 한다. 많은 사람들이 교육받기를 원하고 시간, 정력, 그리고 비용을 투입하여 교육에 참여하는 것은 교육을 통하여 얻어지는 것이 있기 때문이다. 교육으로 인하여 고양된 정신 상태는 조직에 부여된 업무를 추진함에 있어 인내심과 성실성의 고취로 맡은 업무에 대한 용기를 배양하는 기초가 된다.

교육과 훈련 모두가 능력발전의 요체이지만, 교육은 장기간 노력인 반면에 훈련은 반복적 행위나 기술의 통한 형상의 문제해결에 목적을 두는 단기적인 직무기술의 향상이라고 볼 수 있다.

우리나라에서 보통 사용하는 교육훈련이라는 용어는 교육(Education)과 훈련(Training)의 양자를 모두 포괄하는 의미이지만, 단기적인 직무기술의 향상에 목적을 두고 교과과정에 구성되고 있는 민간경비 교육기관과 경찰의 교육훈련은 그 성격상 교육이라기보다는 훈련에 가깝다고 볼 수 있다(이상원, 2004: 188).

Wilson(1977)은 경찰교육훈련의 중요성으로서 “장래의 계획 및 지도를 담당할 수 있는 우수한 직원들을 양성하는 것이 최상의 방안이다. 자질 높은 우수한 직원이 배출될 때 경찰의 목적은 원활히 수행될 수 있다. 또 이것은 교육훈련을 통해서만 달성 될 수 있다고 하였다.

교육훈련의 필요성은 다음 3가지로 요약할 수 있다(오석홍, 1996: 260).

첫째, 본질적으로 완벽한 인간은 있을 수 없고 한시적으로 특정 상황 아래서 완벽하다 할 지라도 장기적으로 변동되는 미래 상황에 대처할 수 있는 능력을 갖추 수 없다는 점이다. 둘째, 인간의 능력은 의식적인 노력을 통해 개발 될 수 있다는 점이며, 셋째, 개인의 능력발전은 자신은 물론 개인이 속해있는 조직을 위해 바람직하다는 점이다.

Gomez Mejia(1995)는 교육과 훈련을 구분하지 않았으며, 그 대신 훈련과 개발을 엄격히 구분하여 개념정의 하였다. 훈련(training)은 종업원에게 현재 수행하고 있는 직무와 관련된 구체적인 직무수행기술이나 지식을 제공하거나 또는 실제 직무 수행상의 부족한 점을 수정, 보완하는 과정을 말한다고 하였다. 반면에 개발(development)은 전사적인 차원에서 조직이 미래에 필요한 능력을 종사자에게 제공하는 노력과정을 말한다고 하였다.

Patten, Thomas(1970)는 구체적인 내용이 숙달훈련과 함께 교육적 가치 추구에도 밀접한 관련성을 가지고 있어 교육과 훈련을 통합한 개념 즉 ‘교육훈련(education and training)’이라는 용어를 사용하고 있다.

본 연구에서는 교육과 훈련은 개념적으로 차이가 있지만 상호보완적인 관계를 갖고 있으며, 용어에 있어서도 교육(education)·훈련(training)으로 상용하고 있으므로 교육과 훈련을 따로 구분하여 사용하지 않고 교육훈련이라는 단일 개념으로 정의하기로 한다.

2) 직무수행의 개념

(1) 직무

직무수행능력에서 사용된 ‘직무(job)’의 개념에 대해 살펴보면 흔히 직무라는 용어는 일, 업무, 과업, 작업 등과 혼용하여 사용되는 경우가 많은데 ‘일’은 일상적으로 널리 사용되는 생활용어로 사용되며, 과업(task)은 ‘직무’보다 좀더 구체적이고 한정적인 의미로 사용된다(김용익, 1997: 8).

직무분석(job analysis)에서는 ‘일’을 작업 또는 과업(task)이라고도 하며, 하나의 임무

를 수행하는데 있어서 논리적으로 여러 개로 구획되어지는 독립된 일정량의 작업을 말한다. 이러한 일은 시작과 끝이 분명하고, 그 속에는 가르칠만한 내용이 포함되어 있는 특성이 있다. 따라서 모든 일은 성취수준이 있고, 이를 달성했는지를 평가할 수 있는 기준이 있다.

우리말에서는 직무의 개념이 구체적으로 분화되어 있지 못한 측면이 있는데, 현재 우리가 사용하고 있는 직무라는 용어는 여러 상황에서 혼용된 의미로 쓰이고 있다고 할 수 있다. 국어대사전과 우리말 큰사전에서는 직무의 구체적인 의미를 직책, 직업상의 사무, 직제나 법령에 정해진 직업상의 사무, 책임을 지고 담당하여 맡아보는 사무로 구분하여 설명하고 있다.

이와 같이 우리말에서는 직무를 사무와 관련하여 설명하고 있는데 사무의 사전적 의미는 '맡고 있는 직(職)에 관련된 모든 것을 다루고 처리하는 여러활동을 의미한다' 이러한 우리말의 쓰임을 고려해 볼 때 '직무'는 개인의 직업 활동 영역에서 책임을 가지고 수행하는 일에 대한 포괄적인 개념으로 사용되고 있음을 알 수 있다.

한편, 직무의 개념으로 사용되고 있는 'job'에 대하여 영영사전에서는 the work that someone does to earn money or a person's regular paid employment(금전적 수입이나 정규 임금을 받는 사람의 일), a piece of work or a particular task(특정 과업이나 일의 단위), a completed task(완수되어지는 어떤 일), a particular person or thing is their duty or function(특정한 개인이나 사물의 임무 또는 역할) 등으로 설명하고 있다(Harper collins, 2003: 595). 이와 같이 'job'의 개념은 금전적 수입이나 개인의 일정한 임금을 위하여 하는 일 또는 특별한 과업 또는 일의 단위, 완수되어지는 일의 단위, 특정한 개인이나 사물의 임무나 역할 등으로 사용되고 있음을 알 수 있다.

직업분류에서는 직무(job)와 직업(occupation)을 가장 기본적인 단위로 보고 있으며, 직무란 '생산 활동에 종사하는 개별 종사자에 의하여 계속적으로 수행되었거나 또는 수행되도록 설정, 교육, 훈련된 업무'로서 직업분류의 가장 기본적인 개념이며, 직업은 유사한 직무의 집합으로 정의된다(통계청, 2003).

