

민간경비원의 임금만족이 조직몰입에 미치는 영향

김찬선* · 김상진**

〈목 차〉

- | | |
|------------|------------|
| I. 서론 | II. 이론적 배경 |
| III. 연구방법 | IV. 연구결과 |
| V. 결론 및 제언 | |

〈요 약〉

민간경비산업은 사회적 변화로 인하여 짧은 기간에 많은 성장을 거듭해 왔지만, 여러 가지 문제점도 함께 양산되어 왔다. 이중 가장 시급한 해결과제는 민간경비원의 임금문제로서, 본 연구의 목적은 민간경비원의 사회인구통계학적 특성에 따른 임금만족과 조직몰입의 차이를 규명하며, 임금만족요인이 조직몰입에 미치는 영향정도를 분석하는데 있다.

연구의 결과에 따르면 첫째, 임금수준·격차만족 및 임금제도·복지후생만족에서 여성의 결과수치가 남성보다 높게 나타났고, 연령별 측정결과는 26세 이상의 집단에서 높았다. 학력별 측정에서는 전문대졸업자들은 임금수준·격차만족에서 높게 나타난 반면 대졸이상 졸업자들 즉, 학력이 높을수록 임금제도·복지후생에 더 높게 나타났다. 학력에 따른 결과는 학력이 높아질수록 일의 성과 및 생산성에 따라 임금을 더욱 많이 받아야 한다는 생각이 높아져 가고 있다. 둘째, 성별에 따른 차이로는 남성 직원이 여성 직원보다 조직몰입이 높은 것으로 나타났다. 셋째, 남성은 스스로 원하기 때문에 몰입하는 행동인 정서적 몰입에 높은 반응을 보인 반면, 여성은 개인과 조직과의 관계에서 이익과 손실의 합리적 계산에 의해 나타나는 비자발적 몰입인 근속적 몰입에 높게 나타났다. 넷째, 조직에 대한 몰입은 연령별로 살펴보면 26세 이상의 집단에서 높게 나타났고, 학력은 대졸이상의 집단에서 정서적 몰입과, 근속적 몰입이 모두 높게 나타났다. 직위, 월수입, 근무경력에서는 장기 근무자가 모두 높게 측정되었으며, 이들의 조직몰입은 아주 높다 할 수 있다. 다섯째, 임금은 한 조직에서 자신의 위치를 대변해 줄 수 있는 좋은 척도이다. 학력이 낮을수록 임금의 수준과 격차에 관심이 높지만, 학력이 높을수록 임금제도 및 복지후생에 관심이 더 높았다. 임금에 대한 만족감은 학력과 직위, 근무경력에 영향을 미침으로 오랜 시간을 근무한 경력자들은 임금에 대한 만족과 함께 조직에 대한 몰입 또한 높았다.

따라서 민간경비 산업의 발전과 민간경비원의 조직몰입을 높이기 위하여, 민간경비원의 임금수준 체계화 및 복지후생 처 후의 질을 개선하는 한편, 산·학 협력을 통한 하나의 직업군으로써 자리매김 하기위해서는 임금과 복지후생에 대한 많은 요인들이 지속적으로 연구 분석이 되어야 할 것이다.

【주제어 : 민간경비, 임금만족, 조직몰입, 격차만족, 복지후생】

* 순천향대학교 경찰행정학과 강사 (제1저자)

** 경기대학교 경호안전학과 박사과정 (공동저자)

I. 서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

최근 우리나라는 경제규모의 확대와 국제교류 증대 등 국제적 행사가 빈번해 지고 유명인사의 잦은 방문으로 경호산업이 예전의 단순 인력경비업 중심에서 시스템경비, 요인경호 등 다양한 분야로 확대되어 하나의 산업으로 정착되어 가고 있으며(이용희, 2003), 현대사회의 생활환경이 복잡해지면서 물질 만능주의, 이기주의, 계층간의 갈등에 따른 사회현상의 변화로 인하여 많은 범죄가 다양한 형태로 우리의 생활을 위협하고 있다. 범죄는 갈수록 더욱 지능적·전문적으로 촉발되고 있기 때문에, 안전에 대한 현대인의 욕구는 더욱 증대되고 있다(이상철, 2001).

따라서 국민의 생명과 재산을 보호해야 할 국가경찰의 역할이 인적·물적 한계성으로 인하여 범죄의 사전방지 등과 같은 업무에서 상대적으로 소홀해 질 수밖에 없는 상황이므로 산업의 고도화, 분업화, 전문화, 국제화가 이루어질수록 사회 각층의 경호 안전수요는 증가할 수밖에 없고, 이에 따른 국가경찰의 공급은 상대적으로 줄어들 수밖에 없을 것이다(이용희, 2003). 이러한 공백을 뒷받침하기 위해서 민간경비산업이 대두하게 되었으며 시민들은 그 중요성을 갈수록 중요하게 인식하고 있다. 민간경비산업은 사회적 변화로 인하여 짧은 기간에 많은 성장을 거듭해 왔지만, 여러 가지 문제점도 함께 양산해 왔다. 이중 가장 시급한 해결과제는 민간경비원의 임금문제이다. 대부분의 민간경비업체들은 생명과 헌신을 담보로 서비스 활동을 하고 있는 민간경비원들에게 매우 낮은 수준의 임금을 지급하고 있다.

이에 민간경비원들은 많은 불만을 토로하면서, 직종에 대한 자부심과 몸담고 있는 조직몰입에 있어서 충성도는 당연히 낮을 수밖에 없을 것이다.

Schriesheim(1978)은 직원들이 그들에 대한 임금만족도가 낮으면 낮을수록 열악한 노동조건에 대한 불만으로 노조의 관심이나 참여정도가 높아진다고 하였으며, 임금만족은 직원들이 자신이 받는 임금에 대하여 느끼는 주관적인 심리적 태도로서 조직유효성에 직접적인 영향을 미치고, 임금에 대한 불만은 보다 많은 임금을 얻기 위한 행동 즉 이직, 결근, 직무불만족 등을 초래한다. 특히 조직 내에서 직무수행과 관련한 금전적, 비금전적 보상은 종사원의 태도에 중요한 영향을 미치게 되며 이들의 만족도 역시 조직몰입에 큰 영향을 미치게 된다.

민간경비 산업의 근무환경은 매우 빠른 속도로 변하고 있다. 기술혁신의 진전과 치열한 국내외의 경제적 압박에 따른 사회적 구조의 변화는 기업으로 하여금 유능한 인재와 기술 인력의 확보 및 유지의 필요성을 더욱 절감하게 되었으며, 조직차원에서 임금만족은 기업의 목표 달성에 큰 영향을 미치고 근로자에게는 경제적, 사회적 지위를 보장하는 수단이 된다(이평철, 1996).

경찰청에서 공식 집계된 통계자료에 의하면 민간경비업체의 수는 법인기준으로 약 2,515업체에 달하며 종사원의 수는 122,327명으로 집계 보도 되었다(2005, 경찰청). 따라서 민간경비산업의 조직효율성 향상을 위해 기업은 기존의 사고와 틀에 대한 과감한 변화가 필요하다. 민간경비 산업발전에 있어서 가장 큰 저해요인은 종사원들의 근무여건, 복지후생, 임금만족 등 여러 요인이 있지만 그중에서 임금만족은 고객에 대한 만족과 조직몰입에 가장 직접적인 영향을 미친다.

