

전략적 인적자원관리가 시큐리티업무 종사자의 직무스트레스와 직업몰입에 미치는 영향*

송 은 일** · 이 종 호***

〈요 약〉

이 연구는 전략적 인적자원관리가 시큐리티업무 종사자의 직무스트레스와 직업몰입에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보고자 실시되었으며, 이를 위하여 시큐리티업무 종사자를 대상으로 유의표집방법으로 188명의 표본을 추출하고 SPSS 18.0 프로그램을 활용하였으며, 자료의 목적에 따라 빈도분석, 상관관계분석, 중다회귀분석을 실시하였으며, 다음과 같은 결론을 도출하였다. 첫째, 전략적 인적자원관리는 직무스트레스에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 전략적 인적자원관리는 직업몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 직무스트레스는 직업몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 전략적 인적자원관리와 직무스트레스 두 요인이 직업몰입에 결정적 요인으로 작용하며, 직무스트레스는 매개변수로 중요한 역할을 수행한다는 것을 의미한다. 결론적으로 각 조직에 필요한 전략적 인적자원관리의 요인을 선택하고 새로운 방안을 개발하여 경쟁력을 갖춘다면 시큐리티산업의 질적 성장에 많은 도움을 줄 수 있을 것으로 사료된다.

**주제어 : 전략적 인적자원관리, 시큐리티업무 종사자, 직무스트레스, 직업몰입,
중다회귀분석**

* 이 논문은 중원대학교 교내학술연구비 지원에 의한 것임(과제관리번호:2017-058).

** 중원대학교 (제1저자)

*** 호서대학교 (교신저자)

목 차
I. 서 론 II. 이론적 배경 III. 연구방법 IV. 결과 V. 논의 및 결론

I. 서 론

현대사회는 범죄예방과 사회적 불안을 줄이기 위한 방법으로 공경비를 선택하고 있으나 사회의 비대화와 복잡성으로 인하여 그 역할이 한정적일 수밖에 없으며, 동시에 한정된 예산으로 전반적인 사회안전을 담당하기에는 불가능하다. 따라서 이와 관련하여 자본주의 사회에서는 국가의 체제유지를 위한 공권력작용 및 업무분담 축소를 위해 수익자부담이론(Profit-Oriented Enterprise Theory)과 정부의 역할을 줄이고 민간역할의 증대를 통해 비용절약 효과를 위한 민영화이론(Private Management Theory)을 적용하여 개인 스스로의 안전을 위해 시큐리티업무 서비스 이용 시 비용을 지불해야 한다고 하였다(김효준, 2010). 따라서 민간 시큐리티산업은 공경비와 상호협력적인 의미로 해석을 하여야 하는 동시에 사회적으로 중요한 역할을 담당하고 있다.

현대사회의 기술발달은 삶을 윤택하고 자유롭게 변화시켜 주었으나 물질만능주의에 따른 사회적 불안요소들이 증가하는 현상을 보여주었다, 또한 자유추구를 최대의 목표로 삼았던 과거와는 달리 현대사회는 자신의 안전을 유지하는 것이 가장 큰 목표로 변화되어 시큐리티산업 대한 기대와 수요가 증가하는 결과를 가져왔다. 그러나 일부 영세업체의 저가입찰 등의 문제는 결국 시큐리티산업 조직의 불안정성을 가져올 뿐만 아니라 정상적인 업무활동을 어렵게 만들고 업무의 질적인 측면에도

심각한 영향을 미치는 결과를 가져왔다(홍태경, 류준혁, 2015).

국내의 시큐리티산업은 양적성장만을 추구하였을 뿐 그 관리는 전무하다고 하여도 부방하다고 할 수 있다. 따라서 업무수행에 필요한 원칙과 방향, 지속적으로 소통할 수 있는 채널을 구축하는 동시에 구조화된 사회화 프로그램을 시스템화하고 개인의 전문성 개발을 촉진하기 위한 일련의 조직적인 지원과 여건마련이 필요하다(송은일, 이종호, 2017). 이러한 조직적 지원과 여건마련에 중요하게 고려해야 할 요인이 전략적 인적자원관리라고 할 수 있으며, 전략적 인적자원관리는 직무에 대한 설계, 인력의 채용, 교육과 훈련, 성과에 대한 보상 그리고 고용보장 등에 대한 전략적인 관리체계를 말하며, 전략적 인적자원관리는 업무 종사자에게 공식적인 역할과 책임 외에 자발적인 행위들을 이끌어 냄으로써 궁극적으로 다양한 방식을 통하여 조직의 능률과 성과의 제고에 기여한다(김연희, 2016).