직무(job)는 직업분류에 있어서도 중요한 기준으로 사용되고 있음을 알 수 있다. 직업을 분류하기 위해서는 직무분석(job analysis)의 과정이 필수적인데, 직무분석(job analysis)에서는 직무(job)를 한 사람이 수행하는 임무(duty)와 일(task)로 구분하여 분석한다. 직무분석(job analysis)의 결과 ① 직무분석을 통하여 얻은 직무에 관한 자료와 정보를 직무의 특성에 중점을 두고 정리 기록한 문서인 직무기술서(job description), ② 직무명, 직무번호, 소속부서명 등의 직무표식(job indentification) ③ 다른 직무와 구별될 수 있는 직무수행의 목적이나 내용을 약술한 직무개요(job summary) ④ 직무내용(job content) ⑤ 직무의 수행에 필요한 책임, 전문지식, 정신적·신체적 조건 등을 기술한 직무요건(job requirement) 등으로 제시된다.

이상과 같이 직무에 대한 개념은 직무라는 용어를 사용하는 사람에 따라 여러 가지의 의미로 사용될 수 있으나 이 연구에서 다루고자 하는 경비업무 직무에 대한 개념은 경비업무 활동 과정에서 수행해야 하는 일의 단위로서 그 결과의 확인 및 평가가 가능한 것'으로 정의하고 민간경비업무를 수행하는 단위 활동 업무로 한정한다.

(2) 수행(performance)

경비업무의 직무수행능력에서 '수행'의 개념에 대해 살펴보면, 국어대사전과 우리말 큰사전에서는 수행의 의미에 대하여, ①수행은 학문이나 기예 등을 갈고 닦는일, ②수행은 일정한 임무를 띠고 따라가거나 따라서 일을 실행함, ③수행은 계획한 대로 해냄 또는 임무를 해냄 등으로 설명하고 있다.

영어사전에서 '수행'의 개념을 갖는 용어를 살펴보면, accomplishment, achievement, execution, performance, discharge, effectuation 등이다. accomplishment, 는 주로 어떤 특정한 일이나 목표를 완수하여 달성하는 의미로 쓰이고 있으며, achievement는 개인의 노력에 의해 이룩해 낸 업적이나 성취의 의미로 쓰이고 있다. execution은 주로 재판처분이나 유언의 실행, 실시, 집행의 의미로 쓰이고 있으며, performance는 보통 시간과 노력, 주의, 숙련을 요하는 일을 행하는 의미로 쓰이고 있다. discharge는 '부담을 제거하다'는 의미를 담고 있으며, 일반적으로 약속이나 채무를 이행하는 의미로 쓰이고 있으며, effectuation은 주로 법률 등에 대한 시행이나 실시 등의 의미로 쓰이고 있다.

이 연구에서 다루는 수행의 개념은 경비원업무 수행이라는 한정된 영역에서 논의를 바탕으로 한다. 이러한 맥락에서 '수행'은 경비원의 업무활동과 관련이 있다고 보며, 경비원의 보안업무 수단으로 볼 때, 우리말의 '수행'과 영어권에서의 'performance'는 경비원의 직무수행능력의 개념을 진술하는데 적합한 용어로 파악된다.

3) 사회적 지지의 개념

사회적 지지는 접근 개념에 따라 적응자원, 사회적 관계망, 사회·심리적 자원 혹은 사회적 지원체계 등의 용어로 각각 다르게 정의되고 있으며 연구자들마다 개념 및 조작적 정의와 평가 방법이 다양하다.

사회적 지지에 대해 Cobb(1976)은 일반적으로 자신이 아닌 타인에게서 제공되는 모든 물질적·심리적인 도움을 의미한다고 보며 넓게는 우리가 사회생활을 해나가면서 나 이외의 다른 사람들과 주고받게 되는 모든 형태의 상호작용이라는 개념으로 정의하였고, Hirsh(1980)는 개인에게 중요한 영향을 미칠 수 있는 사람들로 이루어진 관계의 틀 즉, '관계망'으로 설명하였으며(이미섭, 2005에서 재인용), 박지원(1985)은 사회적 지지란 지지망의 기능적 속성

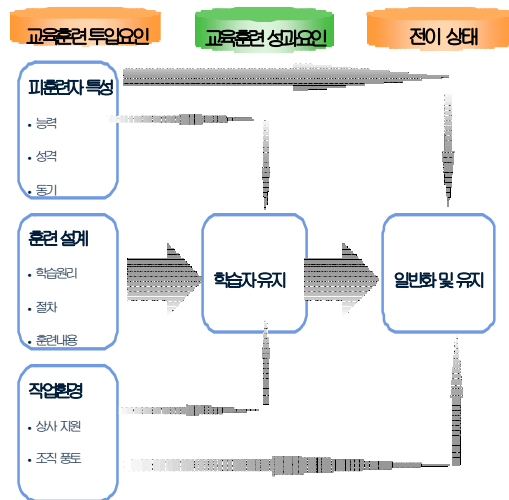
과 구조적 속성을 통해 실제 상황에서 제공받은 지지 정도와 사회망의 구성원을 통해 지지를 제공받을 수 있다고 지각하는 정도 및 지지 욕구의 충족정도를 방영해 주는 자신의 사회관계에 있어서의 유대감, 자신감, 신뢰감에 대한 지각 정도를 말한다고 하였다.

2. 교육훈련의 프로그램 이론모델

체계적이고 효과적인 교육훈련 모델을 모색하고자 교육훈련에 대한 이론적 현상과 모델과정을 이해하기 위하여 학자들은 이론적 모델을 시도하고 있으며, 교육훈련의 이론적 모델 접근은 교육훈련 구성요인들 간의 상호작용과 유기적인 관계를 능률적인 교육훈련의 효과를 유도하는 모형으로 설명되고 있다. 교육훈련의 목적은 직무수행능력을 향상시키고 궁극적으로 정책결정과 경비서비스의 질을 높이는 것이다. 교육훈련은 일종의 인적 자본에 대한 투자이다. 교육훈련의 결과로 직무수행성과 향상되어 투자에 대한 최대한의 효과를 거둘 수 있도록 계획되고 운영되어야 한다. 교육훈련은 꼭 필요한 사람에게 꼭 필요한 지식과 기술을 효과적으로 전달해서 조직의 직무수행에 공헌할 수 있도록 하여야 한다.