최근 많은 조직은 핵심 인재에 대해 더 많은 금전적 보상을 제공하며 그들의 조직에 대한 몰입을 유도하는 경향을 보이고 있다. 이러한 만족스러운 보상 금액이 구성원들을 유인하고 보유하는데 중요한 것이 사실이다. 더욱이 임금에 대한 종사원들의 만족도는 조직의 생산성, 결근율, 사퇴, 직무만족 등에 영향을 미치기 때문에 조직의 성과와 관련된 매우 중요한 요소이다. 이에 따라 임금에 대한 종업원의 만족도 및 그 영향요인들은 조직과 관련된 연구에서 많은 연구의 대상이 되어 왔다(Heneman, 1985).

임금(수준)만족과 조직몰입에 관한 선행연구를 살펴보면, 조직공정성이 조직구성원의 임금만족에 미치는 영향에 관한 연구(한동신, 2000), 임금에 대한 공정성 지각이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구(정승조, 2001)등의 많은 선행연구가 이루어졌지만, 민간경비종사원을 대상으로 이루어진 연구는 없었다. 주로 경호무도 또는 민간경비산업의 실태와 관련된 선행연구들로, 우발상황시 경호무도의 적용방법(강영길, 2002), 성공적인 경호수행을 위한 무도수련 방법(김진환, 2003), 현대사회의 무술시장과 사회적 책임(이수민, 2005), 경호산업의 실태와 발전방향에 관한 연구(이용희, 2003)등 민간경호관련 학문이 학문적으로 독자성을 이룩하기 위해서는 반드시 이루어져야 할 연구이지만 일부 전문적인 분야로만 연구가 이루어지고 있다.

민간경비종사원의 임금에 대한 만족도가 조직몰입과 매우 밀접한 관계가 있음에도 불구하고, 민간경비종사자의 임금관련 연구는 거의 이루어지지 않고 있다. 민간경비종사원들은 다른 직종과는 달리 전문성을 갖고 있어야 하는데, 이를 위해서는 조직몰입을 통한 조직발전을 위해서는 어느 정도 타당한 임금 정책을 수립, 시행해야 한다. 이에 따라 민간경비 종사원들에 대한 관리에 있어서 대안이 필요하게 되었으며, 임금

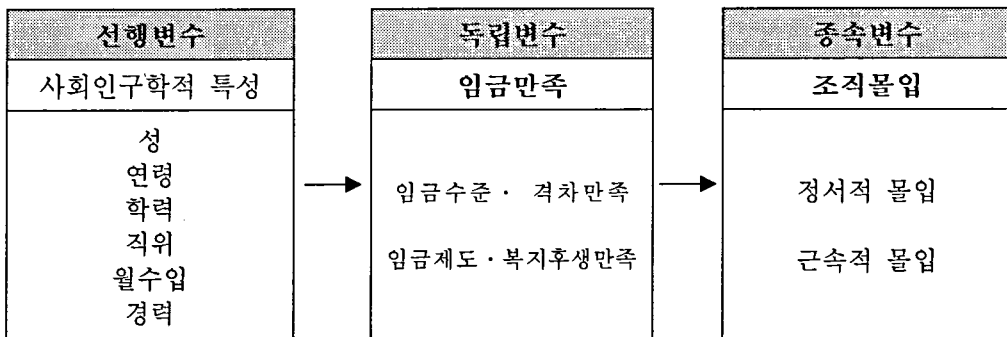
에 대한 요인을 충족시키는 것이 종사원으로 하여금 조직몰입을 할 수 있는 대안책으로서 충분한 가치가 있다. 따라서 임금만족이 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지 파악하고자 하는 연구는 민간경비조직을 이해하는데 많은 도움을 줄 것으로 보여진다.

따라서 본 연구는 민간경비원의 임금만족과 조직몰입의 관련성을 분석 규명함으로써 이 분야의 경험적 자료를 축적하고, 민간경비 정책 수립에 필요한 기초자료를 제공하는데 그 필요성이 있다고 하겠다. 이에 본 연구의 목적은 민간경비원의 사회인구통계학적 특성에 따른 임금만족과 조직몰입의 차이를 규명하며, 임금만족요인이 조직몰입에 미치는 영향정도를 분석하는데 있다.

2. 연구모형 및 가설

1) 연구모형

이 연구는 민간경비 산업에서의 선행연구가 없는바 경영학과 사회학 연구 영역에서 이루어진 이론적 연구에 기초하여 모형을 설정하고, 이를 실증적으로 규명하고자 한다. 이 연구에서는 사회인구통계학적 특성요인(성·연령·학력·직위·월수입·경력), 임금만족 요인(임금수준·격차만족, 임금제도·복지후생만족), 조직몰입 요인(정서적 몰입, 근속적 몰입)을 중심으로 연구모형을 [그림 1]과 같이 설정하고자 한다.



[그림 1] 민간경비원의 임금만족이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구모형

2) 연구가설

민간경비원의 임금만족이 조직몰입에 미치는 영향을 규명하기 위하여 이 연구에서는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 사회인구통계학적 특성에 따라 임금만족은 차이가 있을 것이다.

가설 2. 사회인구통계학적 특성에 따라 조직몰입은 차이가 있을 것이다.

가설 3. 임금만족이 높을수록 조직몰입은 높을 것이다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 임금만족의 개념 및 이론

1) 임금만족의 개념

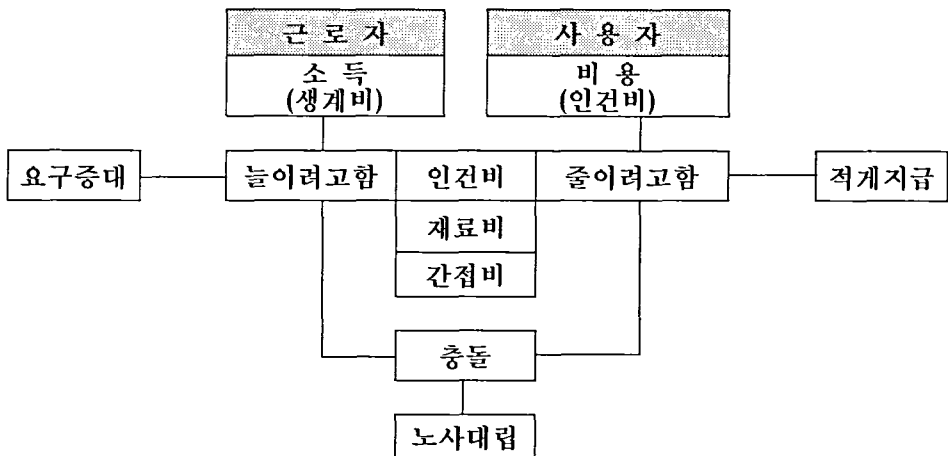
임금만족이라는 용어는 국외 연구자들에 의해 보상만족(Compensation Satisfaction) 또는 임금만족(Pay Satisfaction)으로 구별 없이 같은 개념으로 표현되고 있으나, 대부분의 연구자들은 임금만족(Pay Satisfaction)을 사용하고 있다. 임금만족에 대하여 Milkovich와 Newman(1996)은 조직이 종사자에게 제공하는 여러 가지 형태의 반대급부를 모두 포함하는 포괄적인 개념 즉, “종사자가 조직의 목표달성을 위해 요구되는 구체적인 행위를 제공하고 받는 대가”로 정의 하였다. 구체적으로는 금전적, 비금전적 급여형태와 상여금(보너스), 인센티브, 기본급 등 현금으로 직접 보상받는 것과 유급 휴가, 각종 연금, 보험 등이 이득이나 서비스를 통한 간접 보상을 모두 포함하고 있다.

