

민간경비원의 직무스트레스가 이직의사에 미치는 영향

박영진* · 안황권** · 왕석원***

〈목 차〉

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

〈요 약〉

본 연구는 민간경비원의 직무스트레스가 이직의사에 미치는 영향을 규명하는데 연구의 목적이 있으며, 2005년 현재 경찰청에 등록된 서울 및 수도권 소재 민간경비업체 중, 50명 이상 근무하고 있는 업체를 모집단으로 설정하였다. 선정된 경비업체의 민간경비원을 표집대상으로 설정한 후 유층집락무선표집법(stratified cluster random sampling)과 할당표집방법(quota sampling)을 병행 사용하여 표본을 추출하였다.

조사도구는 설문지를 사용하였으며, 타당도와 신뢰도 분석을 통해 검증을 실시한 후 사용하였다. 데이터는 각 목적에 맞게 부호화하여 입력시킨 후 사회과학통계 프로그램인 SPSS 12.0 version을 이용하여 전산처리 하였다.

이와 같은 방법과 절차에 따른 자료 분석을 통하여 본 연구에서 얻은 결론은 다음과 같다.

첫째, 민간경비원의 사회인구학적 특성에 따라 직무스트레스 및 이직의사의 차이를 검증한 결과 부분적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

둘째, 직무스트레스와 이직의사의 상관관계 분석 결과 직무환경과 이직의사에서 정적인 관계를 나타내었다.

셋째, 민간경비원의 직무스트레스가 이직의사에 미치는 영향을 검증한 결과 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

【주제어: 민간경비원, 직무스트레스, 이직의사, 직무요구, 자발적 이직】

* 경운대학교 경호학부 교수, 경호안전학박사(제1저자)

** 경기대학교 경호안전학과 교수, 행정학박사(제1공동저자)

*** 여주대학 경찰경호학과 교수, 경호안전학박사(제2공동저자)

I. 서 론

경찰의 일반적인 치안서비스에 만족하지 않고 보다 차별적인 치안서비스를 희망하는 개인이나 사기업이 늘어나고 있는 것이 최근의 현실이다. 다시 말해서 경찰의 일반시민들을 대상으로 한 차별적인 치안서비스를 제공하기에는 한계가 있어 이들은 자비부담으로 민간경비에 의뢰하거나 또는 자체 경비인력을 채용하여 치안불안을 해소하고 있는 것이다. 최근 이러한 범죄의 증가와 사회불안 요인뿐 아니라 안전욕구의 증대, 국제 스포츠대회 등의 국제행사 개최, 인천국제공항 개항에 따른 특수경비업무 신설 등을 바탕으로 민간경비산업이 더욱 발전하는 계기가 되었다.

그러나 우리나라의 민간경비산업은 외형적으로는 급성장하게 된 반면 내적으로는 영세업체의 증가, 저가 입찰에 따른 저소득, 저임금, 종사자의 사기저하 등으로 인하여 질적인 성장이 요청되고 있는 실정이다.

이러한 현실에서 민간경비업체도 다른 조직과 마찬가지로 목표의 달성을 위하여 필요한 활동을 결정하고 집행하고, 배열하며, 이러한 활동에 사람들을 배정하고 적절한 물질적 요소를 준비하고 구성원에게 적합한 권한을 위임하는 것이다.

현대의 조직은 매우 복잡·다양할 뿐만 아니라 전문화 되어가고 있으며, 조직의 구성원에 대한 효율적 관리 없이는 조직의 목표달성이 어려우며 존립문제도 제기된다. 그러나 오늘날 조직은 일방적이고 획일적으로 조직의 목표만을 강조함으로써 인간성과 개성을 상실해 가고 있으며, 특히 목표달성을 위한 과중한 업무로 인하여 스트레스가 누적되어 개인의 질병은 물론 조직의 목표달성까지도 악영향을 미치고 있다. 조직 구성원에게 있어서 스트레스는 개인에게 심리적·생리적 측면 모두 영향을 미칠 수 있으며, 이것은 곧 직무에 대한 불만족과 생산에 대한 오차율이 증가하고 조직구성원간의 갈등을 유발한다.

일반적으로 직무스트레스가 누적되거나 과도하면 심리적 불안과 직무에 대한 무관심, 체념, 의사 결정 능력의 감소, 상황대처능력의 저하 등을 유발시켜 업무의 철적 저하, 책임감 상실, 직무 관여도 감소, 창의력 상실, 조직에 대한 무관심 등을 초래함으로써 조직의 유효성을 저하시키는 역기능 작용을 한다(Hall & Mansfield, 1971). 따라서 직무스트레스는 조직의 목표달성을 저해하며, 조직구성원의 이직을 자극하는 가장 큰 요인으로 작용하게 된다(김현국, 2003). 이러한 연구 결과를 보면 직무스트레스는 조직의 목표 달성을 저해하며, 조직구성원의 이직을 자극하는 가장 큰 요인으로 작용하게 되는 것이다.

민간경비원은 고객의 생명 및 신체에 대한 위해, 재산에 대한 침해 등을 경계하고 방지하는 업무의 성격상 항상 긴장 속에서 근무해야 하기 때문에 직무상 많은 스트레스를 가지고 있으면서, 한편 조직구성원으로서의 겪어야 하는 상사·동료 등과의 관계, 직업에 대한 사회적 편견, 저임금과 폐쇄된 승진기회 등으로 스트레스를 갖고 있다. 민간경비원의 이러한 직무스트레스는 조직의 목표달성을 저해하고 더 나아가 이직에 따른 전문성의 부족 등으로 민간치안 서비스의 질에 직접적인 영향을 주게 된다. 이렇게 민간경비산업과 국민 생활안전에 직접 영향을 미칠 수 있는 민간경비원의 스트레스에 대한 연구가 매우 중요함에도 불구하고 그동안 선행연구가 많지 않은 실정이다.

이러한 현실에서 업무와 환경 속에서 야기되는 직무스트레스에 관심을 기울여 조직 내 갈등을 예견하고 스트레스 요인을 제거하여 준다면 경비원의 이직의도의 해소에 긍정적인 효과를 가져다 줄 것으로 보며, 궁극적으로 양질의 치안서비스를 제공하게 되어 국민생활의 안전에 기여하게 될 것이다.

