

경호무도 수련이 민간경비원의 직무특성과 조직효과성에 미치는 영향

Effects of Job Characteristics and Organizational Effectiveness of Security Guard on Martial Arts of Security Service Guard

정성숙* · 장예진** · 최현식*** · 최동복****

〈목 차〉

- | | |
|------------|--------------|
| I. 서 론 | III. 결과 및 논의 |
| II. 연구의 방법 | IV. 결론 및 제언 |

〈요 약〉

본 연구의 목적은 경호무도 수련이 민간경비원의 직무특성과 조직효과성에 미치는 영향을 규명하는데 있었다. 본 연구의 대상자는 서울, 경기지역 소재 30명 이상의 직원을 고용, 관리하는 민간경비업체에서 근무하는 민간경비원으로서 총 250명이다. 본 연구에서 사용한 측정도구는 설문지로서 직무특성은 Hackman & Oldham(1976)에 의해 개발된 설문지를 사용하였고, 그 하위요인은 기술다양성, 직무정체성, 직무중요성, 자율성이며, 조직효과성을 측정하기 위하여 Tymon(1988)의 연구를 바탕으로 재구성한 김일순(2005)의 설문을 수정, 보완하여 사용하였으며, 그 하위요인은 직무만족, 조직몰입, 이직의사이며 5점 Likert 척도로 측정하였다. 자료분석을 위해 사용한 통계분석 기법은 일원변량분석과 중다회귀분석이었다. 첫째, 인구통계학적 특성에 따른 직무특성은 부분적으로 차이가 있었다. 둘째, 경호무도 수련의 참여정도가 직무특성에 미치는 영향에서는 경호무도수련의 기간이 오래될수록, 강도가 높을수록, 빈도가 잦을수록 직무특성이 높다. 셋째, 직무특성의 하위요인인 기술다양성이 좋을수록, 직무정체성이 낮을수록, 직무중요성이 높을수록, 자율성이 많을수록 조직효과성은 높다.

주제어: 직무특성, 조직효과성, 직무만족, 경호무도, 민간경비

* 용인대학교 경호학과 교수
 ** 경기대학교 대학원 경호안전학과 박사과정
 *** 용인대학교 대학원 경호학과 박사과정
 **** 용인대학교 대학원 경호학과 석사수료

I. 서 론

민간경비업체에서 수행하는 민간경비 및 경호는 개인의 재산보호나 범죄에서 올 수 있는 신체적 피해로부터 보호를 개인의 비용에 의해 담보할 수 밖에 없는 수익자 부담의 이론에 기초를 두고 있으며, 특별한 고객으로부터 보수를 받는 만큼 고객을 위해 범죄예방 및 억제, 경제적 손실예방감소 및 이익을 위한 예방적 측면에서 기능과 역할을 수행하고, 또한 민간경호는 여러 가지 위해로부터 개인의 이익이나 생명 및 재산을 보호하기 위하여 특정한 고객에게 경비 및 안전에 관련된 서비스를 이들로로부터 받은 보수만큼 행하는 개인 및 단체 그리고 영리기업이기 때문에(박철영, 2003) 임무를 수행하는 경비, 경호원에 대한 신체적, 정신적 상태관리와 파악은 매우 중요한 부분이라 생각된다.

게다가 경호무도를 통한 기술연마와 정신연마에 중점을 두어 손, 발 그리고 몸기술 등 술기의 체득은 복합적인 체력단련과 판단력, 침착성, 감각, 정확한 기술에 대한 원리를 수련하고, 동기와 방법을 포함한 자신을 다스릴 수 있는 정신력을 고려함으로써 경호활동을 수행하기 위한 가장 기초적, 필수적인 수단이라 할 수 있다(박준석, 2001). 효과적인 민간경비원의 운용을 위해서는 그들에 대한 철저한 관리가 필요할 것으로 생각되며, 그 요인 중의 하나가 바로 직무특성의 파악이고, 조직 및 고객에 대한 충성을 극대화하기 위해서는 민간경비원의 직무만족이나 조직효과성에 대한 연구가 필요할 것으로 사료되어진다. 무도 수련 참여자들을 대상으로 민간경비업체 근무특성에 따라 조직효과성에 어떠한 효과를 미치는지를 조사하여 민간경비원들의 효율적인 직장생활을 영위할 수 있도록 기초 자료를 제공하고, 더불어 경비업체의 효과적인 사원관리와 건설적인 방향으로의 길을 제시하는데 목적이 있다.