2) 임금만족의 이론

임금만족이란 종사원이 받고 있는 임금과 관련하여 주관적인 심리적 태도라고 하였다(Heneman, 1985). 임금에 대한 느낌은 일반적인 감정을 표출하는 단일차원의 구조가 아닌 다차원적인 구조로 존재하며 임금만족은 금전적, 비금전적 요소를 모두 갖

추여 보상과 같은 의미를 부여한다고 주장하였다. 일반적으로 기업의 성과 창출을 위해 조직구성원들은 직무를 수행하고 그에 따른 반대급부로서 임금을 지급받는다(정연양, 2003). 그렇기 때문에 직장인 대부분이 임금에 대해 큰 관심을 기울이는 것이며, 또 다른 이유로는 임금이 갖는 의미가 개인에게는 생계유지의 수단이 되고 기업에게는 조직구성원의 직무수행에 대한 성취욕구를 충족시키는 수단이 되기 때문이다.

<그림 2>는 사용자와 근로자의 양자 입장이 상충 되는 임금의 양면성 때문에 사용자와 근로자간에 서로 대립하는 양상을 보인다. 즉, 근로자 측에서는 근로생활의 질 향상차원에서 보다 높은 수준의 임금지급을 요구하게 되는 반면 사용자는 경영비용의 절감 및 이익의 증대차원에서 가능한 낮은 수준의 임금을 지급하는 등 상호간에 상반되는 견해를 주장하게 되어 근로자와 사용자간의 대립적 갈등의 주요인이 되고 있다(최석, 2002).



[그림 2] 임금의 양면성(김성수, 2000. 노사관계론. 삼영사, p269)

또한 임금은 본질적으로 분배적 특성을 지니고 있어 기업과 종업원간 갈등의 주요원인이 되며, 따라서 임금관리를 통해 경제적 효율성을 높이고 상호간의 갈등을 최소화하기 위해서는 임금에 대한 공정성을 추구하는 것이 필요하다(신수식·김동원·이규용, 2002). 임금만족의 하위 요소로서는 조직에서 근로자들이 받는 임금의 평균금액인 임금수준만족, 부가급여라고도 부르며 구성원의 생활안정과 생활의 질을 높이기 위하여 임금이나 상여금의 형태를 지니지 않고 간접적으로 부여되는 혜택인 복지후생만족, 직무를 수행하고 노동의 대가로 지급 받는 보상인 임금제도만족, 조직에서의 종사원들이 받고 있는 임금의 차이를 나타내는 임금격차만족 등으로 구별할 수 있다.

이처럼 임금만족에 대해 수행된 요소를 모두 갖추어 보상과 같은 의미를 부여하며, 임금만족에 대해 수행된 선행연구들은 임금만족의 원인을 확인하는 데 주로 초점이 맞추어졌다(Berkowitz et al, 1987; Dreher, 1981; Thibaut & Walker, 1976; Sweeney, 1990). 특히 Lawler(1971)의 불일치 이론은 임금만족이 결정되는 과정을 제시해 주었으며, 이들 이론들은 임금만족이 성과에 미치는 영향에 관하여 설명해 주고 있다.

2. 조직몰입의 개념 및 이론

1) 조직몰입의 개념

조직몰입(organizational commitment)이란 조직의 목표와 가치를 자신의 것으로 받아들이는 정도인 동일시와 따뜻한 느낌을 가지고 조직을 위해 애쓰려는 의사의 정도이다(최학수 · 김만술, 2003). 조직몰입의 개념을 살펴보면 “조직의 긍정적인 평가와 조직의 목표를 위해 일할 의사”, “조직을 위해 에너지와 충성심을 바칠 의사”, “어느 정도의 소속감이나 충성심” 등으로 정의할 수 있으며, (Buchanan II)조직몰입의 개념을 세가지로 논의 하였다.

- ① 동일시(identification)로 개인이 조직체의 가치관과 목표를 자신의 것으로 받아들인다.
- ② 관여(invovement)이며, 개인이 작업역할에 심리학적으로 몰입(immersion)하거나 몰두(absorption) 하는 것이다.
- ③ 충성심(loyalty)으로 조직체에 대한 애정적 느낌(a feeling of affection)이며 집착(attchment)이다.

일반적으로 조직몰입도가 높은 구성원은 직무성과가 높고 근속연수가 길며 결근율, 이직률, 지각률의 정도가 낮기 때문에 종업원들의 조직몰입을 높이는 것이 조직관리 측면에서 매우 중요한 의미를 갖는다(Angle & Perry, 1981; Mowday, Porter 와 Steers, 1982; Meyer, Paunonen & Goffin, Jackson, 1989; Methieu & Zajac, 1990). 즉, 개인이 특정조직과 동일시하고 공헌하는 것에 대한 상대적인 강도를 나타내는 것으로 개념적 조직몰입은 다음과 같은 세 가지 요소들로 정의될 수 있다(Mowday et al, 1982). 첫째, 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰와 수용이고, 둘째, 조직을 위해 열심히 노력하고자 하는 의지이다. 그리고 셋째, 계속해서 조직의 구성원으로 남고자

하는 강한 욕구이다. 이러한 조직몰입은 조직관리의 효율성 정도를 나타내는 보편적인 개념으로서 조직행동을 연구하는 많은 학자들의 관심을 끌고 있다. 그것은 조직몰입이라는 개념이 조직 내에서 근무하고 있는 종사원들의 태도 및 행동에 많은 영향을 미치고 있기 때문이다.

2) 조직몰입의 이론

조직몰입은 스스로 원하기 때문에 몰입하는 행동인 정서적 몰입(Affective Commitment), 개인과 조직과의 관계에서 이익과 손실의 합리적 계산에 의해 나타나는 비자발적 몰입인 근속몰입(Continuance Commitment) 그리고 조직에 대한 도덕적 의무감 때문에 조직으로부터 부여된 책임을 충실히 수행해야 한다는 의식적이며 내재적 가치관인 규범적 몰입(Normative Commitment)으로 나누었다(Allen & Meyer, 1990).

조직몰입은 그 대상인 기업과 주체인 조직구성원 모두에게 중요하다. 기업입장에서는 조직몰입을 통해 구성원들이 조직목표에 대한 수용과 자발적인 노력을 하게 함으로써 기업성과를 도모할 수 있기 때문이다. 또한 조직구성원 개인 입장에서는 조직에 대한 애착심(몰입)을 가질수록 성과가 높기 때문에 내재적 직무만족과 같은 심리적 보상(psychological rewards)뿐만 아니라 금전적 보상을 더 많이 받을 수 있는 것이다(Mowday et al, 1979).

