

국가안보의식과 조직몰입도, 직업만족도가 특수경비원들의 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구*

정 주 섭**

〈요 약〉

특수경비원들의 이직의도는 국가안보와 관련된 산업과 시설들의 안전에 직·간접적인 문제를 일으킬 수 있다. 이는 이들의 높은 이직의도가 관련 산업에 새로운 고용 및 훈련 등을 통한 비용의 손실을 가져오는 측면뿐만 아니라 국가기간시설들에 대한 경비를 담당하고 있는 경우, 국가의 안보와 국민의 안전을 위협할 수 있는 요인이 될 수 있기 때문이다. 따라서 이 연구는 공항의 보안 및 안전과 치안을 담당하는 198여명의 신입특수경비원들을 대상으로 그들의 이직의도와 이에 영향을 미치는 요인에 대해 연구하였다. 이 연구의 목적은 이들의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하는 데 있다. 보다 구체적으로 국가안보의식, 직업만족도, 그리고 직업몰입도가 이들의 이직의도에 어떠한 영향을 미치고 있는지를 분석하고자 하였다. 연구분석 결과, 특수경비요원들의 국가안보의식과 직업만족도 그리고 직업몰입도는 이들의 이직의도에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 직업만족도와 국가안보의식은 직업몰입도에 의해서 중재되어 간접적인 영향을 또한 미치는 것으로 나타났다. 그러나 이 연구에서는 일반적으로 이직의도와 관련된 것으로 알려졌던 성별, 나이, 그리고 교육의 정도는 유의미한 관련요인이 아닌 것으로 밝혀졌다. 이 연구의 결과를 통한 정책적 함의와 이 연구의 공헌점이 결론과 논의 부분에서 논의되었다.

주제어 : 특수경비원, 국가안보의식, 직업만족도, 직업몰입도, 이직의도

* 이 논문은 가천대학교 학술연구지원비 지원에 의해 수행되었음

** 가천대학교 경찰·안보학과 교수

목 차

- | |
|---------------------------------------------------------------------------|
| I. 서 론
II. 이론적 배경 및 선행연구 분석
III. 연구분석방법
IV. 연구분석결과
V. 결론 및 논의 |
|---------------------------------------------------------------------------|

I. 서 론

조직의 구성원들이 직장을 떠나는 데는 자발적인 형태와 구조조정 등의 조직의 목적을 위한 비자발적 형태의 이직의 두 가지로 크게 나뉘질 수 있다. 이 중 조직 구성원들의 자발적 이직은 조직의 건전성과 성과에 미치는 영향이 상당하여 이에 관해서는 공기업의 행정조직뿐만 아니라 사기업 조직 및 기관 등을 포함한 다양한 기관 및 학문영역에서 중요하게 연구하는 한 분야이다.

구체적으로 직원들의 자발적 이직은 조직과 기업에 직접적이고 간접적인 비용을 지불하게 하는 요인들을 가지고 있다(Weisberg & Kirschenbaum, 1991). 직접적인 비용은 숙련되고 전문성이 있는 직원들의 상실, 재고용에 대한 비용, 그리고 새롭게 고용한 직원들에 대한 훈련 등에 들어가는 경제적 비용이 있다(Weisberg & Kirschenbaum, 1991). 이에 관해서는 미국의 교정직 직원들의 이직이 미치는 경제적 영향에 관한 연구들 중 한 연구는 한명의 새로운 교정직원을 고용하고 검증하고, 훈련시키는 데만 약 US \$10,000에서 US \$20,000의 직접비용이 소요된다고 주장하였다(McShane et al., 1991).

그리고 간접적 비용으로는 이직한 직원들의 작업량 및 시간을 대신해야할 직원들에 대한 추가업무수당, 직원들의 일정을 다시 재배치해야하는 행정적 노력들, 그리고 새로운 직원들을 고용하기 위해 거쳐야할 행정적 절차 등이 있다. 이 외에도 높은

비율의 이직율은 조직에 부정적인 영향을 미치는데 이직한 직원들의 업무를 매우느라 과로에 시달리는 나머지 직원들의 탈진, 사기저하, 그리고 이로 인한 업무능력의 저하 및 업무결과의 부실 등이 예상이 될 수 있다. 이러한 전반적인 문제들은 남은 직원들의 조직에 대한 충성도나 공헌의지를 저하시켜 결과적으로 이들의 이직의도에도 영향을 미칠 가능성이 크다고 보이고 있다(Byrd, et al., 2000; Cawsey & Wedley, 1979). 이러한 과정을 통해서 조직은 그 전체적인 업무의 안정성과 생산성 그리고 그 이미지에도 부정적인 영향을 받게 되어 결과적으로 이러한 자발적인 이직은 조직과 기업 등에 큰 비용을 치르게 하는 부정적인 요인이라고 할 수 있다(Mitchell et al., 2000).

특히 이러한 자발적인 이직은 일반적으로 공적영역보다 사적영역의 기관 및 회사에서의 비율이 높은 편이다. 그 중 보안 및 국가안보와 관련된 안보기관들의 직원의 이직율과 이직의사의 경우 경찰, 교정직, 그리고 군대 등의 대부분의 영역이 공적부분에 포함이 되어 사적영역의 기관의 구성원들의 이직률보다 보다 안정적인 형태의 직원확보율을 나타내고 있다고 볼 수 있다. 그러나 현실적으로 보안 및 경비의 영역에 있어서도 아직도 많은 수의 기관들이 공적인 영역에 의해서 통제되거나 보호받기 보다는 사적인 영역, 즉 민간경비에 의존하고 있는 것이 사실이다. 예를 들어, 국가의 중요 기간시설의 하나인 공항에서의 경비역시 민간경비에 상당부분 의존하고 있다. 따라서 국가의 주요시설의 안전을 지켜 국민들의 생활의 안전과 질서를 유지하고 더 나아가 국민의 생명과 국가의 안보유지에 영향을 미치고 있는 사영역분야인 민간경비의 경비원들의 이직의도와 그들의 이직의도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구는 공적영역의 구성원들의 이직의도에 관한 연구와 마찬가지로 국가안보와 관련해 매우 중요한 연구분야라고 할 수 있을 것이다.

그러나 이러한 상황에도 불구하고 국가의 주요 기간시설을 보호하고 있는 민간경비부문의 사경비원들의 이직이도에 관한 연구는 거의 수행된 적이 없었다. 이러한 경향은 일반적인 조직과 회사의 운영에 있어서 이직율을 심각한 문제로 인식하고 직원들의 이직의도에 영향을 미치는 요인들을 파악하고자 하는 연구를 수행하는 경영학이나 행정학 등의 다른 학문적 전공의 연구노력과는 매우 상이하다고 볼 수 있다(민경호·조국행, 2002). 특히, 국내에서도 공공영역의 안보 및 질서유지와 관련된 직종인 경찰과 교정공무원들에 대한 경험적 연구들은 꾸준히 수행되고 있지만 민간경비의 직원들에 대한 연구적 관심은 매우 낮았던 것이 사실이다.

