

민간경비원의 조직윤리, 직무만족 및 조직시민행동의 구조적 관계

김영현*·박길준**

〈요 약〉

본 연구는 민간경비원의 조직윤리풍토, 직무만족, 조직시민행동의 구조적 관계를 규명 하는데 그 목적이 있다. 이와 같은 목적을 달성하기 위하여 서울·경기 지역 소재 민간경비 업체에 재직하고 있는 민간경비원을 대상으로 하였다. 수집된 자료는 STATA 13.0과 AMOS 17.0을 활용하여 연구의 목적에 따라 분석하였다. 본 연구에서 얻은 결론은 다음과 같다.

첫째, 조직윤리풍토는 직무만족에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 조직 윤리풍토는 상급자, 직장동료, 급여, 현재직무 및 승진기회 등에 긍정적으로 작용한다고 해석할 수 있다.

둘째, 직무만족은 조직시민행동에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

셋째, 조직윤리풍토는 조직시민행동에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

넷째, 조직윤리풍토와 조직시민의 관계에서 직무만족의 간접효과를 규명하기 위하여 부트스트래핑(bootstrapping) 추정 결과 간접효과는 없는 것으로 나타났다.

주제어 : 조직윤리풍토, 직무만족, 조직시민행동, 민간경비원, 구조방정식

*, ** 용인대학교 강사

목 차

- | |
|------------|
| I. 서 론 |
| II. 연구방법 |
| III. 연구결과 |
| IV. 논 의 |
| V. 결론 및 제언 |

I. 서 론

1. 연구의 필요성

인간은 범죄피해로부터 본능적 자기방어 및 안전에 대한 중요성을 인식하여 왔다(오봉욱, 김종길, 2013). 특히, 빈부격차가 커지는 고도 산업사회의 진입에 따라 인간의 안전에 대한 요구와 욕구는 다양화·고급화 되고 있다(김흥기, 이종원, 2013). 이러한 요구에 발맞추어 우리나라 민간경비는 첨단장비 및 기술을 이용한 혼성경비 등 복합적인 형태로 발전하고 있으며, 각종 국제행사 참여가 확대되어 민간경비 산업의 비약적인 발전이 예상된다.

그러나 이러한 민간경비업의 외향적 성장에도 불구하고 내적으로는 영세업체의 증가, 저가 입찰에 따른 저소득, 저임금, 부족한 교육훈련, 비효율적인 업무집행과 높은 이직율, 종사자의 사기저하 및 윤리의식저하 등으로 인하여 질적인 성장이 요청되고 있는 실정이다(정훈, 강진형, 2013; 김학범, 2012).

질적성장과 관련된 다양한 문제들은 서비스의 수혜자인 고객에게 영향을 미치게 되고, 그 결과는 민간경비산업 전체에 영향을 미치게 된다. 따라서 민간경비원들에게 전문직으로서의 자부심과 가치관을 기르고, 전문직교육과 직업윤리의식을 키우기 위한 지속적인 관리·감독이 필요하다(곽운길, 김진환, 이인열, 2009).

민간경비산업의 종사원은 직접적인 서비스의 제공자로서 그들의 윤리적 기준과 행동은 고객의 최종 만족을 이끌어 낼 수 있는 양질의 서비스 제공에 있어 결정적인 구성요소로 작용한다(Wong, 1988) 이러한 관점에서 보았을 때, 종사원의 올바른 윤리적 방향을 제시해 줄 수 있는 조직 내 윤리적 풍토의 형성은 효율적인 조직적 규범 체계가 될 수 있다(김향겸, 2011).

조직 윤리풍토는 윤리적으로 올바른 행동이 무엇인가 그리고 윤리적 이슈들을 어떻게 다루어야 하는가에 대한 공유된 지각으로 규정한다(Victor & Cullen, 1987). 또한 Kelly & Dorsch(1991)는 윤리풍토를 회사 안에서 타당한 행동이 어떤 것인가 하는 회사의 표준에 관한 지배적인 태도로 정의하였다.

조직문화의 일부인 윤리풍토는 구성원들이 윤리적 딜레마에 빠졌을 때 답안을 제공하고 구성원들이 조직 내의 윤리적 이슈를 확인하는 것을 돕는다(Homans, 1999). 즉, 윤리풍토는 구성원들이 상황을 진단하고 평가하는 지각렌즈(perceptual lens)로서의 기능을 한다.

초기 민간경비 분야에서 조직윤리와 관련된 연구는 강경수와 김진환(2011)이 직업 윤리의식수준이라는 용어를 사용하면서 본격화 하였다. 그들은 조직윤리성향의 수준은 직무태도와 관련되어진 성과 또는 직무만족과 관련 있다고 주장하였다. 이러한 주장은 Peterson(2002)의 연구에 의해 지지 되며, Pierce, et al.(1996)는 조직 차원의 윤리적 조건 인식이 직무만족과 가장 큰 관련이 있음을 밝히고 있다. 이와 관련하여 김향겸(2011)은 회사규칙이 중시되는 민간경비산업의 특성상 이를 준수하고자 하는 풍토가 직무만족을 높여준다고 주장하였다.

긍정적인 조직윤리와 직무만족은 구성원 즉, 민간경비원들에게 자발적 행동을 유도하고 높은 조직성과를 가져오게 한다(강민완 2013; 박슬기, 2003). 이러한 자발적이고 능동적인 행동에는 대표적으로 조직시민행동을 들 수 있다(강민완, 2013 재인용).

조직시민행동은 조직에서 공식적인 업무 또는 요구되는 역할행동은 아니지만, 조직의 목표달성과 개인의 안녕과 발전을 촉진시키는 구성원들의 자유재량적 행동이다. 또한 조직의 공식적 보상시스템에 의해 보상되지 않는 직무 외 행동으로서 조직의 효과성에 기여하는 행동을 의미하기도 한다(Organ, 1988b). 이처럼 조직시민행동이 역할 외의 구성원 재량적 행동이라는 것은 그 행동이 조직의 공식적 직무매뉴얼에 의해서가 아니라 조직 구성원 스스로의 의지에 의해 발생한다는 점을 나타낸다(오웅수, 신영균, 한중훈, 2011). 특히, 민간경비 종사자의 경우 상사의 일방적 지시로

업무수행이 이루어지지만 고객과의 빈번한 접촉이 이루어지기 때문에 능동적인 행동 즉, 조직시민행동이 요구된다.

지금까지 언급된 선행연구를 종합하면 조직윤리와 직무만족이 조직시민행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 하지만 기존 선행연구에서 나타난 문제점은 다음과 같다. 첫째, 조직윤리와 직무만족의 관계, 직무만족과 조직시민행동의 관계, 조직윤리와 조직시민행동의 관계등 단편적인 관계에만 초점을 맞춰왔으며 둘째, 조직윤리와 조직시민의 관계에서 직무만족의 매개효과를 검증한 연구는 제한적인 것으로 나타났다.