따라서 사회인구학적 요인에 따라 직무스트레스와 이직의사는 차이가 있는가를 살펴보고, 직무스트레스가 민간경비원들의 이직의사에 영향을 미치는 가를 규명해 보는 것은 경비산업의 활성화와 국민 생활안전을 위해서 필요하며 의미 있는 일이라고 생각한다.

따라서 민간경비원의 직무스트레스 영향요인과 그 수준을 확인하고, 직무스트레스가 이직의사에 미치는 영향을 규명하여 그 대응방안을 마련하는데 있다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 직무스트레스

직무스트레스는 생리학, 의학, 심리학 등의 분야에서 1900년대 초 연구되던 것이 산업심리학, 행동과학, 기업경영학과 같은 분야에서 1970년대에 들어와 조직적인 차원으로 연구하기 시작하면서 나타난 개념이다. Luthans(1989:88)는 직무스트레스를 조직 구성원과 환경사이의 순응적으로 교류하는 관계 혹은 상호 거래적인 입장에서 파악하여야 한다고 강조하면서 직무스트레스를 순수한 자극이나 반응보다는 조직구성원

과 환경사이의 역동적인 과정으로 봐야 한다고 주장하였다. Harold 와 James (1981:439)는 직무스트레스를 “조직이나 사람 같은 시스템에 작용하는 외부적인 힘”이라고 정의하였다.

직무스트레스라는 용어는 시간의 흐름에 따라서 여러 가지 의미로 광범위하게 사용되어 왔다. 사실 스트레스 연구자들은 이 용어가 정확하게 사용되지 않는 것을 매우 안타깝게 생각하고 있다. 여기서는 이 분야의 선구자인 McGrath는 스트레스를 “중요하다고 생각하는 상황적 요구가 그것을 수행할 수 있는 능력을 초과한다고 지각한 결과로부터 오는 즐겁지 못한 감정적 상태”라고 정의하였다. McGrath는 또한 스트레스를 4개의 단계를 포함하는 과정으로 객관적 요구, 주관적 요구 또는 긴장, 주관적 요구에 대한 개인적 반응, 개인적이며 환경에 대한 반응의 결과를 제시하고 있다.

Hall 과 Mansfield는 스트레스를 어떠한 체계에 작용하는 외적인 힘이라고 정의하고 이러한 외적 힘에 의해서 야기되는 내적 체계상태의 변화를 긴장이라고 정의하였다. 따라서 스트레스와 긴장은 동의어가 아니다. 조직의 긴장과 반응은 환경을 변화시키며 그것을 감소시키기 위한 반응을 하게 된다.

Luthans는 스트레스를 신체적, 심리적, 행동적 이탈을 초래하는 외부상황에 대한 적응과정이라고 규정하면서 스트레스가 아닌 것을 다음의 3가지로 제시하고 있다.

- ① 스트레스는 단순한 걱정이 아니다. 걱정은 감정적·심리적 영역의 문제인 반면 스트레스는 또한 생리적 영역의 문제이기도 하다.
- ② 스트레스는 단순한 정신적 긴장이 아니다. 같은 걱정거리라도 어떤 사람은 스트레스 상황에서 정신적 긴장을 나타내지 않는 사람도 있기 때문이다.
- ③ 스트레스란 반드시 해로운 것이고 피해야 할 것은 아니다. 왜냐하면 사람에게 유익한 스트레스도 있기 때문이다.

직무와 관련된 스트레스에 대한 용어도 조금씩 차이가 있긴 하지만 조직스트레스, 직업적 스트레스, 작업스트레스, 직무스트레스 등 여러 가지로 사용되며, 그 중 직무스트레스라는 용어가 보다 일반적으로 사용되고 있다.

French(1980:90) 등은 직무스트레스를 개인의 능력, 기술과 직무요구간의 불일치 혹은 개인이 요구하는 것과 직무환경에서 제공되는 것 간의 불일치라고 하였으며, Beehr 와 Newman은 직무스트레스란 종업원의 심신이 정상적인 기능에서 이탈할 수 밖에 없게끔 직무관련요소들이 작업자와 상호작용 하여 그의 생리적, 심리적 상황을 변화시키는 조건이라고 정의하였고, 배무환(1988:63)은 직무스트레스란 개인, 집단 및 조직 차원에서 종업원이 직무를 수행하는데 관련된 요인들에 정적, 질적 영향을 주는

상황이라 하였으며, 김문석(1990:201)은 직무스트레스를 직무관련 요인이 종업원과 상호작용 하여 그 사람의 심리적, 생리적, 행동적 조건을 변화시켜 정상적인 기능으로부터 이탈하는 상태라고 정의하였고, 정승언(1992:34)은 직무스트레스를 직무수행에 대한 지각된 기대와 그러한 기대를 충족시키고자 하는 개인의 능력초과 등과 같은 환경과 개인간의 부적합이라고 정의하였다.

이러한 관점에서 볼 때 직무스트레스는 조직특성 개인속성이 관여되고 있는 것으로서, 환경-개인의 측면에서 잠재적인 스트레스 원천과 개인의 속성간의 상호작용으로 파악되고 있다.

2. 이직의사

이직의 개념은 연구의 초점을 노동시장에 둘 것인가 아니면 개인에 둘 것인가에 따라 다르게 사용되고 있다. 전자는 지역 간, 산업 간, 기업 간의 입직(accession)과 이직(seperation)을 모두 포함하는 노동이동(labor mobility)의 의미로 쓰이는데 비해, 후자는 조직간 이동에만 초점을 맞추고 있으며 조직간 이동에도 조직내부에서의 이동과 외부에서 내부로 이동(입직, accession), 내부에서 외부로의 이동(이직, seperation)이 있다(신유근, 1991:31). 다시 말하면, 이직은 “사회시스템의 구성원 경계를 넘나드는 개인의 이동”으로서 종업원의 노동이직 즉, 신규채용과 고용을 통해서 조직구성원이 되는 종업원의 입직(accession)과 조직이탈 등과 같이 조직에서 떠나는 행위인 이직(seperation)을 모두 포함하는 개념으로 사용되어지고 있다.

그러나 이직에 대한 많은 연구자들의 관점은 조직을 떠나는 개인과 관련되어 있으며, 조직으로 돌아오는 개인은 언급하지 않고 있다(Beehr, 1979:108). 즉, 조직내부에서 외부로의 이동에 한정된 연구들이 대부분이다.