따라서 이 연구는 공항의 보안 및 안전과 치안을 담당하는 민간경비업체에 근무하는 198명의 특수경비요원들을 대상으로 그들의 이직의도와 이에 영향을 미치는 요인에 대해 연구하고자 하였다. 이와 같은 연구목적을 수행하기 위해서 이 연구에서는 일과 관련된 요인들 중 직원들의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 설명하는 Lambert(2001)의 모델을 일부 적용하여 분석하고자 하였다. Lambert(2001)의 모델은 이론적 배경을 토대로 공공부분의 안전을 담당하는 교정기관의 직원들의 직업만족도와 직업몰입도 등이 그들의 이직의도를 분석하는데 사용되었던 모델로서 직원들의 이직의도를 분석하는 다양한 연구의 주요 이론적 관점으로 사용되어왔다. 따라서 이 연구의 주요 관심대상인 특수경비요원들의 이직의도를 이해하기 위한 주요한 모델로 사용되었다. 그리고 더 나아가 이 연구는 특수경비요원들의 직업에 대한 만족도, 그리고 직업에 대한 몰입도 외에 국가에 대한 안보의식, 국가관 등이 이들의 이직의사에 어떠한 관계를 가지고 영향을 미치는가를 분석하고자 하였다. 이 연구에서 공적영역의 기관에서 근무하는 민간경비요원들의 국가에 대한 안보의식 등이 이들의 이직의도에 어떠한 영향을 미치는가에 대한 연구는 이전에 수행된 바가 없었던 점과 특수경비요원들의 이직의도에 관한 경험적 연구가 매우 드물었다는 점을 고려할 때, 이 연구의 중요성과 학문적 공헌점이 크다고 할 것이다.

Ⅱ. 이론적 배경 및 선행연구 분석

1. 자발적 이직의도

이직의도는 크게 자발적 이직의도와 비자발적 이직의도로 나누어 질 수 있다. 비자발적 이직의도의 경우는 직원의 의지와는 관련이 없는 고용주에 의한 해고를 의미한다. 이에 반해서 자발적 이직의도는 직원이 자신의 의사를 바탕으로 조직이나 회사를 떠나겠다는 결정이다. 조직에 문제가 되는 것은 바로 이와 같은 직원들의 자발적 이직의도이다. 이러한 자발적 이직은 비자발적 이직보다 더 많이 발생하고 새로운 직원의 고용, 훈련, 그리고 이러한 절차를 수행하기 위한 행정적 노력 및 직원들의 사기저하 등의 다양한 직접 및 간접적 비용을 유발하기 때문이다. 또한 일반적으로 비자발적 이직을 선택하는 직원들이 다른 직업에의 선택사항이 있는 경우가 많아서 조직

내의 가장 유능한 직원들이 이직을 하는 경우가 많기 때문에 직원들의 높은 수준의 자발적 이직은 조직의 안전한 운영을 해치는 결과를 가져오게 된다(Wright, 1993).

이 연구의 주요 주제인 직원들의 이직의도는 직장을 그만두겠다는 인식의 과정, 직장을 떠나려는 계획, 그리고 직장을 떠나고자 하는 욕구를 포함하는 개념으로 정의될 수 있다(Mobley et al., 1979). 일반적으로 관련 연구들은 실제의 이직비율을 연구하기 보다는 직원들의 이직의도를 종속변수로 사용하여 연구하는 경우가 더 많은데, 이는 일반적으로 특정 조직을 떠난 사람들을 찾아서 데이터를 수집하기가 어렵고, 직원들의 이직에 관련된 사항을 보다 정확하게 측정할 수 있다는 실질적인 장점이 있기 때문이다(Firth, et al, 2004). 더욱이 이직의도를 측정하여 연구를 함으로써 직원들의 이직의도에 영향을 미치는 요인들과 과정에 대해서 이해할 수 있다면, 직원들이 이직을 선택하기 전에 조직에서 이직을 고려하는 직원들의 생각을 바꾸게 할 수 있는 환경을 조성할 수 있는 기회를 제공할 수 있기 때문이다(Dalessio, Silverman & Schuck, 1986). 마지막으로 이직의도는 직원들의 실제 자발적 이직을 가장 잘 예측할 수 있는 예측치이기 때문이기도 하다(Van Brenkelen, Van Der Vlist & Steensma, 2004).

2. 자발적 이직의도에 영향을 미치는 요인들: 직업만족도, 국가안보의식, 그리고 조직몰입도

일반적으로 직업에 대한 만족도와 조직의 몰입도는 직원의 이직의도에 가장 큰 영향을 미치는 요인들로 알려져 있다(Mowday, Porter, & Steers, 1982). 우선 조직몰입도는 직원이 자신이 속해있는 조직에 대해 유대감을 형성하고 있는 것이라고 표현할 수 있다. 이러한 조직의 몰입도와 관련해서는 조직에 대한 몰입도가 높은 경우에는 자신의 조직에 대한 충성심이 높은 것으로 나타나며, 조직이 가지고 있는 가치를 함께 하고, 조직의 목표를 자신의 목표로 동일시하는 것으로 알려져있다(Mowday et al., 1982). 따라서 조직에 대한 몰입도가 높은 경우, 조직에 대한 유대감이 단단하여 이직에 대한 의도가 매우 낮게된다. 이와 관련해서 조직에 대한 몰입도가 직원들의 이직의도와 반대의 관계를 가지고 있다는 것을 다수의 경험적 연구들이 보고하고 있다(Camp, 1994; Jaramillo, Nixon & Sams, 2005; Lambert, 2006; Mowday et. al., 1982). 플로리다주의 경찰관들을 대상으로 수행된 Jaramillo와 그의 동료들의 연구(2005)에

의하면 조직에 대한 몰입도는 이들 경찰의 이직의도를 낮추는 요인이었다. 그리고 Camp(1994)와 Lambert(2006)와 그 외의 다수의 연구들에 의하면 조직에 대한 몰입도는 경찰뿐만 아니라 교정직원들과 비공적영역의 종사자들의 이직의도를 낮추는 데도 상당한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

직업만족도는 보다 감정적이고 정서적인 부분에서 직원들의 이직의도에 영향을 미치고 있는 것으로서 일반적으로 직원들이 자신의 직장 또는 업무를 좋아하는 정도로 이해되어지고 있다(Cranny, Smith & Stone, 1992; Spector, 1996). 직업만족도에 영향을 미치는 요인으로는 자신들이 얻게 되는 월급에 대한 만족도와 직장동료와의 관계 및 상사와의 관계 등을 포함하는 직장 내 사회적 관계 네트워크 등이 영향을 미친다. 또한 직업만족도에는 월급의 수준과 사회적 관계 네트워크 외에도 자신의 업무를 통해서 보상을 얻는지 여부, 그리고 자신의 업무가 의미가 있는지, 자신의 삶에 긍정적으로 영향을 미치는지, 그리고 즐겁게 할 수 있는 일인지 등등의 다양한 감정적이고 개인가치판단적인 요인들이 포함된다(Naisbitt & Aburdene, 1985). 이와 같은 주장을 검증한 대다수의 경험적 연구들은 직업만족도가 경찰 및 교정직 직원 등의 공적영역의 직원들의 이직의도를 낮추는 방향으로 직접적인 영향을 미치고 있다는 것을 보고하고 있다(Byrd et al., 2000; Dennis, 1998; Mitchell et al., 2000; Wright, 1993).