이와 같이 여러 학자들의 견해를 종합해 볼 때 조직몰입이란 조직의 목표를 강력하게 믿고 수용하며 조직을 위해 자발적인 노력을 기울일 의사가 있고, 구성원으로서 남아 있으려는 강력한 욕구가 있는 정도를 지칭하는 것으로 정의할 수 있으며, 그 밖의 학자들이 내리는 조직몰입의 정의를 나타내 보면 <표-1>과 같다.

<표-1> 조직몰입의 결정요인

정 의	내 용	관련연구
조직구성원의 이해관계	조직몰입은 조직내 잔류와 관련된 보상과 비용에 의해 결정되며, 이러한 보상과 비용은 근속의 장기화에 따라 증대된다.	Becker(1960) Sheldon(1971) Herbiniak & Alutto(1972) Herbiniak & Alonso(1973)
행동과 태도의 속성	조직몰입은 의도적이고, 명백하고 반복할 수 없는 행동을 개시한 후 개인이 그 행동에 속박되는 것이다.	Kiesler & Sakamura(1966) Salnacik(1977) O'Reilly & Caldwell(1980)
개인과 조직의 목표일치	조직몰입은 개인이 조직과 관련된 정체성을 가지며 조직의 목표와 가치를 위하여 노력할 때 이루어진다.	Porter, Crampton & Smith(1976) Steers(1977), Bartol(1977) Mowday, Porter & Steers(1979,1981) Stumpf & Hartman(1984)

자료 : A.E. Reichers, A Review and Re-conceptualization of Organizational Commitment
Academy of Management Review, 1985, Vol 10, p. 467

3. 선행연구

임금수준에 대한 만족도와 마찬가지로 임금이 결정되는 과정으로서의 임금제도 또한 조직몰입에 영향을 미친다(Miceli & Mulvey, 2000; Folger & Konovsky, 1989; McFarlin & Sweeney, 1992). Folger와 Konovsky(1989)의 연구에 따르면 임금인상 과정과 그에 따른 결과가 공정하다고 인식되었을 때 종업원들의 만족도는 증가하는 것으로 나타났으며, 또한 종업원들이 느끼는 조직에 대한 애착심(몰입)에는 절차로서의 임금제도에 대한 공정성 요인이 임금 자체보다 더 크게 영향을 미치는 것으로 나타났다.

조직몰입은 개인이 조직으로부터 받는 임금수준에 대한 만족도에 따라 영향을 받는다(Cohen & Gattiker, 1994; Huber, Seybolt, & Venemon, 1992; Methieu & Zajac, 1990). 기업에게 있어서 조직몰입은 이직이나 결근율의 감소를 통해 조직 운영비용을 절감시키고 기업경영의 효율성을 높여준다. 또한 조직구성원들에게 있어서는 조직에

대해 애착심을 가지면 가질수록 그에 따른 보상을 받을 수 있는 것이다(Mowday, Porter, & Steers, 1982). Adams(1965)의 공정성 이론(equity theory)에 따르면 개인이 보상에 대해 불공정성을 느끼게 되면 조직에 대해 갖는 긍정적인 애착심을 줄임으로써 개인의 조직에 대한 노력과 조직의 개인에 대한 보상의 비율을 유지하려 한다. 단순히 높은 직위에 있거나 더 많은 임금을 받는 사람이 조직에 대해 더 높은 몰입수준을 보이는 것은 아니다(Mowday, Porter, & Steers, 1982; Mottaz, 1988; Steers, 1977; Angle & Perry, 1983). 다시 말해서 단순히 임금수준이 높다고 해서 조직몰입이 높아지는 것은 아니며, 조직구성원들이 조직으로부터 지급받는 보상에 대해 개별 구성원이 얼마나 높은 수준의 가치를 부여하느냐에 따라 조직몰입이 다르게 나타난다고 할 수 있다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

이 연구는 2005년 12월 31일 기준일자로 집계된 경찰청 기본현황을 기준으로 대전과 충남 민간경호업체들을 연구대상으로 설정하였으며, 집락무선표집법(cluster random sampling method)을 이용하여 표본을 추출하였다. 그 이유는 서울(1,102업체/32,247명), 경기(312업체/27,688명), 부산(215업체/11,494명), 충남(155업체/8,358명) 등 대도시를 제외한 지방 도시로는 그 규모가 가장 크며, 대전과 충남지방으로 “행정도시 및 공공기관의 이전”, “서해안시대의 산업도시형성”으로 인한 민간경비산업의 고속성장 및 다양한 방면으로 활성화 될 수 있다는 이점이 있기 때문이다.

또한 그동안의 선행연구들의 사례를 보면 대도시를 중심으로 연구가 이루어 졌다는 점을 착안하여 중부권을 중심으로 대전지역 7개소 140명, 충남지역 7개소 140명씩 총 280명을 선정하였다. 그러나 응답이 불성실한 설문지 13부와 회수되지 않은 설문지를 제외하고 최종 분석에 사용된 사례 수는 208명이다. 조사대상자의 구체적인 특징은 다음 <표-2>와 같다.

<표-2> 연구대상의 일반적 특성

구 분		사례수(N)	백분율(%)
성	남 자	175	84.1
	여 자	33	15.9
연 령	25세이하	92	36.1
	25세이상	116	63.9
학 력	고졸이하	113	54.3
	전문대졸	66	31.7
	대졸이상	29	14
직 위	팀장급 이상	37	17.8
	사원급	171	82.2
월수입	120만원이하	42	20.2
	121~150만원	61	29.3
	151~180만원	57	27.4
	181만원이상	48	23.1
경 력	1년이하	47	21.6
	1.1~3년	100	49.1
	3.1년이상	61	29.3
전 체		208	100

2. 측정도구

이 연구의 측정도구는 설문지로서 사회인구통계학적 특성 요인, 임금만족 요인, 조직몰입 요인으로 <표-3>과 같이 구성된다.

<표-3> 설문지의 구성

변 수	하 위 요 인	문항수
사회인구통계학적 특성	성, 연령, 학력, 직위, 월수입, 경력	6
임 금 만 족	임금수준만족 · 임금격차만족	5
	임금제도만족 · 복지후생만족	6
조 직 몰 입	정서적 몰입	3
	근속적 몰입	3
총문항수		23

1) 사회인구통계학적 특성 요인

성은 남자와 여자로 이분하고 연령은 25세 이하, 26세 이상으로 이분하여 측정하였다. 학력은 고졸이하, 전문대졸, 대졸이상으로 측정하였으며, 직위는 팀장급이상, 사원급 등으로 구분하고 월수입은 120만원이하, 121~150만원, 151~180만원, 181만원이상으로 구성하였다. 경력은 1년 이하, 1.1~3년, 3.1년 이상으로 측정되었으며, 본 연구에 사용된 사회인구통계학적 특성 문항은 여러 선행연구(한동신, 2002; 김정식, 2004)에서 사용된 문항들을 토대로 연구의 성격에 맞게 재구성하였다.