교육훈련의 프로그램 이론모델을 살펴보면, Baldwin & Ford(1988)는 교육훈련 결과 얻어지는 학습 성과와 전이가 발생하는 과정에 대해 통합적인 전이과정(transfer process) 모델을 제시하였는데, 이 모델은 교육훈련 투입요인(training input)과 교육훈련 성과요인(training output), 그리고 전이상태(transfer condition)로 구성되어 있다.

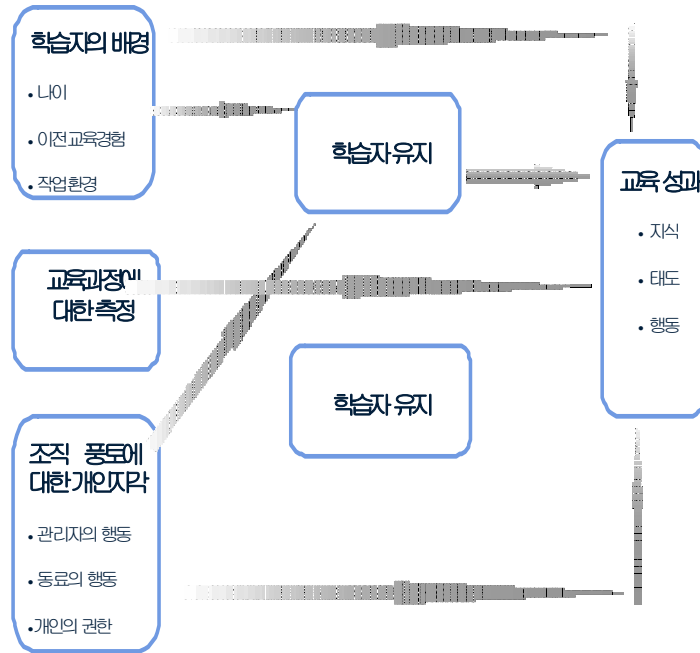
〈그림 1〉 Baldwin & Ford의 전이과정 모델



자료 : Baldwin & Ford, 1988: 64

투입요인에는 참가자의 특성, 즉 능력이나 기술, 성격, 동기 요인들로 구성되고, 학습원리, 훈련재료의 구성(sequencing) 및 절차, 훈련내용으로 구성된 교육훈련 설계 요인, 그리고 마지막으로 조직의 지지적인 풍토, 상사나 동료의 지원 및 학습된 행동을 직무에서 수행하는 기회와 직무에서의 여러 가지 제약(업무의 압박, 자원의 부족)과 같은 작업환경 특성으로 구성된다. 이러한 투입 요인들은 교육훈련의 효과, 즉 학습과 유지에 직접적인 영향을 미치며 특히 교육훈련 프로그램은 학습을 통해서만 전이의 상태에 간접적인 효과를 가지는 것으로 가정된다.

〈그림 2〉 Richey의 전이과정 모델



Richey(1992)는 학습자의 교육성과에 영향을 미치는 요인들을 규명하기 위하여 교수설계를 좀 더 확장한 체계적인 모델을 수립하였다.

이 모델에서는 학습자의 배경요인, 학습자의 태도, 교수설계와 전달, 조직에 대한 학습자의 지각 등이 교육성과에 영향을 주며, 교육성과는 지식, 태도 및 행동의 변화를 포함한다고 하였다. 교육성과에 대한 측정은 교육 전과 교육후의 평가를 비교하기 위한 것이며 이러한 비교를 통해서 직무수행과정에서 전이가 이루어졌는지 알아 볼 수 있도록 하였다.

III. 연구방법

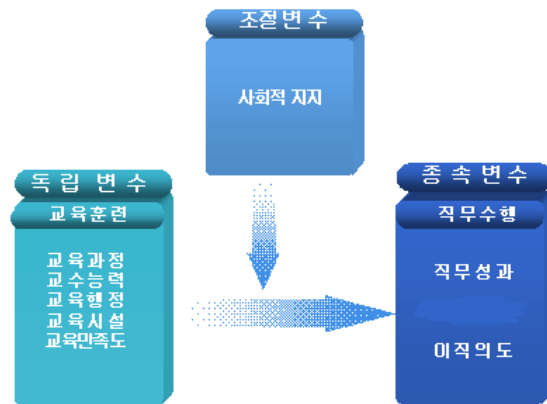
1. 연구모형

이 연구는 민간경비원에 대한 교육훈련만족도가 직무수행에 영향을 미치는가에 대해 검증하기 위하여 이루어졌다.

교육훈련만족도의 하위요인으로는 교육과정, 교수능력, 교육행정, 교육시설을 설정하였으며, 사회적 지지의 하위요인으로서 교육기회제공, 참여재량권행사, 교육비부담, 교육중요성 강조, 직무교육을 설정하였으며, 직무수행의 하위요인으로는 직무몰입, 이직의도를 설정하여 교육훈련만족도와 사회적지지가 직무수행에 미치는 영향에 대해 검증하였다.

이와 같은 내용을 그림으로 도식화하면 <그림 3>과 같다.

<그림 3> 연구모형



2. 연구대상

본 연구의 대상은 경찰청에서 지정된 경비원 교육기관에서 신입 일반경비원 교육받은 교육대상자를 분석대상으로 하였다.

조사대상은 서울, 경기, 충청, 경상, 전라 지역의 2006년 2월부터 경찰청으로부터 지정된 경비원 교육기관의 교육대상자 중심으로 서울 107명, 경기 69명, 충청 83명, 경상 104명, 전라 76명 총 439명 설문 중 편의표집방법 (convenience sampling)에 의해 선정 하였다⁹⁾.