시큐리티업무 종사자는 사건, 사고로 인한 인명과 재산의 피해에 대한 위험성에 상시 노출되어 있으며, 근무여건 또한 교대근무와 팀의 형태로 업무를 수행하여야 하는 특수성을 가지고 있어 기본적인 생활방식에 이탈된 근무조건에서 종사한다. 이러한 직무의 특성은 종사자들로 하여금 생리적, 정신적 문제를 일으킬 수 있는 직무스트레스에 쉽게 노출되어지고 있다. 이러한 직무스트레스는 업무회피 및 지연, 업무수행 및 생산성 저하, 직무불만족 등으로 나타나 조직의 효율성을 저해하는 요인이 될 수 있다(안예지, 2014)고 보고하고 있으며, 직무스트레스를 극복하기 위한 노력으로 ‘이직을 준비 한다’는 의견이 가장 많았다고 한다(HRKOREA, 2011). 결국 직무스트레스의 유발은 핵심인력의 유출로 이어진다고 할 수 있으며, 직무스트레스는 조직과 조직구성원 전체에 심각한 수준의 부정적 영향을 미친다(Ross, 1995).

능력위주의 인사제도가 정착되어가고 있는 시점에서 과거 노동시장은 수직적 노동시장의 형태에서 능력중심의 횡단적인 노동시장으로 변화되었으며, 조직의 구성원들에 대한 직업의식과 직업몰입이 중요 관심사로 여겨져 직무에 대한 불만족과 이직의도 등을 감소시키기 위해서는 다른 심리적 소진을 감소시키기 보다는 직업몰입을 증가시키는 것이 효과적이라고 할 수 있다(신강현, 오인수, 2004).

현재까지의 시큐리티업무 종사자와 관련된 연구에서는 주로 산업에 종사하고 있는 종사자의 직무만족과 이직의도를 주로 다루고 있으나 전략적 인적자원관리와 관련되어진 연구는 미흡한 실정이다. 따라서 본 연구는 전략적 인적자원관리가 시큐리티업무 종사자의 직무스트레스와 직업몰입에 미치는 영향에 대하여 규명함으로써,

물적 자원을 통한 단순한 경쟁우위에서 벗어나 전략적 인적자원관리를 통한 인적자원의 능력을 극대화하는 동시에 지속적인 조직의 성장과 발전 그리고 시큐리티업무 종사자의 이익과 성장을 함께 발전시킬 수 있는 방안을 제시하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 전략적 인적자원관리

1980년대에 이르면서 인사관리가 인적자원의 개발이라는 의미를 강조하며 인적자원관리로 발전하게 되었으며, 이러한 인적자원관리는 조직에 많은 영향이 미쳐질 수 있다는 연구결과들이 보고되어 지면서 경영환경에 많은 변화를 도모하였다(전상철, 2013; Fombrum, Tichy & Devanna, 1984). 인적자원관리는 개인과 조직이 목표로 하는 것을 달성하기 위하여 모집, 선발, 개발, 활용 및 유지 등의 관리과정이다.

전략적 인적자원관리는 고용방법 및 훈련, 보상을 바탕으로 한 인적자원관리활용이 조직성과에 미치는 영향 등을 전략적으로 살펴봄으로써 바람직한 관리방법을 찾는데 많은 관심을 두고(이승환, 2009; Boxall & Purcell, 2008) 미래지향적인 조직의 운영을 위해 최고경영자의 의사결정에 큰 영향을 미치는 중요한 요소이다(김효준, 2010). 조직의 균형과 성장을 동시에 이루어 내기 위해서는 적절한 힘의 분배, 구성원의 자율성 증대와 관료주의 등에 대한 개혁과 조직원들의 변화와 혁신정신을 길러주며 의사소통의 길도 열어주어야 한다. 이처럼 동시에 모든 목표를 이루기 위해서는 전략적 인적자원관리가 필요하다.