따라서 본 연구는 그 동안 수행된 선행연구에 근거하여 민간경비종사자를 대상으로 조직윤리, 직무만족 및 조직시민행동의 구조적 관계를 규명하며, 조직윤리와 조직시민행동의 관계에서 직무만족의 매개효과를 규명하였다. 이러한 결과는 민간경비산업의 인적자원 관리를 위한 기초적 자료를 제공하는데, 궁극적 목적이 있다.

II. 연구방법

1. 이론적 근거 및 연구가설

1) 조직윤리와 직무만족의 관계

직무만족의 결정요인은 연구자에 따라 다양한 관점에서 나타나고 있다. 이들 직무만족도 결정요인은 서로 상이한 부분도 있으나 공통적으로 성취감, 직무의 적합성, 임금, 승진, 작업조건, 원만한 인간관계, 직업적 윤리 등 일정부분 공통요인을 찾을 수 있다(고경주, 2011; 정은영, 2010; 박선화, 1997)

그 중 조직윤리와 관련한 국내연구는 대부분 철학적, 윤리학적 이론적 논의가 주를 이루고 있고, 공직사회 또는 특정직업 영역에 국한된 경우가 대부분이었다(안관영, 이용경, 2008, 재인용).

사회과학 분야의 가장 방대한 데이터베이스인 ASC(Academic Search Complete)를 사용하여 국외 문헌을 살펴보면, Ladebo, et al.(2011)의 연구가 최초의 연구로 나타나 있다. 그 외 직업윤리와 직무만족 키워드를 사용한 검색에서 11건의 학술논문이 검색되었다. 하지만 국내 민간경비 분야에서는 정훈과 강진형(2013)의 연구를 제외하

고 조직윤리와 직무만족의 관계를 규명한 연구는 상당히 제한적인 것으로 나타났다.

이에 인접학문 및 유사연구를 제시하면 돌봄 근로자의 조직윤리의식과 직무만족도의 관계 연구(윤선미, 2013)에서 직업윤리의식과 직무만족도는 유의한 정(+)적인 상관관계가 존재한다고 제시하였다.

상술한 선행연구는 변인간의 단순상관관계로만 제시하였을 뿐 조직윤리가 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지는 규명하지 않았다. 따라서 본 연구는 조직윤리와 직무만족의 인과관계를 규명하기 위하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 조직윤리는 직무만족에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.

2) 조직윤리와 조직시민행동의 관계

조직시민행동은 공식적으로 규정된 역할(in-role behavior)이외에 조직 구성원이 자발적으로 수행하는 행동을 가리키는데, 이러한 역할외 행동은 기계를 매끄럽게 움직이도록 만드는 윤활유처럼 조직의 효과적인 기능을 도와준다(김영조, 2008). 따라서 실무적으로 또는 학문적으로 많은 주목을 받아왔으며, 조직행동 분야에서 많은 연구가 이루어져 왔다.

이러한 조직시민행동의 긍정적인 산출물의 하나로 주목받고 있는 변 인종의 하나가 바로 조직윤리이다. 윤리풍토는 도덕적 행동과 태도에 관련되는 조직의 가치관, 관행 그리고 절차를 반영하는데 Rest(1984)는 도덕적 이슈에 관련되는 태도야말로 행동의 가장 강력한 추진체라고 하였다. 즉, 윤리풍토에 대한 지각이 조직에 대한 사람들의 정서적 반응에 강력한 영향을 미칠 것 이라고 기대할 수 있다. 이에 본 연구는 조직시민행동의 선행변수로 조직윤리를 설정하였다.

이 두 개념은 서로 밀접한 관련이 있다고 보고되고 있으며(서정기, 2013; 송석훈, 박우봉, 2007), 나상억과 장동운(2009)은 조직시민행동에 많은 영향을 미치는 변수로 조직윤리를 채택하였다.

이에 인접학문 및 유사연구를 제시하면 다음과 같다. 첫째, 회계윤리교육과 조직윤리가 회계감당자의 조직시민행동에 미치는 영향연구(신종민, 조군제, 송신근, 2011)에서 조직윤리는 조직시민행동에 정(+)적인 상관관계가 있다고 제시하였다. 둘째, 민간경비업의 조직특성과 조직윤리가 조직시민행동에 미치는 영향연구(강민완, 2013)에서 조직윤리는 부분적으로 조직시민행동에 정(+)적인 영향을 미쳤다고 보고하였다.

이상에서 제시한 바와 같이 민간경비분에서 조직윤리와 조직시민행동의 관계를 규명한 연구는 모두 1편으로(강민완, 2013) 관련연구의 축적이 매우 필요한 실정이다. 따라서 본 연구는 선행연구 및 이론적 근거를 토대로 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

가설 II. 조직윤리는 조직시민행동에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.

3) 직무만족과 조직시민행동의 관계

조직시민행동은 공식적인 보상시스템에 의해 직접적으로 명확하게 인식되지는 않지만, 총체적으로 조직유효성(organization effectiveness)을 증진 시키는데 기여한다(Organ, 1988b). “행복한 근로자가 생산성이 높다”라고 주장한 인관관계론 연구자들의 의견은 직무만족과 조직시민행동의 관계를 이해하는데 도움을 준다(손숙, 박순용, 2008, 재인용).

직무만족과 조직시민행동의 관계를 연구한 실증연구를 살펴보면 첫째, 직무만족 및 소진이 조직시민 행동과 업무성과에 미치는 영향연구(변찬복, 조정섭, 2012)에서 직무만족은 조직시민행동에 유의한 영향을 미쳤다고 보고하였다. 또한 그들은 조직시민행동의 이타성과 양심성에 초점을 맞추어 연구를 진행하였다. 둘째, 호텔종사원의 조직시민행동과 직무만족연구(우석봉, 2001)에서 역시 직무만족은 조직시민행동에 유의한 영향을 미친다고 보고하였다. 셋째, 직무 착근도, 직무만족, 조직시민행동의 관계 연구에서(김희진, 현성협, 김인신, 2013) 직무만족은 조직시민행동에 유의한 영향을 미친다고 보고 하였다. 또한 종사원들이 직무만족에 대한 느낌을 강하게 가질수록 동료 간 서로 업무를 도와주고 도움을 받는다고 느끼고 있으며, 회사의 이미지 향상에 자발적으로 참여하게 된다고 주장하였다. 이상에서 살펴본 선행연구 결과물들을 토대로 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

가설 III. 직무만족은 조직시민행동에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.

4) 조직윤리와 조직시민행동의 관계에서 직무만족의 매개효과

조직효과성을 증진시키는 방안으로 최근 조직시민행동이 주목을 받고 있다. 오늘날과 같은 급변하는 조직 환경에서는 조직의 구성원들이 공식적인 직무행동만으로는 조직의 성과나 조직효과성을 극대화하는데 한계가 있다(김소희, 이원재, 이지영, 2011). 따라서 어떻게 하면 조직구성원들의 비공식적 행동 규범을 향상시킬 수 있을

지에 대한 연구가 중요시 되고 있는 상황이다. 하지만 지금까지 진행된 대부분의 연구를 살펴보면, 조직윤리 및 직무만족이 조직시민행동에 직접적 관계를 규명한 연구가 주류를 이룬다. 따라서 조직윤리와 조직시민행동의 관계에서 직무만족의 매개효과를 측정하며, 탐색하는 단계로 확대할 필요성이 있다.

