

민간경비원의 직무착근도가 이중몰입에 미치는 영향

임 운 식*

〈요 약〉

이 연구에서는 민간경비원을 대상으로 직무착근도가 이중몰입에 어떠한 영향을 미치는지 실증적 분석을 통해 그 결과를 살펴보았다. 먼저 독립변인으로 직무착근도를 선정하였고, 직무착근도는 적합성, 연계, 희생의 세 가지 하위요소로 구분하였다. 그리고 종속변인으로 이중몰입(조직몰입, 경력몰입)을 선정하였고, 통제변인으로 성별, 연령, 학력, 근무기간, 소득을 선정하였다.

다중회귀분석결과 직무착근도의 세 가지 구성요소인 적합성, 연계, 희생은 조직몰입과 경력몰입에 각각 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 자신의 조직 및 직무에 대해 잘 맞는다고 지각하고, 조직 내 구성원들과 연결되어 있는 정도가 높으며, 조직을 떠날 경우 잃게 되는 심리적 또는 물질적 편익에 대한 지각비용이 클수록 이중몰입이 높음을 알 수 있다. 하지만 통계적으로 유의미한 것으로 나타난 변인들을 모두 포함시켜 각 변인들을 서로 통제하도록 하였을 때, 조직몰입 모형에서는 연계의 효과는 사라졌고 적합성과 희생이 통계적으로 유의미한 효과를 나타내었다. 그리고 경력몰입 모형에서는 적합성과 연계의 효과는 사라졌고, 희생이 통계적으로 유의미한 효과를 나타내었다. 따라서 직무착근도의 구성요소 중 적합성과 희생이 가장 중요한 요소임을 알 수 있다.

이상의 결과에서 살펴보았듯이 직무착근도(적합성, 연계, 희생)는 민간경비원들의 이중몰입(조직몰입, 경력몰입)에 긍정적인 영향을 미치므로 조직차원에서 직무착근도를 증진시키기 위한 방안을 마련할 필요성이 있는데, 이를 위해 적합성과 관련하여서는 신규채용단계에서 조직에 적합한 구성원을 선발하고 채용 이후에는 질 높은 교육훈련이 이루어져야 할 것이며, 연계와 관련하여서는 조직 내 친목회, 정례회, 모임 등과 같은 제도를 활성화할 필요성이 있으며, 희생과 관련하여서는 근무여건, 인센티브, 복지혜택 수준을 점진적으로 증진시킬 필요성이 있다.

주제어 : 직무착근도, 이중몰입, 조직몰입, 경력몰입, 민간경비원

* 서라벌대학교 경찰보안과 조교수

목 차

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> I. 서 론 II. 이론적 배경 III. 연구방법 IV. 연구결과 V. 결론 및 제언 |
|---|

I. 서 론

2013년 12월 말을 기준으로 하였을 때 우리나라 민간경비업체 수는 4,077여개, 경비원 수는 151,741명에 이르고 있으나(사이버경찰청, 2014), 민간경비원들은 여전히 열악한 근무환경에서 직무를 수행하는 경우가 많고, 이직률 또한 타 업종에 비해 상대적으로 높은 편이다. 조직이 발전되고 유지되려면 구성원들이 조직에 오래 잔류하려는 생각이 많아야 하나 일찍 퇴사하거나 조직을 떠나기를 원한다면 조직의 성과 향상에 부정적인 영향을 미치게 될 것이다.

이종환(2014)의 연구에 의하면 민간경비원들의 근무기간이 길수록 직무지속의지가 낮은 것으로 나타났다. 민간경비원들은 일반사기업 종사자와는 달리 도난·화재 및 위험을 방지하는 직무를 수행하기 때문에 구성원들의 잦은 이직은 종사자들의 경력에 대한 몰입수준을 낮게 하여 직무의 전문성을 저해할 수 있다.

그동안 조직구성원들의 이직과 관련해서는 직무만족과 조직몰입이 선행변인으로 많이 사용되었는데, Mitchell, Holtom, Lee와 Erez(2001)는 직무착근도 라는 새로운 개념을 제시하면서, 종업원들의 직무착근도가 높을수록 이직의도와 자발적 이직은 감소하며, 실제 자발적 이직의 예측치로서 직무착근도의 설명력은 직무만족과 조직몰입의 설명력 및 이직용이성의 설명력보다 더 높다는 결과를 제시하였다.

직무착근도는 적합성과 연계, 희생의 세 가지 구성요소로 구분되어지는데, 조직구

성원들이 자신이 속해있는 조직과 잘 맞는다고 인식하고, 조직의 구성원들과 연계되어 있으며 현재의 직장을 그만둘 경우 희생해야하는 물질적 또는 심리적 편익에 대한 지각비용이 높을 경우 이직은 감소할 것이라고 보고 있다(Mitchell 등, 2001).

특히 오늘날 민간경비원은 조직 내 타 구성원들과 상호협력을 통해 직무를 수행하기 때문에 적합성 못지않게 연계는 직무에 있어서 중요한 요인이라 할 수 있다. 김찬선, 박영만, 안황권(2010)은 민간경비는 직무특성상 고객의 신변과 재산을 보호하는 행위가 중요한 업무인 만큼, 개인의 능력이 요구될 뿐만 아니라 대부분 조직을 구성하여 업무를 수행하기 때문에 조직 내 협력은 민간경비업무에 있어서 더없이 강조되는 중요한 사항이라고 하였다. 그리고 최근 연구에서 직무착근도는 이직뿐만 아니라 직무만족과 조직몰입(박인규, 2005; 하동현, 김성민, 2010; 권기준, 2012; 박규은, 이수범, 2012), 고객지향성(박재성, 박영기, 2013), 혁신관련행동(NG & Feldman, 2010)에 영향을 미치는 원인변수로 사용되어지고 있어, 조직의 다양한 성과관련 변수에도 긍정적인 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 하지만 경호·경비학 관련 영역에서는 아직 이러한 연구를 찾아보기 어려운 실정이다. 이러한 필요에 의해 이 연구에서는 직무착근도가 민간경비원들의 조직몰입과 동시에 경력몰입에 어떠한 영향을 미치는지 그 결과를 살펴보고자 한다.

그동안 몰입 관련 국내연구에서는 단일한 몰입에 관한 연구들이 많이 이루어졌으나, 최근에는 조직몰입과 경력몰입을 이중몰입의 대상으로 다룬 연구(박종혁, 최우성, 2006; 박종혁, 김상호, 2007; 강중수, 2007; 이은준, 최성기, 2011; 김우진, 2012)가 꾸준히 나타나고 있다.

문영주(2011: 2)에 의하면 “어떤 조직이든 조직구성원들이 동시에 여러 대상에 몰입할 수 있다는 사실을 염두에 두고 각각의 몰입 유형들이 갖는 상이한 효과를 살펴 보아야 하지만 상당수 연구가 몰입의 다속성을 고려하지 않은 채 조직몰입만 살펴보고 있는 실정”이라고 하였다.

따라서 이 연구에서는 몰입의 다속성을 고려하여 이중몰입을 직무착근도(적합성, 연계, 희생)의 결과변수로 사용하고자 하며, 선행연구를 토대로 이중몰입의 대상은 조직몰입과 경력몰입으로 선정하고자 한다. 이중몰입은 조직구성원들이 역할상충 없이 동시에 두 가지 이상 대상에 몰입을 할 수 있다는 것을 의미하므로, 조직구성원이 동시에 조직몰입과 경력몰입이 이루어질 경우, 조직의 입장에서는 생산성향상을 가져올 수 있으며, 개인의 입장에서는 경력개발을 통해 업무능력 향상을 가져올 수

있을 것이다. 특히 민간경비조직에 있어서 생산성향상과 업무능력향상은 범죄예방과 관련되어 있으므로 직무착근도는 조직차원에서 관리되어야 할 필요성이 있겠다. 따라서 이 연구는 직무착근도(적합성, 연계, 희생)와 이중몰입(조직몰입, 경력몰입)의 관계를 다중회귀분석을 통해 실증적으로 검증하고 이를 통해 직무착근도(적합성, 연계, 희생)를 증진시키는 방안을 제시하는데 연구의 목적이 있다.