Mobley(1979:209)는 이직이란 “조직으로부터 금전적 보상을 받는 개인이 조직구성원의 자격을 종결짓는 것”이라 정의하며, 개인 스스로 자발적으로 직장을 떠나는 자발적 이동의 개념으로서 이직의 개념을 정의하고 있다.

본 연구에서는 Molbey의 개념정의에 관점을 두고, 조직 내부에서 외부로의 이동인 자발적 이직(turnover)에 한정된 개념으로서의 이직을 다음과 같이 정의하고자 한다.

이직(turnover)이란 조직으로부터 전직을 위하여 자발적으로 현재의 조직구성원 자격을 종결짓는 행위라 정의한다. 여기서의 이직행위는 조직구성원을 이탈하는 단순한

이직행위가 아니라 전직을 위한 이직행위의 관점에서 이직의 개념을 정의하고자 한다.

이직은 이직결정의 주체에 따라 '자발적 이직'과 '비자발적 이직'으로 나누고(Price, 1976:34), 조직에 의한 통제 가능성여부에 따라 '회피가능 이직'과 '회피불가능 이직'으로, 조직이 조직에 미치는 영향에 따라 '기능적 이직'과 '역기능적 이직'으로(Dalton & Tudor, 1982:65) 등과 같이 다양한 유형으로 분류 하였다.

이직은 구성원의 자발성여부에 따라 조직의 회피가능성 여부에 따라 회피가능이직과 회피불가능이직(Price, 1979:17)으로 구분할 수 있다.

회피가능 이직은 조직의 사용자가 통제할 수 있는 임금, 복지, 근무시간, 작업조건 때문에 이직하는 것이며, 회피불가능 이직은 정년퇴직, 사망, 임신 등 사용자가 통제할 수 없는 요인에 의한 이직이다.

이처럼 회피가능 및 회피불가능 이직의 구분이 중요한 이유는 자발적인 이직 중에서 조직이 통제할 수 없는 요인 때문에 일어나는 이직, 즉 가족관계, 건강문제 등으로 인한 이직에 대하여 조직이 그것을 감소시키려고 노력하는 것은 효과적이지 못하기 때문이다(Dalton; Tudor; Krackhardt, 1982).

이직결과가 조직에 미치는 영향에 따라 순기능적 이직과 역기능적 이직으로 구분 되는데, 역기능적 이직이란 개인은 그 조직을 떠나기를 원하지만 조직은 그를 보유하기를 원하는 경우이고, 순기능적 이직이란 개인은 그 조직을 떠나기를 원하고 조직 또한 그것에 대하여 관심이 없는 경우를 의미한다. 이렇게 순기능적 이직 및 역기능적 이직을 구분하는 것은 조직에 미치는 영향을 명확하게 하여 대책을 수립하기 위함이다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구대상 및 일반적 특성

본 연구는 2005년 서울 및 수도권 소재 민간경비 업체중, 50명 이상 근무하고 있는 경찰청에 등록된 경비업체를 모집단으로 설정하였다. 구체적으로는 층화표본추출법(stratified random sampling)과 표본 집중지역에 가중치를 두어 할당표집방법(quota sampling)을 병행 사용하여 표본을 추출하였다. 표본을 추출하기 위해서, 1단계로 서울, 경기도 지역에 위치한 경비업체를 고려하여 4개 구역으로 구분한 다음, 관할경찰청에 등록된 민간경비업체 8곳을 무작위로 선정하였다. 2단계로, 선정된 민간경비업체를 직접 방문하여 대상자의 성별, 연령층을 고려하여 각 업체당 70부씩, 총 560명을 집락표집(cluster sampling)하였다. 그러나 실제분석에서는 표집된 560명중 불성실하게 응답했다고 판단되거나 조사내용의 일부가 누락된 75부의 자료는 제외하고 최종분석에 사용된 사례수는 485명 이었다.

<표 1> 조사대상의 사회인구학적 특성

사회인구학적 특성		빈도(명)	퍼센트(%)	사회인구학적 특성		빈도(명)	퍼센트(%)
성별	남자	285	58.8	월소득	120만원이하	120	24.7
					121-150만원	189	39.0
	151-200만원				47	9.7	
	201-250만원				78	16.1	
	251만원이상				51	10.5	
여자	200	41.2	결혼여부	미혼	383	79.0	
				기혼	102	21.0	
				1년이하	59	12.2	
연령	25세이하	201	41.4	채직기간	1-2년미만	102	21.0
	26-30세	218	44.9		2-3년 미만	143	29.5
	31세이상	66	13.6		3-4년이상	97	20.0
					4년이상	84	17.3
					Total	485	100.0
학력	고졸	142	29.3	Total	485	100.0	
	전문대졸	173	35.7				
	대졸이상	170	35.1				

2. 조사도구

직무스트레스 설문지는 Ivancevich와 Matteson(1987)이 개발하고, 이용식(1997), 김동준(1999)이 번안하여 사용한 설문지를 함성철(2003), 이승로(2004)가 우리의 실정에 맞게 수정 사용한 설문지를 이용, 본 연구의 성격에 맞게 재구성하였다. 직무스트레스 설문지는 직무특성·인간관계·직무환경으로 구성하였다. 직무특성은 업무에 대한 능력요인 등 3개 문항으로 구성되며, 인간관계는 동료와의 신뢰감 등 3개 문항으로 구성된다. 직무환경은 직장의 근무환경 등 3개 문항으로 측정된다. 직무스트레스요인 척도는 '매우그렇다(5 점)'에서 '전혀 그렇지 않다(1 점)' 까지 Likert 5점 척도로 구성된다.

이직의사 설문지는 정명수(1999), 김영철(2001), 김현국(2003)의 '생활체육 지도자의 직무스트레스요인이 직무만족과 이직에 미치는 영향' 을 토대로 본 연구의 성격에 맞게 재구성하였다.

그러나 본 연구에서 이직의사는 단일차원의 개념으로 구성되었으며, 이직계획 및 시도 등 6개 문항으로 구성하였다. 이 척도는 '매우그렇다(5 점)'에서 '전혀 그렇지 않다(1 점)' 까지 Likert 5점 척도로 구성된다.

설문지의 주요 구성 지표 및 구성 내용은 다음 <표 2>과 같다.