따라서 전략적 인적자원관리는 전략적 자원으로써 인적자원의 역량을 중요시 하며, 조직전략과의 연계와 적합성의 강조 등을 통하여 조정과 통합을 강조하는 개념이라고 할 수 있다(허정수, 윤영숙, 2009).

2. 직무스트레스

급변하는 현대사회에서 직장생활의 스트레스 발생은 일상적이라고 할 수 있으며, 적정수준의 스트레스는 오히려 직장에서의 완만한 긴장감을 유지시켜 주어 활력을 유지하는데 도움을 주는 긍정적인 요소로 작용할 수 있다. 그러나 과도하게 지속되

어지는 직무스트레스는 신체적, 정신적으로 부정적인 영향을 미치게 된다.

직무스트레스원은 근로자의 능력이나 자원, 바램과 일치하지 않아 근로자에게 신체적 또는 정서적으로 유해한 반응을 초래하는 업무적 요인으로 정의하였으며(한국 안전보건공단, 2006), NIOSH(미국 국립안전보건연구소, 1999)에서는 직무스트레스를 업무상 요구사항이 근로자의 능력이나 자원 바램과 일치하지 않을 때 생기는 유해한 신체적, 정서적 반응으로 정의하고 있다

시큐리티업무는 24시간 끊임없이 사건과 사고에 대한 긴장상태로 근무하며, 불규칙한 근무를 하는 업무의 특성상 극심한 직무스트레스를 발생시키게 되며, 직업에 대한 만족도가 떨어지는 동시에 직업에 대한 몰입도를 낮추어 이직률을 높이고 있다. 반복적인 직무스트레스는 무기력, 좌절, 피로, 의욕상실 등의 심리적인 현상이 신체적 반응으로 나타나 직무소진 현상(Burnout Syndrome)으로 이어져 가족과 직장 동료들 뿐만 아니라 직장조직 내에서 많은 문제를 발생시킬 수 있으며, 김명자(2010)의 연구에 따르면 직무스트레스는 직업몰입을 낮추어 이직의도를 증가시키며 이직의도를 가장 크게 예측하는 변인이라고 하였다.

3. 직업몰입

몰입(Commitment)은 개인 스스로의 조직을 향한 태도와 행동의지가 결합된 것으로 구성된 개인이 가지는 조직에 대한 태도로 심리인 애착이나 소속의 욕구가 자신이 속한 조직을 향한 태도로 어떻게 형성되는가에 따라 조직에 공헌하는 수준을 의미한다(O' Reilly & Chatman, 1986).

직업몰입은 직무에 있어서 활력과 헌신, 그리고 몰두되는 상태가 지속되는 정서적이고 인지적인 상태를 의미하며 직무수행과 성과에 영향을 줄 수 있는 요인(Bakker & Geurts, 2004)으로 직업몰입은 직무몰입(Job Involvement) 및 조직몰입(Organizational Commitment)과 구별되어 진다. 조직에 의해 요구된 과업에 대한 심리적 애착을 가리키는 직무몰입은 상대적으로 단기적인 성격을 갖는 반면 직업몰입은 직업에 대해서 개인이 갖는 주관적인 태도로서 보다 장기적이고 안정적이라는 점에서 차이가 있다(Colarelli and Bishop, 1990).

따라서 직업몰입은 종업원이 조직보다 직업적 목표와 가치를 중요시하여 개인의 직업적 가치에 몰입하며, 직업을 위해 열심히 노력하며, 직업인으로 남으려는 강한

욕구를 갖고 있는 것. 즉, 종업원이 자신의 직업에 갖고 있는 개인적 태도로서 자신을 직업과 얼마나 동일시하며, 그 직업에 얼마나 헌신하는가 하는 정도로 규정할 수 있다(정성숙, 2005).