II. 연구방법

본 연구는 경호무도 수련이 민간경비원의 직무특성과 조직효과성에 어떠한 영향을 미치는가를 검증하는데 그 목적이 있다. 이러한 목적을 달성하기 위한 연구대상, 조사도구, 연구절차, 자료처리는 다음과 같다.

1. 연구대상

본 연구의 대상은 민간경비원을 모집단으로 설정하고, 설정된 모집단의 인구통계학적 특성을 고려한 표본 추출을 위해 서울, 경기지역에 소재하는 30명 이상의 경호·경비원을

고용, 관리하는 경비업체를 선정한 후, 유층집락무선표집법(stratified cluster random sampling)을 이용하여 표본을 추출하였다. 본 연구의 분석을 위하여 사용된 자료는 총 250부이다.

연구대상자의 인구통계학적 특성은 <표 2-1>과 같다.

<표 2-1> 연구대상의 인구통계학적 특성

배경변인		빈도(명)	백분율(%)
성별	남	200	68.0
	여	50	32.0
연령	30-35세	80	32.0
	36-40세	68	27.2
	41-45세	45	18.0
	46세이상	57	22.8
학력	고졸미만	36	14.4
	고졸	93	37.2
	대졸	96	38.4
	대학원이상	25	10.0
월소득	100-200만원미만	63	25.2
	200-300만원미만	88	35.2
	300-400만원미만	65	26.0
	400만원 이상	34	13.6

2. 조사도구

1) 설문지 구성

본 연구에서는 민간경비원의 경호무도 수련에 따른 직무특성과 조직효과성의 관계를 알아보기 위하여 사용된 조사도구는 설문지이다. 설문지의 구성내용과 문항수는 <표 2-2>와 같다.

(1) 직무특성

민간경비원의 직무특성을 측정하기 위하여 본 연구에서 사용한 설문지는 Hackman & Oldham(1976)에 의해 개발된 설문지를 사용하였고, 그 하위요인은 기술다양성, 직무정체성, 직무중요성, 자율성이며 5점 Likert 척도로 측정하였다.

(2) 조직효과성

민간경비원의 조직효과성을 측정하기 위하여 본 연구에서 사용한 설문지는 Tymon(1988)의 연구를 바탕으로 재구성한 김일순(2005)의 설문을 수정, 보완하여 사용하였으며, 그 하위요인은 직무만족, 조직몰입, 이직의사이며 5점 Likert 척도로 측정하였다.

〈표 2-2〉 설문지의 구성내용 및 문항수

구성지표	구성내용	문항	문항수
배경변인	성 별		1
	연 령		1
	학 력		1
	소 득		1
독립변인	수련기간		1
	수련빈도		1
	수련강도		1
	근무경력		1
	직 위		1
	직무형태		1
매개변인	기술다양성	1, 2, 3	3
	직무정체성	4, 5, 6	3
	직무중요성	7, 8, 9, 10	4
	자 율 성	11, 12, 13	3
종속변인	직무만족	1, 2, 3, 4, 5	5
	조직몰입	6, 7, 8, 9, 10	5
	이직의사	11, 12, 13, 14	4
계			37

(2) 설문지의 신뢰도

본 연구에서 사용한 설문지의 신뢰도를 검증한 결과 산출된 Cronbach's α 값은 〈표 2-3〉과 같다.

〈표 3-3〉 설문지의 주요구성 및 신뢰도

변 인		Cronbach's α
직무만족도	기술다양성	.856
	직무정체성	.798
	직무중요성	.912
	자 율 성	.899
조직효과성	직무만족	.902
	조직몰입	.896
	이직의사	.878

3. 연구절차

본 연구는 경호무도 수련에 따른 민간경비원의 직무특성과 조직효과성의 관계를 규명

하기 위하여 조사 대상자를 직접 방문하여 설문지를 배포한 다음 유의사항과 내용을 설명한 후 질문에 대하여 자기평가기입법으로 설문내용에 응답하도록 한 후 완성된 설문지를 회수하였다.

4. 자료처리

설문지의 응답결과를 기입한 자료를 회수한 후, 응답내용이 부실하거나 신뢰성이 없다고 판단되는 자료는 분석 대상에서 제외시키고 분석 가능한 자료를 컴퓨터에 개별 입력시킨 후 SPSS Windows 12.0 version을 이용하여 자료분석의 목적에 따라 전산처리 하였다.

본 연구의 목적에 따라 사용한 통계분석 기법은 다음과 같다.