한편, Mitchell 등(2001)은 직무착근도를 조직차원과 지역사회차원으로 구분하여 연구를 시행하였으나, 이 연구에서는 국내의 현실적인 상황과의 적합성을 고려하여 조직차원의 직무착근도만을 연구의 대상으로 삼기로 한다.

II. 이론적 배경

1. 직무착근도

노선희와 권태일(2008: 75)은 직무착근도를 직무와 관련하여 해당조직이나 지역에 뿌리를 내리고 있는 정도를 의미하며, 조직의 구성원들이 그 조직을 떠나지 않고 남을 수 있는 어느 정도 애착을 가지게 되는가를 나타내는 정도라고 하였다. Halbesleben과 Wheeler(2008: 242)는 직무착근도는 직무열의와 구분되는 개념으로 직무열의는 일과 관련된 긍정적인 심리상태이나 직무착근도는 직무에 있어 종업원을 머무르게 하는 결합된 힘이라고 하였다.

직무착근도는 종사원들이 자신의 직무에 만족하고 조직에 몰입할 때 조직에 잔류한다는 선행연구가 도전을 받게 됨에 따라(Hom & Griffeth, 1995; Griffeth, Hom & Gaertner, 2000) Mitchell 등(2001)에 의해 개발된 개념이다. 그동안의 연구는 종업원들이 조직을 떠나는 원인을 규명하여 이직을 막는데 연구의 관심을 두었지만 직무착근도는 종업원들의 이직현상에 대해 다른 접근 방식인 왜 잔류하는가에 대한 연구의 필요성을 던져주고 있다(하동현, 김성민, 2010: 2; 홍현경, 정규엽, 김원희, 2012: 416).

김종진(2001), 박재성, 박영기(2013), 박경규, 이기은(2004)에 의하면 사람들이 자신의 직업을 유지하게 만드는 데는 두 가지 큰 흐름이 있는데, 그 중 하나는 비업무관련 요소들로 가족, 취미, 교회활동 등이 자신의 직업을 유지하게 만들며 이러한 것에 관심이 낮을수록 조직을 떠날 가능성이 높다고 한다(Lee & Mauer, 1999). 또 다른

하나는 내적인 요소로 동료나 네트워크 집단 또는 그들과의 활동에 대한 애정이 사람들로 하여금 조직에 잔류하게 한다는 것이다(Reichers, 1985).

직무착근도는 위에서 언급한 요인들을 포괄하는 개념으로, 직장 외적 요소와 직장 내적 요소들을 종업원의 조직 내 잔류를 매개시켜주는 핵심요소로 보고 있다(Mitchell 등, 2001).

Mitchell 등(2001: 1104-1105)은 직무착근도를 다음과 같은 세가지 요인으로 구분하고 있다. 첫째, 적합성(Fit)이란 종업원들이 자신의 조직과 환경에 대해 잘 맞는다고 지각하는 정도를 말하며, 이는 종업원의 개인가치, 경력목표, 미래에 대한 계획이 직접적인 직무요구(직무지식, 기술, 능력) 및 회사문화와 잘 적합해야 함을 의미하며, 아울러 개인은 주위환경 및 지역사회와 자신이 얼마나 잘 적합한지를 고려한다는 것이다. 둘째, 연계(Links)는 사람과 기관 또는 다른 사람과 공식적, 비공식적인 관계로 연결된 정도를 말한다. 즉 연계는 직장 내적 요소로 자신의 직무, 동료, 부서와의 관계, 업무 외적 요소로서 자신의 가족, 이웃, 공동체 등과 사회적, 심리적, 재무적 망에 의해 얽혀있으면서 서로 상호작용한다는 것을 의미한다(홍현경 등, 2012: 417). 셋째, 희생(Sacrifice)이란 동료, 흥미로운 프로젝트, 특전 등 조직을 떠날 경우 박탈되는 물질적 또는 심리적 편익에 대한 지각비용을 말한다고 하였다.

2. 이중몰입

Reichers(1985)는 다중몰입을 조직의 다양한 지지층(최고경영진, 고객, 노동조합, 대중)의 목표와 동일시하는 과정이라고 하였고, 다중몰입은 특정한 몰입의 존재, 부존재, 강도 등을 보여줌으로써 조직의 진단과 조정절차에 도움을 줄 수 있다고 하였다. 다중몰입에 관하여는 많은 연구가 이루어지지 않았고, 다중몰입 가운데 가장 많이 다루어진 것은 이중몰입으로, 이중몰입의 대상은 조직(회사)과 노동조합이 많았으며, 1950년대 이후 많은 관심을 받으며 다루어졌다(이기은, 박경규, 2002: 554-555).

윤홍우(1997: 157)는 이중몰입은 두 조직의 목표와 가치관을 내면화하여 역할상충 없이 두 조직에 대한 애착을 가지는 것을 의미한다고 하였고, 강중수(2007: 134)는 이중몰입은 조직구성원의 동시에 여러 조직이나 대상에 대한 몰입을 의미하는 것이라고 하였고, 박종혁과 김상호(2007: 4)는 이중몰입은 몰입의 여러 대상 중에서 두 개 이상의 대상에 대해 일체감을 갖고 그 가치와 목표를 위해 열심히 노력하는 것으

로써 두 개 이상의 몰입대상에 대해 동시에 몰입이 이루어지는 경우라고 하였다.

이중몰입의 측정지표들은 각 문헌들마다 다소의 차이는 있으나 조직몰입과 경력 몰입이 이중몰입을 측정하는 지표로 많이 사용되어지고 있으므로(이기은, 박경규, 2002; 강중수, 2007; 김우진, 2012; 박종혁, 김상호, 2007; 이은준, 최성기, 2011), 이 연구에서도 선행연구를 토대로 이중몰입을 측정하는 지표로 조직몰입과 경력몰입을 선정하고자 한다.

1) 조직몰입

Mowday, Steers & Porter(1979: 226)은 조직몰입을 특정한 조직에 대한 개인의 관여와 동일시의 상대적 강도라고 하였다. Wiener(1982)는 조직의 관심과 일치하는 행위를 유발시키는 내면화된 규범압력이라고 정의하였고, Shore와 Wayne(1993)은 현재의 조직에 머물기를 희망하고 다른 조직으로 이탈하지 않으려는 의도라고 하였다.

Allen과 Meyer(1990)는 조직몰입의 세 가지 구성요인을 제시하였는데, 첫째, 정서적 몰입은 조직에 대한 종업원의 정서적 애착과 동일시, 관여라고 하였고, 둘째, 지속적 몰입은 종업원들이 조직을 떠난다면 손해라는 생각이 지배적이어서 조직에 계속적으로 머무르는 몰입이라고 하였고, 셋째, 규범적 몰입은 종업원들이 조직에 남아 있으려는 의무감이라고 하였다. 이러한 조직몰입은 조직시민행동(박영국, 2009), 고객지향성(임운식, 최현식, 2011), 직무만족(김경식, 김은정, 현석환, 2013), 조직성과(전경덕, 고명숙, 2014), 이직의도(정동화, 강준상, 2014; 이충형, 류기상, 2014), 혁신행동(송건섭, 나병선, 2014)에 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다.