9) 강원도는 교육생의 인원이 적어 대상에서 제외하였음. 2007년 민간경비 교육실적을 살펴보면 강원지역의 경우 1월(32명), 2월(39명), 3월(62명), 4월(56명), 5월(38명), 6월(34명), 7월(29명), 8

총 600부 중 분석에서 신뢰성이 없다고 판단된 161부는 불성실하다고 판단되어 제외 하였다. 1) 조사대상자의 인구 통계학적 특성

본 연구의 조사대상자 인구통계학적 특성에 대해 알아보기 위하여 빈도분석을 실시한 결과는 <표 1>에 나타난 바와 같이 연령은 21~30세 이하 210명(47.8%), 51세 이상 102명(23.2%), 31~40세 이하 71(16.2%), 41~50세 이하 36명(6.2%), 20세 이하 20명(4.6%)의 순의 빈도로 나타났다.

학력은 고졸 217명(49.4%)로 가장 높은 빈도를 나타냈으며 대졸 98명(22.3%), 전문대졸 89명(20.3%), 중졸 이하 31명(7.1%), 대학원졸 4명(0.9%) 순으로 나타났다.

전직업의 재직연수는 5년 이하 263명(58.9%), 21년 이상 67명(15.3%), 5~10년 이하 47명(10.7%), 11~15년 이하 32명(7.3%), 16~20년 이하 30명(6.8%) 순으로 나타났다.

근무지역은 서울 263명(58.9%)으로 가장 높은 빈도를 나타냈으며 다음으로는 경상남도 104명(23.7%), 충청남북도 80명(18.2%), 전라남북도 76명(17.3%), 경기강원 72명(16.4%) 순으로 나타났다.

3. 조사도구

본 연구에서 경비원교육훈련의 실태 및 교육의 만족도가 직무수행에 미치는 영향을 규명하기 위하여 사용하고자 하는 조사도구는 설문지이다. 본 연구에서 사용할 설문지는 국내·외 선행연구에서 이미 설문지의 신뢰도 및 타당도 검증을 실시하여 사용했던 도구 가운데 본연구의 변인에 맞게 수정·보완 재구성하여 사용하였으며 재구성한 설문지는 예비검사를 통하여 설문내용을 적합성과 적용가능성을 검토한 후 측정도구로 사용하였다.

1) 변인 및 가설

본 연구의 설문지의 구성은 <표 1>와 같이 인구통계학적 문항을 제외한 문항은 Likert 5.0척도로 구성되어 있으며, 조사 대상자의 일반적인 특성을 확인하기 위하여 인구통계학적 특성을 묻는 문항을 7문항으로 설정하였다.

월(47명), 월9월(47명) 또한 경기도 교육기관으로 이동하여 교육 한다.

제주도 지역의 경우 교육생의 인원이 적어 대상에서 제외하였음, 1월(30명), 2월(15명), 3월(20명), 4월(17명), 5월(12명), 6월(27명), 7월(7명), 8월(14명), 9월(23명). 월평균 50명 이하는 제외하였다.

〈표 1〉 설문지 구성 지표

변인	분류	구성 지표	구 성 내 용	총
배경변인		인구사회학적특성	연령, 경비업무, 학력, 전직업군, 성격, 전 직업재직연수, 근무지역	7
독립변인		교육훈련만족도	교육과정, 교수능력, 교육행정, 교육시설	25
조절변인		사회적지지	교육기회제공, 참여재량권행사, 교육비부담, 교육중요성강조, 직무교육	6
종속변인		직무수행	직무몰입, 이직의도	8
계				46

독립변인인 사회적 지지에 관한 문항은 허윤정(2005)의 연구에서 사용된 문항을 6문항으로 민간경비원에게 적합하게 변형하여 설문문항을 구성하였다. 종속변수인 교육훈련만족도 요인을 측정하기 위하여 임효창(1998), 신정하(2006), 이영석(2007)의 연구에서 사용된 설문지를 민간경비원에 맞게 25문항으로 변형하여 사용하였으며, 직무수행 요인은 박수진(2006), 이영석(2007)의 연구에서 사용한 문항을 민간경비원의 직무수행에 맞게 8문항으로 변형하여 사용하였다.

이상에서 설정한 변인을 토대로 검정하고자 하는 가설은 다음과 같다.

가설 1. 교육훈련만족도가 직무수행에 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 사회적 지지가 직무수행에 영향을 미칠 것이다.

〈표 2〉 조사대상자의 인구 통계학적 특성

구 분		빈 도	퍼센트(%)
연령	20세 이하	20	4.6
	21~30	210	47.8
	31~40	71	16.2
	41~50	36	6.2
	51세 이상	102	23.2
경비업무	일반경비원	439	100
학력	중졸 이하	31	7.1
	고졸	217	49.4
	전문대졸	89	20.3
	대졸	98	22.3
	대학원졸	4	0.9

전 직업군	경찰	44	10.0
	군인	127	28.9
	회사원	59	13.4
	자영업	182	41.5
	기타	27	6.2
성격	진보	102	23.2
	중도	286	65.1
	보수	51	11.6
재직연수	5년 이하	263	58.9
	6~10	47	10.7
	11~15	32	7.3
	16~20	30	6.8
	21년 이상	67	15.3
근무지역	서울	107	24.4
	경기,강원	72	16.4
	충청남북도	80	18.2
	전라남북도	76	17.3
	경상남북도	104	23.7

2) 설문지의 타당성 및 신뢰도 분석

본 연구에서 사용한 <민간경호원의 교육훈련만족도 및 사회적지지가 직무수행에 미치는 영향에 관한 조사> 설문지는 타당도를 검토하기 위하여 본 연구는 설문지의 타당도 및 신뢰도를 알아보기 위하여 국내·외 선행연구에서 이미 설문지의 신뢰도 및 타당도 검증은 실시하여 사용했던 도구 가운데 본연구의 변인에 맞게 수정·보완 재구성한 설문지는 예비검사를 통하여 설문내용을 적합성과 적용가능성을 검토한 후 그 결과를 토대로 내용타당성을 검증하였다. 요인추출법으로 주성분법(Principle Components)과 Verimax 회전을 사용하여 구인타당도로 검증하였으며 신뢰도를 검증하기 위해 내적일관성 신뢰도를 이용한 Cronbach's α 방법을 사용하여 실시하였다. 일반적으로 내적일관성 신뢰도의 Cronbach's α 는 문항 하나 하나를 독립된 별개의 검사로 간주하여 검사문항 간 동질성 정도에 의한 신뢰도 추정치인 문항 내적 합치도를 구하는 신뢰도 검사방법 중의 하나이며 산출한 결과는 <표 3-3> 나타난 바와 같다.

