

특수경비원의 직무만족 영향요인에 관한 연구*

안 황 권*

< 목 차 >

- I. 서 론
- II. 이론적 배경과 연구가설
- III. 연구방법
- IV. 연구결과 및 논의
- V. 결 론
- * 참고문헌
- * ABSTRACT

I. 서 론

인간으로 구성된 사회조직의 목표를 달성하기 위한 가장 효과적인 전략중의 하나는 조직구성원의 직무만족이다. 따라서 조직목표 달성도는 직무만족과 직결된다는 견지에서 볼 때 구성원의 직무만족은 매우 중요하다고 볼 수 있다.

민간경비활동이 민간경비조직의 효율성에 크게 기여하기 위해서는 민간경비원이 직무에 대해 만족할 때 가능하다. 특히 불확실한 환경에서 구성원의 직무능력과 직무태도는 조직목표달성에 매우 중요하다. 따라서 조직의 효율성을 제고하기 위해서 구성원의 성취감과 심리적 만족감 및 동기부여가 중요한 요인으로 작용하고 있는 것이다.

민간경비업무는 사회질서 유지 및 지역사회의 범죄예방을 하는 공지와 보람을 지닐 수 있는 민간 차원의 범죄예방활동이기 때문에 민간경비원에게 직무만족을 가질 수 있는 능력과 환경을 제고해야 한다. 그러나 민간경비의 이러한 긍정적 측면에도 불구하고 직무만족을 위한 동기부여에 대한 문제점이 존재하고

* 경기대학교 경호안전학과 교수

** 논문의 심사과정에서 유익한 논평을 해주신 익명의 심사위원들께 감사드립니다.

있다. 즉 민간경비원의 보수 및 각종 수당, 인사제도 및 근무여건과 과중한 업무 부담, 그리고 고객의 민간경비원에 대한 시선 등이 이에 해당된다. 이러한 민간경비원을 둘러싼 조직 내외적인 각종 문제점은 민간경비조직에 직간접적으로 작용함으로써 결국 민간경비조직의 효과적인 민간경비를 저해하는 요인으로 작용한다. 이와 같은 경향은 민간경비원의 높은 이직율로 반영되고 있다. 이렇듯 민간경비원의 직무불만족으로 인한 이직은 민간경비원 개개인, 민간경비조직의 목표달성 그리고 민간경비의 수혜자인 시민을 위해서 바람직한 현상이 아니다. 따라서 민간경비원의 사기를 높이고 직무성과 및 만족을 증대하기 위해서는 민간경비원의 직무만족에 대한 연구가 필요하다.

이러한 관점에서 볼 때, 민간경비원의 역할과 기능을 보다 효과적으로 개선하여 민간경비원에 대한 조직 내외적인 문제점을 해결하기 위해서는 직무나 작업 자체에 대한 만족감을 느낄 수 있도록 하기 위한 여러 가지 조직관리 개선이 요구된다. 특히 민간경비활동의 대부분이 저임금과 비정규직 직원들에 의해 이루어지기 때문에 이들의 직무나 작업에 대한 만족감을 높일 수 있도록 하는 것이 민간차원에서의 범죄예방을 효과적으로 예방할 수 있을 뿐 아니라 민간경비원에 대한 인식을 고양할 수 있는 첩경이 될 것이다. 따라서 본 연구는 우리나라 민간경비원의 직무만족에 영향을 미치는 요인들과 그 영향력을 살펴보고자 한다.

II. 이론적 배경과 연구가설

1. 직무만족의 개념

업무를 효과적으로 수행하고 직무수요를 성공적으로 다루는 직무재직자의 능력에 영향을 미칠 수 있는 직무만족은 이론적으로뿐 아니라 실제적으로 매우 중요한 개념이다.