2) 경력몰입

Super과 Hall(1978)은 경력(career)이란 평생동안 한사람에 의해 점유되어 온 직위의 연속을 말한다고 하였다. Hall(1971)은 경력역할 선택에 있어 직업에 대해 스스로 동기부여를 강화하는 것을 경력몰입이라 하였고, Blau(1985: 280)는 경력몰입을 자신의 직종 또는 직업에 대한 일반적 태도라고 하였다. Marshall과 Wijting(1982)은 경력몰입은 평생동안 직업에 대한 개인의 일반적 몰입에 초점을 둔다고 하였다. 전수진과 장현호(2013: 224)는 경력몰입을 개인이 설정한 내적인 목표와 관련된 것으로서 자신의 경력에 대한 심리적 동일시 및 경력을 계속 유지하고자 하는 적극적 의지라고 하였다. 이규만과 박용선(2007: 31)은 경력몰입을 개인이 과거부터 지속적으로 관

여해 온 특정한 경력에 대해 정서적인 유대를 가지고 있는 상태라고 하였다.

한편, 경력몰입은 선행연구에서 신뢰도 및 타당성분석결과 직무몰입, 조직몰입과 구별되는 개념인 것으로 나타났는데(Blau, 1985; 문영주, 2011), 이수광과 최우성(2006: 53), 최해수, 이상건, 구자혁(2007: 266)은 직무몰입은 자신에게 부여된 과업에 대한 몰입으로 단기적인 성격을 갖고 있으나, 경력몰입은 여러 관련 직무들을 포함하고 보다 장기적이며 주관적으로 축적해 온 직업에 대한 인식과 관련이 크며, 조직몰입은 제도화된 특정조직에 대한 몰입으로 간주되지만 경력몰입은 자신이 설정한 내적인 목표와 관련된 것이라고 하였다. 이러한 경력몰입은 이직의도(김영화, 전희원, 2009), 경력변경의도(이은준, 최성기, 2011; 최현주, 2014), 소진(윤혜미, 노필순, 2013), 직무성과(이수광, 최우성, 2006)에 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다.

3. 선행연구의 검토

Lee, Sablinski, Burton & Holton(2004)은 직무착근도를 직무관련 직무착근도와 비 직무관련 직무착근도로 구분하여 연구를 수행하였는바, 직무만족과 조직몰입을 통제하였을 때, 비직무관련 직무착근도는 자발적인 이직과 결근에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 직무관련 직무착근도는 조직시민행동과 직무성과에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. Crossley, Bennett, Jex & Burnfield(2007)의 연구에서는 직무착근도는 종업원의 자발적인 이직을 예측하는 것으로 나타났고, Halbesleben과 Wheeler(2008)의 연구에서는 직무착근도는 성과(자가평가 성과, 동료평가 성과) 및 이직의도와 상관관계가 있는 것으로 나타났다. Ng와 Feldman(2010)의 연구에서는 직무착근도는 종업원의 혁신관련행동에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 이와 같은 결과를 통해볼 때 직무착근도가 높을수록 조직시민행동, 직무성과, 혁신 관련 행동이 높으며, 이직, 이직의도, 결근이 낮게 됨을 엿볼 수 있다.

한편, 국내연구에서는 하동현과 김성민(2010)이 호텔식음료부서 종사원을 대상으로 연구를 시행한 바, 직무착근도는 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 직무만족과 조직몰입은 이직의도에 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 박인규(2005)는 호텔종사원을 대상으로 직무착근도가 구성원의 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지를 연구한 바, 직무착근도의 세부구성 요소인 적합성, 연계, 희생은 모두 직무만족과 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는

것으로 나타났고, 이직의도에는 적합성과 연계가 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 박규은과 이수범(2012)은 호텔외식산업 종사자를 대상으로 연구를 수행한 바, 직무착근도의 구성요소인 적합성, 연계, 희생은 직무만족과 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 권기준(2012)은 호텔레스토랑 종사원을 대상으로 연구를 시행한 바, 직무착근도의 세 가지 요인(적합성, 연계, 희생) 모두 직무만족과 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 이직의도에는 직무착근도의 적합성만이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이경아와 오홍철(2012)도 호텔 종사원을 대상으로 직무착근도를 세부구성요소로 나누어 연구를 시행한바, 적합성, 연계, 복지혜택의 희생은 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 이러한 결과를 통해 볼 때 직무착근도(적합성, 연계, 희생)를 높게 인식하는 구성원일수록 직무만족과 조직몰입이 높으며, 직무착근도의 구성요소 중 적합성과 연계를 높게 인식하는 구성원일수록 이직의도가 낮음을 엿볼 수 있다.

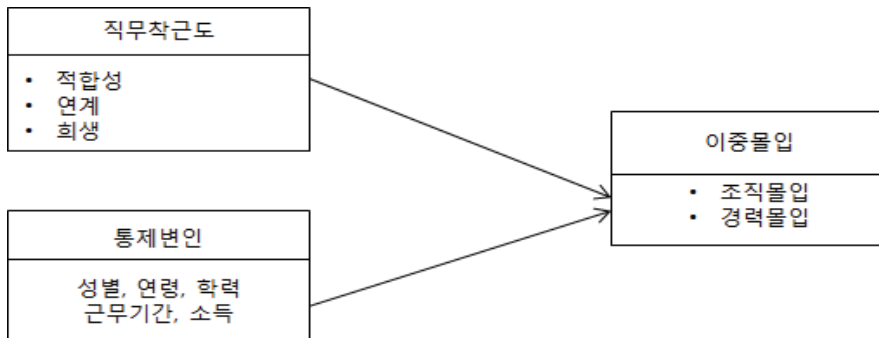
한편, 박재성과 박영기(2013)는 호텔직원을 대상으로 연구를 수행한바, 직무착근도의 세부 구성요소인 적합성, 희생, 연계는 고객지향성에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 유영진(2011)은 외식업체 종사원을 대상으로 한 연구에서 직무배태성(직무착근도)의 구성요소인 조직적합성, 연결, 희생은 모두 혁신관련 행동에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 직무착근도를 높게 인식하는 구성원일수록 고객지향성이 높으며 혁신관련행동을 더 많이 하게 됨을 알 수 있다.

이상의 선행연구들을 검토해 보면 직무착근도와 관련된 연구들은 주로 사기업 및 호텔종사자들을 대상으로 한 연구가 많고 민간경비조직을 대상으로 한 연구는 찾아보기 어렵다. 또한 직무착근도의 결과변수로 조직몰입을 다루고 있지만 이중몰입을 다룬 연구는 찾아보기 어렵다. 따라서 민간경비조직을 대상으로 직무착근도의 세부 구성요소들(적합성, 연계, 희생)이 이중몰입(조직몰입, 경력몰입)에 어떠한 영향을 미치는지를 구체적으로 살펴볼 필요가 있겠다.

Ⅲ. 연구방법

1. 분석틀

이 연구에서는 직무착근도가 민간경비원의 이중몰입에 어떠한 영향을 미치는지를 검증하기 위해 각 변인들을 선정하였다. 이를 위해 독립변인으로 직무착근도를 선정하고, 종속변인으로 이중몰입을 선정하였다. 직무착근도의 세부요인으로 적합성, 연계, 희생을 두었으며, 이중몰입의 세부요인으로 조직몰입, 경력몰입을 두었다. 그리고 통제변인으로 성별, 연령, 학력, 근무기간, 소득을 선정하였다.



〈그림 1〉 분석모형

2. 연구가설

직무착근도를 높게 인식하는 민간경비원일수록 이중몰입이 높게 나타날 것이다. 직무착근도는 적합성, 연계, 희생의 세 가지 세부 구성요소로 이루어져 있다. 즉 자신의 조직 및 직무에 대해 잘 맞는다고 지각하고, 조직 내 타 구성원들과 연결되어 있는 정도가 높으며, 직장을 떠날 경우 희생해야하는 물질적 또는 심리적 편익에 대한 지각 비용이 높은 구성원일수록 이중몰입이 높을 것이다. 조직구성원들은 한 가지 대상뿐만 아니라 동시에 두 가지 이상 대상에 몰입을 할 수가 있는데, 이를 이중몰입이라고 한다. 이 연구에서는 직무착근도의 영향을 받는 변인으로 이중몰입(조직몰입, 경력몰입)을 선정하여 그 효과를 살펴보기로 한다. 이러한 연구모형을 토

대로 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설 1: 직무착근도가 높은 민간경비원일수록 조직몰입이 높을 것이다.