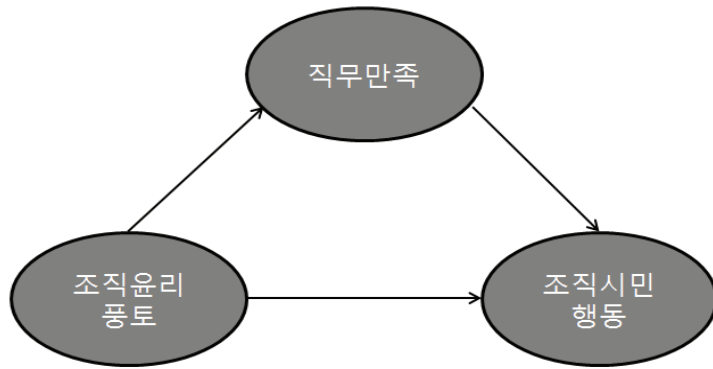
한편, 조직윤리와 조직시민행동의 관계에서 직무만족의 매개효과를 규명한 연구는 기존 선행연구에서 직접 다루어진 바가 없는 것으로 나타났다. 이에 직무만족을 매개변수로 설정한 연구를 제시하면 다음과 같다. 첫째, 내부마케팅 요인과 조직시민의 관계에서 직무만족의 매개효과연구(정경화, 2007)에서 부분 매개효과가 존재한다고 주장하였다. 둘째, 사회자본이 조직시민행동에 미치는 영향연구(송승숙, 이동수, 2013)에서 직무만족은 매개효과를 가지며, 모형 R^2 는 .585로 나타나 높은 설명력을 가진 것으로 보고하였다. 셋째, 직업가치와 조직몰입의 관계에서 직무만족의 매개효과 연구(정예슬, 박지영, 송영우, 하유진, 2013)에서 역시 직무만족의 부분매개효과를 검증하였다.

상술한 선행연구는 본 연구와 부분적으로 관련이 있고 가설 I ~ 가설 III의 도출과정에서 기술하였듯이 직무만족이 조직시민행동에 영향을 미치는 순차매개를 할 것이라고 가정할 수 있다. 구체적으로 조직윤리가 긍정적이면 긍정적 감정상태 즉, 직무만족을 경험하게 되며, 궁극적으로 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미칠 것이다. 이상에서 살펴본 내용을 토대로 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

가설 IV. 조직윤리와 조직시민행동의 관계에서 직무만족은 매개할 것이다.

2) 연구모형

조직시민행동에 영향을 미치는 요인들 간의 구조적 관계를 검증하기 위하여 이론적 고찰 및 선행연구를 바탕으로 종속변수인 조직시민행동에 영향을 주는 요인 중 조직윤리를 독립변수로 설정하였다. 또한 직무만족은 매개변수로 설정하였으며, 개인·조직적합성은 조절변수로 설정하였다. 각 변인간의 관계 및 조절효과를 파악하기 위한 구조모형은 <그림 1>과 같다.



〈그림 1〉 구조적 모형

3. 연구대상

본 연구의 대상자는 서울·경기 지역 민간경비원을 모집단(population)으로 선정하였다. 이에 따른 표본추출방법은 비확률표본추출법(nonprobability sampling)중 유의 표집법(purposive sampling)을 이용하였다. 구체적인 자료수집 절차는 다음과 같다.

우선, 연구목적에 부합되는 민간경비업체 10곳을 선정하였으며, 연구자와 조사원 2명이 해당 업체를 직접 방문하여 설문지를 배포하였다. 설문지 작성은 민간경비원들에게 설문에 대한 충분한 안내와 함께 설문참여에 대한 동의를 구한 뒤, 자기평가 기입법으로 작성하였다. 또한 1개 업체당 40명씩 총 400명을 표집(sampling)하였으며, 불성실한 응답, 이중응답, 이상치 자료를 확인하는 과정을 거쳐 최종적으로 372명의 사례수를 분석에 사용하였다.

4. 조사도구

1) 조직윤리

조직윤리 척도는 Victor & Cullen(1987)이 개발하였으며, 김정수(1995), 이학종과 이종건(2000), 김홍섭(2006)이 사용한 설문지를 바탕으로 본 연구목적에 맞게 수정 및 보완하여 사용하였다. 조직윤리 척도의 하위요인은 회사 이익형, 효율 추구형, 사회적 책임형, 규정 절차형 등으로 구분할 수 있다.

2) 직무만족

직무만족은 Smith, et al.(1969)이 개발한 직무만족 척도인 JDI(Job Description Index)와 JIG(Job In General)을 사용하였다. 이는 박미숙(2009)이 번안하였으며, 본 연구목적에 맞게 수정 및 보완하여 사용하였다. 직무만족 척도의 하위요인은 상급자, 직장동료, 급여, 현재 직무, 승진기회 등으로 구분할 수 있다.

3) 조직시민행동

조직시민행동 척도는 김미선(2009)이 사용한 조직시민행동 설문지를 본 연구목적에 맞게 수정 및 보완하여 사용하였다. 조직시민행동의 하위요인은 이타행동, 양심행동, 참여행동 등으로 구분할 수 있다.

5. 자료처리

수집된 자료는 이상치를 확인하는 데이터 스크리닝(data screening)과정을 거쳤으며, 분석은 STATA 13.0과 AMOS 17.0을 활용하였다. 구체적인 분석 방법은 다음과 같다.

첫째, 연구대상자의 인구사회학적 특성을 살펴보기 위하여 빈도분석(frequency analysis) 및 기술분석(descriptive analysis)을 실시하였다.

둘째, 확인적 요인분석(Confirmatory Factor Analysis: CFA)을 통하여 측정도구의 타당도를 검증 하였으며, 신뢰도를 분석하기 위하여 Cronbach's α 계수를 산출하였다.

셋째, 변수들 사이의 관련성과 독립변수의 다중공선성 여부 및 판별타당도를 판단하기 위하여 상관분석(Pearson's Correlation Analysis)을 실시하였다.

넷째, 모델에 대한 적합도 판정은 홍세희(2000)연구에 근거하여 χ^2 , df , p , TLI, CFI, RMSEA값 등을 제시하였다. χ^2 는 표본수에 민감하므로 주로 TLI(9 이상), CFI(9 이상), RMSEA(.1 미만)을 모형적합기준으로 하였다.

Ⅲ. 연구 결과

1. 연구대상자의 일반적 특성

인구사회학적 특성은 성별, 나이, 학력, 소득수준 등 총 5문항으로 구성되어있다. 각 문항은 명목척도 및 등간척도로 측정하였다.

전체 표본 372명중 남성은 369명(99.0%), 여성은 3명(.8%)으로 나타났다. 개인·조직적합성이 높은 집단은 남성이 155명(42.0%), 여성이 2명(66.6%)로 나타났다. 나이는 20세~30세가 22명(5.9%), 31세~40세가 150명(40.3%), 41세~50세가 107명(28.8%), 51세~60세가 69명(18.5%), 61세 이상이 24명(6.4%)로 나타났다. 학력은 중졸이 3명(8%), 고졸이 125명(33.6%), 대졸이 237명(63.7%), 대졸이 237명(63.7%) 대학원 이상이 7명(1.8%)로 나타났다.