또한 이처럼 직접적으로 이직의도를 낮추는 것 이외에 직업만족도가 조직몰입도에 영향을 미쳐서 이직의도에 간접적으로 영향을 미치고 있는 것으로 가정되었다. 이러한 가정을 검증한 선행연구들은 직업만족도가 조직몰입도의 수준에 상당한 영향을 미치는 주요한 요인들 중 하나임을 밝혀내었다(Lambert, 2001; 2006). 이는 직원이 경험하게 되는 직업만족도가 조직의 몰입보다 시간적으로나 감정적으로 선행이 되기 때문이며 조직의 몰입은 보다 개념적이고 이념적인 것이어서 직원 개인이 발전시키는데 시간이 더 많이 걸리기 때문이다(Jarmillo et al., 2005; Lambert, 2004). 실제로 Lambert(2004)의 연구에서는 조직몰입도에 영향을 미치는 요인들로 직업스트레스, 상관의 감독, 업무의 다양성, 업무의 자율성, 그리고 업무의 만족도들을 선별하고 공적영역의 직원들의 조직몰입도를 분석하였다. 이 연구에서 Lambert는 직업만족도가 조직몰입도에 가장 큰 영향을 미치는 요인이라는 것을 발견하였다.

특히 조직몰입도를 직원 자신이 속해있는 조직에 대해 유대감을 형성하고 있는 것이라는 정의아래, 민간경비업체에 소속된 경비원이라고 할지라도 국가의 주요 시설의 경비와 안전을 담당하는 업무를 수행하는 직원들에게 국가안보의식이 그들의

직업만족도나 조직몰입도에 상당한 영향을 미칠 수 있을 것이라는 가정이 가능할 것이다. 이 연구에서 국가안보의식은 국가관, 국가에 대한 개인의 태도, 그리고 국가안보에 대한 지식 등의 다양한 측면의 개인의 사고 및 태도를 반영하는 개념으로 이해될 수 있을 것이다. 이와 같은 국가안보의식과 관련해서는 이직의도나 직업만족도 또는 조직몰입도와의 관계를 분석한 경험적 연구가 수행된 것을 찾을 수가 없었다. 그러나 국가주요기간시설을 담당하는 경비원의 경우, 그들이 민간용역경비 소속이라 하여도, 실제 근무하고 있는 환경의 영향을 받아 이들의 국가안보의식이 조직몰입도에 영향을 미침으로 하여, 이직의도에도 상당한 영향을 미칠 것으로 예상되므로, 이와 같은 개념이 공공기관의 안전을 담당하는 경비요원들의 이직의도에 어떠한 영향을 미치는 가를 검증하는 것이 중요한 연구의 관점이 될 수 있을 것이다.

이외에도 개인적 요인들이 직업만족도와 조직몰입도에 영향을 미침으로 하여, 직원들의 이직의도에도 영향을 미치고 있는 것으로 선행연구들은 보고하고 있다(Lambert, 2006). 개인적 요인들은 직원들의 성별, 나이 그리고 교육정도 등을 포함한다. 선행연구들의 연구결과들은 한 가지 방향으로 일치하는 연구결과들을 보고하고 있지는 않지만, 몇몇 연구들은 여성이 남성보다 더 높은 수준의 이직의도를 가지고 있는 것으로 보고하였다(Camp, 1994; Lambert, 2006). Camp(1994)의 연구는 여성의 가족을 돌보는 일에 대한 의무감, 즉 자녀양육, 가사일에 대한 책임 등이 이들의 높은 이직의도를 설명하는 요인이라고 설명하였다.

나이 역시 이직의도와 관련이 있었는데 일반적으로 나이가 더 많을수록 이직의도를 더 낮추는 것으로 나타났다(Byrd et al., 2001; Camp, 1994; Mitchell et al., 2000). 이와 관련해서는 역시 Camp(1994)의 연구와 Mitchell 과 그의 동료들의 연구(2000)에서 직원의 나이가 더 많을수록 이들이 가지고 있는 가족부양 등의 의무와 새로운 직장을 찾을 때 대면할 수 있는 차별 등으로 인해서 보다 젊은 직원들보다 조직에서의 고용을 지속하는 것이 이직을 하는 위험을 감수하는 것 보다 더 많은 이익을 주기 때문인 것으로 해석이 되었다.

직원의 교육정도와 관련해서는 다수의 선행연구들이 이직의도를 높이는 요인인 것으로 보고하였다(Lambert, 2006; Mitchell et al., 2000). Lambert(2006)의 연구에 의하면 이는 더 높은 수준의 교육을 받은 직원들이 더 좋은 고용의 기회를 더 많이 얻게 되는 경향이 있기 때문이었다. 또한 직종에 따라서는 높은 수준의 교육을 받은 직원들에게 그들이 받은 교육의 정도를 활용하거나 도전할 수 있는 수준의 업무를 제공

하지 못하여서 높은 수준의 교육을 받은 직원들의 이직을 증가시키는 것으로 이해되었다(Rogers, 1991).

이와 같은 선행연구들의 발견에 근거하여서 이 연구에서는 직업만족도와 조직몰입도, 그리고 국가안보의식이 직원들의 이직의도에 직접적으로 영향을 미칠 것이라고 가정하였다. 특히 선행연구에서 주장하는 바와 같이 직업만족도의 경우 조직의 몰입도에 영향을 미쳐서 이 조직의 몰입도를 통해서 간접적으로도 영향을 미칠 것이라고 가정되었다. 또한 국가안보의식이 민간경비원들의 조직몰입도에 어떠한 영향을 미치는가에 대한 선행연구들의 보고가 없었지만, 일반적으로 국가주요기간시설을 담당하는 경비원의 경우, 그들의 민간경비소속이라 하더라도 실제 근무하고 있는 환경의 영향을 받아 이들의 국가안보의식이 조직몰입도에 영향을 미쳐서 이직의도에도 상당한 영향을 미칠 것으로 가정되었다. 그리고 선행연구의 결과에 근거하여 경비원이 여성인 경우, 나이 더 많은 경우, 더 높은 수준의 교육을 받은 경우, 더 높은 이직의도를 나타낼 것으로 가정하였다.

결론적으로 이 연구의 목적은 국가의 주요 공적기관인 공항의 안전을 담당하는 특수경비요원들의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 이해하고자 하는 데 있다. 또한 선행연구 등을 통해 알려진 주요 요인들이 어떠한 과정을 거쳐 이직의도에 영향을 미치는가에 대한 메커니즘에 대한 이해를 구하고자 하는 목적도 있다. 더 나아가 선행연구들에서 거의 검증되지 못하였던 국가안보의식이 이들 공공역영의 안전을 담당하는 특수경비요원들의 조직몰입도 및 이직의도에 어떠한 영향을 미칠 것인지를 검증하고자 한다.