가설-1: 적합성을 높게 인식하는 민간경비원일수록 조직몰입이 높게 나타날 것이다.

가설-2: 연계를 높게 인식하는 민간경비원일수록 조직몰입이 높게 나타날 것이다.

가설 1-3: 희생을 높게 인식하는 민간경비원일수록 조직몰입이 높게 나타날 것이다.

가설 2: 직무착근도가 높은 민간경비원일수록 경력몰입이 높을 것이다.

가설 1-1: 적합성을 높게 인식하는 민간경비원일수록 경력몰입이 높게 나타날 것이다.

가설 1-2: 연계를 높게 인식하는 민간경비원일수록 경력몰입이 높게 나타날 것이다.

가설 1-3: 희생을 높게 인식하는 민간경비원일수록 경력몰입이 높게 나타날 것이다.

3. 변인의 조작화와 측정

1) 직무착근도

한 개인의 인생은 기관, 사람, 친구, 집단과 같은 공식적, 비공식적인 관계로 복잡하게 연결되어 하나의 망을 이루고 있으며, 개인의 직업은 이러한 복잡한 망의 중심에 자리 잡게 된다. 이처럼 복잡하게 얽혀 있는 것을 직무착근도라 할 수 있으며, 이 망은 개인이 직무와 조직에 더 많이 관련되어 있을수록 견고해 질 수 있다 (Mitchell 등, 2001). 직무착근도를 측정하기 위해 Mitchell 등(2001)의 직무착근도 측정도구를 국내연구에서 홍현경 등(2012)이 사용한 15개 문항을 이용하였다. 직무착근도의 세부 구성요소는 적합성, 연계, 희생으로 구분되어 있다.

(1) 적합성

적합성은 개인이 자신의 조직 및 직무에 대해 잘 맞다고 지각하는 정도를 의미한다. 설문문항은 “나는 내가 속한 부서의 구성원을 좋아 한다.”, “나는 나의 업무에서 나의 기술과 재능을 잘 활용할 수 있다.”, “나는 현재 근무하고 있는 회사와 잘 맞다고 생각 한다.”, “나는 회사에서 현재 나에게 주어진 권한과 책임에 만족한다.”, “나의 가치관은 이 회사가 추구하는 가치와 잘 맞는다.”, 등 5개 문항으로 구성되어 있다. 설문의 각 항목은 전혀 그렇지 않다(1점)에서 매우 그렇다(5점)에 이르는

리커트(Likert)방식을 이용한 5점 척도로 제시하였다. 이하의 문항들도 동일한 척도를 사용하였다.

(2) 희생

희생은 현재의 직장을 떠날 경우 희생하여야 할 물질적 또는 심리적 편익에 대한 지각된 비용을 의미한다. 설문문항은 “나는 이 회사에서 일하면서 나의 경쟁목표에 도달할 수 있다.”, “나는 이 회사를 떠난다면 많은 것을 희생하게 될 것이다.”, “나에게 이 회사는 승진기회를 많이 제공 한다.”, “나는 성과에 적합한 수준의 보상을 받고 있다.”, “나는 이 회사에서 내가 원한다면 정년까지 일할 수 있다.”, 등 5개 문항으로 구성되어 있다.

(3) 연계

연계는 조직 내 타 구성원들과 연결된 정도를 의미한다. 설문문항은 “나는 현재의 회사에서 근무한 기간이 오래되었다.”, “나는 여러 부서와 관련되어 일을 한다.”, “나의 동료들은 나에게 의존하고 있다.”, “나의 도움을 필요로 하는 동료는 많다.”, “나는 동료들과 정기적으로 상호작용 한다.”, 등 5개 문항으로 구성되어 있다.

2) 이종몰입

이종몰입은 두 개 이상의 대상에 대해 동시에 몰입이 이루어지는 것을 의미하며, 이종몰입을 측정하는 지표로는 조직몰입과 경력몰입을 사용하였다.

(1) 조직몰입

조직몰입은 조직에 대한 개인의 관여와 동일시의 정도를 의미한다. 조직몰입을 측정하기 위해 Allen과 Meyer(1996)의 조직몰입 측정도구를 국내연구에서 문영주(2011)가 사용한 5개의 문항을 이용하였다. 설문문항은 “나는 회사에서 남은 직장생활을 보내는 것이 행복하다.”, “다른 회사로 옮기면 현재 회사처럼 애착을 갖지 못할 것이다.”, “현재 근무하는 회사에서 한 가족의 일원이라는 느낌을 갖는다.”, “현재 근무하는 회사는 나에게 매우 큰 의미가 있다.”, “나는 현재 근무하는 회사에 강한 소속감을 느끼고 있다.”, 등 5개 문항으로 구성되어 있다.

(2) 경력몰입

경력몰입은 자신이 현재 가지고 있는 직업과 관련된 분야에 대한 개인의 주관적이고 감정적인 애착의 정도를 의미하며, 경력몰입을 측정하기 위해 Blau(1989)의 경력몰입 측정도구를 국내연구에서 박중혁, 김상호(2007)가 사용한 4개의 문항을 이용하였다. 설문문항은 “나는 충분한 돈을 가지고 있더라도 현 직장에서 계속 일을 할 것이다.”, “나는 내 직업을 매우 좋아하기 때문에 그만두지 않을 것이다.”, “내 직업은 평생 직업으로 이상적이다.”, “나는 내 직업이 천직이라고 생각한다.”, 등으로 구성되어 있다.

4. 자료의 수집 및 분석방법

1) 자료수집절차

이 연구는 조사대상을 경북지역 경비업체에 종사하는 민간경비원들을 대상으로 횡단적 연구를 시행하였다. 이를 위해 경북지역 경비업체 8곳(기계경비업체 3곳과 시설경비업체 5곳)을 선정하고 그에 소속되어 있는 민간경비원들을 대상으로 자료를 수집하였다. 설문조사방법은 각 민간경비업체를 직접 방문하여 설문지를 배포하고 회수하는 방식을 사용하였으며, 설문조사기간은 2014년 8월 30일부터 2014년 9월 31일까지 실시하였고 총 200부의 설문지를 배포하여 150부가 회수되었고 이 중 응답 내용이 부실한 설문지 13부를 제외한 137부가 최종 분석에 사용되었다.

2) 분석방법

우선 표본으로부터 얻은 자료에 대한 일반적 특성을 살펴보기 위해 빈도분석을 실시하였고, 각 항목들에 대해 요인분석을 실시하여 공통적인 요인으로 묶이는 요인을 확인하였다. 그리고 각 변수들 간의 상관관계를 살펴보기 위해 상관관계 분석을 실시하였다. 마지막으로 독립변수와 종속변수에 대한 가설검정을 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 인구사회학적 특성은 <표 1>과 같다. 성별, 연령, 학력, 근무기간, 소득은 모든 모형에 포함될 통제변인이다. 먼저 성별은 남성을 1로 여성을 0으로 처리하였다. <표 1>에서 나타난 바와 같이 남성은 94.1%, 여성은 5.9%로 남성이 표본에 많이 분포되어 있다. 이는 경비업체 인력구조상의 특징으로 나타나는 결과라 보여 진다. 학력은 중졸이 10.4%, 고졸이 38.5%, 전문대졸이 27.4%, 대졸이 23.0%, 대학원졸이 0.7%로 고졸이 가장 높은 비율을 보였고, 그 다음이 전문대졸, 대졸, 중졸, 대학원졸 순 이었다. 업무유형은 시설경비가 67.6%, 기계경비가 32.4%이었다.