<표 2> 설문지의 주요 구성 지표 및 구성 내용

구성지표		구성내용	문항수
사회인구학적 특성		성별, 연령, 학력, 월소득 결혼여부, 재직기간	6
직무스트레스	직무특성	업무에 대한 능력요인	3
	인간관계	동료와의 신뢰감	3
	직무환경	직장의 근무환경	3
이직의사		이직계획 및 시도	6
계			40

3. 설문지의 타당도 및 신뢰도

1) 직무스트레스

타당도는 연구자가 관찰하고자 하는 내용이나 현상을 정확하게 관찰하고 파악하였는가를 제시해 주는 준거이다. 본 연구에서는 전문가 회의를 통해 직무스트레스 설문지의 내용타당도를 검증하였으며, 확인적 요인분석을 통해 구성타당도를 검증하였다. 요인분석을 실시한 결과, 직무스트레스는 개발과정에서 요인에 구성된 항목간 내용 적합성이 크게 부족하여 본래 15개 문항에서 9개 항목으로 축소되었다.

다음의 <표 3>는 직무스트레스 설문지에 대한 요인분석 결과이다.

<표 3>에 제시된 바와 같이, 직무스트레스 설문지에 대한 요인분석 결과, 직무스트레스는 총 3개의 다차원적 하위개념으로 구성되었다. 요인 1은 문항 7, 9, 8번 문항으로 구성되었으며, 직무환경으로 명명하였다. 요인 2는 5, 6, 4번 문항으로 구성되었으며, 인간관계로 명명하였다. 그리고 요인 3은 2, 1, 3번 문항으로 구성되었으며, 직무특성으로 명명하였다.

신뢰도 분석결과, 직무스트레스에 대한 설문지의 신뢰도는 Cronbach' α = 직무환경 .776, 인간관계 .776, 직무특성 .570 으로 나타났으며, 이러한 결과는 측정항목(변수)간에 충분한 내적 일관성이 확보되었음을 보여주고 있다.

<표 4> 직무스트레스에 대한 요인분석

설문문항		Component		
		1	2	3
직무 환경	문항7: 나의 회사는 다른 업체에 비해 근무환경이 좋지 않다.	.924	-	-
	문항9: 나의 회사는 다른 업체에 비해 편의시설이 부족하다	.887	-	-
	문항8: 나는 업무 배정에 부당함을 느낀 적이 있다.	.614	-	-
인간 관계	문항5: 나의 동료들은 나에게 신뢰감이나 애정을 가지고 있다.	-	.889	-
	문항6: 나의 하급자들은 나에게 신뢰감이나 존경심을 가지고 있다.	-	.866	-
	문항4: 나의 상급자들은 나에게 신뢰감이나	-	.597	-

애정을 가지고 있다.				
직무 특성	문항2: 나는 현재의 담당 업무를 수행하기 위해서는 다양한 지식이 필요하다고 생각한다.	-	-	.834
	문항1: 나는 업무에 대한 만족감이나 성취감을 갖고 있다.	-	-	.723
	문항3: 나는 내가 수행하는 업무를 자주 돌이켜보고 점검하고 있다.	-	-	.381
고유값		2.211	2.074	1.800
분산율(%)		24.568	23.039	19.997
누적분산율(%)		24.568	47.608	67.605
Cronbach's α 값		.776	.776	.570

2) 이직의사

본 연구에서는 전문가 회의를 통해 이직의사 설문지의 내용타당도를 검증하였으며, 확인적 요인분석을 통해 구성타당도를 검증하였다. 그러나 요인분석을 실시한 결과, 요인적재치(Factor loading)가 ± 0.50 이상으로 나타났다. 따라서 본 연구에서는 이직의사 변수를 단일개념의 이론변수로 사용하고자 한다.

4. 조사절차 및 자료처리

본 연구는 문헌조사와 관찰을 통해 기초자료를 수집·검토한 후 1차 설문지를 작성하였다. 작성된 설문지는 다음과 같은 1차 예비검사(pilot test)를 통해 수정·보완하였다. 1차 예비검사의 목적은 질문내용의 적합성 및 질문문항이 국내의 실정에 적용 가능한 내용인지를 파악하는데 있다. 따라서 1차 예비검사는 경호안전학전공 박사 및 박사과정 12명이 참여한 전문가회의를 통해 작성된 설문내용을 검토하였다. 즉, 1차 예비검사를 통하여 본 연구자가 작성한 설문 내용 중에 논리적으로 부적합한 내용을 지적하도록 요구한 것이다. 지적된 사항은 2차 예비검사 설문지 개정시에 반영 수정하였다.

완성된 설문지는 사전에 교육받은 조사원이 직접 방문하여 협조를 구한 다음 질문

지에 대한 목적, 설문내용, 기입방법 등을 설명한 뒤 자연스러운 분위기 속에서 자유롭게 질문내용에 대하여 자기평가기입법(Self-Administration Method)으로 응답하도록 하였으며, 분석 가능한 유효 표본만을 사회과학 통계프로그램인 SPSS 12.0 Version을 활용하여 목적에 따라 자료처리 하였다.

각 가설의 기각여부를 판단하기 위해서 사용한 자료처리 방법은 크게 요인분석(factor analysis), 신뢰도분석(Reliability analysis), t 검증(independent sample T-test) 및 일원변량분석(one-way ANOVA), 중다회귀분석(Multiple regression analysis), 회귀분석을 통한 경로분석(path analysis)을 실시하였다.

IV. 연구결과 및 논의

1. 민간경비원의 사회인구학적 특성에 따른 직무스트레스 및 이직의사의 차이

본 연구의 가설 1은 “민간경비원의 사회인구학적 특성에 따라 직무스트레스, 직무만족 및 이직의사는 차이가 있을 것이다”였다. 이와 같은 가설을 검증하기 위하여 본 연구에서 배경변인으로 설정한 사회인구학적 특성 즉, 성별, 연령, 결혼여부, 학력, 월소득, 재직기간의 차이를 검증하였다.

통계처리방법은 t 검증(t-test) 및 F 검증, 일원변량분석(one-way ANOVA)과 그에 따른 Scheffe'를 이용한 사후검증을 실시하였다.

1) 민간경비원의 사회인구학적 특성에 따른 직무스트레스의 차이

<표 4>는 민간경비원의 사회인구학적 특성에 따른 직무스트레스의 차이를 알아보기 위하여 t 검증 및 F 검증을 실시한 결과이다.