많은 연구자들이 직무만족에 대해 다양하게 정의하고 있다. Locke(1976)는 직무만족을 “개인이 직무를 수행하면서 획득하게 되는 정보를 평가함으로써 발동되는 개인의 직무에 대한 긍정적이고 우호적인 감정”이라고 정의하였다. 이 정의에서는 개인의 감정을 직무만족과 관련하여 고려해야 할 중심가치로 설정하

고 있다. 직무만족은 개인의 감정에 결부되어 있다는 것을 뜻하는 것이다. 이것은 직무만족을 “조직구성원들의 심리적, 생리적, 환경 상황의 결합상태”로 정의한 Hoppock(1977)와 “업무 역할에 대한 개인의 감성적 방향”이라고 정의한 Vroom(1995)의 정의와도 일맥상통한다. Bentley & Rempel(1970)은 “개인의 주어진 직무상황에서 개인과 집단이 목표를 성취하려 할 때 갖게 되는 직업적 관심 또는 열의”라고 정의했다. 이들의 정의는 직무에 대한 개인적인 감정에 초점을 맞추고 있다. 조경호(1993)는 직무만족을 조직구성원들에 의해 지속되는 특정 태도로 직무에 대한 감정적 변화이며, 전통적으로 조직생활에서 느끼는 효용 변수로 인식하기도 한다.

조직차원에서 직무만족이 낮으면 직무성과는 줄어들고, 결석률·직무이직율은 증가하고, 조직의 사기는 저하된다(Mathieu & Hamel, 1989; Petty, McGee, & Cavender, 1984). 그리고 개인차원에서 직무불만족은 피고용인의 탈진(burnout)을 유발하고, 스트레스를 높이는 등 심리적이고 정신적인 문제의 발생과 관련이 있다(Brayfield & Crockett, 1955; Verbrugge, 1982). 직무만족의 중요성은 조직과 개인 성과에 대해 관련이 있기 때문에 많은 연구에서 핵심적인 개념이 되고 있다.

조직 내에서 인간의 행동은 복잡한 형태로 나타난다. 자신의 직무에 만족하여 조직발전에 공헌하는 구성원이 있는가 하면, 직무에 무관심하거나 혹은 불만을 느끼고 조직에 적응하지 못해 이직하는 구성원도 있다. 직무에 만족을 느끼는 구성원은 그 조직의 직무환경에 긍정적인 태도를 가지는 반면, 직무에 불만족한 구성원은 부정적인 태도를 갖게되어 조직이나 개인 모두에게 피해를 주게된다. 그래서 많은 조직연구자들은 구성원의 직무에 대한 태도에 관심을 가지게 되었을 뿐 아니라 그 태도가 직무만족에 어떠한 역할을 하는지에 대해서도 의문을 가지게 되었다(제갈돈, 2002 : 264).

이상을 정리하여 본 연구에서는 직무만족이란 개인의 직무에 대한 긍정적이고 우호적인 감정이며 직업적 관심 또는 열의라고 정의하며 이를 평생직업, 능력발휘, 보람있는 일터, 성취감, 행복감 등으로 파악하고자 한다.

2. 직무만족의 영향요인

조직행태에 관한 연구에서 조직만족에 영향을 미치는 요인들은 적지 않다. 따라서 연구자의 관심과 연구초점에 따라 영향 요인을 제한하여 정하는 것이 바람직하다. 본 연구에서는 조직·직무특성, 직무성과, 조직몰입 등으로 선정하였다.

조직·직무특성은 조직구성원에게 영향을 미치는 조직내의 근무 및 직무요인이다. 조직의 직무 특성은 그 직무를 담당하는 조직원의 심리상태에 영향을 미치는데 조직원은 이러한 직무특성을 통해 업무과정에서 일의 보람을 느끼고 그 업무에 대한 책임감이 자극되며 그리고 업무처리의 결과에 대해 잘 알 수 있어, 이로 인해 동기가 유발되고 직무에 대한 만족감을 갖게 되며 이직율이나 결근률이 감소하는 행태적 결과를 낳는다는 것이다(송운석·김재현,1998:176).

본 연구에서는 이것을 조직특성과 직무특성으로 나누어 살펴보고자 한다. 조직특성으로는 보수, 승진제도, 상사에 대한 만족감, 동료에 대한 만족감, 복지후생, 자율성 등을 선정하였고, 직무특성으로는 단순·반복적인 업무, 업무의 난이도 등을 선정하였다.

우석봉(1995: 84)의 연구에 의하면, 조직특성 중 특히 작업환경요인이 직무환경과 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구에서도 조직 직무특성이 직무만족에 영향을 미칠 것으로 가정한다.

Van de Ven & Ferry(1980, 1-21)는 직무성과(job performance)를 전통적으로 효과성과 능률성의 달성 정도로 정의하였다. 그리고 많은 직무성과에 대한 많은 연구는 개인적, 집단적, 조직적 차원에서 연구되어 왔다. 직무성과를 측정하기 위해서 본 연구에서는 사례학습, 목표에 대한 기여, 동료와 비교, 책임달성 등을 설정하였다.