2) 임금만족 요인

대부분의 선행연구에서는 임금만족과 관련된 문제를 다루어왔으나 대부분의 연구에서는 임금만족을 만족의 개념에 기초를 두고 정의하였고(Lawler, 1971) 직무기술지표(Job Descriptive Index)나 미네소타만족설문지(Minnesota Satisfaction)를 이용하여 직무만족의 하위척도로서 임금만족을 측정하였다(Dyer & Theriault, 1976; Weiner, 1980; Rice, Phillips & McFarlin, 1990). 임금만족은(이현정, 1994; 이성옥, 2003)에 의해 사용된 설문지이다. 이들 선행연구에서는 임금만족을 임금수준 3문항, 임금제도 3문항, 복지후생만족 3문항, 임금격차만족 3문항으로 측정하고 있으나, 이 연구에서는 요인분석을 통하여 1문항을 삭제하였으며, 임금제도만족·복지후생만족 5문항, 임금수준·격차만족 6문항으로 재구성하였다. 이 척도는 '매우 그렇다(1점)'에서 '전혀 그렇지 않다(5점)'까지 리커트(Likert) 척도로 측정된다.

3) 조직몰입 요인

조직몰입은 이영석(2005)에 의해 사용된 설문지이다. 이들 선행연구에서는 정서적 몰입 3문항, 근속적 몰입 3문항, 규범적 몰입 3문항으로 측정하고 있으나, 이 연구에서는 신뢰도 분석을 통하여 신뢰도가 상대적으로 낮게 나타난 규범적 몰입 3문항을 삭제하였다. 조직몰입 만족 요인의 척도는 '매우 그렇다(1점)'에서 '전혀 그렇지 않다(5점)'까지 리커트(Likert) 척도로 측정된다.

3. 설문지의 타당도 및 신뢰도

1) 타당도

설문지의 타당도를 검사하기 위하여 본 연구에서는 체육학 박사학위 소지자 그리고 경호안전학 박사학위 소지자 및 관련 전문가 회의를 통하여, 설문지에 대한 검토 및 논평을 요청한 후 내용타당도 및 문항의 적합성 여부를 논의하여 3개 문항을 삭제하고 지적된 사항을 수정, 반영하였다. 또한 본 연구에서는 조사 자료를 토대로 최종 타당도를 검증하기 위하여 탐색적 요인분석을 실시하였고 신뢰도는 Cronbach's α 검증을 이용하여 신뢰도분석을 도출하였다.

<표4>, <표5>는 민간경비원의 임금만족 및 조직몰입 설문지에대한 요인분석 결과이다.

<표4> 임금만족에 대한 요인분석

설문문항	임금만족	
	요인1	요인2
문1. 나의 임금은 적정수준이다.	.852	
문2. 나의 임금은 내가 하고 있는 직무와 비교 할 때 적정수준이다.	.848	
문3. 나의 임금수준은 회사내의 다른 직원들과 비교할 때 적절하다.	.736	
문4. 내가 하고 있는 일에 대한 숙련도와 일에 투입한 노력을 감안 할 때 나는 임금에 대해 만족 한다.	.685	
문5. 우리회사의 임금수준은 다른 경쟁회사에 비하여 상대적으로 높다.	.565	
문6. 직원들은 임금인상과 관련된 절차들을 잘 이해하고 있다.		.775
문7. 나는 우리회사의 임금체계(임금제도)를 잘 알고 있다.		.769
문8. 우리회사의 각 직급별 임금수준은 합리적으로 설정되어 있다.		.751
문9. 나는 회사로부터 나의임금과 관련된 충분한 정보를 제공받고 있다.		.673
문10. 내가 받는 복지후생 혜택은 회사 동료들과 비교할 때 공정 하다.		.550
문11. 내가 받는 복지후생은 공정하다.		.462
Rotation Sums of Squared Loadings Total	3.422	3.129
% of Variance	31.108	28.442
Cumulative %	31.108	59.551

<표4>에 제시된 바와 같이, 임금만족 유형 설문지에 대한 요인분석 결과, 임금만족

설문지는 총 2개의 하위개념으로 구성되었으며, 부적합한 1개 문항이 삭제되었다. 요인 1은 임금수준 · 격차만족으로서, 문항 1에서 문항 5번까지 구성된다. 요인 2는 문항 6에서 문항 11까지 구성되었으며, 임금제도 · 복지후생만족으로 명명하였다.

<표-5> 조직몰입에 대한 요인분석

설문문항	조직몰입	
	요인1	요인2
문1. 내가 받는 복지후생은 공정하다.	.855	
문2. 나는 회사에 대한 감정적인 애착을 느끼지 못한다.	.831	
문3. 나는 다른 직장을 찾지 못한 채 현재의 회사를 떠나도 두려워하지 않는다.	.593	
문4. 나는 타 회사 사람들과 우리회사에 대해서 토론하는 것을 좋아한다.		.731
문5. 나는 현재의 직장에서 정년퇴직할 수 있다면 매우 행복할 것이다.		.719
문6. 나는 회사의 문제가 실제 나의 문제처럼 느껴진다.		.601
Rotation Sums of Squared Loadings Total	2.897	1.624
% of Variance	32.192	18.047
Cumulative %	32.192	50.240

<표-5>에 제시된 바와 같이, 조직몰입 설문지에 대한 요인분석 결과, 조직몰입 설문지는 총 2개의 하위요인으로 구성되었으며, 요인 1은 문항 1에서 문항 3번까지 구성된다. 요인 2는 문항 4에서 문항 6번까지 구성되었으며, 근속적 몰입으로 명명하였다.

2) 신뢰도

신뢰도란 동일한 개념에 대해 측정을 반복했을 때 동일한 측정값의 도출 가능성을 말한다. 즉, 동일한 개념을 측정하기 위하여 여러 설문항목들을 사용하는 경우에는 이들 문항에 대해 일관성 있는 응답결과를 보이게 되면 측정의 일관성과 설문항목들의 동질성이 확보되어야 한다(김경식, 2005).

본 연구에서는 Cronbach's α 를 이용하여 설문문항에 대한 신뢰도를 검증하였다. 신뢰도 검증의 결과는 다음 <표-6>과 같다.

<표-6> 신뢰도 분석결과

변 수 명		Cronbach's a
임 금 만 족	임금수준 · 임금격차만족	.852
	임금제도 · 복지후생만족	.833
조 직 몰 입	정서적 몰입	.731
	근속적 몰입	.634

임금만족의 신뢰도 분석결과, 임금수준 · 격차만족 유형에 대한 설문지의 신뢰도는 Cronbach's a =.852로 나타났으며, 임금제도 · 복지후생만족 유형에 대한 설문지의 신뢰도는 Cronbach's a =.833으로 나타났다. 이러한 결과는 측정항목(변수)간에 충분한 내적 일관성이 확보되었음을 보여주고 있으며, 조직몰입의 신뢰도 분석결과, 설문지의 신뢰도는 정서적 몰입의 경우 Cronbach's a =.731, 근속적 몰입의 경우 Cronbach's a =.634로 나타났다.

4. 조사절차 및 자료처리 방법

1) 조사절차

민간경비원의 임금만족과 조직몰입에 미치는 영향을 분석하기 위하여 이 연구에서는 문헌고찰, 연구계획, 연구도구 개발, 전문가회의와 예비검사, 본조사, 통계처리등의 과정을 통해 설문지는 완성 하였으며, 민간경비업체의 종사원을 대상으로 조사해야 한다는 특수성을 감안해 연구자가 직접 방문하여 민간경비업체의 경영자들에게 조사의 목적과 취지를 설명하고 협조를 얻어 종사원들이 자발적 참여에 의한 자기평가기입법(self-administration method)에 의해 설문조사를 실시 제출토록 하였다. 조사기간 및 수집은 2006년 5월 12일부터 실시하여 동년 5월 26일까지 15일간 실시하였다.