〈표 3〉 타당성 및 신뢰도 검증

요인명		문항	요인적재값	고유값	분산설명력	신뢰계수
교육 훈련 만족도	교육 과정	8	.777	19.456	49.887	.943
		9	.805			
		10	.699			
		11	.766			
		12	.706			
		13	.757			
		14	.746			
		15	.690			
		16	.785			
		17	.701			
	18	.776				
	교육 시설	19	.759	2.037	5.223	.899
		20	.572			
		21	.598			
		22	.755			
		23	.663			
	교수 강의 능력	24	.796	1.854	4.755	.952
		25	.807			
26		.838				
27		.814				
28		.823				
교육 행정	29	.594	1.801	4.618	.899	
	30	.635				
	31	.570				
	32	.607				
사회적 지지	사회적지지	33	.681	1.323	3.393	.899
		34	.698			
		35	.622			
		36	.700			
		37	.831			
		38	.666			
직무 수행	직무 몰입	39	.752	1.235	3.167	.946
		40	.815			
		41	.789			
		42	.782			
		43	.781			
	이직 의도	44	.454	1.075	2.757	.612
		45	.524			
		46	.642			
총분산 설명력				-	73.8	-

분석방법 : 주성분 분석 회전방법 : Verimax 회전

〈표 3〉에 보는 바와 같이 설문지 46개 문항에 대하여 주성분분석을 통한 배리맥스 회전방식으로 요인분석을 실시한 결과 요인적재량이 0.4 이상이고, 고유값이 1.0 이상인 7개 요인

이 도출되었으며 각 요인들의 총 분산 설명력은 73.8% 로 설명되며 각 요인의 적재량은 교육만족도 요인의 교육과정은 .690-.805, 교육시설 .572-.759, 교수강의능력 .796-.814, 교육행정 .594-.607로 나타났고 사회적지지 .622-.831, 직무수행의 직무몰입 .752-.815, 이직의도 .454-.642의 요인적재량을 나타나 설명하는 7개의 요인은 타당한 것으로 나타났다.

또한 본 연구에서 다 문항 척도로 측정된 문항이 동질적인 문항들로 구성되었는지 신뢰도를 검증하기 위하여 내적일치도를 보는 Cronbach's α 계수를 산출하였다. 각 요인의 신뢰계수는 교육과정 .943, 교육시설 .899, 교수강의능력 .952, 교육행정 .899, 직무몰입 .946, 이상으로 높게 나타나 신뢰할 수 있는 수준으로 나타났다.

3. 분석방법

본 연구의 자료 분석방법으로는 수집된 자료의 통계처리는 데이터 코딩(data coding)과 데이터 크리닝(data cleaning) 과정을 거쳐 SPSS(Statistical Package for Social Science) 15.0 Version 통계 프로그램을 활용하여 빈도분석(frequency), 신뢰도분석(reliability analysis), 다중회귀분석(multiple regressive analysis), 상관관계분석, 요인분석 등을 하였다.

IV. 분석 및 논의

1. 설문분석

1) 교육훈련만족도가 직무수행에 미치는 영향

본 연구는 교육훈련만족도의 하위요인인 교육과정, 교육시설, 교수강의능력을 직무수행의 하위요인인 직무몰입과 이직의도로 나누어 교육훈련만족도가 직무수행에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중선행회귀분석 실시하였다.

(1) 교육훈련만족도, 사회적지지, 직무수행의 상관관계

교육훈련만족도와 사회적지지, 직무수행에 미치는 영향을 알아보기 위해 교육훈련만족도의 4가지 요인과 사회적지지, 직무수행요인 2가지요인의 상관분석을 한 결과는 <표 4>과 같다.

〈표 4〉 교육훈련만족도, 사회지지, 직무수행의 상관관계

	교육과정	교육시설	교수능력	교육행정	사회지지	직무몰입	이직의도
교육과정	1						
교육시설	.680(**)	1					
교수능력	.761(**)	.656(**)	1				
교육행정	.532(**)	.511(**)	.562(**)	1			
사회지지	.716(**)	.562(**)	.712(**)	.525(**)	1		
직무몰입	.719(**)	.577(**)	.687(**)	.549(**)	.706(**)	1	
이직의도	.165(**)	.101(*)	.135(**)	.088	.179(**)	.038	1

*P<0.05, **P<0.01

〈표 4〉에 의하면 하면 교육행정과 이직의도, 직무몰입과 이직의도를 제외한 나머지 요인들에서는 통계적으로 정적인 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

(2) 교육훈련만족도가 직무몰입에 미치는 영향

교육훈련만족도가 직무몰입에 미치는 영향을 알아보기 위하여 교육만족도의 하위요인 교육과정, 교육시설, 교수강의능력, 교육행정과 직무몰입을 다중선형회귀분석 하여 나타난 결과는 다음 〈표 5〉와 같다.

〈표 5〉 교육훈련만족도가 직무몰입에 미치는 영향

독립변수	비표준화 계수		표준화계수	t	p
	B	SE	β		
(상수)	.392	.128		3.062	.002
교육과정	.445	.058	.402	7.696	.001**
교육시설	.055	.047	.053	1.179	.239
교수강의능력	.231	.048	.250	4.817	.001**
교육행정	.151	.035	.169	4.326	.001**
R=.764, R ² =.584, Adjusted R ² =.580, F=.594					

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

〈표 5〉의 결과와 같이 교육훈련만족도를 통한 직무몰입에 대한 분산의 설명력은 58.4%로 나타났으며, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다(F=.594, p<.01).

다중회귀분석 결과 교육훈련만족 관련 요인 중 교육과정, 교수강의능력, 교육행정이 직무몰입에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이들의 상대적 영향력을 파악하기 위하여 표준화회귀계수를 살펴본 결과 교육과정요인(.402, p<.01)이 직무몰입

에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났으며 다음으로 교수강의능력요인(.250, $p < .01$), 교육행정요인(.163, $p < .01$) 순으로 영향력이 큰 것으로 나타났다.