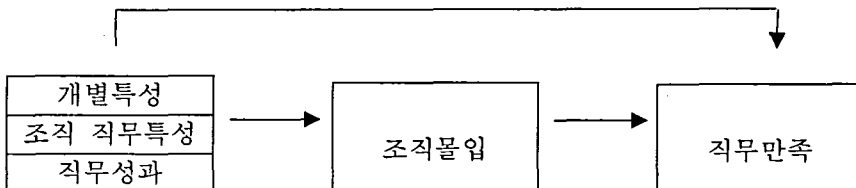
조직몰입(organizational commitment)은 관리와 조직행태 연구에서 가장 중요한 변수들중 하나이다(Sommer et al., 1996: 977-987). 조직몰입은 조직 구성원이 조직의 목표와 가치를 수용하고 조직에 충성을 바치며 계속 조직에 잔류하려는 의지이다(Mowday et al., 1979: 224-247). 조직몰입은 단일 개념이 아니라 다원적 차원에서 이해되어야 올바른 설명이 가능하다는 것이다. Meyer와 Allen(1993)의 경우는 태도적 몰입을 타산적 몰입(calculative commitment), 정

의적 몰입(affective commitment), 규범적 몰입(normative commitment)으로 구분하여 세 가지 구성모형(Three-Component Model of Commitment)을 제시하였다. 여기서는 조직몰입을 구성하는 요소로 조직 구성원으로서의 자부심, 조직 선택의 자긍심, 직무성과를 위한 회사의 뒷받침, 일하기 좋은 조직 등을 설정하였다.

많은 연구에서 직무만족과 조직몰입간의 상관관계와 그 영향 관계를 분석하였다. Bateman & Strasser(1984: 95-112)의 연구와 공공조직을 연구한 Leong et al.(1996: 1345-1355) 그리고 다국적 기업을 연구한 Nouri & Parker(1998: 469-483)에 의하면 조직몰입이 직무만족을 결정하는 것으로 밝혀졌으나 DeCotiis & Summers(1987: 445-470)와 최창현(1991: 515-531)에 의하면, 직무만족이 조직몰입을 결정하는 것으로 밝혀졌다. 따라서 그 인과 방향에 대해서는 합의에 이르지 못하고 있다(조경호, 1998). 즉 조직몰입이 직무만족을 결정하는 것으로 밝힌 연구는 Bateman & Strasser(1984: 95-112), Leong et al.(1996: 1345-1355), Nouri & Parker(1998: 467-483) 등이 있으며, 반대로 직무만족이 조직몰입을 결정하는 것으로 확인한 연구는 DeCotiis & Summers(1987: 445-470), 최창현(1991: 515-531) 등이 있다. 그러나 대부분의 경험적 연구 결과에 의하면 직무만족과 조직몰입간에 상관관계가 존재하는 것을 보여주고 있다(Nouri & Parker, 1998: 467-483; Williams & Hazer, 1986: 219-231). 이러한 것들을 종합하여 본 연구에서는 조직몰입이 직무만족에 영향을 미칠 것으로 보았다.

이러한 선행연구들을 바탕으로 본 연구에서는 그림과 같은 모형에 따라 분석하고자 한다.

<그림> 분석모형



3. 연구가설

이 연구의 목적을 달성하기 위하여 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

가설 I. 개인적 특성(성별, 연령, 보수)에 따른 조직·직무특성, 조직몰입, 직무만족에는 차이가 있을 것이다.

가설 II. 조직·직무특성은 직무몰입에 영향을 미칠 것이다.

가설 III. 조직 직무특성은 직무만족에 영향을 미칠 것이다.

가설 IV. 조직몰입은 직무만족에 영향을 미칠 것이다.

가설 V. 조직·직무특성, 조직몰입은 직무만족에 영향을 미칠 것이다.

III. 연구방법

1. 연구대상

조사대상자의 인구통계학적 특성은 다음과 같다. 성별은 남성이 76.3%, 여성이 23.7%로 남성 경비원이 훨씬 많았고, 연령은 20대가 39.2%, 30대가 10.3%, 40대가 23.7%, 50대 이상이 26.8%로 20-30대와 40-50대 이상이 각각 반분하고 있다.