<표 1> 응답자의 일반적 특성

구분		빈도	비율(%)
성별	남자	128	94.1
	여자	8	5.9
연령	29세 이하	47	35.1
	30-39세	23	17.0
	40-49세	10	7.4
	50-59세	22	16.3
	60세 이상	32	23.5
학력	중졸	14	10.4
	고졸	52	38.5
	전문대졸	37	27.4
	대졸	31	23.0
	대학원졸	1	0.7
근무기간	1-5년	116	85.3
	6-10년	13	9.6
	11-19년	4	2.8
	20년 이상	3	2.1
업무유형	기계경비	44	32.4
	시설경비	92	67.6

구분		빈도	비율(%)
소득	100만원 미만	3	2.2
	100만원이상~200만원미만	90	65.9
	200만원 이상~300만원미만	30	22.0
	300만원이상~400만원미만	9	6.5
	400만원이상	4	2.9

2. 측정도구의 신뢰성 및 타당성

이 연구에서 사용된 변수들의 신뢰성 및 타당성은 <표 2>와 <표 3>에 나타나 있다. 요인분석 방법은 주성분(principal component)분석을 사용하였으며, 요인적재값(factor loading)은 베리맥스회전(varimax rotation)방법으로 구하였다. 신뢰성검증을 위하여 크론바흐 알파(Chronbach's alpha) 계수를 이용하였고, 이 연구의 실증분석에 사용된 변수들의 크론바흐 알파(Chronbach's alpha) 계수는 0.6 이상의 기준으로 보았다. 각 측정변수들의 요인구조가 타당한지 분석하기 위해 요인분석을 실시한 결과 다른 요인에 이중 적재된 3개 항목을 제거하고 21개 항목을 최종적으로 선정하였다. <표 2>는 직무착근도 변인들의 요인분석 및 신뢰성분석 결과이다. 분석결과 3개의 요인이 도출되었으며, 요인의 설명력과 모형의 적합성을 보여주는 KMO (Kaiser-Meyer-Olkin: 표본적절성 측정치)는 0.784, Bartlett 구형성 검정치(Sphericity Test Value)의 X²는 798.018으로 $p < 0.001$ 수준에서 유의하였으며, 총 분산은 65.873%로, 요인분석에서 요구하는 조건을 충족하는 것으로 나타났다.

<표 2> 직무착근도 변인들의 요인분석 및 신뢰성 분석

변수 명	요인명			공통치
	적합성	희생	연계	
나는 내가 속한 부서의 구성원을 좋아한다.	.791			.661
나는 나의 업무에서 나의 기술과 재능을 잘 활용할 수 있다.	.692			.574
나는 현재 근무하고 있는 회사와 잘 맞는다고 생각한다.	.801			.751
나는 회사에서 현재 나에게 주어진 권한과 책임에 만족한다.	.737			.713
나는 이 회사에서 일하면서 나의 경쟁목표에 도달 할 수 있다.		.559		.539
나는 이 회사를 떠나다면 많은 것을 희생하게 될 것이다.		.766		.648

변수 명	요인명			공통치
	적합성	희생	연계	
나에게 이 회사는 승진기회를 많이 제공한다.		.789		.704
나는 성과에 적합한 수준의 보상을 받고 있다.		.668		.618
나는 이 회사에서 내가 원한다면 정년까지 일할 수 있다.		.611		.399
나의 동료들은 나에게 의존하고 있다.			.858	.804
나의 도움을 필요로 하는 동료는 많다.			.901	.848
나는 동료들과 정기적으로 상호작용한다.			.660	.646
아이겐값	2.903	2.733	2.269	-
분산설명력(65.873%)	24.195	22.772	18.905	-
신뢰계수	.834	.784	.809	
KMO=0.784, Bartlett's test=798.018(P<0.001)				

<표 3>은 이종몰입 변인들의 요인분석 및 신뢰성분석 결과이다. 분석결과 도출된 2개 요인의 설명력과 모형의 적합성을 보여주는 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin: 표본 적 절성 측정치)는 0.923, Bartlett 구형성 검정치(Sphericity Test Value)의 X2는 789.207으로 $p < 0.001$ 수준에서 유의하였으며, 총분산은 71.474%로 요인분석에서 요구하는 조건을 충족하는 것으로 나타났다.

<표 3> 이종몰입 변인들의 요인분석 및 신뢰성 분석

변수 명	요인명		공통치
	경력 몰입	조직 몰입	
현재 회사에서 남은 직장생활을 보내는 것이 행복하다.		.670	.690
다른 회사로 옮기면 현재 회사처럼 애착을 갖지 못할 것이다.		.677	.576
현재 근무하는 회사에서 한 가족의 일원이라는 느낌을 갖는다.		.704	.657
현재 근무하는 회사는 나에게 매우 큰 의미가 있다.		.727	.610
나는 현재 근무하는 회사에 강한 소속감을 느끼고 있다.		.822	.725
나는 충분한 돈을 가지고 있더라도 현 직장에서 계속 일을 할 것이다.	.833		.750
나는 내 직업을 매우 좋아하기 때문에 그만두지 않을 것이다.	.807		.820
내 직업은 평생 직업으로 이상적이다.	.787		.798
나는 내 직업이 천직이라고 생각한다.	.820		.808
아이겐값	3.287	3.146	-

변수 명	요인명		공동치
	경력 몰입	조직 몰입	
분산설명력(71.474%)	36.520	34.955	-
신뢰계수	.912	.859	-

KMO=0.923, Bartlett's test=789.207(P<0.001)

3. 상관관계 분석

<표 4>는 각 변수들 간의 피어슨상관계분석을 한 결과이다. 분석결과 적합성과 조직몰입($r=.651, P<.01$), 희생과 조직몰입($r=.710, P<.01$), 연계와 조직몰입($r=.369, P<.01$)간에는 모두 정(+)의 상관이 있는 것으로 나타났다. 한편, 적합성과 경력몰입($r=.478, P<.01$), 희생과 경력몰입($r=.707, P<.01$), 연계와 경력몰입($r=.244, P<.01$) 간에도 모두 정(+)의 상관이 있는 것으로 나타났다. 따라서 부호의 방향성을 고려해 볼 때 직무착근도(적합성, 희생, 연계)는 이중몰입(조직몰입, 경력몰입)과 정(+)의 관계가 있는 것으로 나타나 각 변수들 간에는 가설화된 방향과 일치되게 유의미한 상관관을 보이고 있다.

〈표 4〉 변수들 간의 상관계수

	적합성	희생	연계	조직몰입	경력몰입
적합성	1				
희생	.605**	1			
연계	.401**	.380**	1		
조직몰입	.651**	.710**	.369**	1	
경력몰입	.478**	.707**	.244**	.756**	1

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

4. 분석결과

민간경비원들의 이중몰입(조직몰입, 경력몰입)에 영향을 미치는 변인들에 대한 가설을 검증하기 앞서 회귀계수들의 다중공선성(multicollinearity) 존재 여부를 파악하기 위해 모든 모형에 포함된 변인들의 분산팽창지수(variance inflation factor: VIF)를

살펴보았다. 그 결과 VIF값이 모두 2이하로 변인들 간의 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다. 다중회귀분석 결과는 다음과 같다.