<표 4> 사회인구학적 특성에 따른 직무스트레스의 차이에 대한 t 검증 및 F 검증

구 분		사 례 수	직무스트레스		
			인간관계	직무환경	직무특성
성별	남자	285	2.695±.672	2.814±.769	2.591±.617
	여자	200	2.795±.532	3.655±.743	2.773±.519
	t값		-1.809	-12.014***	-3.399**
연령	25세 이하	201	2.903±.517	3.548±.819	2.827±.448
	26-30세	218	2.727±.633	2.917±.798	2.584±.630
	31세 이상	66	2.257±.612	2.782±.743	2.449±.673
	F값		30.343***	41.091***	15.142***
결혼여부	미혼	383	2.789±.590	3.259±.823	2.674±.550
	기혼	102	2.539±.687	2.790±.915	2.637±.703
	t값		3.359**	4.986***	.496
학력	고졸	142	2.896±.636	3.481±.701	2.629±.528
	전문대졸	173	2.649±.552	3.348±.862	2.610±.532
	대졸이상	170	2.692±.647	2.702±.796	2.754±.669
	F값		7.066***	44.665***	3.038*
월소득	120만원 이하	120	2.952±.570	3.416±.809	2.761±.550
	121-150만원	189	2.746±.572	3.557±.701	2.603±.543
	151-200만원	47	2.709±.575	2.695±.651	2.553±.634
	201-250만원	78	2.790±.612	2.675±.662	2.803±.587
	251만원 이상	51	2.137±.585	2.261±.775	2.575±.705
	F값		17.972***	50.781***	3.213*
재직기간	1년 이하	59	2.666±.773	2.791±.775	2.576±.671
	1년 1개월 - 2년	102	2.928±.461	3.451±.763	2.634±.474
	2년 1개월 - 3년	143	2.715±.571	2.909±.932	2.853±.604
	3년 1개월 - 4년	97	2.790±.653	3.323±.728	2.618±.614
	4년 1개월 이상	84	2.527±.642	3.309±.871	2.507±.500
	F값		5.423***	10.920***	6.008***

***p<.001, **p<.01, *p<.05

<표 4>를 구체적으로 살펴보면, 배경변인으로 설정된 사회인구학적 특성, 즉, 성별, 연령, 학력, 결혼여부, 월소득, 재직기간에 따라서 직무스트레스는 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

성별에 따른 직무스트레스는 하위요인인 직무환경과 직무특성 스트레스는 남자보다 여자가 높게 나타났다. 연령에 따른 인간관계와 직무특성 스트레스는 25세 이하 연령집단에서 높으며, 직무환경 스트레스는 26-30세 연령집단에서 높은 것으로 나타났다.

결혼여부에 따른 직무스트레스의 하위요인 중, 인간관계와 직무환경에서는 기혼보다 미혼이 높은 것으로 나타났으며, 학력에 따른 직무스트레스는 인간관계와 직무환경에서는 각각 고졸이 높은 것으로 나타났으나, 직무특성에서는 대졸이상이 높은 것으로 나타났다.

월소득에 따른 직무스트레스의 하위요인인 중, 인간관계는 120만원 이하가 높은 것으로 나타났으며, 직무환경에서는 121-150만원 이하에서, 직무특성 요인에서는 201-250만원 이하에서 가장 높은 것으로 나타났다.

마지막으로 재직기간에 따른 직무스트레스의 하위요인 중, 인간관계는 1년 1개월-2년에서 높은 것으로 나타났으며, 직무환경에서도 1년 1개월-2년에서, 직무특성 요인에서는 2년 1개월-3년에서 가장 높은 것으로 나타났다.

다음 <표 5>는 사회인구학적 특성에 따른 직무스트레스 차이에 따른 Scheffe' 사후검증을 실시한 표이다.

<표 5> 사회인구학적특성에 따른 직무스트레스 차이에 대한 Scheffe' 사후검증

배경변인			직무스트레스		
			직무특성	인간관계	직무환경
			집단 간 차이	집단 간 차이	집단 간 차이
연령	25세이하	(a)	(b)(c)	(b)(c)	(b)(c)
	26세-30세	(b)	(a)	(a)	(a)
	31세이상	(c)	(a)	(a)	(a)
학력	고졸	(a)	-	(c)	(c)
	전문대졸	(b)	-	(c)	(c)
	대졸이상	(c)	-	(a)(b)	(a)(b)
월소득	120만원이하	(a)	-	(e)	(c)(d)(e)
	121-150만원	(b)	(d)	(e)	(c)(d)(e)
	151-200만원	(c)	-	(e)	(a)(b)
	201-250만원	(d)	(b)(e)	(e)	(a)(b)(e)
	251만원이상	(e)	(d)	(a)(b)(c)(d)	(a)(b)(e)
재직기간	1년 이하	(a)	-	-	-
	1년1개월-2년	(b)	-	-	(d)
	2년1개월-3년	(c)	-	-	(d)
	3년1개월-4년	(d)	-	-	(b)(c)
	4년1개월이상	(e)	-	-	-

예) 인간관계에 따른 직무환경 차이에 대한 사후검증: 고졸[㉠] ⇔ 대졸[㉡]

이를 구체적으로 살펴보면, 연령에 따른 직무스트레스의 하위요인 중 직무특성과 인간관계, 직무환경에서는 25세 이하와 26-30세, 31세 이상 집단간, 차이가 났으며, 학력에 따른 직무스트레스의 하위요인 중 인간관계와 직무환경에서는 대졸이상과 고졸, 전문대졸 집단에서 차이가 났다. 월소득에 따른 직무스트레스의 하위요인 사후검증 결과, 직무특성에서는 201-250만원 집단이 121-150만원 이상, 251만원 이상 집단과 차이가 났으며, 인간관계에서는 251만원 집단과 다른 하위집단, 직무환경에서는 120만원 이하와 201-250만원에서 차이가 나타났다. 재직기간에 따른 직무스트레스의 하위요인 중 직무환경은 3년 1개월-4년 집단이, 1년 1개월-2년과 2년1개월-3년 집단과 차이가 나타났다.