조직의 직원들의 이직의도에 관해서는 여러 연구들이 수행되었으나, 대부분의 선행연구들이 개인적 특성과 직업만족도, 그리고 조직몰입도의 이직의도에 대한 직접적인 영향만을 검증하여왔고, 직업만족도와 다른 요인들이 조직몰입도를 매개하여 영향을 미치는지 여부에 대해서는 검증된 연구들이 소수에 불과하다. 따라서 이직의도에 영향을 미치는 요인들이 어떠한 방식으로 작용을 하고 있는가에 대한 메커니즘에 대해서는 명확한 이해를 하지 못한 상태라고 할 수 있다.

더욱이 사적인 영역 경비직원들의 이직의도나 공적인 영역의 직원들 즉, 경찰, 군인, 그리고 교정직원들의 이직의도에 대한 연구가 국내에서는 비교적 제한적으로 수행되었지만 특수경비요원들의 이직의도에 대하여 경험적 연구를 수행한 것은 매우 드물다. 특히 국가중요시설을 경비하는 특수경비요원들의 국가안보관이 이들의 이

직의도에 미치는 영향을 연구한 것은 국내외적으로 새롭고 적용가능성이 높은 연구 결과를 제시할 수 있을 것이다.

Ⅲ. 연구분석방법

1. 표본

공항에서 안전경비를 담당하게 될 신입특수경비요원들 200명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 이들에 대한 설문은 2012년 겨울동안 수행되었다. 설문문항은 신입특수경비요원들의 직업만족도, 조직몰입도, 국가안보관, 국가관, 그리고 개인적 특성에 대한 다수의 질문들을 포함하고 있었다. 이러한 설문을 통해 특수경비요원들의 직장과 국가에 관한 생각, 태도, 그리고 직장에 대한 기대감 및 이직가능성에 대한 생각 등을 파악하고자 하였다. 설문조사를 위해서는 훈련된 설문조사자가 모집된 참가자들에게 이 설문의 목적과, 중요성 등을 설명하고, 이들의 설문에의 참여가 자발적이어야 하는 것과 설문의 내용이 연구 이외의 목적으로 사용되지 않을 것이며 내용의 비밀이 유지될 것이라는 것을 설명하였다. 설문에 초대된 200명의 특수경비요원들 중 총 200명이 설문에 응하였으며, 이 중 분석에 사용할 수 없을 정도로 생각된 설문응답이 많은 2개의 설문을 제외하고 총 198명의 설문내용이 분석에 사용되었다.

2. 변수

1) 종속변수

이 연구의 주요 관심사인 공항안전근무를 수행하는 신입특수경비요원들의 이직에 관한 의도 또는 관심사를 종속변수로 사용하였다. 이 연구에서 이직의도는 Mobley와 그의 동료들의 1979년의 연구에서 사용된 것과 같이 직장을 그만두겠다는 인식의 과정, 직장을 떠나려는 계획, 그리고 직장을 떠나고자 하는 욕구를 포함하는 개념으로 정의되었다. 따라서 이 변수는 앞선 연구에서 사용된 질문과 유사한 다음과 같은 설문문항들을 사용하였다: '특수경비원 일을 하는데 충성심을 거의 느끼지 않는다', '특수경비원을 제직하면서 새로운 직장을 찾아 볼 생각이다', '특수경비원 일

을 그만 두는 것은 나에게 매우 작은 변화를 줄 것이다', 그리고 '특수경비원을 일하기로 한 것은 나의 명백한 실수이다'의 모두 4문항의 질문을 통해서 측정되었다. 설문문에 참가한 특수경비원들의 응답을 하나의 척도로 만들기 위해서 요인분석이 수행되었다. 요인분석결과 4가지의 설문문항들은 모두 한가지의 공통개념을 설명하는 변수인 것으로 나타났으며, 공분산점수(factor score)는 .71 이상을 나타내었고 이 척도를 만들기 위해 설명된 총 분산은 56%이상인 것으로 나타났다.

2) 독립변수

이 연구의 주요 관심사는 직업만족도와 국가안보의식이 직접적으로 특수경비원들의 이직의도에 영향을 미칠 뿐만 아니라 조직몰입도를 매개하여 이직의도에 간접적인 영향까지 미치고 있는가를 연구하고자 하였다. 이에 따라 주요 독립변수는 다음과 같이 직업만족도, 국가안보의식, 그리고 조직몰입도가 사용되었다. 직업만족도를 측정하기 위해서는 직업만족도를 측정하고 있는데 일반적으로 많이 사용되고 있는 Crammy와 동료들의 1992년의 연구에 사용된 척도를 사용하였다. 이 척도는 급여, 승진의 가능성, 성취감과 기회의 가능성 등의 일반적인 조직 내 근무환경 등에 대한 내용을 포함한다. 이 연구에서 사용된 설문문항들은 다음과 같다: '특수경비원의 업무를 통해 성취감을 느낀다', '지금 받고 있는 보수에 만족한다', '장차 승진할 가능성이 있다', '특수경비원으로 하면서 적절한 복지를 제공받고 있다', 그리고 '장차 나의 능력을 발휘할 기회를 가지게 될 것이다'의 5문항이다. 이 5문항에 대한 특수경비원들의 설문결과를 하나의 척도로 만들기 위해 요인분석을 실시하였고 그 결과 이 5가지의 설문문항들은 하나의 공통개념을 설명하고 있는 것으로 나타났으며, 공분산점수(factor score) .65이상으로 총 분산 57%이상을 설명하는 것으로 나타났다.

두 번째로 국가안보의식을 측정하기 위해 국가안보개념, 국가정체성지지, 그리고 국가지지의 세 가지 영역의 하부개념을 측정하였다. 이는 국가안보의 개념이 국가안보에 대한 지식 및 감정적 유대감 그리고 국가에 대한 지지의 태도 등의 다양한 측면을 통해서 측정이 될 수 있기 때문이다. 우선 국가안보의 개념에 대한 다음의 5가지의 항목이 설문문에 포함되어 특수경비원들의 국가안보의 개념을 측정하고자 하였다: '평소에 안보에 관련된 사건에 관하여 깊게 생각한다', '안보관련 교육을 적극적으로 경청한다', '보안관련 규정을 지키려고 노력한다', '국가안보의 개념에는 영토, 영해, 영공수호가 포함된 것으로 알고 있다', 그리고 '국가안보의 개념에는 국민의 생명과

재산보호가 포함된 것으로 알고 있다' 이다. 이 척도는 요인분석결과 하나의 공통개념을 나타내고 있었으며 공분산점수가 .72이상으로 총 분산의 55%를 설명하고 있는 것으로 나타났다. 그리고 국가정체성지지는 '나의 국적은 내가 누군지를 말해준다', '국가에 대한 소속감이 내 자아상에 중요한 부분이다', 그리고 '우리나라가 다른 나라보다 많은 측면에서 우월하다'의 3가지 항목을 통해 측정되었다. 요인분석결과 이 3 문항은 한가지의 공통개념을 반영하고 있었으며 .72이상의 공분산점수를 나타내었고 총 60%이상의 분산을 설명하고 있는 것으로 나타났다. 마지막으로 국가지지는 다음과 같은 4가지 항목에 대한 응답을 사용하여 측정하였다: '태극가기 계양되는 것을 보면 기분이 좋아진다', '애국가를 들을 때면 기분이 좋아진다', '만약 대한민국을 비판한다면 그것은 내가 조국을 매우 사랑해서이다', 그리고 '나는 종종 국가정책을 반대하는데, 그 이유는 내가 조국을 아끼고 더 낫게 만들고 싶어서이다'. 이 변수를 척도화 하기 위한 요인분석결과 4항목은 한 가지 개념을 공통적으로 반영하고 있었으며 .72이상의 공분산점수와 총 63%이상의 분산을 설명하고 있었다.