소득수준은 100만원 미만이 1명(.3%), 100만원~200만원미만이 94명(25.3%), 200만원~300만원미만이 236명(63.4%), 300만원~400만원미만이 38명(10.2%), 400만원 이상이 3명(.8%)로 나타났다.

2. 측정모형분석 결과

측정모형의 적합성을 분석하기 위하여 확인적 요인분석(Confirmatory Factor Analysis)을 실시하였다. 측정모형의 적합도 분석결과 모형 적합도는 $\chi^2=116.906(p=.000)$, TLI=.962, CFI=.970, RMSEA=.059로 나타났다. 모든 적합도 지수는 그 기준에 모두 만족하는 것으로 나타났다.

〈표 1〉 측정모형의 적합도검증

구분	χ^2	df	CFI	TLI	RMSEA
적합기준	-	-	.9 이상	.9 이상	.1 미만
최종모형	116.906(p=.000)	51	.970	.962	.059

다음으로 구조방정식 모형의 수렴타당도, 판별타당도 그리고 신뢰도를 확인하기 위하여 측정모형의 표준화된 β , AVE값, 개념신뢰도 및 Chronbach's α 를 확인하였

다. 본 연구에서 관찰변수의 표준화 β 값은 최소 .282에서 최대 .942인 것으로 나타났다. 표준화 β 값이 최소 .5에서 .95이상이면(Bagozzi & Yi, 1988) 수렴타당도가 있다고 판단한다. 하지만 상급자의 경우 표준화 β 값이 .5미만으로 나타나 AVE값 및 개념 신뢰도 값으로 수렴타당도를 판단하였다.

AVE는 표준화된 요인부하량의 제곱을 표준화된 요인부하량 제곱과 오차분산의 합으로 나눈값이며, .5이상일 경우 집중타당성이 있다고 판단한다(Fonell & Betz, 1981). 이와 관련된 수식은 다음과 같다.

$$AVE = (\sum \text{요인부하량}^2) / [(\sum \text{요인부하량}^2) + (\text{오차분산의 합})]$$

본 연구에서 계산된 AVE값은 최소 .651에서 최대 .759으로 나타나 그 기준을 만족하였다.

개념신뢰도는 확인적 요인분석에서 추정된 경로계수와 측정변수의 오차를 통해 계산되며, .7 이상일 경우 적합하다. 이와 관련된 수식은 다음과 같다.

$$\text{개념신뢰도} = (\sum \text{요인부하량})^2 / [(\sum \text{요인부하량})^2 + (\text{오차분산의 합})]$$

본 연구에서 계산된 개념신뢰도 값은 최소 .865에서 최대 .904로 나타나 그 기준을 만족하였다.

판별타당도는 AVE값과 잠재변수 간 상관계수의 제곱값으로 비교할 수 있다. 즉, AVE값이 잠재변수 간 상관계수의 제곱 값보다 클 경우 판별타당도가 있다고 판단한다. 분석결과 모든 잠재변수에서 AVE값이 상관계수의 제곱보다 큰 것으로 나타났다. 마지막으로 Chronbach's α 는 회사이익 .672, 효율추구 .827, 사회책임 .912, 규정절차 .869, 상급자 .872, 직장동료 .813, 급여 .914, 현재직무 .899, 승진기회 .864, 이타행동 .790, 양심행동 .702, 참여행동 .869, 개인·조직 적합성 .799등으로 나타났다.

구체적인 내용은 <표 2>, <표 3>와 같다.

〈표 2〉 측정모형 분석

요인	하위요인	비표준화 B	S.E	표준화 β	Chronbach's α	AVE	개념 신뢰도
직업 윤리	회사이익	1,000	-	.652	.672	.683	.865
	효율추구	1,364***	.108	.842	.827		
	사회책임	1,385***	.115	.767	.912		
	규정절차	1,134***	.105	.667	.869		
직무 만족	상급자	1,000	-	.282	.872	.651	.895
	직장동료	.627***	.120	.797	.813		
	급여	.577***	.110	.796	.914		
	현재직무	.672***	.128	.818	.899		
조직시 민행동	승진기회	.712***	.134	.880	.864	.759	.904
	이타심	1,000	-	.798	.790		
	양심	.980***	.060	.778	.702		
	참여	1,183***	.065	.942	.869		

*** $p < .001$

〈표 3〉 판별타당도

구분	(1)	(2)	(3)	AVE
직업윤리(1)	1			.683
직무만족(2)	.635*** (.403)	1		.651
조직·시민행동(3)	.308*** (.094)	.251*** (.063)	1	.759

*** $p < .001$, ()은 상관계수의 제곱

3. 가설검증

1) 직접효과 및 간접효과 검증

가설검증을 위한 연구모형은 조직윤리 및 직무만족이 조직시민행동에 영향을 미치며, 조직윤리가 조직시민행동에 영향을 미치는 것으로 구성되어있다. 이와 관련하여 가설검증내용은 다음과 같다.

연구모형의 분석결과 모형의 적합도는 $\chi^2=116.906(p=.000)$, CFI=.970, TLI=.909,

RMSEA=.059으로 나타나 모든 적합도 지수가 기준을 모두 충족하였다. 즉, 본 연구의 구조모형은 측정된 자료를 적절하게 설명하도록 설계되었다. 모형 적합도는 <표 4>와 같다.

<표 4> 구조모형의 적합도

구분	χ^2	df	CFI	TLI	RMSEA
적합기준	-	-	.9 이상	.9 이상	.1 미만
최종모형	116.906($p=.000$)	51	.970	.962	.059

본 모형의 경로계수 추정치는 <표 5>와 같이 나타났다. 구체적으로 조직윤리는 직무만족에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며(비표준화 B=1.427***), 조직윤리는 조직시민에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(비표준화 B=.361***). 한편, 직무만족은 조직시민행동에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다(비표준화 B=.061).

<표 5> 직접효과 검증

경로	비표준화 B	S.E.	표준화 β
조직윤리 ▶ 직무만족	1.427***	.301	.635
직무만족 ▶ 조직시민행동	.061	.051	.093
조직윤리 ▶ 조직시민행동	.361***	.119	.248

*** $p < .001$

구조방정식 모형에서는 변수들 간의 효과를 총효과, 직접효과, 간접효과로 분석할 수 있으며, 이러한 효과의 분해는 변수들 간의 관계를 더욱 정확하게 이해 할 수 있게 해준다. 간접효과를 추정하기 위하여 부트스트래핑(bootstrapping)방법을 이용하였다. 분석결과 직업윤리와 조직시민행동의 관계에서 직무만족의 간접효과는 없는 것으로 나타났다(표준화 $\beta = .248, p=.232$). 효과분해에 관한 구체적인 내용은 <표 6>과 같다.