월보수는 100만원 미만인자가 전체 64.9%로 가장 많았고, 100-200만원이 34%, 200-300만원이 1%로 특수경비원의 급여수준도 높지 못함을 알 수 있다.

응답자의 일반적인 특성을 파악하기 위한 인구통계학적 변수 외에 직무만족에 영향을 줄 것으로 기대되는 독립변수를 측정하기 위한 지표들에 대한 일반적 특성을 살펴보면 다음과 같다.

응답자의 교육수준은 중졸이하가 8.2%, 고졸이 50.5%, 전문대졸이 28.9%, 대졸이 12.4%로 고졸 학력을 가진 자가 많았다. 총근속 연수는 5년미만이 84.5%, 5-10년이 6.2%, 10-15년이 1%, 15-20년이 4.1%, 20년 이상이 4.1%로 나타났다. 현재 회사에 재직하는 근무기간은 1년미만이 75.3%, 1-5년이 19.6%로 전체의 94.8%를 차지하고 있다.

<표 3-1> 개인적 특성에 따른 빈도 분석

		빈도	백분율	누적 백분율	빈도	백분율	누적 백분율
성 별	남자	74	76.3	76.3	미혼	45	46.4
	여자	23	23.7	100.0	기혼	52	53.6
	합계	97	100.0		합계	97	100.0
연 령	20대	38	39.2	39.2	중졸	8	8.2
	30대	10	10.3	49.5	고졸	49	50.5
	40대	23	23.7	73.2	2년제대학	28	28.9
	50대	26	26.8	100.0	4년제대학	12	12.4
	합계	97	100.0		합계	97	100.0
	근 속 년 수	5년미만	82	84.5	84.5	1년미만	73
	5-9년	6	6.2	90.7	1-5년	19	19.6
	10-14년	1	1.0	91.8	6-10년	1	1.0
	15-19년	4	4.1	95.9	11-15년	1	1.0
	20년이상	4	4.1	100.0	16년이상	3	3.1
	합계	97	100.0		합계	97	100.0
보 수	100만원미만	63	64.9	64.9	국가기관	8	8.2
	100-200만원미만	33	34.0	99.0	공항공항만	66	68.0
	200-300만원미만	1	1.0	100.0	금융기관	4	4.1
	합계	97	100.0		언론기관	3	3.1
고 용	정규직	39	40.2	40.2	기타	16	16.5
	비정규직	58	59.8	100.0	합계	97	100.0
	합계	97	100.0				

2. 조사도구

1) 인구통계학적 특성

이 연구를 위한 측정도구의 최종구성요소는 참여자들로부터 배경 정보를 얻기 위하여 설계한 9개 항목으로 구성하였다. 설문지 항목은 성별, 연령, 결혼여부, 학력, 근무지, 고용형태, 근속연수, 현재 재직기간, 월보수 등을 포함하였다.

이러한 항목들은 다른 척도와와의 관계성을 명백히 밝히는데 도움을 주며 미래의 연구에 도움을 줄 것이다.

2) 직무만족의 표본

특수경비원의 직무만족에 대하여 알아보기 위하여 Mowday, Steers & Porter(1979: 224-247), Cook & Wall(1980: 39-52), Van de Ven & Ferry(1980: 405-406), Weiss et al.(1967)가 개발한 설문항목과 배병룡(2001), 제갈돈(2002) 등의 연구에서 사용된 설문문항을 기초로 하여 설문지를 작성하였다.

특수경비원의 직무만족을 측정하기 위하여 조직·직무특성, 직무성과, 조직몰입 및 직무만족에 대하여 총 34문항으로 구성되어 있다. 응답 형태는 Likert Scale에 의한 5점 척도법을 사용하였다.

<표 3-2> 설문지의 주요 구성지표 및 내용

구 성 지 표	구 성 내 용	문항수
인구통계학적 특성		10
조직직무특성	조직특성(6), 직무특성(2), 직무성과(6)	14
조직몰입		4
직무만족		6
총 문항수		34

3. 설문지의 신뢰도와 타당도

이 연구에서 설문지의 신뢰도를 검증하기 위하여 내적일치도 계수인 Cronbach's α 방법을 이용하였으며 그 결과는 표 3과 같다. 표 3에 의하면 이 연구의 설문지를 구성하고 있는 척도의 문항간 신뢰도 Cronbach's α 는 .61 ~ .88 사이에 위치함으로써 이 연구에서 사용한 직무만족, 조직몰입, 조직특성의 설문 문항의 신뢰도가 비교적 높음을 알 수 있다.