이와 같은 결과를 보면 직무에 몰입하기 위해서는 교육시설보다는 체계적이고 효과적인 교육과정과 행정, 강의능력이나 교육내용이 필요하다는 것을 알 수 있다.

(3) 교육훈련만족도가 이직의도에 미치는 영향

교육훈련만족도가 이직의도에 미치는 영향을 알아보기 위하여 교육만족도의 하위요인 교육과정, 교육시설, 교수강의능력, 교육행정과 이직의도를 다중선형회귀분석 하여 나타난 결과는 다음 <표 6>과 같다.

<표 6> 교육훈련만족도가 이직의도에 미치는 영향

독립변수	비표준화 계수		표준화계수	t	p
	B	SE	β		
(상수)	2.619	.168		15.579	.001
교육과정	.163	.076	.171	2.141	.033*
교육시설	-.030	.062	-.034	-.488	.626
교육강의능력	.026	.063	.032	.411	.681
교육행정	-.004	.046	-.005	-.088	.930
R=172		R2=.030	Adjusted R2=.021	F=3.252	

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

<표 6>의 결과와 같이 교육훈련만족도를 통한 이직의도에 대한 분산의 설명력은 3%로 나타났으며, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다($F=3.252$, $p < .01$).

다중회귀분석 결과 교육훈련만족 관련 요인 중 교육과정요인이 이직의도에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며 상대적 영향력을 파악하기 위해 표준화회귀계수를 살펴본 결과 교육과정요인(.171, $p < .05$)이 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이와 같은 결과는 이직의도에서도 직무몰입과 같이 교육과정을 강조할 때 직무수행이 상승하게 되므로 체계적인 교육과정으로 더 높은 직무수행과 교육훈련만족이 이루어지는 것으로 볼 수 있다.

2) 사회적지지가 직무수행에 미치는 영향

(1) 사회적지지가 직무몰입에 미치는 영향

사회적지지가 직무몰입에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중선형회귀분석 하여 나타난

결과는 다음 <표 7>과 같다.

<표 7> 사회적 지지가 직무몰입에 미치는 영향

독립변수	비표준화 계수		표준화계수	t	p
	B	SE	β		
(상수)	.926	.123		7.513	.001**
	.715	.035	.706	20.700	.001**
R=.706 R ² =.499 Adjusted R ² =.497 F=428.501					

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

<표 7>의 결과와 같이 사회적지지를 통한 직무몰입에 대한 분산의 설명력은 49.9%로 나타났다으며, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다(F=428.501, p<.01).

다중회귀분석 결과 사회적지지가 직무몰입에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며 상대적 영향력을 파악하기 위해 표준화회귀계수를 살펴본 결과 β =.706, p<.01로 영향을 미치는 것으로 나타났다.

(2) 사회적지지가 이직의도에 미치는 영향

사회적지지가 이직의도에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중선형회귀분석 하여 나타난 결과는 다음 <표 8>과 같다.

<표 8> 사회적 지지가 이직의도에 미치는 영향

독립변수	비표준화 계수		표준화계수	t	p
	B	SE	β		
(상수)	2.618	.146		17.900	.001**
	.155	.041	.179	3.782	.001**
R=.179 R ² =.032 Adjusted R ² =.030 F=14.305					

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

<표 8>의 결과와 같이 사회적지지를 통한 이직의도에 대한 분산의 설명력은 3.2%로 나타났으며, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다(F=14.305, p<.01).

다중회귀분석 결과 사회적지지가 이직의도에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며 상대적 영향력을 파악하기 위해 표준화회귀계수를 살펴본 결과 β =.179, p<.01로 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이와 같은 결과를 보면 사회적으로 교육훈련을 지지해 주었을 때 직무몰입과 이직의도가 상승한다는 것으로 사회적인 재정확보와 지지가 강조되면 직무수행을 상승 시킬 수 있다는 것을 알 수 있다.

2. 논의

1) 사회적지지가 직무수행에 미치는 영향

사회적지지가 직무수행에 영향을 주며 사회적지지(교육기회제공, 민간경비원의 참여재량권행사, 교육비부담, 교육 중요성 강조, 직무교육 강조)가 직무수행(직무몰입, 이직의도)이 높게 나타나 교육훈련에 있어 사회적지지가 클수록 직무몰입과 이직의도가 높아 직무수행이 높아지는 것을 알 수 있었다.

정기영(2006) 신입사원 OJT교육훈련이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구에서 상사와 동료의 지원이나 교육평가와 피드백, 교육자의 훈련정도가 직무몰입에 영향을 준다고 하였고 하헌국(2001)의 연구에서도 임금의 증가와 교육비의 지원은 종사원들의 직무관련에 대해 존중이 증가되기 때문 호텔경영자가 어떠한 방법을 사용하던지 간에 환대가치와 교육의 지지가 필요하다고 하였으며 이 또한 본 연구의 결과를 지지해 주고 있다.

또한 공배완(2006)의 한국 민간경비 교육·제도의 문제점과 발전방안이라는 연구에서는 전문인력의 검증에 대한 제도적인 장치와 틀 속에서 교육내용, 자격인증제도 등이 우선적으로 마련되어야 하고 이를 통해 근무여건과 사회적 인식이 이루어져야 한다고 하여 서비스 지지에 대한 필요성을 지지해 주고 있으며 김병화(2004)는 호텔교육훈련 프로그램이 직원의 직무성과에 미치는 영향에 대해 실증연구 하였으며, 그 결과 교육훈련 프로그램의 실행요인인 신입사원 교육, 직무교육, 그리고 직무 외 교육은 직원의 직무몰입, 전문성, 자기개발에 기여하는 상대적 설명력이 모두 높은 것으로 나타났다. 또한 하헌국(2001)은 호텔기업에서 환대가치에 긍정적인 영향을 미치며 이는 곧 직무만족에도 긍정적인 영향을 미치는 것과 조상만(2000)은 호텔종사원의 교육훈련 프로그램이 직원의 직무성과에 미치는 영향을 실증분석 하였는데, 관리자 및 커뮤니케이션교육, 교양 및 연수교육, 안전 교육 등이 교육의 전체 만족도에 영향을 미치는 것으로 나타나 이와같은 결과들이 본 연구의 사회적지지가 직무수행에 긍정적인 영향을 미친다는 결과를 지지해 주고 있다.