- 1) 인구통계학적 특성에 따른 직무특성과 조직효과성의 차이를 알아보기 위하여 일원변량분석을 실시하였다.
- 2) 경호무도의 수련정도가 직무특성과 조직효과성에 미치는 영향을 알아보기 위하여 중다회귀분석을 실시하였다.
- 3) 민간경비원의 직무특성이 조직효과성에 미치는 영향을 알아보기 위하여 중다회귀분석을 실시하였다.

Ⅲ. 결과 및 논의

1. 결과

1) 인구통계학적 특성에 따른 직무특성 및 조직효과성의 차이

(1) 인구통계학적 특성에 따른 직무특성의 차이

<표 3-1>는 인구통계학적 특성에 따른 직무특성의 평균 및 표준편차의 차이를 분석한 결과이다. <표 3-1>에 의하면 직무특성의 하위요인에서 부분적으로 차이가 있게 나타났다. 성별에 따라서는 기술다양성과 직무중요성에서 ‘여’ 집단이 ‘남’ 집단보다 각각 5%, 1% 수준에서 통계적으로 유의하게 높게 나타났으며, 연령에 따라서는 ‘46세 이상’ 집단이, 학력에 따라서는 ‘대졸’ 집단이, 소득에 따라서는 ‘400만원 이상’ 집단이 모두 0.1% 수준에서 통계적으로 유의한 결과를 나타내고 있다.

〈표 3-1〉 인구통계학적 특성에 따른 직무특성의 차이에 대한 원변량분석

배경변인		분류											
		직무특성											
		기술다양성			직무정체성			직무중요성			자율성		
		M	SD	N	M	SD	N	M	SD	N	M	SD	N
성 별	남	3.70	.77	200	3.30	.81	200	3.27	.84	200	3.36	.82	200
	여	3.84	.76	50	3.41	.90	50	3.48	.86	50	3.50	.85	50
F값		4.172*			2.134			7.633**			3.303		
연 령	30-35세	3.38	.75	80	2.82	.47	80	2.87	.57	80	2.94	.65	80
	36-40세	3.62	.71	68	3.09	.68	68	3.09	.71	68	3.22	.70	68
	41-45세	3.94	.75	45	3.60	.91	45	3.66	.82	45	3.65	.88	45
	46세이상	4.22	.72	57	4.16	.85	57	4.14	.87	57	4.06	.78	57
F값		19.739***			45.522***			47.364***			31.178***		
학 력	고졸미만	3.38	.74	36	2.80	.48	36	2.89	.55	36	2.96	.67	36
	고 졸	3.73	.74	93	3.27	.80	93	3.27	.82	93	3.37	.78	93
	대 졸	4.07	.73	96	3.81	.91	96	3.85	.82	96	3.80	.86	96
	대학원이상	3.98	.74	25	3.66	.96	25	3.68	.96	25	3.63	.84	25
F값		16.549***			30.503***			30.269***			21.197***		
소 득	100-200만원미만	3.48	.77	63	2.89	.59	63	2.88	.73	63	2.95	.72	63
	200-300만원미만	3.45	.74	88	2.94	.56	88	3.01	.61	88	3.18	.66	88
	300-400만원미만	3.80	.68	65	3.38	.80	65	3.44	.78	65	3.44	.81	65
	400만원 이상	4.26	.59	34	4.06	.87	34	4.06	.81	34	4.02	.77	34
F값		26.672***			49.397***			45.026***			31.504***		

* P < .05 ** P < .01 *** P < .001

(2) 인구통계학적 특성에 따른 조직효과성의 차이

〈표 3-2〉 인구통계학적 특성에 따른 조직효과성의 차이에 대한 일원변량분석

배경변인		분류	조직효과성								
			직무만족			조직몰입			이직의사		
			M	SD	N	M	SD	N	M	SD	N
성별	남	3.60	.67	200	3.70	.71	200	3.86	.72	200	
	여	3.54	.66	50	3.51	.80	50	3.60	.75	50	
		F값	5.372*			3.127			4.283		
연령	30-35세	3.48	.73	80	2.84	.45	80	2.74	.64	80	
	36-40세	3.52	.72	68	3.13	.63	68	3.25	.71	68	
	41-45세	3.74	.74	45	3.71	.94	45	3.67	.85	45	
	46세이상	4.32	.73	57	4.23	.84	57	4.13	.76	57	
		F값	21.739**			45.522***			33.238***		
학력	고졸미만	3.34	.73	36	2.86	.47	36	2.93	.65	36	
	고 졸	3.71	.72	93	3.25	.83	93	3.33	.73	93	
	대 졸	4.04	.73	96	3.86	.93	96	3.84	.84	96	
	대학원이상	3.95	.75	25	3.63	.92	25	3.61	.81	25	
		F값	15.649*			27.546***			23.197**		
소득	100-200만원미만	3.44	.76	63	2.84	.56	63	2.98	.71	63	
	200-300만원미만	3.47	.73	88	2.54	.56	88	3.13	.65	88	
	300-400만원미만	3.82	.67	65	3.36	.81	65	3.44	.88	65	
	400만원 이상	4.23	.54	34	4.03	.85	34	4.08	.72	34	
		F값	27.752**			45.377***			34.694***		