<표 3-3> 설문지의 신뢰도 검사 결과

척도	문항수	Cronbach'a
조직특성	6	.74
직무특성	2	.68
직무성과	5	.61
조직몰입	5	.84
직무만족	6	.88

설문지의 타당도를 검증하기 위하여 확인적요인분석기법(confirmatory factor analytic technique)을 이용하였다. 반복 추정 공분사비(iteratively Estimated communality)를 이용하여 그 절대값이 .50 이상인 항목으로 선정하였다. 이와 같은 결과는 비록 낮은 적재치를 보이고 있는 항목이 소수 존재하고 있으나, 이 연구의 설문 내용이 조직·직무특성, 직무성과, 조직몰입, 직무만족을 정확하게 추정·측정하고 있음을 보여주고 있다.

4. 조사 절차

본 논문에 사용된 자료는 2003년 7월 21일~31일까지 경기대학교 사회교육원 특수경비원의 교육프로그램에 참여중인 전국 각 지역으로부터 온 특수경비원을 대상으로 질문지를 배부하고 현장에서 직접 수거하는 집단조사(group survey) 방법으로 수집하였다.

응답자들이 참여한 교육 프로그램은 특수경비원의 신입교육 프로그램이지만 참가자의 2/3이상이 현직에 근무하고 있으면서도 교육을 이수하지 못해 뒤늦게 교육에 참가하고 있는 것이다.

교육대상자 중 현직에 근무하고 있는 교육대상자를 대상으로 설문조사를 실시하여 수집되었다. 질문지 배포와 수거는 본 연구자가 직접하였으며, 이 조사에서 질문지 총102부가 수거되었으나 5매는 누락 항목이 많아 분석에서 제외하고, 97부만을 유효표본으로 분석하였다.

5. 자료 처리

설문지 응답이 완성된 자료를 회수하여 응답내용이 부실하거나 신뢰성이 없다고 판단되는 자료는 자료검색과정을 거쳐 분석 대상에서 제외시키고, 분석 가능 수집된 자료는 SPSS 10.0 통계 프로그램을 사용하여 분석의 목적에 따라 처리하였다.

- 1) 개인적인 특성이 조직·직무특성, 조직성과, 조직몰입, 직무만족에 미치는 영향을 알아보기 위하여 일원변량분석(One-Way ANOVA)을 실시하였다.
- 2) 조직·직무특성, 조직성과, 조직몰입이 직무만족에 미치는 상대적 영향력을 알아보기 위하여 단순회귀분석(Simple Regression analysis)을 실시하였다.
- 3) 조직·직무특성, 조직성과, 조직몰입, 직무만족의 상관관계를 알아보기 위하여 pearson 적률상관관계분석을 실시하였다.

IV. 연구결과 및 논의

1. 개인적 특성과 관련 변인의 관계

개인적인 특성과 관련변인과의 관계를 알아보기 위하여 일원변량분석(One-Way ANOVA)을 실시한 결과 개인적 특성과 조직·직무특성, 직무성과, 조직몰입, 직무만족에서는 유의한 차이가 나타났다. 개인적인 특성과 직무특성과의 관계를 알아보면 근속연수 요인이($p < .05$) 집단간의 차이가 있는 것으로 나타났다.

조직몰입은 연령 요인이($p < .05$), 직무성과는 결혼여부 요인이($p < .05$), 직무만족은 연령, 결혼여부, 학력, 근속연수 요인($p < .05$)이 집단간 차이가 있는 것으로 나타났다.

이 결과 특수경비원의 개인적 특성에 따라 직무특성, 직무성과, 조직몰입, 특히 직무만족에 차이가 있는 것으로 볼 수 있다.