2) 자료처리

설문지는 응답결과를 기입한 자료를 회수하여 응답이 불성실하거나 신뢰성이 없다고 판단되는 자료와 극단치(outlier)를 제외하고 최종분석에 사용하였다.

본 연구는 SPSSWIN 12.0 프로그램을 이용하여 다음과 같은 분석기법을 적용하였다. 첫째, 사회인구통계학적 특성에 따른 임금만족과 조직몰입의 차이를 분석하기 위하여 T검증 및 F검증을 실시하였다. 둘째, 민간경비원의 임금만족이 조직몰입에 미치는 영향을 알아보기 위하여 상관관계분석(Correlation analysis) 및 회귀분석(Regression Analysis) 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 사회인구통계학적 특성과 임금만족 및 조직몰입

1) 사회인구통계학적 특성과 임금만족

<표-7>는 사회인구통계학적 특성에 따른 임금만족의 차이를 알아보기 위해 t검증 및 F검증을 실시한 결과이다.

<표-7>에 제시된 바와 같이 성은 직업의 특성상 남성종사자의 비율이 상대적으로 높게 나타났으나, 임금수준·격차만족은 여성이(M=3.272)로 높게 나타났고, 연령에 따른 임금수준·격차만족은 26세 이상집단(M=3.238)에서 높고, 25세 이하집단(M=3.014)에서 낮게 나타났다.

학력에 따라서는 고졸이상 집단(M=113)에서 가장 많았고 전문대, 대졸 이상 집단에서 낮게 나타났다.

이는 학력이 높을수록 민간경비업에 대하여 관심도가 낮으나, 임금에 대한 제도 및 복지후생(M=3.512)에는 높은 관심을 보이고 있음을 알 수 있다.

<표-7> 사회인구통계학적 특성에 따른 임금만족의 t검증 및 F검증

구 분		임금만족	
		임금수준 · 격차만족	임금제도 · 복지후생만족
성	남 자(175)	3.110±.667	3.122±.654
	여 자(33)	3.277±.762	3.262±.596
	t값	-1.240	-1.215
연 령	25세 이하(92)	3.014±.688	3.110±.682
	26세 이상(116)	3.238±.668	3.172±.618
	t값	-2.278*	-.677
학 력	고 졸 이 하(113)	2.927±.684	2.923±.590
	전 문 대 졸(66)	3.393±.561	3.361±.668
	대 졸 이 상(29)	3.372±.681	3.512±.455
	F값	13.039***	17.555***
직 위	팀장급이상(36)	3.255±.705	3.425±.455
	사 원 급(172)	3.108±.678	3.082±.666
	t값	1.171	3.755***
월수입	120만원 이하(42)	2.847±.635	3.178±.621
	121~150만원(61)	3.163±.702	3.133±.710
	151~180만원(57)	3.245±.691	3.128±.620
	181만원이상(48)	3.229±.639	3.149±.631
	F값	3.424*	.056
근무경력	1년이하(45)	2.848±.746	2.925±.789
	1.1~3년(100)	3.266±.620	3.291±.526
	3.1년이상(63)	3.144±.691	3.098±.647
	F값	6.000**	5.617**

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

2) 사회인구통계학적 특성과 조직몰입

<표-8>에 제시된 바와 같이 성별에 따른 정서적 몰입은 남성(M=3.111)이 높게 나타난 반면, 여성은 근속적 몰입(M=3.101)에서 높게 나타났다. 연령에서는 26세 이상의 집단에서 정서적 몰입(M=3.319), 근속적 몰입(M=3.132)모두 높게 나타났다.

학력은 대졸이상의 집단이 정서적 몰입(M=3.810), 근속적 몰입(M=3.632)모두 높게

나타났으며, 직위는 팀장급이상의 집단이 정서적 몰입(M=3.569), 근속적 몰입(M=3.555)모두 일반 사원급 집단보다 모두 높게 나타났다. 월수입은 151~180만원(M=3.333)으로 나타났으며, 급여가 높을수록 정서적 몰입도 높은 것으로 나타났다.

근무경력은 3.1년이상 근무자에서 정서적 몰입(M=3.442), 근속적 몰입(M=3.169) 모두 높게 나타났다. 이는 근무경력이 오래된 사람일수록 조직몰입에 더 높은 관심을 보이고 있음을 알 수 있다.

<표-8> 사회인구통계학적 특성에 따른 조직몰입의 t검증 및 F검증

구 분		조직몰입	
		정서적 몰입	근속적 몰입
성	남 자(175)	3.111±.866	2.996±.771
	여 자(33)	3.045±.971	3.101±.555
	t값	.364	-.928
연 령	25세 이하(92)	2.826±.964	2.862±.739
	26세 이상(116)	3.319±.744	3.132±.723
	t값	-4.159***	-2.638**
학 력	고 졸 이 하(113)	2.858±.854	2.890±.670
	전 문 대 졸(66)	3.204±.817	2.949±.723
	대 졸 이 상(29)	3.810±.699	3.632±.762
	F값	16.194***	13.307***
직 위	팀장급이상(36)	3.569±.803	3.555±.768
	사 원 급(172)	2.997±.866	2.890±.678
	t값	3.645***	5.220***
월수입	120만원 이하(42)	2.773±1.025	2.912±.579
	121~150만원(61)	2.893±.913	2.852±.837
	151~180만원(57)	3.333±.781	3.023±.728
	181만원이상 (48)	3.375±.648	3.291±.689
	F값	6.383***	3.606*
근무경력	1년이하 (45)	2.511±1.008	2.681±.816
	1.1~3년(100)	3.170±.769	3.063±.631
	3.1년이상(63)	3.442±.747	3.169±.797
	F값	17.235***	6.350**

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

2. 임금만족 과 조직몰입

<표-9>은 회귀변수에 투입된 임금만족과 조직몰입의 상관관계를 나타낸 결과이다.

<표-9> 변수간의 상관관계

구 분	1	2	3	4
1. 임금수준 · 격차만족	1.000			
2. 임금제도 · 복지후생만족	.673***	1.000		
3. 정서적 몰입	.629***	.567***	1.000	
4. 근속적 몰입	.355***	.379***	.459***	1.000

*** $p < .001$

<표-9>에 제시된 바와 같이, 임금수준 · 격차만족은 정서적 몰입($r=.629$), 근속적 몰입($r=.355$)과 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 임금제도 · 복지후생만족은 정서적 몰입($r=.567$), 근속적 몰입($r=.379$)과 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

1) 임금만족과 정서적 몰입

<표-10>는 임금만족이 정서적 몰입에 미치는 영향에 대하여 회귀분석을 실시한 결과이다.

<표-10> 임금만족이 정서적 몰입에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과

독립변수	B	SEB	β	t값	유의도
(상 수)	.147	.244		.600	.549
임금수준 · 격차만족	.584	.092	.453	6.367	.000
임금제도 · 복지후생만족	.357	.097	.262	3.685	.000
R^2	.433				

<표-10>에 제시된 바와 같이, 임금수준 · 임금격차만족($\beta=.453$)과 임금제도 · 복지후생만족($\beta=.262$)은 정서적 몰입에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 임금만족이 높을수록 정서적 몰입 또한 높다. 회귀분석에 투입된 2개의 독립변인은 정서적 몰입 전체 변량의 약 43.3%를 설명해주고 있다.