* P < .05 ** P < .01 *** P < .001

〈표 3-2〉는 인구통계학적 특성에 따른 조직효과성의 평균 및 표준편차의 차이를 분석한 결과이다. 〈표 3-2〉에 의하면 조직효과성의 하위요인에서 부분적으로 차이가 있게 나타났다. 성별에 따라서는 직무만족에서만 ‘남’ 집단이 ‘여’ 집단보다 5%수준에서 통계적으로 유의하게 높게 나타났으며, 연령에 따라서는 ‘46세 이상’ 집단이 직무만족에서는 5% 수준에서, 조직몰입과 이직의사에서 0.1% 수준에서 높았으며, 학력에 따라서는 ‘대졸’ 집단이 직무만족에서는 5% 수준에서, 조직몰입에서는 0.1% 수준에서, 이직의사에서는 1% 수준에서 통계적으로 유의하였다. 또한 소득에 따라서는 ‘400만원 이상’ 집단이 직무만족에서 1% 수준에서, 조직몰입과 이직의사 모두 0.1% 수준에서 통계적으로 유의한 결과를 나타내고 있다.

2) 경호무도 수련정도에 따른 직무특성 및 조직효과성의 차이

(1) 경호무도 수련정도에 따른 직무특성의 차이

① 경호무도 수련정도에 따른 기술다양성의 차이

〈표 3-3〉은 경호무도 수련의 참여정도가 기술다양성에 미치는 영향을 분석한 표이다.

<표 3-3>에 의하면 참여정도의 하위요인인 기간은 5% 수준에서, 강도는 1% 수준에서 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났지만 빈도에 따라서는 차이가 나타나지 않았다. 이들 각 변인들의 상대적 기여도를 나타내는 β 값을 보면 강도(.089), 기간(.078), 빈도(.067) 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 경호무도 수련의 참여정도가 기술다양성을 설명하는 비율을 살펴보면 기술다양성의 전체 변량 중 83.7%($R^2 = .837$)의 설명력을 보이고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 민간경비원의 경호무도수련 참여정도의 강도가 높을수록, 기간이 오래될수록 기술다양성이 높은 것을 의미한다.

<표 3-3> 경호무도 수련정도에 따른 기술다양성의 차이에 대한 중다회귀분석

변 인	B	SE B	Beta	t
기 간	.078	.036	.187	3.983*
빈 도	.067	.024	.129	1.385
강 도	.089	.064	.124	4.455*
	MR = .708	$R^2 = .837$		F = 6.438**

* $P < .05$ ** $P < .01$ *** $P < .001$

② 경호무도 수련정도에 따른 직무정체성의 차이

<표 3-4>은 경호무도 수련의 참여정도가 직무정체성에 미치는 영향을 분석한 표이다. <표 3-4>에 의하면 참여정도의 하위요인인 기간과 강도는 1% 수준에서 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났지만 빈도에 따라서는 차이가 나타나지 않았다. 이들 각 변인들의 상대적 기여도를 나타내는 β 값을 보면 강도(.083), 기간(.076), 빈도(.067) 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 경호무도 수련의 참여정도가 직무정체성을 설명하는 비율을 살펴보면 직무정체성의 전체 변량 중 78.5%($R^2 = .785$)의 설명력을 보이고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 민간경비원의 경호무도수련 참여정도의 강도가 높을수록, 기간이 오래될수록 직무정체성이 낮아짐을 의미한다.