세 번째로 이 연구에서 조직몰입도는 이직의도에 직접적으로 영향을 미치는 독립변수 이면서 동시에 조직만족도와 국가안보의식 등을 간접적으로 매개하는 매개변수로도 사용되었다. Mowday와 동료들의 1982년 연구에서 적용된 조직에 대한 몰입도를 측정하는 척도들을 이용하되 다음의 5항목들로 적용하여 측정하였다: '특수경비원으로서 업무의 성공을 위해 나는 일반적으로 기대되는 것 이상의 노력을 기꺼이 쏟을 것이다', '주위 사람들에게 일할 만한 좋은 직장이라고 말한다', '특수경비원 일을 하고 있다고 주위에 자랑스럽게 말한다', '특수경비원은 나의 가치관에 부합된다', 그리고 '특수경비원을 일하게 된 것을 기쁘게 생각한다'. 요인분석결과 이 5항목은 하나의 공통개념을 나타내고 있었으며 각 항목들의 공분산점수가 모두 .73이상이었고 총분산 70%를 설명하고 있는 것으로 나타났다.

그 외에 성별, 나이, 교육정도가 이직의도에 영향을 미치는 개인적 특성을 반영하는 변수로 사용되었다. 성별은 남성과 여성의 두 변수로 나누는 이분형 변수(남자=1, 여자=0)로 사용되었다. 그리고 나이는 특수경비원들의 실제 나이를 사용한 연속변수로 사용되었다. 그리고 교육정도는 특수경비원들의 최종학력을 반영하여 다음의 3단계의 변수로(고졸=1, 초대졸(2년제 대학)=2, 그리고 대졸(4년제)=3) 수량화하였다.

3. 연구가설

가설 1: 특수경비원들의 직업만족도, 국가안보의식(국가안보의식, 국가지지, 국가 정체성지지), 그리고 조직몰입도가 낮을수록 이들의 이직의도를 증가시킬 것이다(직접적 영향).

가설 2: 특수경비원들의 직업만족도와 국가안보의식(국가안보의식, 국가지지, 국가 정체성지지)은 이들의 조직몰입도를 통해서 이직의도에 영향을 미칠 것이다(간접적 영향).

가설 3: 특수경비원들이 여자이고, 나이가 어리고, 교육정도가 높은 것은 이들의 이직의도와 정적인 관계를 나타낼 것이다.

4. 연구분석방법

연구분석을 위해서 우선 변수들이 한가지의 개념을 반영하고 있는지 여부를 확인하기 위한 Cronbach's α 를 사용한 신뢰도 분석과 CFA의 요인분석을 수행하였다. 이를 통해서 각각의 변수를 구성하는 설문항목들이 내적일관성을 가지고 있는지를 여러 번 확인할 수 있었다. 그리고 요인분석을 통해서 내적일관성 외에도 개념타당성을 저해하는 설문항목을 삭제하고 척도를 만들 수 있도록 회전된 성분행렬을 통해 하나의 공통성을 나타내는 항목들을 다시 선별하여 각각의 변수들을 척도화하는 정제작업을 수행하였다. 그리고 각각의 변수들에 대한 기술적 분석결과를 수행하였다. 이러한 분석결과들은 <표 1>의 기술적 통계분석에 함께 나타나있다. 그리고 변수들 간의 상관관계 및 다중공선성문제가 없는지 여부를 확인하기 위해서 상관관계분석이 수행되었다 <표 2>. 마지막으로 OLS회귀분석(Ordinary Least Squared)을 사용하여 직업만족도, 국가안보의식, 조직몰입도가 특수경비원들의 이직의도에 직접적인 영향을 나타내는지 그리고 직업만족도와 국가안보의식이 조직몰입도에 의해 중재되어 간접적 영향을 나타내고 있는지를 검증하였다(<표 3>, <표 4>, 그리고 <표 5>).

특히, 조직몰입도의 매개역할의 검증을 위해서는 Baron과 Kenny(1986)가 제시한 검증모형이 사용되었다. 이를 위해서 우선적으로 선행되어야 할 조건들이 있는데, 첫째, 독립변수인 직업만족도와 국가안보의식이 조직몰입도와 서로 통계적으로 유의미한 관련이 있어야 한다. 그리고 둘째, 매개변수인 조직몰입도가 또한 종속변수

인 이직의도와 관련이 있어야 한다. 마지막으로 독립변수인 직업만족도와 국가안보의식이 매개변수인 조직몰입도와 함께 하나의 분석모델에서 종속변수인 이직의도와 함께 분석될 때 독립변수인 직업만족도와 국가안보의식이 종속변수인 이직의도에 대한 영향력이 매개변수가 없었던 모델의 영향력보다 감소하거나 없어진다면 매개변수인 조직몰입도가 종속변수인 이직의도를 부분적으로 또는 완전히 매개하였다고 볼 수 있다(Baron & Kenny, 1986).

IV. 연구분석결과

1. 기술적 통계분석결과

표본의 특성과 분석에 사용된 변수들에 대한 기술적 통계분석결과와 척도에 대한 평가결과가 <표 1>에 제시되었다.

<표 1> 표본의 종속변수와 독립변수, 중재변수 및 다양한 변수에 대한 기술적 통계분석결과 (총198명)

변수	평균	표준편차	최소값	최대값	α	요인부하량
종속변수						
이직의도 ¹	1.62		-2.39	2.94	.74	.71
독립변수						
직업만족도 ¹	4.38		-2.57	2.54	.81	.64
국가안보의식 ¹	2.82		-2.25	2.23	.80	.72
국가지지 ¹	2.52		-2.25	2.23	.70	.68
국가정책지지 ¹	-3.38		-3.39	2.37	.71	.72
직업몰입도(매개변수) ¹	1.19		-2.65	2.35	.90	.72
성별(남자=1, 여자=0)	51%		0	1		
나이	29	9.34	20	59		
교육정도(1=고졸, 2=초대졸(2년제), 3=대졸(4년제))	2.20	.66	1	3		

¹ 1=전혀 그렇지않다, 2=그렇지않다, 3=보통이다, 4=그렇다. 5=매우그렇다

이 연구에 사용된 표본인 신입특수경비원들의 이직의도는 평균 1.62로 설문에 참가한 신입특수경비원들의 평균나이는 29세였으며 전체 참가자들은 20세에서 59세까

지 분포되어있는 것으로 나타났다. 그리고 이들의 교육정도는 2년제 대학을 졸업한 것이 평균학력인 것으로 나타났다. 그리고 설문에 참가한 신입특수경비원들 중 남자는 전체의 약 51%를 구성하는 것으로 나타났다.