〈표 6〉 효과분해(표준화 β 기준)

경로		총효과	직접효과	간접효과
조직윤리	▶ 직무만족	.635	.635	0
직무만족	▶ 조직시민행동	.093	.093	0
조직윤리	▶ 조직시민행동	.308	.248	.059

V. 논 의

조직윤리와 직무만족의 관계를 분석한 결과 조직윤리는 직무만족에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 조직윤리는 직무만족을 구성하는 상급자요인, 직장동료요인, 급여, 현재직무, 승진기회 등에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다.

조직구성원들이 자기가 맡은 일에 만족하면 근무조건이 안정되어 조직의 생산성과 효과성을 높일 수 있는 결과를 얻을 수 있으며, 이는 자연스럽게 결근율과 이직율의 감소로 이어진다. 또한 직무만족은 전이효과(spill-over effect)를 가져와 생활전반으로 확산된다. 따라서 이직율이 높고 스트레스에 노출되어 있는 민간경비와 같은 직종에는 직무만족의 개선이 매우 중요한 문제이다.

과업, 책임, 상호작용, 인센티브, 보상 등이 복잡하게 연관되어 있는 직무만족을 독립적으로 규명하는 것은 어려운 일이다(McCormick & Ilgen, 1981). 하지만 조직의 윤리적 조건에 대한 인식이 개인의 직무만족과 연관되어 있음은 여러 연구를 통해 밝혀진바 있다(Schneider & Snyder, 1975).

한편, 민간경비는 그 직무특성상 2~3명이 1개 팀(시설경비, 신변보호, 호송경비)을 구성하여 움직이거나, 1명 정도(기계경비)가 편성되어 직무를 수행한다(권창기, 2009). 이러한 상황에서 조직윤리가 요구되는 이유는, 위급상황 시 팀워크가 분산되거나 중앙통제실의 지령이 중단되었을 경우가 발생할 수 있기 때문이다. 그때 조직원은 스스로 판단을 내려야 하는 윤리적인 상황에 직면하게 되고, 조직윤리가 통제실 혹은 상급자 역할을 대신하게 된다. 따라서 잘 형성된 조직윤리는 문제해결을 위한 윤활제 역할을 하게 되는 것이다.

긍정적인 조직윤리는 구성원들의 윤리의식 수준의 향상과 윤리적 의사 결정 능력

의 배양을 돕는다. 이는 곧 조직에게 높은 성과와 높은 직무만족도, 낮은 이직의도와 같은 긍정적 영향을 가져온다(심창현, 신유형, 2013). 특히, 상명하복 명령체계가 일반화 되어 있는 민간경비조직의 경우에는 엄격한 위계질서 때문에 개인의 역량이 조직의 발전을 위해 발휘되기가 어렵다. 하지만 긍정적 조직윤리는 경비원 개인의 역량과 근무의 역동성을 발휘하는데 큰 도움을 줄 것이다.

이와 관련하여 다음의 선행연구들을 고찰하였다. 이상수, 이승용과 정인서(2008)의 연구는 조직윤리의 하위변인인 효율형 및 사회형이 직무만족에 정(+)적인 영향을 미친다고 하였으며, 그 설명력이(R²) 21%라고 보고하였다. 이는 본 연구를 지지하는 결과이지만, 회사이익형의 경우 직무만족에 유의한 영향을 미치지 않는다고 보고하여 일부 상반된 결과가 나타나기도 했다. 또한 이상수, 이승용과 정인서(2008)는 기업구성원들의 개인적 특성보다는 윤리풍토가 직무만족에 더 중요한 요소이며, 조직충성도가 높은 윤리풍토가 조성될 때 직무만족이 높아진다고 주장하였다. 또한 서호정(2002)의 연구에서도 조직윤리를 긍정적으로 지각할수록 직무만족도는 높아지며, 구성원에 자율성이 많이 부여된다고 주장하였다.

민간경비원은 많은 시간을 직장 혹은 파견지 등 특정한 근무공간에서 보내게 된다. 이들에게 근무공간이란 생계를 위한 공간만이 아닌 생활의 만족을 누리기 위한 공간이기도 한다. 따라서 그러한 공간에서 형성된 긍정적 조직윤리는 직무만족에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

조직윤리와 조직시민행동의 관계를 분석한 결과 조직윤리는 조직시민행동에 정(+적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 조직윤리는 조직시민행동을 구성하는 이타행동, 양심행동, 참여행동 등에 긍정적인 영향을 미친다고 해석할 수 있다.

조직이란 어떤 기능을 수행하도록 협동하는 체계를 의미한다. 따라서 조직은 그 기능을 효과적으로 수행하기 위해 조직 구성원의 역할과 권한을 적절히 분배하며 이루어진다. 하지만 표면적인 역할 분배가 항상 조직의 효과성을 보장한다고는 할 수 없다(김지한, 2009). 따라서 조직 구성원 사이에서 상호 협력하고, 직무 기술서에 명시된 역할 외에도 조직의 목표달성을 위해 조직 구성원들이 자발적으로 다양한 활동을 수행 할 수 있어야 한다. 특히 각종 사건·사고에 대처해야 하는 민간경비원에게 있어서 능동적으로 대처하는 능력은 매우 중요하다.

상술한 바와 같이 조직의 효율성을 높이기 위한 자발적 행위 즉, 조직시민행동은 조직의 생존과 성장을 위해 반드시 필요한 요소이다. 조직시민행동은 동료들과 조직

의 생산성을 높여주며, 팀이 효과적으로 조정·관리될 수 있도록 도움을 주며, 변화에 적응하는 역량을 제고시켜주어 조직의 효과성에 기여하는 것으로 제시되고 있다 (Podsakoff & MacKenzie, 1997). 이러한 조직시민행동을 유발하는 원인 중 하나가 조직윤리다. 긍정적 조직윤리는 조직의 구성원들에게 애착심과 자존감을 갖도록 해주어 조직시민행동의 형성에 긍정적인 영향을 미친다.

이와 관련하여 다음의 선행연구들을 고찰하였다. 나상억과 장동운(2009)의 연구에 의하면 조직구성원이 지각하는 윤리풍토유형은 조직시민행동에 정(+)적인 영향을 미친다. 또한 그들은 조직시민행동을 높이기 위해 공리주의와 원칙주의 윤리풍토를 형성해야 하고, 그를 위한 정책과 방안을 마련하여 추진해야 한다고 주장하였다. 이는 본 연구결과를 지지해주는 성과물이라고 할 수 있겠다. 또한 강민완(2013)의 연구에서도 조직윤리는 조직시민행동에 정(+)적인 영향을 미치고 있다고 분석하며, 본 연구결과를 지지해주고 있다.

이처럼 윤리적 조직문화의 형성은 심리적·사회적 측면에서 많은 이익을 가져다 주어 궁극적으로 종사자의 조직시민행동을 높여줄 것이다. 특히 민간경비 업체에 소속된 구성원들의 윤리의식 정착과 재고를 위해서는 교육적 접근 및 인적자원 개발이 함께 고려되어야 할 것이다.

직무만족과 조직시민행동의 관계를 분석한 결과 직무만족은 조직시민행동에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 즉, 직무만족은 조직시민행동을 구성하는 이타행동, 양심행동, 참여행동 등에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 해석할 수 있다.