<표 3-4> 경호무도 수련정도에 따른 직무정체성의 차이에 대한 중다회귀분석

변 인	B	SE B	Beta	t
기 간	.076	.046	.146	7.954**
빈 도	.069	.045	.113	4.335
강 도	.083	.075	.143	8.446**
	MR = .498	$R^2 = .785$		F = 8.459**

* $P < .05$ ** $P < .01$ *** $P < .001$

③ 경호무도 수련정도에 따른 직무중요성의 차이

<표 3-5>은 경호무도 수련의 참여정도가 직무중요성에 미치는 영향을 분석한 표이다. <표 3-5>에 의하면 참여정도의 하위요인인 기간에서 5% 수준에서, 빈도는 1% 수준에서,

강도는 5% 수준에서 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이들 각 변인들의 상대적 기여도를 나타내는 β 값을 보면 빈도(.098), 기간(.083), 강도(.058) 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 경호무도 수련의 참여정도가 직무중요성을 설명하는 비율을 살펴보면 직무중요성의 전체 변량 중 79.2%($R^2 = .792$)의 설명력을 보이고 있는 것으로 나타났다.

이러한 결과는 민간경비원의 경호무도수련 참여정도의 빈도가 잦을수록, 기간이 오래 될수록, 강도가 높을수록 직무중요성이 높아짐을 의미한다.

〈표 3-5〉 경호무도 수련정도에 따른 직무중요성의 차이에 대한 중다회귀분석

변 인	B	SE B	Beta	t
기 간	.083	.097	.175	6.749*
빈 도	.098	.059	.135	8.349**
강 도	.058	.040	.137	2.358*
	MR = .379	$R^2 = .792$		F = 12.536***

* $P < .05$ ** $P < .01$ *** $P < .001$

④ 경호무도 수련정도에 따른 자율성의 차이

〈표 3-6〉는 경호무도 수련의 참여정도가 자율성에 미치는 영향을 분석한 표이다. 〈표 3-6〉에 의하면 참여정도의 하위요인인 기간과 빈도에서 1% 수준에서, 강도는 5% 수준에서 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이들 각 변인들의 상대적 기여도를 나타내는 β 값을 보면 기간(.087), 빈도(.076), 강도(.054) 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 경호무도 수련의 참여정도가 자율성을 설명하는 비율을 살펴보면 자율성의 전체 변량 중 89.3%($R^2 = .893$)의 설명력을 보이고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 민간경비원의 경호무도수련 참여정도의 기간이 오래 될수록, 빈도가 잦을수록, 강도가 높을수록 자율성이 높아짐을 의미한다.

〈표 3-6〉 경호무도 수련정도에 따른 자율성의 차이에 대한 중다회귀분석

변 인	B	SE B	Beta	t
기 간	.087	.045	.325	4.963**
빈 도	.076	.035	.106	3.255**
강 도	.054	.047	.143	3.015*
	MR = .759	$R^2 = .893$		F = 6.427**

* $P < .05$ ** $P < .01$ *** $P < .001$

(2) 경호무도 수련정도에 따른 조직효과성의 차이

① 경호무도 수련정도에 따른 직무만족의 차이

〈표 3-7〉은 경호무도 수련의 참여정도가 직무만족에 미치는 영향을 분석한 표이다. 〈표 3-7〉에 의하면 참여정도의 하위요인인 기간과 강도에서 5% 수준에서 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났지만 빈도에 따라서는 차이가 없었다. 이들 각 변인들의 상대적 기여도를 나타내는 β 값을 보면 기간(.084), 강도(.077), 빈도(.063) 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 경호무도 수련의 참여정도가 직무만족을 설명하는 비율을 살펴보면 직무만족의 전체 변량 중 78.2%($R^2 = .782$)의 설명력을 보이고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 민간경비원의 경호무도수련 참여정도의 기간이 오래될수록, 강도가 높을수록 직무만족이 높아짐을 의미한다.

〈표 3-7〉 경호무도 수련정도에 따른 직무만족의 차이에 대한 중다회귀분석

변 인	B	SE B	Beta	t
기 간	.084	.039	.168	6.788*
빈 도	.063	.027	.116	2.305
강 도	.077	.058	.137	5.435*
MR = .571		R ² = .782		F = 6.538**

* P< .05 ** P< .01 *** P< .001

② 경호무도 수련정도에 따른 조직몰입의 차이

〈표 3-8〉은 경호무도 수련의 참여정도가 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 표이다. 〈표 3-8〉에 의하면 참여정도의 하위요인인 기간은 0.1% 수준에서, 강도에서 1% 수준에서 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났지만 빈도에 따라서는 차이가 없었다. 이들 각 변인들의 상대적 기여도를 나타내는 β 값을 보면 기간(.088), 강도(.072), 빈도(.056) 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 경호무도 수련의 참여정도가 조직몰입을 설명하는 비율을 살펴보면 조직몰입의 전체 변량 중 91.3%($R^2 = .913$)의 설명력을 보이고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 민간경비원의 경호무도수련 참여정도의 기간이 오래될수록, 강도가 높을수록 조직몰입이 높아짐을 의미한다.