2. 상관계수분석결과

상관관계분석결과가 <표 2>에 나타나있다. 분석결과 종속변수인 이직의도와 통계적으로 유의미한 수준의 상관관계를 나타내는 변수는 조직몰입도와 직업만족도 그리고 국가안보의식과 국가정체성지지의 네 가지 변수인 것으로 나타났다. 이 네가지 변수들의 상관관계는 가설에서 예상한 대로 각각의 독립변수들과 이직의도가 부정적인 관계를 가지고 있는 것으로 나타났다. 그 중 조직몰입도와 직업만족도는 국가안보의식과 국가정체성에 대한 지지도 등의 변수보다 특수경비원들의 이직의도와 상당히 높은 수준으로 관련되어있는 것으로 나타났다. 부가적으로 독립변수들 간의 상관관계에서는 국가지지의 개념과 국가정체성지지의 개념 두 변수 간에 높은 상관관계가 나타나있었다. 이와 같은 높은 변수들의 상관관계는 이들 국가안보개념과 관련도니 세 척도변수들이 특수경비원들이 가지고 있는 국가안보관과 국가관 등에 대한 감정적 수준과 지식적 수준 등의 유사한 측면들을 반영하고 있기 때문이다. 전체적으로 변수들 간의 상관계수가 .60을 넘지 않아서 다음 단계의 회귀분석에서 변수들 간의 다중공선성이 문제가 되지 않는다고 판단하였다.

<표 2> 변수들간 상관관계분석결과

변수	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
(1)	1								
(2)	-.49*	1							
(3)	-.26*	.21*	1						
(4)	-.16*	.17*	.40*	1					
(5)	-.10	.22*	.27*	.48*	1				
(6)	-.50*	.52*	.33*	.29*	.29*	1			
(7)	-.07	.16*	.23*	.01	.17*	.09	1		
(8)	.06	.27*	.24*	.06	.18*	-.23*	.27*	1	
(9)	.06	-.06	-.05	-.14	-.07	-.11	-.05	-.18*	1

*p-value<.05; **p-value<.01; ***p-value<.001

(1)이직의도; (2) 직업만족도; (3)국가안보의식; (4)국가지지; (5)국가정체성지지; (6)직업몰입도; (7)성별; (8)나이; (9)교육정도

3. 회귀분석결과

<표3>과 <표4>의 다중회귀분석결과는 이 연구의 가설 1, 2, 그리고 3을 검증하기 위한 분석결과를 제시하고 있다. 우선 특수경비원들의 낮은 직업만족도, 국가안보의식, 그리고 조직몰입도가 이직의도의 증가에 직접적인 영향을 미칠 것이라는 가설 1의 검증을 위해서 모델 4의 분석결과가 제시되었다. 모델 4의 분석결과 직업만족도(Beta = -.26**), 직업몰입도(Beta = -.40***)가 통계적으로 유의미한 수준으로 특수경비원들의 이직의도에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 직업만족도가 높고 직업몰입도가 높은 신입특수경비원들은 이직의도가 낮은 것으로 나타났다. 그리고 국가안보의식과 관련해서는 $p > 0.05$ 수준에서는 유의미 하지 않았으나, $p > 0.1$ 의 수준에서는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다(Beta = -.12†). 즉, 신입특수경비원들이 높은 국가안보의식을 갖는 경우 직업만족도와 직업몰입도 만큼 강력한 영향력을 가지지는 않았으나 이들의 이직의도를 낮추는 데 상당한 수준의 직접적 영향력을 미치는 것으로 이해가 된다. 이 세 가지 요인 중 특수경비원들의 이직의도에 가장 강력하게 영향을 미치는 요인은 바로 직업몰입도인 것으로 나타났다. 따라서 이와 같은 결과는 가설 1의 일부분의 내용을 지지하는 결과인 것으로 나타났다.

이어서 가설 2에 대한 검증을 위해 모델 1과 모델 2 그리고 모델 3과 4의 결과가 사용되었다. 우선 가설 2는 “특수경비원들의 직업만족도와 국가안보의식(국가안보의식, 국가지지, 국가정체성지지)은 이들의 조직몰입도를 통해서 이직의도에 영향을 미칠 것이다”라고 가정이 되었다. 이는 주요 독립변수들이 조직몰입도를 통해 특수경비원들의 이직의도에 간접적 영향을 미치는지 여부를 검증하고자 하였다. 이와 같은 조직몰입도의 중재역할을 검증하기 위해서 Baron과 Kenny(1986)의 중재모델의 검증을 위한 방법에 근거하여 다음과 같은 분석을 수행하였다.

첫째 조건으로, 독립변수인 직업만족도와 국가안보의식(국가안보의식, 국가지지, 국가정체성지지)이 조직몰입도와 서로 통계적으로 유의미한 관련이 있는지를 검증하기 위해서 모델 2가 설계되고 분석되었다. 그리고 두번째로 매개변수인 조직몰입도가 종속변수인 이직의도와 관련이 있는지를 검증하기 위해서 모델 1이 설계되고 분석되었다. 마지막으로 독립변수인 직업만족도와 국가안보의식이 매개변수인 조직몰입도와 함께 하나의 분석모델에서 종속변수인 이직의도와 함께 분석하여 독립변수인 직업만족도와 국가안보의식이 종속변수인 이직의도에 대한 영향력이 매개변수

가 없었던 모델 3의 영향력보다 감소하거나 없어서 매개변수인 조직몰입도가 종속 변수인 이직의도를 부분적으로 또는 완전히 매개하였는가를 모델 4의 결과를 통해 검증하고자 하였다.

모델 1, 2, 3 그리고 4의 분석결과 가설 2의 예견대로 조직몰입도가 직업만족도와 국가안보의식의 일부를 매개하여 특수경비원들의 이직의도에 간접적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 해석하면, 우선 모델 2와 1의 분석결과 직업몰입도(Beta = -.61***)가 이직의도와 통계적으로 유의미하게 관련이 있었으며, 주요 독립변수인 직업만족도(Beta=.67***),와 국가안보의식(Beta=.13*) 역시 직업몰입도와 통계적으로 유의미하게 연관되어 있는 것으로 나타났다. 그러나 국가안보의식의 다른 부분인 국가지지와 국가정체성지지와 같은 변인들은 유의미 하지 않았다. 결과적으로 이와 같은 통계적 관련성으로 인해서 직업몰입도의 중재역할의 선행조건이 충족되어서 다음의 모델 3과 4의 분석이 수행되었다.