민간경비원의 높은 직무만족도는 긍정적인 직무외적 행동으로 이어질 수 있는데, 이러한 직무외적 행동은 조직 내 갈등을 약화시키는 등 순기능을 기대할 수 있다. 예를 들어 민간경비원이 자신의 담당 업무가 아닌 일이나 상황에 대해 적극적으로 나서며 문제 해결을 위해 노력하는 태도가 그것이다.

한편, 본 연구에서 나타난 한 가지 특이점은 직무만족이 조직시민행동에 유의미한 영향을 미친다는 선행연구들(Morrison, 1996; 이원일, 2000; 이지우, 2000)과는 달리, 조직시민행동에 대한 직무만족의 영향력이 유의미하지 않은 것으로 나타났다는 점이다. 이와 관련된 선행연구를 고찰해보면 다음과 같다.

본 연구에서 측정된 조직시민행동은 이타행동, 양심행동, 참여행동 등이다. 이는 직무에 만족한다고 해서 꼭 이러한 행동들이 유의미하게 나타나는 것은 아닐 수도 있음

을 말해준다. 또한 직무에 만족하는 민간경비원 일수록 정해진 업무와 계획에 집중하여 조직시민행동보다는 직접적인 직무수행에 더 관련이 있을 것이라고 보인다.

조직윤리와 조직시민행동의 관계에서 직무만족의 매개효과를 검증한 결과 매개효과는 없는 것으로 나타났다. 즉, 조직윤리의 하위변인인 회사이익형, 효율추구형, 사회적책임형, 규정절차형을 긍정적으로 인식하고 있는 민간경비원은 자신의 직무나 역할에 자신감을 갖기 때문에, 만족과 무관하게 조직시민행동에 영향을 미치는 것이다.

기존의 연구에서 조직윤리와 조직시민행동의 관계 그리고 직무만족과 조직시민행동 등의 관계는 개별적으로 연구되었으며, 통합적인 관계를 규명한 연구는 다루어진 바가 없다. 하지만 조직시민행동은 직무와 관련된 모든 외부 환경과 다양한 요인들에 영향을 받기 때문에 모든 차원을 포함하는 통합적 분석이 필요하다. 하지만 조직윤리와 조직시민행동의 관계에서 직무만족의 매개효과를 규명한 선행연구가 없으므로 위의 관계와 가장 유사한 것으로 보이는 다음의 선행연구들을 제시하였다.

강종수와 박은미(2013)의 연구는 조직문화와 조직시민행동의 관계에서 직무만족의 매개효과가 있음을 밝히고 있다. 특히 그들은 조직문화 수준이 낮더라도 직무만족 수준이 증진한다면, 조직시민행동이 높아 질 수 있다는 것을 검증하였다. 또한 이규용, 송정수(2010)의 연구는 윤리적 리더십과 조직시민행동 간의 관계에서 직무만족이 부분매개 한다는 사실을 보고하여, 본 연구와 상반된 결과를 나타내었다.

한편, 직무만족의 매개효과가 심리학과 경영학 분야에서 지속적으로 다루어지고 있는 것에 반해, 민간 경비 분야에서는 매우 제한적으로 이루어지고 있다. 따라서 조직윤리와 조직시민행동의 관계에서 직무만족의 매개효과에 대한 일반화를 위하여 지속적이며 심층적인 연구가 필요하다.

Ⅵ. 결론 및 제언

본 연구는 민간경비원을 대상으로 조직시민행동에 영향을 미치는 요인들이 무엇인지, 그 요인들이 어떠한 관계를 가지고 있는지를 규명하는 데 그 목적이 있다. 또한 조직윤리, 직무만족 및 조직시민행동의 관계에서 개인·조직적합성의 조절효과를 규명하였다.

이와 같은 목적에 따라 서울·경기지역 민간경비원을 모집단으로 설정하여 연구를 수행하였다. 표본추출방법은 유의표집법(purposive sampling)을 이용하였다. 또한 불성실하게 응답한 설문지를 제외하고 총 372부의 설문지가 분석에 이용되었다.

기존의 선행연구들을 토대로 조직시민행동에 영향을 미치는 변수들 간의 구조 모형을 설정하여 분석을 진행하였다. 이상의 목적을 달성하기 위해 가설을 설정하고 설문지를 설계하여 실증연구를 수행하였으며, 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 조직윤리, 직무만족, 조직시민행동 및 개인·조직적합성에 대한 확인적 요인 분석을 실시하였다. 수렴타당도를 낮추는 문항을 제거하였으며, 그 결과 모든 변인에서 적합도가 향상되었다.

둘째, 신뢰도 분석결과 조직윤리, 직무만족, 조직시민행동 및 개인·조직적합성 등 모든 변인에서 그 기준값인 .6을 만족하였다.

셋째, 전체 측정모형의 타당성을 검증하기 위하여 조직윤리, 직무만족 및 조직시민행동 등의 잠재변수에 공분산을 설정하여 수렴타당도와 판별타당도를 검증하였다. 그 결과 CFI, TLI는 .9이상으로 나타났으며, RMSEA는 .1 미만으로 그 기준 값을 모두 만족하였다. 또한 수렴타당도 검증결과 AVE값은 .5 이상으로 나타났으며, 개념 신뢰도값 역시 .7이상으로 나타나 그 기준을 모두 만족하였다. 다음으로 판별타당도를 검증하기 위하여 AVE값과 잠재변수 상관계수 제곱 값을 비교하였다. 그 결과 모든 AVE값이 상관계수의 제곱 값보다 큰 것으로 나타났다.

넷째, 직접효과 검증결과 조직윤리는 직무만족에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 조직윤리는 조직시민행동에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 직무만족은 조직시민행동에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

다섯째, 직무만족의 매개효과를 분석하기 위하여 부트스트래핑(bootstrapping) 추정 결과 매개효과는 없는 것으로 나타났다.

이상의 결과를 토대로 민간경비 시장의 윤리성이 상실되고 있는 현 시점에서 저임금, 영세화로 인한 업체난립, 아웃소싱의 폐단, 민간경비원의 자질부족과 교육의 부재로 인한 윤리성의 강조와 직무만족과 조직시민행동, 개인·조직적합성의 조절효과는 민간경비를 학문적으로 정착화 시키는 기초자료로서 제공하는데 의의가 있다. 또한 민간경비시장의 영역확대 방안으로서의 시큐리티의 세분화, 전문화, 조직화, 체계화, 융합화 등으로 재인식과 새로운 제도적 정착이 필요한 시기라고 사료된다.