2) 교육훈련만족도가 직무수행에 미치는 영향

교육훈련만족도의 요인 교육과정과 교육행정이 직무몰입에 영향을 주며 이직의도에는 교육과정이 영향을 준다고 하였다. 이는 교육시설이나 교수강의능력보다는 교과과정이나 교육

행정이 직무수행에 영향을 크게 미친다는 것을 알 수 있었다. 하지만 최근 민간경비원의 교육 내용 및 교육시간이 조정되어 많이 개선되고 있으나 교과목의 부족과 체계적이지 못한 교육 과정과 행정으로 여전히 문제점을 가지고 있다. 이러한 교육과정이나 교육행정의 개선과 개발을 위해 사회적 지지가 요구되며 이러한 결과는 하현국(2001), 허경미·박영주(2007)의 일반경비원 교육훈련제도의 개선방안에 관한 연구에서 교육기관을 다시 평가하여 교육기관의 지정여부를 재조정해야 한다는 논의가 지지해 주고 있으며 박동균(2008) 민간경비원의 위기관리 능력 제고를 위한 교육훈련 시스템 개선방안에 대한 연구에서도 교육훈련의 근본적 목적이 경비원으로 하여금 직무수행에 필요한 지식과 기술을 함양하고 가치관을 정립하여 경비 업무를 원만하게 처리하고 민간경비의 발전을 도모하려는 것이라고 하였다. 이와 같은 선행 연구의 결과들이 본 연구 목적과 결과를 지지해 주고 있으며 교육훈련만족이 직무수행에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있다.

V. 결 론

교육훈련만족도가 직무수행에 미치는 영향을 실증적 연구를 통하여 분석한 결과 교육훈련만족도와 사회적지지, 직무수행의 요인들에 대한 상관관계에서는 통계적으로 정적인 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 교육훈련만족도가 직무몰입에 미치는 영향에서는 교육과정, 교육행정, 교수강의 능력이 직무몰입에 정(+)영향이 나타났으며 직무에 몰입하기 위해서는 교육시설보다는 체계적이고 효과적인 교육과정과 행정, 강의능력이나 교육내용이 필요하다는 것을 알 수 있었다.

사회적지지가 직무수행에 미치는 영향에서는 사회적지지가 직무수행에서 직무몰입과 이직의도에 통계적으로 유의한 정(+)영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 사회적으로 교육훈련을 지지해 주었을 때 직무몰입과 이직의도가 상승한다는 것으로 사회적지지만 경비원의 교육기회제공과 교육비제공, 교육의 중요성 인식을 통하여 경비원교육을 받을 수 있는 업무조건의 사회적환경이 되었을 때 직무효과를 향상 시킬 수 있다는 것을 알 수 있었다.

이러한 결론을 기초로 다음과 같은 정책적 제언을 하고자 한다. 우리 사회에서 끊임없이 지속되는 범죄행위는 국가의 안전과 시민의 삶에 심각한 영향을 미치고 있으며 이러한 각종 범죄 발생과 이에 따른 시민들의 안전욕구 증대로 인해 최근 급속하게 성장하고 있는 한국 민간경비의 양적·질적 성장을 야기 시켰다. 질적 수준 향상의 근본이 되는 것이 민간경비원의 자질이며 이 자질을 위해 전문적이고 체계적인 교육훈련이 요구된다. 이에 민간경비교육에 있어서 교육훈련 설정 시 교육훈련만족과 실무와 연계된 사회적제도가 구성되어야 할 것이다.

첫째, 경비원교육운영에 있어서 경비원이 교육을 받을 수 있도록 경비업체에서 사회적 지지가 필요하다. 경비원 교육기간에 경비원은 2교대 근무체제로 24시간 직무 후에 교육을 받는 경비원이 많다. 이것은 교육의 목적에서 벗어나 시간을 낭비하는 사례가 된다. 경찰의 업무조건은 3교·4교대 체제로 운영된다. 경비원은 2교대 직무로 과중한 경비업무를 하고 교육을 받고 있다. 효과적인 경비원교육을 위해서 교육제도 확립이 이루어져야 한다.

둘째, 경비원 채용 30일내 근무 후 경비원교육을 받는 체제가 아니라 경비원교육 수료자를 채용하는 제도로 변경 되어야 할 것이다. 현재 경비 분야의 관련부서가 명확히 구분되어 있지 않기 때문에 민간경비발전을 위해서는 사회적인 지지로 정부의 개입과 함께 민간경비 교육방법을 개선하고 명확히 설정해야 한다.

셋째, 사회적지지중 경찰청에서는 차후 2011년 경비원교육기관 재조정에서 지역별 개소수를 조정해야 하며, 시설기준, 강사의 능력, 행정지원, 노동청의 경비원 교육비지원, 강사조건을 강화하고, 경비원의 교육만족과 직무수행에 도움이 될 수 있도록 하여야 한다.