<표 4-1> 개인적 특성과 조직·직무특성, 조직몰입, 직무만족간 일원변량분석

			SS	df	MS	F	Sig
	조직몰입	Between Groups	5.204	3	1.735	2.823	.043
		Within Groups	57.143	93	.614		
		합계	62.347	96			
연 령	직무만족	Between Groups	4.901	3	1.634	3.101	.030
		Within Groups	48.993	93	.527		
		합계	53.893	96			
	직무성과	Between Groups	1.007	1	1.007	4.479	.037
		Within Groups	21.352	95	.225		
		합계	22.359	96			
결혼여부	직무만족	Between Groups	2.314	1	2.314	4.261	.042
		Within Groups	51.580	95	.543		
		합계	53.893	96			
학 령	직무만족	Between Groups	4.602	3	1.534	2.894	.039
		Within Groups	49.291	93	.530		
		합계	53.893	96			
	조직특성	Between Groups	4.983	4	1.246	4.266	.003
		Within Groups	26.863	92	.292		
		합계	31.846	96			
근속연수	직무만족	Between Groups	9.070	4	2.268	4.654	.002
		Within Groups	44.823	92	.487		
		합계	53.893	96			

2. 조직특성, 직무성과와 조직몰입의 관계

조직·직무특성, 직무성과와 조직몰입의 관계를 규명하기 위하여 실시한 단순 회귀분석의 결과는 <표 4-2>와 같다. 회귀분석 실시 결과 선택된 변수 중 공선성으로 인해 제거된 변수의 측정치는 제외하고 다시 회귀분석을 실시하여 자료

를 분석하였다. 이 결과 조직·직무특성이 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 결과 설명력은 28.2%($R^2=.282$)로 유의한 수준에서 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다($p<.01$).

이 결과 조직·직무특성의 조직몰입에 상대적 영향력(Beta)은 조직특성(=.444), 직무성과(=.292), 직무특성(=.174)의 순으로 나타났고 통계적으로는 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($p<.05$). 이는 조직·직무특성과 직무성과가 조직몰입에 정적인 영향을 미친다는 것을 의미하는 것으로 볼 수 있다.

<표 4-2> 조직특성, 직무성과와 조직몰입의 관계

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	$R^2(R)$
	B	Std. E	Beta			
constant	-.474	.622		-.762	.448	
조직특성	.621	.124	.444	5.018	.000	.282
직무특성	.290	.147	.174	1.972	.052	.531
직무성과	.246	.074	.292	3.301	.001	

3. 조직·직무특성과 직무만족의 관계

조직·직무특성과 직무만족의 관계를 규명하기 위하여 실시한 단순회귀분석의 결과는 <표 4-2>와 같다. 회귀분석 실시 결과 선택된 변수 중 공선성으로 인해 제거된 변수의 측정치는 제외하고 다시 회귀분석을 실시하여 자료를 분석하였다. 이 결과 조직·직무특성이 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과 설명력은 39.8%($R^2=.398$)로 유의한 수준에서 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다($p<.05$).

이 결과 직무만족에 대한 상대적 영향력(Beta)은 조직특성($\beta=.569$), 직무성과($\beta=.249$), 직무특성($\beta=-.219$) 순으로 나타났고 통계적으로는 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($p<.05$). 특히 조직특성이 직무만족에 영향을 미치는 것은 조직속에서 보수와 승진, 복지 후생제도에 만족하고 나아가 상사 및 동료관계에 만

족하면서 자율적으로 직무를 수행할 수 있기 때문인 것으로 보여진다. 그리고 직무성과가 직무만족에 영향을 미치는 것은 직무성과가 높은 사람일수록 조직으로부터 외재적 보상을 받게 되고 나아가 조직과 직무에 더욱 충실하게 되기 때문인 것으로 보여진다.

따라서 특수경비원의 조직특성과, 직무성과는 직무만족에 정의 영향을 미치지만 직무특성은 부의 영향을 미친다는 것을 의미하는 것으로 볼 수 있다.

<표 4-3> 조직·직무특성이 직무만족에 미치는 영향

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R ² (R)
	B	Std. E	Beta			
constant	.091	.537		.171	.865	
조직특성	.740	.105	.569	7.026	.000	.398
직무특성	-.171	.063	-.219	-2.703	.008	(.631)
직무성과	.386	.125	.249	3.086	.003	

4. 조직몰입과 직무만족의 관계

조직몰입과 직무만족의 관계를 규명하기 위하여 실시한 단순회귀분석의 결과는 <표 4-4>와 같다. 회귀분석 실시 결과 공선성으로 인해 제거된 변수의 측정치는 제외하고 다시 회귀분석을 실시하여 자료를 분석하였다. 이 결과 조직몰입이 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과 설명력은 57.67%(R²=.576)로 유의한 수준에서 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다(p<.05). 이것은 선행연구에서 보여준 것처럼 소속한 조직에 대한 충성과 애착은 조직에 대한 일체감뿐만 아니라 직무만족으로도 연결되고 있다고 보여진다.