본 연구는 민간경비산업 조직윤리와 직무만족, 조직시민행동, 개인·조직적합성

관계에 대한 초기적 연구라는 점에서 의의를 지니고 있다. 또한 이상의 연구결과는 학술적 측면, 경호산업 측면에서 시사하는 바가 크다고 사료된다. 하지만 향후 보완되고 지속적으로 관심을 가져야 할 몇 가지 과제들을 지니고 있다. 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 민간경비업체의 특성을 고려하며, 조직수준의 윤리풍토를 측정할 수 있는 척도의 개발이 필요하다. 본 연구에서 사용한 이론변수 및 측정항목은 기존 연구에서 신뢰도와 타당도를 입증 받았다. 하지만 이러한 연구들에서 사용된 척도 역시 대부분 타 전공의 영역이나 외국에서 만들어진 것이며, 민간경비산업이라는 특수성을 고려하지 않은 척도이다. 따라서 민간경비산업이라는 특수성을 고려하며, 조직의 윤리적 수준을 측정할 수 있는 추가적인 척도 개발과 규명을 위한 연구가 지속적으로 이루어져야 할 것이다.

둘째, 본 연구에서 사용한 표집방법은 유의표집방법(purposive sampling)으로 우선 민간경비업체 10곳을 선정하여 연구목적에 맞는 대상을 표집 하였다. 이렇게 표집된 표본은 내재된 데이터(nested data)형태를 갖고 있다. 내재된 데이터(nested data)를 고려하여 분석하지 않을 경우 표준오차가 과소추정 되므로 올바른 결과를 얻을 수 없으므로 향후 연구에서는 위계선형모형분석(Hierarchical Linear Models)을 통한 분석을 고려해야 한다.

셋째, 본 연구에서는 아직 도입기에 있는 민간경비업체의 조직윤리, 직무만족, 조직시민행동 및 개인·조직적합성에 대한 종사원의 인식을 중심으로 한 횡단적 측면의 연구가 이루어졌다. 향후에는 이를 바탕으로 종단적 연구를 통해 민간경비산업과 타 기업과의 비교 연구를 실시한다면 보다 객관화되고 일반적인 결과를 도출할 수 있을 것으로 여겨진다.

참고문헌

1. 국내문헌

- 강경수, 김진환(2011). 경비업 관련 직무종사자 직업윤리의식수준이 직무태도 및 서비스 품질에 미치는 영향. 한국치안행정논집, 8(3): 181-204.
- 강민완(2013). 민간경비업의 조직특성과 조직윤리가 조직시민행동에 미치는 영향. 한국경호경비학회, 36: 7-28.
- 강중수, 박은미(2013). 사회복지기관의 조직문화와 조직시민행동의 관계에서 직무만족의 매개효과. 한국산학기술학회, 14(1): 135-142.
- 고경주(2011). 요양보호사의 직업윤리의식이 직무만족 서비스 질에 미치는 영향에 관한 연구. 석사학위논문, 예원예술대학교 사회복지대학원.
- 곽윤길, 김진환, 이인열(2009). 경호원의 질적 향상을 위한 직업윤리교육모색. 한국치안행정논집, 6(2): 227-244.
- 권창기(2009). 민간경비원들의 팔로워십 특성이 조직상하간 교환관계 및 직무태도에 미치는 영향. 박사학위논문, 경기대학교 대학원.
- 김미선(2009). 조직정치지각과 조직공정성이 조직시민행동, 직무간장, 이직의도에 미치는 영향 및 조직지원인식의 매개효과. 박사학위논문, 영남대학교 대학원.
- 김소희, 이원재, 이지영(2011). 한국 실업 남자 핸드볼 팀 감독의 변혁적 리더십이 임파워먼트 및 조직시민행동에 미치는 영향-임파워먼트의 매개효과-. 한국스포츠 산업·경영학회, 16(5): 113-126.
- 김영조(2008). 호텔종사원들의 고용형태가 조직시민행동 및 고객지향성에 미치는 영향. 한국경영학회, 37(4): 839-871.
- 김정수(1995). 기업의 윤리풍토유형에 따른 구성원의 조직몰입, 직무만족, 비윤리적 행위의 차이에 관한연구. 박사학위논문, 경희대학교 대학원.
- 김주환, 김은주, 홍세희(2009). 한국 남녀 중학생 집단에서 자기결정성이 학업 성취도에 주는 영향. 교육심리연구, 20(1): 243-264.
- 김지한(2009). 조직시민행동의 영향요인에 관한 연구. 박사학위논문, 서울시립대학교 대학원.
- 김학범(2012). 민간경비원의 치안역량강화를 위한 임파워먼트 향상방안-임파워먼트 영향요인을 중심으로-. 한국민간경비학회, 11(3): 49-75.
- 김향겸(2011). 민간경비산업 종사원의 조직윤리풍토가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향.

- 한국사회안전학회, 7(1): 7-32.
- 김홍섭(2006). 한국기업의 윤리수준 결정변인간의 관계와 그 영향에 관한 연구. 박사학위논문, 인하대학교 대학원.
- 김흥기, 이종원(2013). 자원기반 이론과 AHP 방법을 활용한 민간 경호경비 기업의 전략연구. 한국경호경비학회, 36: 177-200.
- 김희진, 현성업, 김인신(2013). 호텔종사자의 직무 차근도, 직무만족, 조직시민행동 및 업무성과간의 관계연구-형제자매수 조절효과와 함께-. 대한관광경영학회, 28(4): 157-176.
- 나상익, 장동운(2009). 조직의 윤리풍토가 조직시민행동과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 집단주의 성향의 조절효과를 중심으로. 조직경영개발연구, 2(1): 75-106.
- 박선화(1997). 사회복지 전문요원의 직무만족도에 관한 실증적 연구. 석사학위논문, 한성대학교 대학원.
- 박슬기(2003). 호텔 기업 직원의 윤리경영 지각이 직무성과에 미치는 영향. 석사학위논문, 세종대학교 대학원.
- 변찬복, 조정섭(2012). 직무만족 및 소진이 조직시민행동과 업무성과에 미치는 영향. 동북아 관광연구, 8(3): 145-167.
- 서정기(2013). 윤리적 풍토가 윤리적 리더십, 조직시민행동에 미치는 영향연구. 경영정보연구, 32(4): 27-51.
- 서호정(2002). 사회복지사 조직의 조직풍토와 직무만족에 관한 연구. 석사학위논문, 중앙대학교 대학원.
- 손숙, 박순용(2008). 전문직업인의 직무만족이 조직시민행동에 미치는 영향. 비서학논총, 17(2): 49-71.
- 송석훈, 박우봉(2007). 기업윤리와 조직시민행동과 조직유효성의 관계. 한국산업경영학회, 22(1): 119-148.
- 송승숙, 이동수(2013). 사회자본이 조직시민행동에 미치는 영향-직무만족의 매개효과를 중심으로-. 한국지방정부학회, 2: 203-223.
- 신종민, 조근제, 송신근(2011). 회계윤리교육과 조직윤리풍토가 회계담당자의 조직시민행동에 미치는 영향. 국제회계연구, 38: 99-126.
- 심창현, 신유형(2013). 조직의 윤리풍토와 조직 구성원 직무 결과간의 관계에 대한 교차수준 연구. 조직과 인사관리연구, 37(1): 117-150.
- 안관영, 이용경(2008). 직업윤리가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 효과-초등학교 교사를 중심으로-. 한국직업교육학회, 27(4): 107-128.
- 오봉욱, 김종길(2013). 경민간경비원의 정서지능과 사회적 지지가 직무소진에 미치는 영향. 한국경호경비학회지, 12(1): 122-149.
- 오응수, 신영균, 한중훈(2011). 스포츠센터 지도자의 내-외재적 직무만족이 조직시민행동에