<표 5> 직무착근도가 조직몰입에 미치는 영향

구 분		모형1	모형2	모형3	모형4
통제 변인	성별	.806(.192)**	.067(.016)	.253(.060)	.381(.090)
	연령	.012(.197)*	.010(.164)*	.008(.126)	.012(.198)**
	학력	-.052(-.051)	-.086(-.084)	-.210(-.204)*	-.056(-.054)
	근무기간	-.009(-.038)	-.008(-.034)	-.013(-.053)	-.013(-.051)
	소득	.001(.093)	-.001(-.069)	.002(.141)	.000(-.030)
독립 변인	적합성	.691(.696)***			.369(.371)***
	희생		.760(.765)***		.500(.503)***
	연계			.381(.382)***	.054(.054)
상수항		-1.304	-.027	-.308	-.574
R2		.520	.576	.192	.662

()안은 표준화계수
* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

<표 5>는 조직몰입에 영향을 미칠 것으로 예측되는 변인들의 효과에 대한 다중회귀분석 결과이다. 첫째, 모형 1의 적합성이 조직몰입에 미치는 영향을 살펴보면, 성별, 연령, 학력, 근무기간, 소득을 통제하였을 때¹⁾, 적합성은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = .696, p < .001$). 즉 자신의 조직 및 직무에 대해 잘 맞는다고 지각하는 민간경비원일수록 조직에 대한 몰입이 높음을 알 수 있다. 통제 변인들의 효과를 살펴보면 성별과 연령이 조직몰입에 정(+)의 효과를 보여, 여성에 비해 남성이 조직몰입이 높으며, 연령이 높을수록 조직에 대한 몰입이 높음을 알 수 있다.

둘째, 모형 2의 희생이 조직몰입에 미치는 영향을 살펴보면, 성별, 연령, 학력, 근무기간, 소득을 통제하였을 때, 희생은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = .765, p < .001$). 즉 현재의 직장을 그만둘 경우 희생해야하는 물질적, 심

1) 성별, 연령, 학력, 근무기간, 소득 등과 같이 조절변인 역할을 할 수 있는 변인들을 통제하였을 때, 독립변인에 미칠 수 있는 회귀계수의 과대측정을 방지할 수 있고, 통제변인이 들어감으로써 순수하게 독립변수가 종속변수에 미치는 영향을 검증할 수 있다.

리적 편익에 대한 지각비용을 높게 인식하는 민간경비원일수록 조직에 대한 몰입이 높음을 알 수 있다. 통제변인들의 효과를 살펴보면 모형 2에서도 연령이 조직몰입에 (+)의 효과를 나타내었다.

셋째, 모형 3의 연계가 조직몰입에 미치는 영향을 살펴보면 성별, 연령, 학력, 근무기간, 소득을 통제하였을 때, 연계는 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = .382, p < .001$). 즉 조직구성원들과 연결되어 있는 정도가 높다고 인식하는 민간경비원일수록 조직에 대한 몰입이 높음을 알 수 있다. 통제변인들의 효과를 살펴보면 학력이 조직몰입에 부(-)의 효과를 보여, 학력이 낮은 민간경비원일수록 조직에 대한 몰입이 높음을 알 수 있다.

각 모형의 R²값을 비교해 보면 모형 1이 52.0%, 모형 2가 57.6%, 모형 3이 19.2%로 모형 2가 가장 설명력이 높음을 알 수 있다. 표준화계수(β)를 비교해 보면 조직몰입에 미치는 적합성의 효과가 .696, 희생의 효과가 .765, 연계의 효과가 .382로 희생의 효과가 큼을 알 수 있다.

넷째, 모형 4는 이전의 모형들에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타난 변인들을 모두 포함시켜 각 변인들을 서로 통제하도록 하였다. 통제변인으로 포함된 성별, 연령, 학력, 근무기간, 소득 중 연령이 유의미한 효과를 보였고, R²값은 .662로 66.2%의 설명력을 보여주고 있으며, 적합성($\beta = .371, p < .001$)과 희생($\beta = .503, p < .001$)은 여전히 통계적으로 유의미한 효과를 나타내었다. 하지만 모형 3에서 통계적으로 유의미한 효과를 나타내었던 연계 변인은 그 효과가 사라졌다. 따라서 적합성과 희생이 직무착근도의 구성요소 중 상대적으로 중요한 요인임을 알 수 있다. 그리고 표준화계수(β)를 살펴보면 적합성이 .371, 희생이 .503으로 나타나 적합성보다 희생이 더 중요한 변인임을 알 수 있다. 즉 조직몰입에 있어 직무 및 조직에 대한 적합성도 중요하지만 조직을 떠날 경우 잃게 되는 물질적 또는 심리적 편익에 대한 지각비용이 더 중요함을 알 수 있다.

이러한 결과는 호텔종사원을 대상으로 한 박인규(2005), 하동현과 김정선(2010), 호텔외식산업 종사원을 대상으로 한 박규은과 이수범(2012)의 연구결과와 일치점을 보이고 있다. 따라서 직무착근도는 호텔종사원 뿐만 아니라 민간경비원에게 있어서도 조직몰입을 증진시키는 요인임을 알 수 있다.

<표 6> 직무착근도가 경력몰입에 미치는 영향

구 분		모형1	모형2	모형3	모형4
통제 변인	성별	.364(.086)	-.216(-.051)	-.011(-.003)	-.140(-.033)
	연령	.016(.270)**	.014(.230)**	.012(.204)	.015(.240)**
	학력	-.105(.101)	-.110(-.107)	-.217(-.210)*	-.098(-.095)
	근무기간	-.027(-.108)	-.017(-.069)	-.024(-.096)	-.018(-.073)
	소득	.004(.277)*	.001(.051)	.004(.281)*	.001(.065)
독립 변인	적합성	.493(.493)***			.085(.085)
	희생		.736(.737)***		.689(.690)***
	연계			.253(.253)**	-.023(-.023)
상수항		-1.413	-.159	-.621	-.322
R2		.329	.581	.154	.578

()안은 표준화계수
* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

<표 6>은 경력몰입에 영향을 미칠 것으로 예측되는 변인들의 효과에 대한 다중회귀분석결과이다. 첫째, 모형 1의 적합성이 경력몰입에 미치는 영향을 살펴보면 성별, 연령, 학력, 근무기간, 소득을 통제하였을 때, 적합성은 경력몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = .493, p < .001$). 즉 자신의 조직 및 직무에 대해 잘 맞다고 지각하는 민간경비원일수록 경력에 대한 몰입이 높음을 알 수 있다. 통제변인들의 효과를 살펴보면 연령과 소득이 (+)의 효과를 나타내어, 소득과 연령이 높을수록 경력에 대한 몰입이 높음을 알 수 있다.

둘째, 모형 2의 희생이 경력몰입에 미치는 영향을 살펴보면, 성별, 연령, 학력, 근무기간, 소득을 통제하였을 때, 희생은 경력몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = .737, p < .001$). 즉 현재의 직장을 그만둘 경우 희생하여야 하는 물질적 또는 심리적 편익에 대한 지각비용을 높게 인식하는 민간경비원일수록 경력몰입이 높음을 알 수 있다. 통제변인들의 효과를 살펴보면 모형 2에서도 연령이 경력몰입에 정(+)의 효과를 나타내었다.

셋째, 모형 3의 연계가 경력몰입에 미치는 영향을 살펴보면, 성별, 연령, 학력, 근무기간, 소득을 통제하였을 때, 연계는 경력몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = .253, p < .001$). 즉 조직구성원들과 연결되어 있는 정도가 높다고 인식하

는 민간경비원일수록 경력에 대한 몰입이 높음을 알 수 있다. 통제변인들의 효과를 살펴보면 소득은 정(+)의 효과를 나타내었고, 학력은 경력몰입에 부(-)의 효과를 나타내어 학력이 낮을수록 경력에 대한 몰입이 높음을 알 수 있다.

각 모형의 R²값을 비교해 보면 모형 1이 32.9%, 모형 2가 58.1%, 모형 3이 15.4%로 모형 2가 가장 설명력이 높음을 알 수 있다. 표준화계수(β)를 비교해 보면 경력몰입에 미치는 적합성의 효과가 .493, 희생의 효과가 .737, 연계의 효과가 .253으로 희생의 효과가 큼을 알 수 있다.