이는 특수경비원의 조직몰입이 직무만족에 정의 영향을 미친다는 것을 의미하는 것으로 볼 수 있다.

<표 4-4> 조직몰입이 직무만족에 미치는 영향

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R ² (R)
	B	Std. E	Beta			
constant	.678	.167		4.072	.000	.576
조직몰입	.706	.062	.759	11.368	.000	(.759)

5. 조직·직무특성, 조직몰입과 직무만족과의 관계

조직·직무특성, 직무성과와 직무만족과의 관계를 규명하기 위하여 실시한 단순회귀분석의 결과는 <표 4-4>과 같다. 회귀분석 실시 결과 선택된 변수 중 공선성으로 인해 제거된 변수의 추정치는 제외하고 다시 회귀분석을 실시하여 자료를 분석하였다. 이 결과 조직·직무특성, 직무성과가 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과 설명력은 65.7%(R²=.657)로 유의한 수준에서 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다(p<.05).

이 결과 직무만족에 대한 상대적 영향력(Beta)은 조직몰입(β=.618), 조직특성(β=.291), 직무성과(β=.142) 순으로 나타났고 통계적으로는 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(p<.05). 이는 특수경비원의 조직·직무특성, 직무성과가 직무만족에 정의 영향을 미친다는 것을 의미하는 것으로 볼 수 있다.

<표 4-5> 조직·직무특성이 직무만족에 미치는 영향

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R ² (R)
	B	Std. E	Beta			
constant	-.572	.377		-1.518	.132	
조직몰입	.574	.063	.618	9.112	.000	.657
조직특성	.378	.087	.291	4.344	.000	(.811)
직무성과	.220	.096	.142	2.284	.025	

6. 조직 직무특성, 조직몰입과 · 직무만족의 관계

특수경비원의 조직 · 직무특성, 조직몰입과 직무만족간의 관계를 규명하기 위하여 분석한 변인들간의 상관관계는 <표 4-6>와 같다. 이 결과 대체로 직무만족과 조직특성, 직무성과, 조직몰입 간에는 통계적으로 유의한 수준에서 정의 상관관계가 그리고 직무특성간에는 부의 상관관계가 있다고 분석되었다($p<.01$).

<표 4-6> 조직 직무특성 · 직무성과 · 조직몰입과 직무만족 간의 상관관계

	조직특성	직무특성	직무성과	조직몰입	직무만족
조직특성	1.000	.109	-.046	.404*	.534*
직무특성		1.000	-.046	-.257*	-.168
직무성과			1.000	.168	.232*
조직몰입				1.000	.759*
직무만족					1.000

*= $p<.01$

V. 결 론

특수경비원의 직무만족 영향요인을 연구하기 위하여 직무만족과 조직특성, 직무성과, 조직몰입 간에 상관관계와 영향력을 살펴보았다. 직무관련 변수들을 독립변수 및 매개변수로 설정하고 직무만족을 종속변수로 설정하여 회귀분석을 실시한 결과 조직몰입, 조직특성, 직무성과는 직무만족에 정의 영향을 미치고 있으나 직무특성은 부의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이러한 상관관계분석과 회귀분석의 결과들 중 조직몰입은 직무만족에 상당한 정도의 상관관계를 가지는 동시에 직무만족에 강력한 영향을 미치고 있으며, 조직특성은 직무만족과 중간정도의 상관관계를 가지며 중간정도의 영향력을 지닌다. 그리고 직무성과는 직무만족에 약한 정도의 상관관계를 가지고 직무만족에 약간의 영향만을 미치는 것으로 나타났다.

최근 국제적인 테러와 국내의 범죄증가 및 사회불안요인으로 인하여 경호 ·

경비회사가 발전되고 있으나 영세성을 면치 못하여 근무조건은 매우 열악한 실정이다. 그러나 경비원들은 범죄예방과 사회안전을 위한 민간경비회사의 구성원으로서 자부심을 가지고 있으며, 아울러 불경기로 인해 고용이 불안정한 가운데 조직의 일원으로 활동하는 것을 다행스럽게 생각하고 있다. 이들이 직무만족을 증대시켜 사회적 자본과 조직의 생산성 증대로 유도하기 위해서는 신분안정뿐 아니라 합리적인 보수, 승진제도, 복지후생 등의 개선에 노력해야 할 것이다.