2) 임금만족과 근속적 몰입

<표-11>는 임금만족이 근속적 몰입에 미치는 영향에 대하여 회귀분석을 실시한 결과이다.

<표-11> 임금만족이 근속적 몰입에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과

독립변수	B	SEB	β	t값	유의도
(상 수)	1.469	.250		5.876	.000
임금수준 · 격차만족	.199	.094	.184	2.128	.035
임금제도 · 복지후생만족	.292	.099	.255	2.946	.004
R ²	.162				

<표-11>에 제시된 바와 같이, 임금수준 · 임금격차만족($\beta=.184$)과 임금제도 · 복지후생만족($\beta=.255$)은 근속적 몰입에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 임금만족이 높을수록 근속적 몰입 또한 높다. 회귀분석에 투입된 2개의 독립변인은 근속적 몰입 전체 변량의 약 16.2%를 설명해주고 있다.

V. 결론 및 제언

1. 결론

본 연구는 임금만족이 조직몰입에 미치는 영향을 규명하기 위해 관련 선행연구들을 참고하여 연구모형을 개발하고 실증자료를 통해 모형을 검증하고자 하였다. 임금은 단순히 생계유지의 수단뿐만이 아닌 개인의 사회적 위치를 결정하는 변수로도 작용한다. 또한 점차 임금의 차별화경향이 강해지고, 추가적인 공헌을 유도해 내는 데 있어 임금만족이 종사자로 하여금 조직몰입에 공헌하는 바는 매우 클 것이라 사료된다.

본 연구는 2006년 대전 · 충남소재 민간경비회사를 모집단으로 선정한 다음 집락무선표집법을 이용하여 총 280명을 대상으로 삼았다. 설문지중 응답이 불성실한 자료를 제외하고 최종 분석에 사용된 사례수는 208명이었다. 본 연구의 측정도구는 설문지이며, 설문지의 타당도는 전문가회의 및 요인분석을 통해 검증된 자료를 활용하였다.

이상과 같은 연구방법 및 절차를 통해 본 연구에서는 다음과 같은 결론을 도출하였다.

첫째, 사회인구통계학적 특성을 고려하여 직업의 특성상 여성종사자보다는 남성종사자가 많았다. 하지만 임금수준·격차만족 및 임금제도·복지후생만족도에서 여성의 결과수치가 높게 나타났고, 연령별 측정결과는 26세 이상의 집단에서 높았다. 학력별 측정에서는 전문대졸업자들은 임금수준·격차만족에서 높게 나타난 반면에, 대졸이상 졸업자들 즉, 학력이 높을수록 임금제도·복지후생에 더 높게 나타났으며, 직업별 임금에 대한 만족은 팀장급 이상에서 모두 높게 나타났다.

둘째, 사회인구통계학적 특성에 따라, 성별에 따른 차이로는 남성 직원이 여성 직원보다 조직몰입 및 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.

학력에 따른 결과는 학력이 높아질수록 일의 성과 및 생산성에 따라 임금을 더욱 많이 받아야 한다는 생각이 높아져 가고 있다.

셋째, 사회인구통계학적 특성에 따라 남성은 스스로 원하기 때문에 몰입하는 행동인 정서적 몰입에 높은 반응을 보인 반면, 여성은 개인과 조직과의 관계에서 이익과 손실의 합리적 계산에 의해 나타나는 비자발적 몰입인 근속적 몰입에 높게 나타났다.

넷째, 사회인구통계학적 특성에 따라 연령별로 살펴보면 26세 이상의 집단에서 조직에 대한 몰입이 높았다. 학력은 대졸이상의 집단에서 정서적 몰입과, 근속적 몰입이 모두 높게 나타났다. 직위, 월수입, 근무경력에서는 장기 근무자가 모두 높게 측정되었으며, 이들의 조직몰입은 아주 높다 할 수 있다.

다섯째, 임금은 한 조직에서 자신의 위치를 대변해 줄 수 있는 좋은 척도이다. 학력이 낮을수록 임금의 수준과 격차에 관심도가 높지만, 학력이 높을수록 임금제도 및 복지후생에 관심이 더 높았다. 임금에 대한 만족감은 학력과 직위, 근무경력에 영향을 미침으로 오랜 시간을 근무한 경력자들은 임금에 대한 만족과 함께 조직에 대한 몰입 또한 높았다.

2. 제언

지금까지의 결론을 종합해 보면, 임금은 조직몰입에 많은 변수로 작용하는 중요한 요인 중 에 하나임을 알 수 있다. 인과관계의 규명은 장기간의 관점에서 심층적으로 검토되고 연구하여야 하나 단기간에 걸친 부분적인 연구에 그쳤다는 점과, 연구대상

이 대전·충남의 민간경비원에 한하여 제한되어 폭넓은 연구가 이루어지지 못했다는 것과, 임금만족에 영향을 미치는 다양한 변수들의 존재가 있지만 본 연구에서는 그와 같은 변수들이 충분히 고려되지 못한 점이 가장 단점일 것이며, 조직몰입에서 남성의 정서적 몰입과 여성의 근속적 몰입의 차이를 보이듯이 여성들이 남성중심 조직인 기업체에 근무한다는 것은 여러 가지 측면에서 남성과 다른 의미를 지닐 것이다. 같은 대졸사원의 입사라고 하더라도 남녀간의 교육과 승진에는 다소 차이가 있을 것이다.

우리나라 민간경비는 양적으로 볼 때 결코 선진국에 못지않을 만큼 성장하였다. 하지만, 이제는 양적 성장에 걸맞는 질적 성장을 이루어내야 할 것이며, 시민들이 민간경비에 대해 애정과 신뢰를 쌓을 때에 비로소 질적 성장은 인정받게 되고, 밀려오는 시장개방 압력에서 우리의 민간경비를 지켜낼 수 있을 것이다.

따라서 민간경비 산업의 발전과 민간경비원의 조직몰입을 높이기 위하여, 민간경비원의 임금수준 체계화 및 복지후생 처 후의 질을 개선하는 한편, 산·학 협력을 통한 하나의 직업군으로써 자리매김 하기위해서는 임금과 복지후생에 대한 많은 요인들이 지속적으로 연구 분석이 되어야 할 것이다.