〈표 3〉 특수경비원들의 조직몰입도가 직업만족도, 국가안보의식, 국가지지, 그리고 국가정체성지지의 이직의도에 대한 영향을 매개하는지 여부를 검증하기 위한 사전분석(총198명)

변수	모델 1		모델 2	
	이직의도		직업몰입도	
	Beta	b(S,E)	Beta	b(S,E)
직업만족도			.67***	.05
국가안보의식			.13*	.05
국가지지			.09	.06
국가정체성지지			.05	.05
직업몰입도	-.61***	.05		
R ²	.37		.58	
F값	110.85***		62.59***	

† p<0.1; *p-value<.05; **p-value<.01; ***p-value<.001

〈표 4〉 특수경비원들의 직업만족도, 국가안보의식, 국가지지, 국가정체성 지지와 조직몰입도가 이직의도에 미치는 영향에 대한 OLS 회귀 분석결과(총198명)

변수	모델 3		모델 4		모델 5	
	이직의도		이직의도		이직의도	
	Beta	b (S.E)	Beta	b (S.E)	Beta	b (S.E)
직업만족도	-.54***	.06	-.26**	.08	-.30**	.08
국가안보의식	-.17*	.06	-.12†	.06	-.09	.07
국가지지	-.02	.07	.007	.07	.007	.07
국가정체성지지	.08	.07	.10	.06	.13†	.08
직업몰입도			-.40***	.08	-.41***	.12
성별					.04	.00
나이					-.10	.06
교육정도					-.02	.34
R ²	.35		.43		.41	
F값	24.83***		26.53***		15.23***	

† p<0.1 *p-value<.05; **p-value<.01; ***p-value<.001

모델 3과 4의 결과는 조직몰입도가 전체 분석모델에 포함된 모델 4의 결과와 조직몰입도가 포함되지 않은 모델 3의 결과를 비교하여 분석하였다. 비교결과 모델 3에서 유의미하였던 직업만족도와 국가안보의식의 회귀계수와 통계적 유의미성의 강도가 조직몰입도가 포함된 모델 4에서 상당한 수준으로 줄어든 것을 확인할 수 있었다(직업만족도는 Beta = -.54***에서 -.26**으로, 국가안보의식은 Beta = -.17*에서 -.12 †으로). 이에 비해 조직몰입도의 회귀계수는 이직의도를 단독으로 설명하던 모델 1의 크기에 비해 상당한 수준으로 줄었지만(Beta= -.61***에서 Beta = -.40*** 으로) 다른 독립변수들이 포함된 모델 4에서도 직업만족도나 국가안보의식과 비교해서도 가장 강력한 영향을 나타내고 있는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 이전의 선행연구들과 이론에서 주장하는 바와 같이 특수경비원들의 이직의도가 직업만족도와 국가안보의식이 조직의 몰입도를 통해서 간접적으로 영향을 받고 있다는 것을 증명한다고 할 수 있을 것이다.

마지막으로 “특수경비원들이 여자이고, 나이가 어리고, 교육정도가 높은 것은 이들의 이직의도와 정적인 관계를 나타낼 것이라”는 가설 3의 검증을 위해서 성별, 연령 그리고 교육정도를 반영하는 변수들이 포함된 모델 5의 분석이 수행되었다. 분석결과 특수경비원들의 성별, 연령, 그리고 교육정도는 이들의 이직의도에 유의미한

영향을 미치지 않고 있는 것으로 나타났다. 따라서 이 연구에서는 가설 3은 지지되지 않는 것으로 나타났다.

V. 결론 및 논의

이 연구는 국가의 주요 공적기관인 공항의 안전을 담당하는 특수경비요원들의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 이해하고자 하였다. 보다 구체적으로 선행연구 등을 통해 잘 알려진 주요 관련요인들 중 직업만족도와 국가안보의식, 그리고 조직몰입도 등이 이들의 이직의도에 어떠한 과정을 거쳐 영향을 미치는지를 이해하고자 하였다.

연구결과 높은 직업만족도와 직업몰입도 그리고 국가안보의식은 특수경비원들은 이직의도를 직접적으로 낮추는 요인인 것으로 나타났다. 그리고 이 세 가지 요인 중 특수경비원들의 이직의도에 가장 강력하게 영향을 미치는 요인은 직업몰입도인 것으로 나타났다. 특히 이 직업몰입도는 다른 주요 관련요인들인 직업만족도와 국가안보의식을 매개하여 이들 요인들이 간접적으로도 특수경비원들의 이직의도에 영향을 미치게 하는 요인이라는 것을 발견하였다. 즉, 선행연구들과 선행이론들이 발견하고 주장한 바와 같이 자신의 경비업무에 보다 많이 만족하고 높은 국가안보의식을 가지고 자신의 특수경비업무에 대한 몰입도가 높을수록 이들이 다른 직장을 구하고자 하는 의사가 낮아진다는 것이다. 또한 직업에 대한 높은 만족도와 높은 국가안보의식은 이들의 조직몰입도를 높이고 결론적으로 이직의사에 간접적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 따라서 특수경비원들의 직업만족도와 국가안보의식 그리고 조직몰입도는 서로 높은 관련성을 가지고 있다는 것을 보여주었다.

이와 같은 연구결과는 다음과 같은 정책적 함의를 내포하고 있다. 우선 특수경비원을 포함한 높은 민간경비원들의 이직의도를 낮추기 위해서는 이들의 직업만족도와 직업몰입도의 향상을 위한 기업과 공공영역분야의 지원이 필요하다고 할 것이다. 직업에 대한 만족도는 이들의 성취감, 보수, 직원들과의 관계, 그리고 적절한 복지를 받고 있는가 여부와 관련되어 있다. 따라서 사기업에 의해 주로 운영되는 민간경비회사들의 직원관리가 이와 같은 직원들의 만족도를 증가시킬 수 있도록 공공영역에서의 지원과 관리감독이 필요하다고 할 것이다. 또한 조직몰입도의 경우 주위사람들에게 자신들의 직장이 비춰지는 이미지와 자신의 가치관과 부합하는지 여부 등이다.

즉 민간경비업에 종사하는 경비원들의 관점에서 그들의 직장이 사회에 비취지는 관점에 의해서 영향을 받는다는 것이어서 이들이 안정적으로 자신들의 업무에 몰입할 수 있도록 돕기 위해서는 사회 전체적으로 민간경비업무에 대한 이해와 업무에 대한 지지 등이 필요하다고 할 수 있을 것이다. 이 외에도 국가중요시설을 경비하고 있는 공항의 특수경비원들의 경우 그들이 가지고 있는 국가안보의식 등이 이들의 직업몰입도를 증가시키고 이직의도를 낮추는 것으로 나타났다. 이와 같은 연구결과는 앞으로의 특수경비원들의 모집에 있어서 이들의 국가안보의식의 수준을 선발에 고려해야 할 부분이라는 것을 제안하고 있다. 또한 신입특수경비요원들을 대상으로 국가안보의식에 대한 교육 및 고양을 위한 노력이 필요하다는 것을 나타낸다고 할 수 있다. 이러한 노력을 통해 이들의 업무에 대한 몰입과 자신들의 업무에 대한 가치를 인식하는 데 있어서 긍정적 영향을 미치고 더 나아가 업무의 안정성과 효율성, 그리고 이직으로 인한 비용과 공공영역안전의 확보 등을 가져올 수 있을 것이다.