- 미치는 영향. *코칭능력개발*, 13(3), 15-23.
- 우석봉(2001). 호텔종사원의 조직시민행동과 선행요인 및 직무성과간의 관계에 관한 연구. *관광레저연구*, 13(1): 175-192.
- 윤선미(2013). 돌봄 근로자의 직업윤리의식, 직무만족도와 서비스 질과의 관계-요양보호사를 중심으로. 석사학위논문, 경남대학교 대학원.
- 이규용, 송정수(2010). 윤리적 리더십과 조직시민행동과의 관계에서 직무만족의 매개효과에 관한 연구. *HRD연구*, 13(3): 73-93.
- 이상수, 이승용, 정인서(2008). 기업윤리풍토가 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향관계. *인사관리연구*, 32(2): 1-21.
- 이월일(2000). 교환관계 관점에서 본 조직시민행동의 결정요인-임파워먼트와 신뢰를 중심으로. 석사학위논문, 연세대학교 대학원.
- 이지우(2000). 직무특성, 리더-구성원 교환관계가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. *인적자원개발연구*, 5(1): 55-74.
- 이학중, 이종진(2000). 조직구성원의 윤리풍토에 대한 지각과 조직유효성간의 관계에 관한 실증적 연구. *기업윤리연구*, 2.
- 정경화(2007). 간호단위 내부마케팅요인이 간호사의 조직시민행동에 미치는 영향-직무만족을 매개변수로-. *동서간호학연구*, 13(1): 31-39.
- 정예슬, 박지영, 손영우, 하유진(2013). 직업가치 유형이 조직몰입에 미치는 차별적 영향: 직무열의, 직무만족의 매개효과와 개인-조직 적합성의 조절효과. *한국심리학회: 산업 및 조직*, 26(4): 507-532.
- 정은영(2010). 요양보호사의 직무스트레스 및 소진이 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구. 석사학위논문, 백석대학교 사회복지대학원.
- 정훈, 강진형(2013). 민간경비원의 직업윤리의식이 조직신뢰, 직무만족에 미치는 영향. *한국경호경비학회*, 37: 7-28.

2. 국외문헌

- Homans, D.(1999). Spotlight abuse-save profits. *Industrial Distribution*, 79(3): 47-51.
- Kelly, S. W. & Dorsch, M. J.(1991). Ethical Climate, Organizational Commitment and Indebtedness among Purching Executives, *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 9(4): 55-66.
- Ladebo, O. J., Abubakar, B. Z., & Adamu, C. O.(2011). Nigerian agriculture workers' outcomes from perceived organisational support and protestant work ethics: Job satisfaction as a mediator. *SAJIP: South African Journal of Industrial Psychology*. 37(1), 89-96.
- McCormick, E. J., & Ilgen, D. R.(1980) *Industrial Psychology*. 7 thed. Prentice Hall.

- Morrison, E. W.(1996). Organizational Citizenship Behavior as a Critical Link Between HRM Practices and service Quality, *Human Resource Management*, John Wiley and Sons, 35: 493-512.
- Organ, D. W.(1988a). *Organizational Citizenship Behavior. The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D. W.(1988b). Organizational Citizenship Behavior: The good soldier syndrome. *Journal of Applied Psychology*, 64, 157-164.
- Peterson, D.(2002). Deviant workplace behavior and the organization's ethical climate, *Journal of Business and Psychology*, 17(1): 47-61.
- Pierce, L. L., Hazel, C. M., & Mion, L. C.(1996). Effect of a professional model on autonomy, Job satisfaction and turnover. *Nursing Management*, 27: 48~48.
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B.(1997). Impact of Organizational Citizenship Behavior: A Review and Suggestions For Future Research, *Human Performance*, 10, 133-151.
- Rest, J. R.(1984). The Major Components of Morality, in W M Kutines and J L Gerwitz(end), *Morality, Moral Behavior and Moral Development*, Wiley: New York, 24-38.
- Schneider, B. & Snyder, R. A.(1975). Some relationship between job satisfaction and organizational climate, *Journal of applied Psychology*, 60: 318-328.
- Smith, P. C., Kendal, L. M., & Hulin, C. L.(1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Illinois, CHI: Rand McNally & Company.
- Victor, B., & Cullen, J. B.(1987). A Theory and Measure of Ethical Climatein Organizations. *Research in Corporate Social Performance and Policy*, 9: 51-57.
- Wong, S. C. K.(1988). Staff job-relate ethics of hotel employees in Hong Kong, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 10(3): 107-115.

【Abstract】

**The structural relationships between
organizational ethical, job satisfaction and
organizational citizenship behavior of private
security guards**

Kim, Young-Hyun
Park, Kill-Jun

The purpose of this study is to establish the structural relationship among organizational ethical climate, job satisfaction, and organizational citizenship behavior. It was intended for the private security guards who work in the security companies in Seoul and Gyeonggi from Jan. 1st, 2014 to Apr. 1st, 2014 to achieve the purpose like this. Purposive sampling was used as the sampling method according to this and sampling of 400 persons was done. However, the samples of 372 persons were finally used in the analysis through the process to check faithless answers, double answers, and abnormal data.

The collected data was analyzed according to the purpose of the study by utilizing STATA 13.0 and AMOS 17.0. And for statistic techniques, frequency analysis, descriptive analysis, multivariate normality, confirmatory factor analysis(CFA), Pearson's correlation analysis, and structural equation model analysis were carried out.

The conclusion gotten from this study through the data analyses according to the methods and procedure like this is as follow:

First, organizational ethical climate has found to have the positive effect on job satisfaction(Non-standard B=1.427***). That is, it can be interpreted that organizational ethical climate positively affects superiors, fellow employees, pay, current duties, and chances of promotion.

Second, job satisfaction has found not to have the significant effect on organizational citizenship behavior. That is, it can be interpreted that job satisfaction does not affect altruism, conscience, and participation behavior.

Third, organizational ethical climate has found to have the positive effect on organizational citizenship behavior (Non-standard $B=.361^{***}$). That is, it can be interpreted that organizational ethical climate positively affects altruism, conscience, and participation behavior.

Fourth, the relationship between organizational ethical climate and organizational citizens has found that there is no any indirect effect in the bootstrapping estimation result to establish the indirect effect of job satisfaction.

Fifth, the relationship between organizational ethical climate and job satisfaction has found that there are the moderating effects in the analytical result of the moderating effects of person-organization fit. That is, the effects of organizational ethical climate on job satisfaction have found that the groups with higher person-organization fit are more positive than those with lower person-organization fit.

Sixth, the relationship between job satisfaction and organizational citizenship behavior has found that there are moderating effects in the analytical result of person-organization fit. That is, the effects of job satisfaction on organizational citizenship behavior have found that the groups with higher person-organization fit are more positive than those with lower person-organization fit.

Key words : climate of organization ethics, job satisfaction, organizational citizenship behavior, private security guard, structural equation model