참 고 문 헌

- 강영길. (2007), “한국 민간경비 교육훈련제도의 정립에 관한 연구”, 『박사학위논문』, 용인대학교대학원 .
- 공배완. (2006), “한국 민간경비 교육· 제도의 문제점과 발전방안” 『한국경호경비연구』 제 12호: 51-72.
- 김병화. (2004), “호텔 교육훈련 프로그램이 직원의 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구”. 『석사학위논문』, 세종대학교 관광대학원.
- 김순열. (2001), “민간경비업체의 연구개발 및 교육훈련에 관한 연구”, 『한국공안행정학회보』 제11호: 71-107.
- 김용익. (1997), “공업고등학교 공업교사의 직무능력과 관련 변인”, 『박사학위논문』, 서울대학교대학원 .
- 김태민. (2003), “기계경비대처요원 임무수행실태 및 발전방안”, 『제10회 한국경호경비학회 학술세미나 발표논문』. : 67~99.
- 박동균. (2008), “민간경비원의 위기관리 능력 제고를 위한 교육훈련 시스템 개선방안”. 『한국경호경비연구』 제15호: 121-138.
- 박수진. (2006), “은행원의 역할갈등과 역할모호성이 직무성과에 미치는 영향”, 『박사학위논문』, 동의대학교 대학원 .
- 박지원. (1985), “사회적지지 척도 개발을 위한 일 연구”. 『박사학위논문』, 연세대학교 대학원.
- 신정하. (2006), “호텔종사원 교육훈련이 전이성과에 관한 연구 조직의 학습지원과 전이지원 조절효과를 중심으로”, 『박사학위논문』, 경희대학교대학원.
- 정기영. (2006), “신입사원 OJT 교육훈련이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구 : 노동조합의 조절효과를 중심으로”, 『석사학위논문』, 경희대학교대학원.
- 이미섭. (2005), “사회적 지지와 대처방식이 장애아 가정의 적응에 미치는 영향”, 『석사학위논문』, 가톨릭대학교 심리상담대학원.
- 이상원·남궁구. (1992). 『현대경찰행정학』, 진명문화사.
- 이상원. (1994), “경찰교육훈련의 실태와 개선방안”, 『한국공안행정학회보』 제3호: 187-209.
- 이영석. (2007), “민간경비원 신입 교육 참여에 따른 학습 및 전이효과와 결정요인”, 『박사학위논문』, 경기대학교일반대학원.
- 이창무. (2006), “민간경비 규제에 관한연구: 미국 사례를 중심으로”, 『한국공안행정학회보』 제22호: 351-376.
- 임명순. (2002), “경찰교육훈련이 직무태도에 미치는 영향분석”, 『박사학위논문』, 대구대학교 대학원.
- _____. (2003), “한국민간경비원의 교육훈련 개선방안에 관한연구”, 『경호경비연구』 제6호: 167-193.

- 임효창. (1998), “기업내 교육훈련의 전이 결정요인에 관한 연구(사무직을 중심으로)”, 『박사학위논문』, 서강대학교대학원.
- 하헌국. (2001), “호텔기업에서 가치에 의거한 교육훈련이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구”, 『관광레저연구』. Vol.13 No.2
- 허경미·박영주. (2007), “일반경비원 교육훈련제도 개선방안 관한 연구”, 한국경호경비학회지, 제13호: 529-550.
- 오석홍. (1996), 『인사행정론』. 박영사.
- 『경찰백서』, 2008, 경찰청
- Baldwin, T. T. & J. K Ford, (1988), “Transfer of Training: A Review and Directions for Future Research”, *Personnel Psychology*: 41, 64.
- Chang Moo Lee. (2008), “A Comparative Study on the Regulation of Private Security in the United States and South Korea”, *Journal of Applied Security Research*, Vol. 3(2). (2004), “Accounting for rapid growth of private policing in South Korea”, *Journal of Criminal Justice* 32.
- Cobb, S. (1976), Social support as a Moderator of life Stress. *Psychosomatic Medicine*, 38(5). 300-314.
- David H. Bayley. (1994), *Police for Future*, New York: Oxford University Press.
- Hirsh, B. (1980), Natural support system and coping with major lifechanges. *American Journal of Community Psychology*, 8, 159-179.
- George T, Milkovieh & William F. Glueck, Glueck. (1985), *Personnel / Human Resource Management : A Diagnostic Approach*(4th ed.)(plano: business Publication, Inc).
- Gomez-Mejia, D, Balkin. B., R. L. Cardy., (1995), “Managing Human Resources”, Prectice-Hall.
- Nadler, L, I, (1986), “Designing Training Programs :The Critical Events Model”, Addition- Wesley Publishing Inc.
- Lofti and Mcdowall, (1982), “The Police, Crime and Theory: An Assessment”, *American Sociological Review*, vol. 47. 393-401.
- O. W. Wilson & Roy C. McLaren. (1977). *Police Administration*, 4th ed, N.Y: Mcgraw-Hill, Inc.
- Patten, Thomas, H. Jr. (1970), “Precepts for personnel Development”, *Public personnel Review*, Vol. 31, No. 1.
- Richey, R. C. (1992), “Designing Instruction for the Adult Learner”, London: Kogan Page Lte. Robert J, Fisher and Gion Green. op. cit. *Security Provider Act 1993*, 4(1)
- 『한국일보』 2008. 5. 19
- 통계청, 한국표준직업분류, 2003 초론 3 <http://152.99.129.57/labor/>.

Abstract

The effect on a job performance of the Education training satisfaction of Private Security

Lee, Sae-Hwan · Park, Jun-Seok · Lee, Seung-Chal

The purpose of this study is to build up the expert system with more subdivided qualifications and improved qualities with the development of the security industry. And also it is to analyze a survey measuring how satisfied they are with curriculum, teaching faculty, educational administration, facilities among 439 private guards completing a course in Korea private guard educational institution and registered in the National Police Agency in Seoul, Gyeonggi, Chungcheong, Gyeongsang, Jeolla province. For this, SPSS(Statistical Packages for Social Science) 15.0 Version was adapted to analyze and other analysis methods used for this study are like these: frequency, reliability analysis, regressive analysis, moderated multiple regression, post hoc test for categorizing the performance changes, looking into the characteristics, examining closely job performance, intention to quit one's job, and inquiring into the influence how satisfaction measurement at education training satisfaction makes on carrying out one's job.

Firstly, The Effect Satisfaction at The Program has on Performing One's Duty With respect to job performance, curriculum, educational administration, teaching abilities have positive influences on it. On the other hand, with respect to quitting one's job, curriculum just makes positive effects on leaving one's work statistically. It indicates that systematic and effective curriculum, administration, teaching faculty or contents with high quality rather than just education facilities would make the task performance excellent and satisfaction at the program well in regards to making effects on the task performance.

Secondly, The Effect Satisfaction at The Program has on Performing One's Duty with Social Supports Despite being the fact that statistically any strong correlation between curriculum and social supports, one between education facilities and social supports, one between teaching abilities and social supports, and one between educational administration and social supports do not have influences on carrying out job performance, it turns out that satisfaction at the program and social supports

make positive effects on performing one's task. In conclusion, the entire social system and support need to be improved and some institutions appropriate for satisfaction at the program should be established as soon as possible.

Key Word : private security, job performance, curriculum, education training, social support.

논문투고일 2009.04.30 심사일 2009.05.15 게재확정일 2009.06.20