본 연구에 앞서, 김정하(2001:17)의 연구에서 생활체육지도자들의 직무스트레스를 분석한 결과, 연령이 높을수록, 대체적으로 근무기간이 길수록 직무스트레스를 더 받는다는 결과와 상반되는 결과이다. 이러한 결과는 경비업의 특수한 상황에서 타 직종과 달리 신체적 강인함을 요구하는 것에서 기인하는 것으로 사료된다. 한편, 남자보다는 여자가, 고졸 및 대졸에서 유의한 차가 나타난 김영기(2001)의 연구와 일치하는 결과가 나타났으며, 사회적으로 급여가 낮은 수준과 3년 미만의 재직기간의 평사원들에게서 스트레스 빈도가 높다는(Thoits, 1987)주장과 상당부분 일치한다. 이렇듯, 사회인구학적 특성에 따라 직무스트레스의 차이가 나타난다는 주장은 느끼는 사람이 자신의 환경과 부여된 업무를 어떻게 인식하고 극복하게 되는 의지에 달려있으며, 개개인의 성격에 좌우 된다고 여겨진다. 또한 체육행정 조직구성원의 인적 특성에 따른 직무스트레스 결과(이용식, 1997)에서는 재직기간, 직급에서 유의한 차이가 발견되지 않았으며, 김동준(1999)의 중등학교 체육교사 집단을 연구한 결과와도 상반된다.

본 연구결과에 의하면 사회인구학적특성에 따라 직무스트레스 증상이 달리 나타났다. 남자보다는 여자의 스트레스가 높았고, 연령별로도 연령이 낮을수록 증상이 높았다. 이렇듯 개인적인 차원에서의 관리전략은 직무수행자가 심리적 정신적 행동적 노력을 통해서 직무스트레스를 스스로 예방 완화 제거하는 일련의 활동을 말한다. 조현치(1996)에 의하면 일반적으로 조직의 개인 구성원들은 직무스트레스를 단순한 피로감이나 피곤함으로 여겨 조직적으로 문제시하지 않는 경향이 있다고 하였다. 특히 조직구성원들이 직무스트레스를 인지할 지라도 제대로 구분하지 못하고 혼동하여 인지하고 있으며, 직무스트레스가 발생하는 조직상황이나 환경을 직무상 스트레스증상

으로 여기고 있는듯하다.

이러한 결과를 볼 때, 성별, 연령, 월소득, 재직기간 등은 직무특성상 조금씩 차이가 있으나, 누구나 자신만의 특수한 상황과 환경이 존재해 이것이 스트레스로 이어질 수 있다고 사료된다.

2) 민간경비원의 사회인구학적 특성에 따른 이직의사의 차이

<표 6>은 민간경비원의 사회인구학적 특성에 따른 이직의사의 차이를 알아보기 위하여 t 검증 및 F 검증을 실시한 결과이다.

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

성별에 따른 이직의사 차이에서 남자보다 여자가 이직의사가 높은 것으로 나타났다. 연령에 따른 이직의사를 살펴본 결과는, 25세 이하 연령 집단, 26-30세 연령 집단, 31세 이상 연령순으로 이직의사가 높은 것으로 나타났다. 결혼여부에 따른 이직의사의 차이는, 미혼이 기혼보다 높은 것으로 나타났으며, 학력에 따른 이직의사는, 전문대졸에서 가장 높은 것으로 나타났다.

월소득에 따른 이직의사는, 120만원 이하에서 가장 높은 것으로 나타났다.

마지막으로 재직기간에 따른 이직의사는, 각 기간 중 3년 1개월-4년에서 다른 기간보다 이직의사가 높은 것으로 나타났다.

다음 <표 7>은 사회인구학적 특성에 따른 이직의사 차이에 따른 Scheffe' 사후검증을 실시한 표이다.

<표 6> 사회인구학적 특성에 따른 이직의사의 차이에 대한 t 검증 및 F 검증

	구분	사례수	이직의사
성별	남자	285	3.518±.792
	여자	200	3.739±.679
	t값		-3.205***
연령	25세 이하	201	3.864±.710
	26-30세	218	3.472±.664
	31세 이상	66	3.282±.918
	F값		23.227***
결혼여부	미혼	383	3.657±.704
	기혼	102	3.429±.899
	F값		2.366*
학력	고졸	142	3.711±.795
	전문대졸	173	3.603±.706
	대졸이상	170	3.491±.768
	F값		3.156*
월소득	120만원 이하	120	3.711±.714
	121-150만원	189	3.699±.697
	151-200만원	47	3.117±.935
	201-250만원	78	3.553±.505
	251만원 이상	51	3.575±.990
	F값		6.644***
재직기간	1년 이하	59	3.226±.606
	1년 1개월 - 2년	102	3.701±.684
	2년 1개월 - 3년	143	3.524±.839
	3년 1개월 - 4년	97	3.802±.725
	4년 1개월 이상	84	3.688±.709
	F값		6.756***

<표 7> 사회인구학적특성에 따른 이직의사 차이에 대한 Scheffe' 사후검증

배경변인		변 인	이직의사
			집단 간 차이
연령	25세이하	①	②③
	26세-30세	②	①
	31세이상	③	①
학력	고졸	①	-
	전문대졸	②	-
	대졸이상	③	-
월소득	120만원이하	①	③
	121-150만원	②	③
	151-200만원	③	①②④
	201-250만원	④	③
	251만원이상	⑤	-
재직기간	1년 이하	①	②④⑤
	1년1개월-2년	②	①
	2년1개월-3년	③	-
	3년1개월-4년	④	①
	4년1개월이상	⑤	①

예) 이직의사에 따른 월소득 차이에 대한 사후검증: 25세이하① ⇔ 31세이상③

사회인구학적 특성에 따른 이직의사요인 별 Scheffe'를 이용한 사후검증을 실시한 결과 각 집단간 부분적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

이를 구체적으로 살펴보면, 연령에 따른 이직의사요인 중 25세 이하와 26-30세, 31세 집단간 차이가 나타났다. 학력에 따른 이직의사요인은 집단간 차이가 나타나지 않았다.

월소득에 따른 이직의사 사후검증 결과, 151-200만원 집단과 120만원 이하, 121-150만원, 201-250만원 집단에서 차이가 나타났다.

재직기간에 따른 이직의사요인에서는 1년 이하와 1년 1개월, 3년 1개월-4년, 4년 1개월 이상 집단간 차이가 나타났다.