넷째, 모형 4는 이전의 모형들에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타난 변인들을 모두 포함시켜 각 변인들을 서로 통제하도록 하였다. 통제변인으로 포함된, 성별, 연령, 학력, 근무기간, 소득 중 연령이 유의미한 효과를 보였고, R²값은 .578로 57.8%의 설명력을 보여주고 있다. 그리고 모형 2의 희생($\beta = .690, p < .001$)은 통계적으로 유의미한 효과를 나타내었으나, 모형 1에서 유의미한 효과를 나타내었던 적합성과, 모형 3에서 유의미한 효과를 나타내었던 연계는 그 효과가 사라졌다. 이는 민간경비원의 경력몰입에 있어서 희생이 가장 중요한 변인임을 알 수 있다.

이상의 분석결과에서 살펴본 바와 같이 이 연구에서는 직무착근도의 구성요소인 적합성, 희생, 연계 모든 요인이 조직몰입과 경력몰입에 유의미한 영향을 미치며, 특히 적합성과 희생은 조직몰입에 중요한 영향을 미치며, 희생은 경력몰입에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 민간경비원들의 조직몰입과 경력몰입 증진시키기 위해서는 조직차원에서 구성원들의 직무착근도가 높아질 수 있도록 여러 가지 노력을 강구할 필요성이 있다.

V. 결론 및 제언

민간경비원은 교대근무의 특성상 이직이 발생하기 쉽기 때문에 구성원들의 조직에 대한 몰입과 경력에 대한 몰입을 증진시킬 필요성이 있다. 특히 경력에 대한 몰입은 개인의 경력발전뿐만 아니라 조직차원에서는 직업에 대한 몰입수준을 높여 조직의 생산성 향상을 가져올 수 있을 것이다. 지금까지 직무착근도의 연구와 관련하여서는 주로 호텔종사원을 대상으로 한 연구가 많았고, 직무착근도의 결과변수로 직무만족, 조직몰입, 이직의도와 같은 조직유효성 변인(하동현, 김성민, 2010; 이경아, 오

홍철, 2012)이 많이 다루어져왔다. 그리고 선행연구의 결과(박인규, 2005; 박규은, 이수범, 2012; 권기준, 2012)와 같이 이 연구에서도 직무착근도의 세부 구성요소인 적합성, 연계, 희생은 조직몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 조직몰입과 같은 단일한 몰입 이외에 조직구성원이 한 가지 이상 대상에 대해 몰입을 할 수 있다는 이중몰입에 대한 연구(윤홍우, 1997; 이기은, 박경규, 2002; 강중수, 2007; 박종혁, 김상호, 2007; 이은준, 최성기)가 관심을 받고 있으며, 이에 따라 이 연구에서도 조직몰입 이외에 경력몰입을 이중몰입의 구성요소로 선정하여 각각의 효과를 살펴보았다.

<표 5>와 <표 6>에서 나타났듯이 민간경비원의 조직몰입과 경력몰입은 상충하는 관계가 아니라 양립가능한 관계임을 알 수 있다. 즉 자신이 속해 있는 조직 및 자신이 수행하는 직무에 대해 잘 맞는다고 지각하는 민간경비원일수록 조직에 대한 몰입과 동시에 경력에 대한 몰입이 높으며, 조직 내에서 구성원들과 연결되어 있는 정도가 높다고 인식하는 민간경비원일수록 조직에 대한 몰입과 동시에 경력에 대한 몰입도 높음을 알 수 있다. 그리고 조직을 떠날 경우 희생하여야 하는 물질적 또는 심리적 편익에 대한 지각비용을 높게 인식하는 민간경비원일수록 조직에 대한 몰입과 동시에 경력에 대한 몰입도 높음을 알 수 있다. 이는 직무착근도를 통해 조직몰입과 경력몰입이라는 일거양득의 효과를 얻을 수 있음을 시사해 주는 결과이다.

민간경비조직은 인적자원에 대한 의존도가 높기 때문에 조직의 효율적인 인적자원관리는 범죄예방서비스의 질을 향상시켜 고객의 생명, 신체, 재산의 안전에 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것이다. 민간경비원들의 경력에 대한 몰입은 민간경비전문 직업에 대한 몰입을 의미하기 때문에 개인의 경력을 발전시키면 시킬수록 범죄에 대한 예방 및 대응능력은 높아질 것이다. 또한 민간경비원들의 조직에 대한 몰입은 조직에 대한 애착을 증가시켜 이직을 방지하고 조직의 성과향상에 긍정적인 영향을 미치게 될 것이다.

이 연구에서는 직무착근도의 세부 구성요소인 적합성, 연계, 희생 모두가 이중몰입(조직몰입, 경력몰입)에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나, 직무착근도가 이중몰입을 결정하는데 매우 중요한 요인임을 알 수 있다. 특히 직무착근도의 구성요소 중 적합성과 희생은 조직몰입에 미치는 효과가 높으며, 희생은 경력몰입에 미치는 효과가 높아, 직무착근도의 구성요소 중 적합성과 희생이 가장 중요한 요소임을 알 수 있다. 따라서 민간경비원들의 이중몰입(조직몰입, 경력몰입)을 높이기 위해서는

조직차원에서 직무착근도를 증진시킬 수 있는 다양한 방안을 마련할 필요성이 있는데, 이를 위해 다음과 같은 방안을 제시할 수 있겠다.

첫째, 적합성을 증진시키기 위해서는 신규채용단계에서 조직에 적합한 구성원을 잘 선발하고 채용 이후에는 질 높은 직무교육 또는 교육훈련을 통해 조직구성원들이 조직 및 직무에 잘 부합될 수 있도록 할 필요성이 있다.

둘째, 연계성을 높이기 위해서는 조직구성원들이 상호작용할 수 있도록 조직 내 친목회, 정례회, 모임 등과 같은 제도를 활성화하고 직무수행에 있어서도 부서 간 활발한 교류가 이루어질 수 있도록 하여야 할 필요성이 있다.

셋째, 희생에 대한 지각 비용을 높이기 위해서는 보수, 근무여건, 인센티브, 복지혜택 수준을 점진적으로 증진시킬 필요성이 있다.

한편, 이 연구는 전국지역을 대상으로 표본을 수집하는 것이 바람직 하지만 시간과 자원의 제약 등으로 경북지역을 모집단으로 하여 조사를 시행하였고, 여러 경비업종 종사자를 대상으로 조사가 이루어지는 것이 바람직하지만 기계경비와 시설경비에 한정되어 조사가 실시되었다. 또한 직무착근도는 국내의 현실적인 상황을 고려하여 조직차원의 직무착근도를 연구의 대상으로 하였다. 향후 연구에서는 전국지역을 대상으로 보다 다양한 경비업종 종사자를 대상으로 표본을 추출하고 정교화된 척도개발을 통해 지역사회 차원의 직무착근도를 포함하여 연구가 이루어진다면 보다 일반화된 결과를 도출할 수 있을 것이다.