〈표 3-8〉 경호무도 수련정도에 따른 조직몰입의 차이에 대한 중다회귀분석

변 인	B	SE B	Beta	t
기 간	.088	.024	.169	8.983***
빈 도	.056	.021	.132	1.364
강 도	.072	.034	.158	7.457**
MR = .756		R ² = .913		F = 7.529**

* P< .05 ** P< .01 *** P< .001

③ 경호무도 수련정도에 따른 이직의사의 차이

〈표 3-9〉는 경호무도 수련의 참여정도가 이직의사에 미치는 영향을 분석한 표이며, 참

여정도의 하위요인인 기간과 강도에서 5% 수준에서 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났지만 빈도에 따라서는 차이가 없었다.

이들 각 변인들의 상대적 기여도를 나타내는 β 값을 보면 기간(.089), 강도(.086), 빈도(.067) 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 경호무도 수련의 참여정도가 이직의사를 설명하는 비율을 살펴보면 이직의사의 전체 변량 중 76.9%($R^2 = .769$)의 설명력을 보이고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 민간경비원의 경호무도수련 참여정도의 기간이 오래될수록, 강도가 높을수록 이직의사가 낮아짐을 의미한다.

〈표 3-9〉 경호무도 수련정도에 따른 이직의사의 차이에 대한 중다회귀분석

변 인	B	SE B	Beta	t
기 간	.089	.056	.157	3.943*
빈 도	.067	.045	.109	3.085
강 도	.086	.053	.114	3.865*
MR = .364		R ² = .769		F = 5.438**

* P< .05 ** P< .01 *** P< .001

3) 민간경비원의 직무특성과 조직효과성의 관계

〈표 3-10〉은 직무특성이 조직효과성에 미치는 영향에 대한 중다회귀분석의 결과이다. 〈표 3-10〉에 의하면 직무특성의 하위요인인 기술다양성과 직무정체성은 5% 수준에서, 직무중요성은 0.1% 수준에서, 자율성은 1% 수준에서 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 정적으로 영향을 미치고 있다. 이들 각 변인들의 상대적 기여도를 나타내는 β 값을 보면 직무중요성(.143), 자율성(.132), 기술다양성(.093), 직무정체성(.068) 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무특성이 조직효과성 변인을 설명하는 비율을 살펴보면 직무특성은 조직효과성의 전체 변량 중 약 79.9%($R^2 = .799$)의 설명력을 보이고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직무특성의 하위요인인 기술다양성이 좋을수록, 직무정체성이 낮을수록, 직무중요성이 높을수록, 자율성이 많을수록 조직효과성은 높아진다는 것을 의미한다.

〈표 3-10〉 직무특성과 조직효과성의 관계에 대한 이중다회귀분석

변 인	B	SE B	Beta	t
기술다양성	.093	.044	.133	3.210*
직무정체성	.068	.039	.136	4.367*
직무중요성	.143	.038	.154	9.454***
자율성	.132	.048	.178	7.747**
MR = .894		R ² = .799		F = 192.608***

* P< .05 ** P< .01 *** P< .001

2. 논의

1) 인구통계학적 특성에 따른 직무특성 및 조직효과성의 차이

본 연구의 결과로 직무특성 중 기술다양성과 직무중요성에서 성별에 따라서는 여자가 남자보다 높게 나타났으며, 연령에 따라서는 고연령 집단이, 학력에 따라서는 고학력 집단이, 소득에 따라서는 고소득 집단이 모두 높게 나타났는데, 이러한 결과는 직무특성상 경호원의 주류는 남성으로서 경호상황의 수요에 비례하여 성과대비 승진기회가 많으나 남성경호원에게 의무와 책임, 기대 등이 치중되어 직무스트레스가 높다고 보고한 김희연(2006)의 결과와 유사하며, 조직효과성에 따라서는 성별에 따라서는 직무만족에서 남자가 여자보다 높고, 연령에 따라서는 고연령 집단이 직무만족, 조직몰입, 이직의사 높았으며, 학력에 따라서는 고학력 집단이 직무만족, 조직몰입 높았으며, 소득에 따라서도 고소득 집단이 조직효과성이 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 김진현(2005)의 연구에서도 연봉을 많이 받는 선수가 직무만족이 높고 조직분위기를 더 친화적으로 인지하는 경향이 높다고 보고하여 본 연구의 결과를 뒷받침 해주었다.