이 연구는 다음과 같은 연구의 공헌점이 있다. 우선 우리 사회의 치안과 안전은 공공분야의 경찰이나 교정기관의 치안력 이외에도 사적인 영역에서의 치안과 경비의 노력에 의해 많은 도움을 받고 있다. 따라서 민간경비에 의한 사회의 안녕과 국가안보의 유지는 공공분야의 노력과 마찬가지로 중요하게 여겨져야 할 분야라고 할 수 있다. 그러나 민간경비원들은 어떤 직업분야보다 높은 이직율을 보이고 있는 것이 사실이다. 이와 같은 높은 이직률은 민간부분이 담당하고 있는 분야의 치안과 경비 그리고 안전에 관한 높은 비용과 비효율 그리고 위험성을 내포하고 있다고 볼 수 있을 것이다. 특히, 일부 공공영역의 치안과 안전을 담당하고 있는 민간분야의 특수경비원들의 이직율은 국가와 국민의 안녕과 안전과도 직접적인 관련이 없다고 할 수 없을 것이다. 따라서 높은 민간경비원들의 이직율을 낮추기 위한 방안을 제시할 수 있는 이와 같은 연구결과는 매우 중요하다 할 것이다.

그리고 더 나아가 선행연구들에서 공적영역의 기관에서 근무하는 민간경비요원들의 국가에 대한 안보의식 등이 이들의 이직의도에 어떠한 영향을 미치는가에 대한 연구는 이전에 수행된 바가 없었던 점을 고려하여 이 연구는 특수경비원들의 직업에 대한 만족도, 그리고 직업에 대한 몰입도 외에, 국가에 대한 안보의식· 국가관 등이 이들의 이직의사에 어떠한 관계를 가지고 영향을 미치는가를 분석하였고, 특수경비원들에게서 국가안보의식이 중요하다는 것을 발견하였다. 이와 같은 경험적 연구가 매우 드물게 수행되었다는 점을 고려할 때, 이 연구의 중요성과 학문적 공헌점이 크다고 할 것이다.

참고문헌

- 민경호, 조국행 (2002). 공정성이 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향에 관한 실증연구, 인사관리연구, 제 26권 3호:79-100.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: concepts, strategies, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, pp. 1173-1182.
- Byrd, T., Cochran, J., Silverman, I., & Blount, W. (2000). Behind bars: An assessment of the effects of job satisfaction, job-related stress, and anxiety of jail employees' inclinations to quit. *Journal of Crime and Criminal Justice*, 23, 69-89.
- Camp, S. (1994). Assessing the effects of organizational commitment and job satisfaction on turnover: An event history approach. *The Prison Journal*, 74, 279-305.
- Cawsey, T., & Wedley, W. (1979). Labor turnover costs: Measurement and control. *Personnel Journal*, 58, 90-95.
- Cranny, C., Smith, P., & Stone, E. (Eds.). (1992). *Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance*. New York: Lexington Books.
- Dalessio, A., Silverman, W., & Schuck J. (1986). Paths to turnover: A re-analysis and review of existing data on the Mobley, Horner, and Hollingsworth's turnover model. *Human Relations*, 39, 245-264.
- Dennis, G. (1998). Here today, gone tomorrow: How management style affects job satisfaction and, in turn, employee turnover. *Corrections Today*, 60(3), 96-102.
- Firth, L., Mellor, D., Moore, K., & Loquet, C. (2004). How can managers reduce employee intention to quit. *Journal of Managerial Psychology*, 19, 170-187.
- Gilbert, M. (1988). Recruiting. In F. Benton & C. Nesbitt (Eds.), *Prison personnel management and staff development* (pp. 37-46). College Park, MD: American Correctional Association.
- Jaramillo, F., Nixon, R., & Sams, D. (2005). The effect of law enforcement stress on organizational commitment. *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*, 28, 321-336.
- Lambert, E. (2001). To stay or quit: A review of the literature on correctional staff turnover. *American Journal of Criminal Justice*, 26, 61-76.
- Lambert, E. (2004). The impact of job characteristics on correctional staff. *The Prison Journal*,

84, 208-227.

- Lambert, E. (2006). I want to leave: A test of a model of turnover intent among correctional staff [Electronic Version]. *Applied Psychology in Criminal Justice*, 2(1), 57-83.
- McShane, M., Williams, F., Schichor, D., & McClain, K. (1991). Early exits: Examining employee turnover. *Corrections Today*, 53(5), 220-225.
- Mitchell, O., MacKenzie, D., Styve, G., & Gover, A. (2000). The impact of individual, organizational, and voluntary turnover among juvenile correctional staff members. *Justice Quarterly*, 17, 333-357
- Mobley, W., Griffeth, R., Hand, H., & Meglino, B. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86, 493-522.
- Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (1982). *Employee—organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Naisbitt, J. & Aburdene, P. (1985). *Reinventing the corporation*. New York: Warner Books.
- Price, J., & C. Mueller (1986). *Absenteeism and turnover among hospital employees*. Greenwich, CT: JAI Press.
- Spector, P. (1996). *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. New York: John Wiley.
- Van Breukelen, W., Van Der Vlist, R., & Steensma, H. (2004). Voluntary employee turnover: Combining variables from the traditional turnover literature with the theory of planned behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 893-914.
- Weisberg, J., & Kirschenbaum, A. (1991). Employee turnover intentions: Implications from a national sample. *International Journal of Human Resource Management*, 2, 359-375.
- Wright, T. (1993). Correctional employee turnover: A longitudinal study. *Journal of Criminal Justice*, 21, 131-142.

【Abstract】**The multidimensional influence of commitment on national security, job satisfaction, and job commitment on intent to leave**

Jung, Joo-sub

Security officers' intent to leave their job would have devastating effects on national security related industries. That is because excessive turnover would result in wasting the money for recruiting and training for organizations as well as putting the level of national security at risk. Therefore, this study has a goal to investigate the factors influencing the intent of leave job among security staff working for one of public institution, airports(n=198). Specifically, this study has a focus on examining the effect of job satisfaction, job commitment and security staff's level of commitment on national security on their turnover intent. The results of the multivariate ordinary least square regression analysis reveal that job satisfaction, job commitment, and the level of national security commitment directly influence turnover intent. Also, the job satisfaction and the level of national security commitment has indirect impact on the turnover intent via job commitment. However, the results indicate that gender, age, and educational level are not related with security staff's decision to leave their job. Policy implications and study contribution were discussed in this study.

Key words : Security staff, Commitment on national security, Job satisfaction, Job commitment, Intent to leave