정명수(1999)와 Marsh와 Manari(1977)의 연구에서는 여성이 남성보다 높은 이직률을 보여주고 있고, 생활체육 지도자들의 이직을 연구한 김현국(2003)의 연구에서도 연령이 적을수록 이직이 높다는 결론을 보여주어 본 연구의 결과와 일치한다. 즉, 연령이 높을수록 가족 부양의 책임과 의무 때문에 이직이 자유롭지 못하며, 업무에 대한 기능의 숙련과 동료애로 인해 적절한 직무대안을 찾기 힘들어 조직에 안주하는 것으로

로 생각된다. 김영기(2001)의 연구에서도 여자가 남자보다 이직의사에 대한 차이가 나타났는데, 이것은 결혼을 통해 직장의 안전성의 위협에 기인하는 것으로 사료된다. 또한 월소득이 낮을수록 이직에 관심이 높은 것으로 나타나 본 연구결과를 지지해 주고 있다.

2. 변수간의 상관관계

본 연구의 민간경비원의 직무스트레스 및 이직의사 변수간의 상관관계 결과는 <표 8>과 같다.

<표 8> 직무스트레스와 이직의사간의 상관관계행렬

구 분	1	2	3	4
1. 직무특성	1.000			
2. 인간관계	.161**	1.000		
3. 직무환경	-.170**	.777**	1.000	
4. 이직의사	-.133**	.197**	.315**	1.000

** : $p < 0.01$

<표 8>에서 보는 바와 같이 직무스트레스는 각 하위요인에서 이직의사와 부분적으로 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 직무스트레스의 하위요인인 직무특성은 인간관계($r=.161$)와 정적으로 상관관계가 나타났으며, 직무환경($r=-.170$), 이직의사($r=-.133$)에서는 부적(-)으로 나타났다. 인간관계에서는 직무환경($r=.777$), 이직의사($r=.197$)와 정적(+)인 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 직무환경에서는 이직의사($r=.315$)에서 정(+)적인 상관관계를 보였다.

3. 민간경비원의 직무스트레스가 이직의사에 미치는 영향

본 연구의 가설 3은 “민간경비원의 직무스트레스는 이직의사에 영향을 미칠 것이다”였다. 이와 같은 가설을 검증하기 위하여 본 연구에서 독립변인으로 설정한 직무스트레스가 종속변인 이직의사에 미치는 영향과 상대적 기여도를 검증하였다.

통계처리방법은 중다회귀분석(Multiple regression analysis)을 실시하였다.

이를 분석한 결과는 다음과 같다.

<표 9>은 민간경비원의 직무스트레스가 이직의사에 미치는 영향을 알아보기 위하여 중다회귀분석(Multiple regression analysis)을 실시한 것이다.

<표 9> 직무스트레스가 이직의사 요인에 미치는 영향에 대한 중다회귀분석

독립변수	B	SE	Beta	t	Sig
(상 수)	2.336	.198		11.811	.000
인간관계 스트레스	.012	.060	.010	.194	.846
직무환경 스트레스	.257	.038	.299	6.693	.000
직무특성 스트레스	.160	.064	.122	2.496	.013
R ² = .119 F=20.789***					

***p<.001, *p<.05

<표 9>에 의하면 직무스트레스의 하위변인 중 직무환경, 직무특성은 이직의사 요인에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 결과를 보면, 직무환경과 직무특성 스트레스는 이직의사에 정적으로 영향을 미치고 있으며, 이러한 결과는, 직무환경, 직무특성 스트레스가 높을수록 이직의사가 증가한다는 사실을 의미 한다

회귀분석에 투입된 3개의 독립변인은 이직의사의 전체변량의 11.9%를 설명해 주고 있다.

직무스트레스의 하위요인 중, 직무환경과 직무특성에서 이직의사에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이러한 결과는 Poter와 Steers(1973)의 사회적 지위요인이 이직에 미치는 영향 연구와 일치된 결과를 나타내며, 정명수(1999)의 연구에 의하면 직무스트레스는 이직의사에 모두 유의한 영향력이 있는 것으로 나타났다. 또한 간호사들의 직무만족을 연구한 김판수(2003)의 연구에서도 직무스트레스가 이직의사에 영향을 준다고 하며 본 연구를

지지해주고 있다. 한편, 경호원들의 직무스트레스를 연구한 이승로(2004)의 연구에서는 모든 직무스트레스 하위요인에서 이직의사와 부적 인과관계를 나타내고 있어 본 연구와 상반된 결과를 나타내었다.

일반적으로 한 개인이 직무스트레스 요인에 적절히 대처하지 못한 상태에서 직무스트레스가 개인의 대처 능력을 능가할 정도로 계속 축적되면 신체적, 심리적 자원이 고갈되어 심리적 스트레스를 경험하게 된다(Lazarus & Folkman, 1984). 이것은 조직 내의 부적응을 초래 이직경험을 시도하게 된다.

한편, 이주형·김영철(2002:217)의 직무스트레스와 이직의도의 인과관계 연구에서 직무스트레스의 증가는 이직의도를 증가 시킨다고 보고하여 본 연구를 지지해준다.

개인이 담당하고 있는 특정 직무에 수행되는 요구와 의무는 그가 계속 조직에 남아서 종사할 것인가 떠날 것인가 결정하는데 중요한 영향을 미친다. 이에 따라 파생되는 직무스트레스는 개인의 욕구 충족 및 만족의 수단이나 좌절, 내부갈등 및 만족의 원천을 나타내주는 것으로 사료된다.

V. 결 론

본 연구를 분석한 결과 도출되어진 특성은 다음과 같다.

첫째, 민간경비원의 사회인구학적 특성에 따른 직무스트레스 및 이직의사의 차이를 검증한 결과 부분적으로 유의한 차이가 나타났다. 직무스트레스에서 성별로는 여자가 남자보다 높게 나타났고, 연령에서는 25세 이하, 미혼, 고졸에서 타 집단보다 높게 나타났다. 한편, 월소득에 있어서 인간관계는 120만원 이하, 직무환경에서는 121-150만원, 직무특성에서는 201-250만원 집단이 높게 나타났다. 재직기간에서는 인간관계와 직무환경에 1년 1개월-2년, 직무특성에서 2년 1개월-3년이 가장 높게 나타났다. 이직의사의 성별에서 여자가 남자보다, 연령에서 25세 이하, 미혼이 기혼자보다 높게 나타났으며, 학력은 고졸에서, 월소득은 120만원 이하, 재직기간은 1년 이하에서 가장 높게 나타났다.

둘째, 직무스트레스와 이직의사와의 관계를 분석한 결과, 직무환경에서 정적인 상관관계를 나타내었다.