2) 경호무도 수련정도에 따른 직무특성 및 조직효과성의 차이

본 연구의 결과로 경호무도수련 참여정도의 강도가 높을수록, 기간이 오래될수록 기술다양성이 높고, 경호무도수련 참여정도의 강도가 높을수록, 기간이 오래될수록 직무정체성이 낮아지며, 경호무도수련 참여정도의 빈도가 잦을수록, 기간이 오래될수록, 강도가 높을수록 직무중요성이 높아지고, 경호무도수련 참여정도의 기간이 오래될수록, 빈도가 잦을수록, 강도가 높을수록 자율성이 높아짐을 알 수 있었는데, 임바른(2005)의 민간경비원의 무도수련과 직무수행간의 연구에 나타난바와 같이 경호무도수련이 직무특성 향상에 영향을 미침을 알 수 있었다. 또한 경호무도수련 참여정도의 기간이 오래될수록, 강도가 높을수록 직무만족이 높아지고, 경호무도수련 참여정도의 기간이 오래될수록, 강도가 높을수록 조직몰입이 높아지며, 경호무도수련 참여정도의 기간이 오래될수록, 강도가 높을수록 이직의사가 낮아지는 결과를 나타내었는데, 이는 경호조직을 완벽하게 신뢰하기 위해 경호원들의 직무만족을 높여 근무의 효율성을 높이는 것이 중요하다고 강조한 이승로(2004)의 결과와 일치하며, 이를 보강하기 위하여 지속적인 경호무도의 수련의 중요성이 강조된다.

3) 민간경비원의 직무특성과 조직효과성의 관계

본 연구의 결과로 직무특성의 하위요인인 기술다양성이 좋을수록, 직무정체성이 낮을

수록, 직무중요성이 높을수록, 자율성이 많을수록 조직효과성은 높아짐을 알 수 있었다. 이러한 결과는 직무특성과 조직효과성은 정의 관계를 나타냄을 의미하는데, 열악한 근무상황의 조건은 효율적 업무수행에 부정적 영향을 미친다고 보고한 김환목(1996)의 연구를 지지하며, 민간경비업체의 유지, 관리를 위한 보다 나은 직무만족의 향상과 이직의사의 증가를 배제하기 위해서는 정확한 직무특성의 파악과 효율적인 방법의 모색이 필요함을 암시한다.

V. 결론 및 제언

1. 결론

본 연구의 목적은 경호무도 수련이 민간경비원의 직무특성과 조직효과성에 미치는 영향을 규명하는데 있었다. 본 연구의 대상자는 서울, 경기지역 소재 30명 이상의 직원을 고용, 관리하는 민간경비업체에서 근무하는 민간경비원으로서 총 250명이다. 본 연구에서 사용한 측정도구는 설문지로서 직무특성은 Hackman & Oldham(1976)에 의해 개발된 설문지를 사용하였고, 그 하위요인은 기술다양성, 직무정체성, 직무중요성, 자율성이며, 조직효과성을 측정하기 위하여 Tymon(1988)의 연구를 바탕으로 채구성한 김일순(2005)의 설문을 수정, 보완하여 사용하였으며, 그 하위요인은 직무만족, 조직몰입, 이직의사이며 5점 Likert 척도로 측정하였다. 자료분석을 위해 사용한 통계분석 기법은 일원변량분석과 중다회귀분석이었다. 이와 같은 방법과 절차에 의해 얻은 결론은 다음과 같다.

첫째, 인구통계학적 특성에 따른 직무특성은 부분적으로 차이가 있었다. 기술다양성과 직무중요성에서 성별에 따라서는 ‘여’ 집단이, 연령에 따라서는 ‘46세 이상’ 집단이, 학력에 따라서는 ‘대졸’ 집단이, 소득에 따라서는 ‘400만원 이상’ 집단이 높다. 조직효과성에 따라서도 부분적으로 차이가 있게 나타났다. 성별에 따라서는 직무만족에서 ‘남’ 집단이 높고, 연령에 따라서는 ‘46세 이상’ 집단이, 학력에 따라서는 ‘대졸’ 집단이, 소득에 따라서는 ‘400만원 이상’ 집단이 조직효과성이 높다.

둘째, 경호무도 수련의 참여정도가 직무특성에 미치는 영향에서는 경호무도수련의 기간이 오래될수록, 강도가 높을수록, 빈도가 잦을수록 직무특성이 높다. 조직효과성과의 관계에서는 기간이 오래될수록, 강도가 높을수록 조직효과성이 높다.