참고문헌

1. 국내문헌

- 경찰청홈페이지(2005). 전국 사설경호(민간)업체 현황.
- 김경식(2004). 「상업스포츠 참가지속의 사회적 결정요인 분석」. 박사학위논문. 서울 대학 교육대학원.
- 김경식(2005). 『스포츠과학 연구방법론』. 서울 : 도서출판 무지개사.
- 김성수(2000). 『노사관계론』. 서울:삼영사
- 강영길(2002). 「우발상황시 경호무도의 적용방법」. 석사학위논문. 용인대대학원.
- 김진환(2003). 「성공적인 경호수행을 위한 무도수련 방법」. 석사학위논문. 용인대대학원.
- 박완영(2002). 「직무만족이 직무몰입과 조직몰입에 미치는 경로에 관한 연구」. 석사학위논문. 경희대경영 대학원.
- 박태호(1995). 「임금만족이 결정요인에 관한 실증적 연구」. 박사학위논문. 경기대대학원.
- 서철현·김삼범(2003). “호텔종사원들이 지각하는 임금만족이 조직몰입과 조직후원인식에 미치는 영향”. 『관광경영학회지』.
- 신수식·김동원·이규용(2002). 『현대고용관계론』. 박영사.
- 이경훈(1999). 「조직구성원의 성격유형과 조직만족에 관한연구」. 석사학위논문. 연세대학원.
- 이상철(2001). 『경호방법론』. 서울 : 도서출판홍경. p. 1.
- 이성욱(2003). 「연봉제에 대한 공정성 지각이 조직몰입에 미치는 영향」. 박사학위논문. 인천대학교대학원.
- 이수민(2003). “현대사회의 무술시장과 사회적 책임”. 『민간경비학회』.
- 이영석(2005). “민간경비 관리자의 리더십 유형이 경비원의 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향”. 『경호경비학회지 10호』
- 이용희(2003). 「경호산업의 실태와 발전방향에 관한 연구」. 박사학위논문. 한남대학교 대학원.
- 이평철(1996). 「임금결정기준과 임금만족과의 관계에 관한 실증적 연구」. 석사학위논문. 경남대학교대학원.

- 이현정(1995). 「직무만족의 결정요인과 조직몰입에 관한 연구」. 석사학위논문. 이화여자대학교 대학원.
- 옥지연(2004). 「고용형태에 따른 조직몰입의 결정요인 비교연구」. 석사학위논문. 중앙대학교 대학원.
- 우봉관(2005). 「종업원 공정성지각과 보상효과에 관한 실증연구」. 석사학위논문. 단국대경영대학원.
- 정석래(2003). 「조직유형이 연봉제 도입과 조직몰입에 미치는 영향에 관한연구」. 박사학위논문. 호서대학교 경영대학원.
- 정승조(2001). 「임금에 대한 공정성 지각이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구」. 석사학위논문. 인제대학교 보건대학원.
- 정연양 · 손일상 · 최재환(2003). 「임금만족이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구」. 한국노사관계연구학회지.
- 주유정(2001). 「연봉제와 임금만족의 관계」. 석사학위논문. 서강대대학원.
- 최 석(2002). 「패밀리 레스토랑 종사원의 임금만족도 결정요인에 관한연구」. 석사학위논문. 경기대학교 대학원.
- 한동신(2000). 「조직공정성이 조직구성원의 임금만족에 미치는 영향에 관한 연구」. 석사학위 논문. 전북대대학원.
- 홍경옥(2005). 「외식산업 종사원의 임금만족과 이직의사의 관계에 관한 실증적 연구」. 외식경영학회 2005. 6월호.

2. 외국문헌

- Adams, J. S.(1965). "Inequity in Social Exchange" in Berkowitz, L, Advances in Experimental Social Psychology, 2nd ed, New York; Academic Press.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P.(1990). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment", Journal of Occupational Psychology, Vol. 63, pp.1-18.
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). "An Empirical Assessment of Organizational Effectiveness", Administrative Science Quarterly, Vol.26, pp.1~14
- Angle, H. L., & Perry, J. L.(1983). "Organizational Commitment: Individual and

- Organizational Effectiveness", *Work and Occupations*, Vol.10, pp.123~146.
- Cohen, A., & Gattiker, U. E.(1994). "Rewards and Organizational Commitment Across Structural Characteristics: A Meta-Analysis", *Journal of Business and Psychology*, Vol.9, pp.137~157.
- Folger, R., & Konovsky, M. A.(1989). "Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions", *Academy of Management Journal*, Vol.32, pp.115~130.
- Heneman, H. G. III(1985). "Pay Satisfaction", In Rowland, K. m., & Ferris, G. R., *Research in Personnel and Human Resource Management*. Greenwich, CT JAL Press, pp.115~139.
- Huber, V. L., & Seybolt, P. M., & Venemon, K.(1992). "The Relationship between individual inputs, Perceptions and Multidimensional Pay Satisfaction", CT: JAI Press, pp.115~139.
- Kacmar, K. M., Carlson, D. S., & Brymer, R. A, (1999). "Antecedents and Consequences of Organizational Commitment; A Comparison of Two Scales", *Educational and psychological Measurement*, Vol.59, pp.976~994.
- Martin, J. E. (1981). "Dual Allegiance in public Sector Unionism; A Case International Review of Applied Psychology, Vol.30, pp.245~259.
- McFarlin, D. B., & Sweeney, P. D.(1992). "Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes", *Academy of Management Journal*, Vol.35, pp.626~637.
- Methieu, J. E., & Zajac D. M.(1990). "A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment", *Psychological Bulletin*, Vol.108, pp.171~194
- Meyer, J. P.K Paunonen, S. V., Gellatly, I. R., Goffin, R. D., & Jackson, D. N.(1989). "Organizational Commitment and job Performance: It's the Nature of Commitment That Counts", *Journal of Applied Psychology*, Vol.74, pp.152~156
- Miceli, M. P., & Mulvey, P. W.(2000). "Consequences of Satisfaction with Pay

Systems: Two Field Studies", *Industrial Relations*, Vol.39, pp.62~87.

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M.(1982). *Organizational Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*, New York: Academic press.

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W.(1979). "The Measurement of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.14, pp.224~247.

ABSTRACT

Influence that Wage Satisfaction of the Private Security Guards has on Devotion Organization

Kim Chan Sun

Kim snag jin

As the society changes, the Private Security has developed highly in a short time. However, it has brought about various problems.

The best urgent problem of those problems is the wage problem.

This study is examining into the difference with the wage satisfaction and devotion to organization, and analyzing influence that wage satisfaction has on devotion to organization.

According to this research, the first, women appeared higher numerical value than men in satisfaction with a wage level, wage disparity, wage system and the welfare system and the highest age group is over 26 year-old. While the college graduates appeared high satisfaction with a wage level and wage disparity, the university graduates is high satisfaction with wage system and the welfare. This shows that as the scholarship is high, they think they must be getting wages higher and higher as their work result or produce.

The second, in devotion to his(her) organization, the men is higher than the women.

The third, the men show the high emotional devotion because the men devote to his work on his own initiative while the women show the high continuous service devotion because they are passively.

The fourth, over the 26-year old group appeared high level in devotion to his(her) organization, the university graduate group appeared high level both the emotional devotion and the continuous service devotion. The long-term employed

person showed the satisfaction with job position, pay grade, and career and also appeared high in devotion to his(her) organization.

The fifth, as the scholarship is low, they were concerned about a wage level and wage disparity but, as the scholarship is high, they were concerned about the wage system and the welfare. The wage satisfaction has influence on the scholarship, job position and career therefore, the long-term employed persons showed high wage satisfaction and devotion to his(her) organization.

In conclusion, for the development of Private Security and high devotion to organization, the wage level of private security guards must be systematize and the quality of the welfare must be improved. And the many factors about the wage and welfare must be studied and analyzed to occupy as one of the skill lists through the educational-industrial collaboration.

【Key words : Private security, Wage Satisfaction, Devotion Organization, disparity Satisfaction, Welfare】