셋째, 민간경비원의 직무스트레스가 이직의사에 미치는 영향을 검증한 결과 통계적

으로 유의한 결과가 나타났다. 직무스트레스의 하위요인 중, 직무환경과 직무특성에서 이직의사에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구를 통한 시사점을 다음과 같다. 민간경비원의 직무스트레스 및 이직의사를 제고하는 데는 민간경비원들의 직무만족을 유도해 낼 수 있는 전략, 예컨대 이직에 악영향을 미칠 수 있는 낮은 보수, 권한이 거의 없는 직무, 낮은 사회적 평가 등에 대한 제도개선전략이 효과적이며, 이를 토대로 하여 민간경비원의 사기진작 방안을 수립해야 할 것이다.

이러한 사기진작 방안으로는, 낮은 보수를 현실화 시키고, 공정한 방식의 승진제도 실시, 범죄예방과 사회안전을 담당한다는 직업관의 확립으로 국민에게 신뢰받는 직업이 될 수 있도록 교육·훈련을 통한 자질 향상, 끝으로 합리적인 퇴직금제도 및 후생복지시설의 확보 등을 들 수 있겠다. 이상과 같은 요소들에 대한 적절한 방법의 해결책이 마련된다면 민간경비원들의 직무스트레스와 이직의사에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 생각된다.

사후 연구에서는 지금까지 선행연구로 상대적으로 미흡하였던 질적 연구를 통한 심층 면접과 관찰로 지속적인 연구의 활성화가 기대되는 시점에 있다.

참 고 문 헌

- 김동준(1999). 「중등 체육교사의 직무스트레스 요인과 조직 유효성과의 관계」. 박사학위논문, 단국대대학원.
- 김문석(1990). 「직무스트레스에 관한 모형설정 연구」. 박사학위논문, 고려대대학원.
- 김영기(2001). 「생활체육 지도자의 직무스트레스와 조직효과성 및 이직의사의 관계」. 박사학위논문, 단국대대학원.
- 김영철(2001). 「식음료 서비스종사자의 직무 스트레스와 이직의도 연구」. 박사학위논문, 경기대대학원.
- 김정하(2001). “스포츠조직 구성원의 조직사회화 과정과 조직유효성의 관계”. 『한국스포츠사회학회지』. 14(1).
- 김판수(2003). 「간호사의 직무스트레스가 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 실증적 연구」. 석사학위논문, 군산대대학원.
- 김현국(2003). 「생활체육 지도자의 직무스트레스요인이 직무만족과 이직에 미치는 영향」. 석사학위논문, 연세대대학원.
- 김현국(2003). 「생활체육 지도자의 직무스트레스요인이 직무만족과 이직에 미치는 영향」. 석사학위논문, 연세대대학원.
- 이승로(2004). 「경호원의 직무스트레스와 이직의도가 직무만족에 미치는 영향」. 박사학위논문, 연세대대학원.
- 이용식(1997). 「체육행정 조직구성원의 직무스트레스가 조직유효성에 미치는 영향」. 박사학위 논문, 서울대대학원.
- 이주형 · 김영철(2002). “직무스트레스와 이직의도의 인과관계 연구”. 『관광경영학연구』. 6(3):217-241.
- 정명수(1999). 「사회체육지도자의 직무와 조직에 대한 만족이 이직에 미치는 영향」. 박사학위 논문, 계명대대학원.
- 정승언(1992). 「직무스트레스에 대한 사회적 지원의 역할」. 박사학위 논문, 인하대대학원.
- 조헌치(1996). 「직무스트레스 조절변수의 효과 분석」. 박사학위논문, 서울대대학원.
- 함성철(2003). 「경호원 직무스트레스가 조직 유효성에 미치는 영향」. 박사학위 논문, 경기대대학원.
- Beehr, T. A., & Newman, J. E.(1979). Personnel and Organizational Strategies for

- Handling Job Stress: A Review of Reserch and Opinion. *Journal Personal Psychology* (32):8-40.
- Dalton, D. A., Tudor, W. D., & Krackhardt, D. M.(1982). "Turnover Oversatted The Functional Taxonomy", *Academy of Management Review*, (7):117-123.
- Hall, D. T., & Mansfield, R.(1971). Organizational and Individual Response to External Stress. *Administrative Science Quarterly* (16):151-168.
- Harold, L. A., & James, L. P.(1981). "An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness" *Administrative Science Quarterly*, March, (26)
- Inancevich, J. M., & Matteson, M. T.(1987). *Conntrolling Work Stress: The Human Resource and Management Strategies*. San Francisco, CA: Jossy-Buss. (2)26-28.
- Luthans, F.(1989) *Organizational Behavior*, 5th ed., New York : McGraw-Hill Book Company.
- Mebley, William H.(1977). Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*. (62):2.
- Porter, L. W., & Stress, R. M.(1973). Organizational, Work and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism. *Psychological Bulletin* 80:151-176.
- Price. J. L., & Mueller.(1981). "A Causal Model of Turnover for Lazarus, R. S., & Folkman, s.(1984). *Stress, Appraisal and Coping*(NY:Springer).
- Thoits, P. A.(1987). Gender and Marital Statue Differences in Control and Distress. Common Sterss Versus Unique Stress Explanation. *Journal of Health and Social Behavior* 28.:7-22.Nurses." *Academy of Management Journal*, (3):547.

ABSTRACT

The Effect of Job Stress and Turnover Intention among the Employee of Private Security

Park, Young Jin
Ahn, Hwang Kwon
Wang, Sug Won

This research result that analysis as following.

First, difference that keep in mind partially as result that verify difference of job-stress by demography special qualitys that is common people guard's society and turnover intention appeared.

Second, result that analyze relation with job-stress and turnover intention, displayed statical correlation in job environment.

Third, result that keep in mind as statistical as result that verify effect that common people guard's job-stress gets to turnover intention appeared.

During is job-stress variable, was expose that exert effect that keep in mind to turnover intention job surrounding and job special quality.

Suggestion point through this research as following be .

To raise common people guard's job-stress and turnover intention, system improvement strategy about social estimation etc.. is effective, and do on the basis of this and may have to establish common people guard's enhancing morale plan strategy, low complement that can exert negative impact in change of post for example, line of duty that it is seldom competence, daytime that can elicit common people guards' job satisfaction.

Is in visual point that activation of continuous research is leaned against by depth interview and review through qualitative research was insufficient relatively in virtue research so far in research after .

[key words : private guard, job stress, turnover intention]