셋째, 직무특성의 하위요인인 기술다양성이 좋을수록, 직무정체성이 낮을수록, 직무중요성이 높을수록, 자율성이 많을수록 조직효과성은 높다.

2. 제언

본 연구의 결론을 통하여 경호무도 수련이 민간경비원의 직무특성과 조직효과성에 미치는 영향을 규명함에 있어서 나타난 몇 가지 문제점을 중심으로 앞으로의 연구과제에 대하여 제언하고자 한다.

첫째, 본 연구에서는 연구대상을 경기지역의 국소지역의 경비원만을 조사하였으나 앞으로의 연구에서는 조사대상의 전국적 확대 선정이 필요하겠다.

둘째, 본 연구의 대상자는 남녀비율의 차이가 큰 상태에서 진행되었으나 향후의 연구에서는 형평성에 맞는 연구가 이루어져 할 것으로 사료되어진다.

참 고 문 헌

- 강영길(2002). 「우발상황시 경호무도의 적용 방법」. 석사학위논문. 용인대학원.
- 김두현(2001). 『경호학개론』. 서울: 백산출판사.
- 김봉의(1994). 『경비실무』. 서울: 정문출판사.
- 김순열(2000). 「경호경비 안전산업의 효율적 경영을 위한 연구」. 박사학위논문. 명지대학원.
- 김재범(1997). 「직장인 스포츠 활동 참여가 직무만족에 미치는 영향」. 석사학 위논문. 한양대학원.
- 김진현(2005). 「지도자의 리더십 유형과 팀분위기가 프로야구선수들의 직무만족에 미치는 영향」. 석사학위논문. 연세교육대학원.
- 김희연(2006). 「무도수련이 경호업무 직무만족에 미치는 영향」. 석사학위논문. 명지대학원.
- 박철민(2002). 「공사조직의 조직몰입 영향변인 및 결과변인 비교」. 박사학위논문. 경북대학원.
- 박철영(2003). 「민간경호원의 직업의식 가치관에 관한 연구」. 석사학위논문. 용인체육과학대학원.
- 염상국(1997). 「요인경호시 근접경호원에게 요구되는 행동이론에 관한 연구」. 석사학위 논문. 경희행정대학원.
- 이용희(2003). 「경호산업의 실태와 발전 방향에 관한 연구」. 박사학위논문. 한남대학원.
- 장예진(2004). 「LBS 활용에 따른 경호경비서비스의 발전 방안」. 석사학위논문. 경기대학원.
- 최상필(2006). 「직무특성과 임파워먼트가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 실증적 연구」. 박사학위논문. 관동대학원.
- Dalton, D. R., and Tudor, W. D. (1982). Organization structure and performance: A Critical Review. *Academy of Management Journal*, 16: 59.
- Fukami, C. V., and Larson, E. W. (1984). Commitment to company and union: Parallel mode. *Journal of Applied Psychology*, 69: 23-30.
- Hackman, J. R., and Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16: 250-279.
- Morrow, P. C. (1993). *The theory and measurement of work commitment*. Greenwich, CA: JAL Press.

ABSTRACT

Effects of Job Characteristics and Organizational Effectiveness of Security Guard on Martial Arts of Security Service Guard

Jung, Sung-Sook · Chang, Ye-Chin & Choi, Hyeon-Sik & Choi, Dong-Bok

The Guard might focus on a king's personal safety in the wake of the system of the Silla and Taebong dynasties until the establishment of the Goryeo Dynasty's unique political system.

The purpose of this research is to examine job characteristics and organizational effectiveness of security guard on martial arts of security service guard. The subjects of this study are private guard as working security companies of Seoul and Kyongi area and 250 persons.

It was a method of questionnaire for this study and used a questionnaire developed by Hackman and Oldham(1976) for job characteristics and used a questionnaire developed by Tymon(1988) for organizational effectiveness that translated and modified from Kim, Ilsoon and measured by 5 point likert. It used to analyze the data for one-way ANOVA and multiple regression analysis. There are conclusions of this study.

First, there was a partially difference on job characteristics and organizational effectiveness of population statistical character. Depending on sex, 'female' group was high, depending on the age, '46 year-old+ group' was high, depending on the educational level, 'bachelor group' was high, depending on the income, '400manwon+ group' was high.

Second, it becomes positive result to the period, the frequency and the intensity of security martial arts practice.

Third, it happened that job characteristics is increase and organizational effectiveness is also positive way.

Key word: Security Guard, Job Form Environment, Job Form, job evaluation, a private Security guard