참고문헌

1. 국내문헌

- 강중수(2007). 조직과 경력에 대한 사회복지사의 이중몰입연구. *사회복지연구*, 34, 131-155.
- 권기준(2012). 호텔 레스토랑 종사원이 지각하는 직무착근도의 선행변수와 결과변수간의 구조적 관계. *고객만족경영연구*, 14(1), 21-40.
- 김경식, 김은정, 현석환(2013). 민간경비 조직의 고객지향성과 직무만족: 조직몰입의 매개효과 검증. *한국시큐리티융합경영학회지*, 2(1), 7-19.
- 김영화, 전희원(2009). 호텔종사원의 직무특성과 직무만족, 경력몰입, 이직의도 및 경력변경 의도와와의 관계연구. *관광연구*, 24(2), 65-86.
- 김우진(2012). 조직과 경력에 대한 외식기업 종사원의 이중몰입에 관한 연구: 평행모형접근 방식을 중심으로. *외식경영연구*, 15(5), 73-93.
- 김찬선, 박영만, 안황권(2010). 민간경비원의 팔로워십이 조직 임파워먼트에 미치는 영향. *한국콘텐츠학회논문지*, 10(4), 375-385.
- 노선희, 권태일(2008). 호텔직원의 직무배태성과 조직에착도간의 관계. *호텔경영학연구*, 17(4), 73-89.
- 문영주(2011). 다중몰입 척도의 신뢰도와 타당도 연구: 조직몰입, 경력몰입, 직무몰입을 중심으로. *인적자원관리연구*, 18(3), 1-23.
- 박규은, 이수범(2012). 호텔외식산업 종사원들의 직무착근도가 직무태도에 미치는 영향에 관한 연구. *관광연구저널*, 26(1), 351-366.
- 박영국(2009). 사회복지사의 직무만족, 직무성과, 조직몰입이 조직시민행동에 미치는 영향. *한국행정논집*, 21(2), 539-565.
- 박인규(2005). 호텔종사원의 직무착근도가 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. *대구대학교 대학원. 박사학위논문*.
- 박재성, 박영기(2013). 호텔직원의 직무착근도가 고객지향성에 미치는 영향: LMX질의 매개효과를 중심으로. *호텔경영학연구*, 22(4), 217-233.
- 박종혁, 김상호(2007). 호텔기업에 있어 사회적 지원이 조직구성원의 이중몰입에 미치는 영향. *Tourism Research*, 24, 1-22.
- 박종혁, 최우성(2006). 호텔기업에 있어 비정규직의 증가가 이중몰입 및 이직의도에 미치는 영향. *관광연구*, 21(2), 81-103.
- 사이버경찰청(2014). *통계자료실*. 서울: 사이버경찰청.

- 송건섭, 나병선(2014). 인적자원관리 구성요소와 직무만족, 조직몰입 및 혁신행동 간의 인과 관계. 한국인사행정학회보, 13(1), 327-350.
- 유영진(2011). 직무배태성의 구성요인이 혁신관련행동과 이직의도에 미치는 연구. 한국식생활문화학회지, 26(6), 649-656.
- 윤혜미, 노필순(2013). 보육교사의 직무스트레스, 경력몰입, 소진과 이직의도 간 관계. 한국아동복지학, 43, 157-184.
- 윤홍우(1997). 화이트칼라 노동조합원의 이중몰입에 관한 연구. 경영학연구, 10, 155-190.
- 이경아, 오홍철(2012). 호텔종사원의 직무착근도가 이직의도와 조직시민행동에 미치는 구조 모형에 관한 연구: 직무만족, 조직몰입, 경력몰입의 매개역할을 중심으로. Tourism Research, 35, 37-61.
- 이규만, 박용선(2007). 공공조직 구성원들의 경력몰입에 관한 연구. 산학경영연구, 20(2), 29-45.
- 이기은, 박경규(2002). 전문직 종사자의 조직 및 전문직업에 대한 이중몰입 결정요인에 관한 연구: 평행모형을 이용하여. 경영학연구, 31(2), 551-574.
- 이은준, 최성기(2011). 호텔주방의 이중몰입이 경력변경 의도에 미치는 영향: 직무형태를 조절변수로. 외식경영학회, 14(4), 277-295.
- 이종환(2014). 민간경비원의 조직문화와 직무특성 및 직무지속의지의 관계. 한국콘텐츠학회 논문지, 44(1), 444-454.
- 임운식, 최현식(2011). 조직몰입이 민간경비원의 고객지향성에 미치는 영향. 사회와안전, 2, 85-106.
- 진경덕, 고명숙(2014). 임상간호사의 감성지능, 조직시민행동, 조직몰입 및 조직성과의 관계. 간호행정학회지, 20(4), 446-454.
- 전수진, 장현호(2013). 카지노 종사원의 감정노동이 감정고갈 및 경력몰입에 미치는 영향. Tourism Research, 38(4), 221-239.
- 정동화, 강준상(2014). 스포츠센터관리자의 변혁적 리더십과 조직몰입, 직무만족, 이직의도와 의 관계연구. 한국사회체육학회지, 55, 197-206.
- 최해수, 이상건, 구자혁(2007). 호텔조직의 경력관리가 경력몰입에 미치는 영향: 고용형태, 직급 및 근무부서의 관계영향분석. 관광학연구, 31(2), 261-282.
- 최현주(2014). 임상간호사의 경력만족, 경력몰입 및 경력변경의도에 대한 구조모형. 임상간호연구, 20(2), 236-245.
- 하동현, 김성민(2010). 호텔 식음료부서 종사원의 직무착근도가 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향. 한국식품조리과학회지 26(1), 1-12.
- 하동현, 김정선(2010). 호텔종사원의 직무착근도와 역할스트레스원이 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향. 대한관광경영학회, 24(6), 173-191.

홍현경, 정규엽, 김원희(2012). 자기효능감이 직무착근도, 혁신행동과 조직구성원 행동에 미치는 영향: 근무형태에 따른 조절효과 중심으로. 한국콘텐츠학회논문지, 12(5) 416-430.

2. 국외문헌

- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Blau, G. J.(1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-288.
- Crossley, C.D., Bennett, R.J., Jex, S.M & Burnfield, J.L.(2007). Development of a Global Measure of Job Embeddedness and Integration Into a Traditional Model of Voluntary Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1031-1042.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W & Gaertner, S.(2000). A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463-488.
- Halbesleben, J.R.B. & Wheeler, A.R.(2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work & Stress*, 22(3), 242-256.
- Hall, D. (1971). A theoretical model of career subidentity development in organizational settings. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6, 50-76.
- Hom, P. W. & Griffeth, R. W.(1995). *Employee Turnover*. Cincinnati, Ohio: South Western College Publishing.
- Lee, T.W., Sablinski, C.J., Burton, J.P. & Holton, B.C.(2004). The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 47(5), 711-722.
- Marshall, S. & Wijting, J.(1982). Dimensionality of woman' career orientation. *Sex Roles*, 8, 620-646.
- Mitchell, T.R., Holtom, B.C., Lee, T.W. & Erez, M.(2001). Why People stay: using Job Embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121.
- Mowday, R.T., Steers, R.M., & Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 4, 224-247.
- NG, T.W.H. & Feldman, D.C.(2010). The impact of job embeddedness on innovation-related behaviors. *Human Resource Management*, 49(6), 1067-1087.

- Reichers, A. E.(1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. *Academy of Management Review*, 10(3), 465-476.
- Shore, L. M., & Wayne, S. J. (1993). Commitment and employee behavior: comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 78, 774-780.
- Super, D. E. & Hall, D. T.(1978). Career development exploration and planning. *Annual Review of Psychology*, 29, 112-136.
- Wiener, Y.(1982). Commitment in Organizations: A Normative view. *Academy of Management Review*,7(3), 418-428.

【Abstract】

The Effect of Private Guards' Job Embeddedness on Dual Commitment

Lim, Woon-Sik

The purpose of this study was focused on the relationship between private guards' job embeddedness and dual commitment. In this study, job embeddedness is selected as an independent variable and dual commitment is selected as a dependent variable one. job embeddedness was divided into three sub-factors such as “fit”, “links”, and “sacrifice”, and dual commitment is again composed with organizational commitment, and career commitment. Moreover sex, age, academic background, service period, and income were selected as a control variable.

To test the hypotheses, survey data from private guards in Kyungpook are collected and analyzed. Principal component method is used to see which items cluster together in each factor and to calculate factor scores. Multiple regression analysis identifies several factors which have significant effects on dual commitment.

Key finding can be summarized as follow. First, the factor of “fit” have significant effects on organizational commitment, and career commitment. Second, the factor of “links” have significant effects on organizational commitment, and career commitment. Third the factor of “sacrifice” have significant effects on organizational commitment, and career commitment. Finally, when all the variables with significant effects are included in the final model, “links” disappear, while “fit” and “sacrifice” remain statistically significant.

Based on these finding, this study suggests some policy issues to promote private guards' dual commitment.

Key words : Job Embeddedness, Dual Commitment, Organizational Commitment, Career Commitment, Private Guard