< 참고 문헌 >

- 고종욱(2002), "입직후 조직내 경험이 공직몰입에 미치는 영향," 「한국지방자치학회보」, 제14권3호
- 곽대경(2001), "한국 민간경비산업의 과제와 전망," 「한국공안행정학회보」, 제12호
- 권인석(1991), "직무불만에 대한 행태적 반응의 이론적 고찰: 투입-의존성 모형을 중심으로," 「한국행정학보」 제25권 제2호
- 김병섭(1994), "경찰공무원의 스트레스와 심리적 탈진," 「한국행정연구」 제29권 제2호.
- 박기열(2000), "특정지역의 환경설계와 관리운영 변화를 통한 범죄예방," 「경대논문집」 제20집, 경찰대학.
- 배병룡(2001), "직무관련 행태와 공무원의 조직몰입," 「한국지방자치학회보」, 제13권 제3호, 한국지방자치학회.
- 송운석·김재현(1998), "지방공무원의 조직몰입 및 직무특성이 무사안일 행태에 미치는 영향," 「한국지방자치학회보」, 제10권 제1호, 한국지방자치학회.
- 조경호(1997), "공직몰입을 위한 공무원 인력관리방안," 「한국행정학보」 제31권 제1호, 한국행정학회.
- 제갈돈(2002), "지방공무원의 직무만족 결정요인," 「한국행정학보」, 제36권 제4호, 한국행정학회.
- 조경호(1993), "한국공무원의 조직몰입도의 결정요인에 관한 연구: 선형구조모형의 적용," 「한국행정학보」 제27권 제4호
- Allen, Natalie & P. Meyer, Jone(1990), "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment," *Journal of Occupational Psychology*, 63.
- Bentley, R. R. & Rempel, A. M.(1989). *Manual for the Purdue Teacher Opinionnaire*. Blomington, IN:Indiana University Press.
- Cook, J. & Wall, T.(1980), *New Work Attitude Measures of Trust*,

- Organizational Commitment and Personal Need Non-Fulfillment, *Journal of Occupational Psychology*, 53.
- Garogalo, J. and Mcleod, M.(1989), " The Structure and Operation of Neighborhood Watch Program in the United States," *Crime & Delinquency*, 35(3).
- Hoppock, R.(1977), *Job Satisfaction*, New York:Amo Press.
- Locks, E. A.(1976), "The Nature and Causes of Job Satisfaction," In M. K. Dunnette(ed), *Handbook of Industrial and Organization Psychology*, Chicago : Rand McNally.
- Schelon, M. E.(1971), "Investments and Involvements as Mechanism Producing Commitment in the Organization," *Administrative Science Quaterly*, vol. 16..
- Smith, Henry C. (1955), *Psychology of Industrial Behavior*, NewYork : Wiley Co..
- Steers, R. M.(1977), "Antecedent and Outcoms of Organization Commitment," *Administrative Science Quartely*, 22.
- Ven, Van de , Andrew, H. & L. Ferry, Diane(1980), *Measuring and Assessing Organizations*, New York: Wiley.
- Weiss, D. J., R. V. Davis, G. W. England, and L. H. Lofquist(1967), *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*, Minneapolis: Industrial Relations Center, University of Minnesota.
- Williams, K. J.(1994), "Role Stressors, Mood Spillover and Perceptions of K-family Conflict in Employed Parents," *Academy of Management Journal*, 37(4).

ABSTRACT

A Study on the Effects for the Job Satisfaction in the Special Duty of the Private Security

Ahn, Hwang kwon

This paper is concerned with the influence in the job satisfaction by the organization, the job specialty and the self-devotion in the special duty of private security.

Today's society is required more intensive security in the diversity, the complexity and the uncertainty, but the public security service could not supply enough for what the society requires. In this circumstance more specialized and special trained security services are demanded from private security industry.

With the concerns, this study is based on actual survey. The study is telling us that there is much relationship in job satisfaction between each element. Which means that 1) there is some different from personality, 2) there is much influence in self-devotion by job specialty, 3) there is some effectiveness in job satisfaction by job specialty, 4) there is some influence in job satisfaction by self-devotion, and 5) job satisfaction is affected by job specialty and self-devotion.