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

이 연구는 전략적 인적자원관리가 시큐리티업무 종사자의 직무스트레스와 직업 몰입과의 관계를 규명하고자 서울과 경기지역의 시큐리티업무 종사자를 대상으로 유의표집 방법을 이용하여 표본을 추출하였다. 총200부를 배부하였으며, 이중 195부를 회수하였다. 회수되어진 설문지 중 조사내용에 대하여 응답이 누락되어지거나 불성실하게 작성된 자료 7부를 제외한 총188명의 설문자료를 분석하였으며, 조사대상자들의 특성은 다음 <표 1>과 같다.

<표 1> 연구대상자의 일반적 특성

	구분	빈도	비율(%)
성별	남	170	90.4
	여	18	9.6
연령	20대	63	33.5
	30대	69	36.7
	40대	14	7.4
	50대	28	14.9
	50대 이상	14	7.4
학력	고졸이하	76	40.4
	대졸이상	112	59.6
근무형태	시설경비	54	28.7
	신변보호	47	25.0
	호송경비	38	20.2
	특수경비	49	26.1
직책	사원	145	77.1
	팀장	22	11.7
	과장이상	21	11.2
경력	1년 미만	35	18.6
	1년 이상 3년 미만	60	31.9
	3년 이상 5년 미만	39	20.7
	5년 이상 7년 미만	25	13.3
	7년 이상	29	15.4

2. 측정도구

전략적 인적자원관리가 시큐리티업무 종사자의 직무스트레스와 직업몰입과의 관계를 분석하기 위하여 설문지를 사용하였으며, 구체적 내용은 사회인구학적 특성 6 문항, 전략적 인적자원관리 27문항, 직무스트레스 24문항, 직업몰입 5문항 등 총 57 문항으로 구성하였으며 사회인구학적 특성 문항을 제외한 각 변인의 측정을 위한 각 설문 문항은 5단계의 Likert 척도로 구성되어졌으며 그 구체적인 내용은 <표 2>와 같다.

<표 2> 설문지 구성내용

구분	구성지표	문항수
사회인구학적특성	성별, 연령, 학력, 근무형태, 직책, 경력	6
전략적 인적자원관리	지위격차해소, 선별적 채용, 고용보장의 정도, 광범위한 교육훈련, 성과연계보상, 지위격차해소, 정보공유	27
직무스트레스	보상부적절, 직장문화, 자율성결여, 직무요구, 직무불안, 관계갈등, 물리환경	24
직업몰입	직업몰입	5
총 문 항		57

1) 전략적 인적자원관리

전략적 인적자원관리 측정을 위한 측정도구는 Pfeffer(1998) 그리고 Bea와 Lawler(2000)가 개발하고 국내에서는 김효준(2010), 차영덕(2010)의 연구에서 사용된 27개 문항의 측정도구를 사용하였다.

2) 직무스트레스

직무스트레스 측정을 위한 측정도구는 장세진, 고상백 등(2005)이 한국인의 특성에 맞게 개발하고 김영선, 오진주(2017)의 연구에 사용된 24개 문항의 측정도구 (Korea Occupational Stress Scale)를 사용하였다.

3) 직업몰입

직업몰입 측정을 위한 측정도구는 Kanungo(1982)가 개발하고 변안하여 송은일, 김화복(2015)이 사용한 5개 문항의 측정도구를 사용하였다.

3. 측정도구의 타당도와 신뢰도

전략적 인적자원관리와 시큐리티업무 종사자의 직무스트레스와 직업몰입과의 관계를 규명하기 위하여 이 연구에서 사용되어진 설문지의 타당도를 검증하고 공통요인을 변수로 활용하기 위하여 탐색적 요인분석과 추출법으로 주성분 분석을 실시하였으며 요인분석을 통하여 고유치(eigenvalue) 1이상 이면서, 요인적재치가 .40이상을 기준으로 직각회전방법 중 베리맥스(Varimax) 회전을 사용하여 결과를 도출하였으며, 신뢰도 검증은 내적일관성을 검증하기 위한 방법으로 Cronbach's α 로 확인 하였다.

<표 3>은 전략적 인적자원관리의 요인분석결과이다. 27개 문항에 대하여 탐색적 요인분석을 실시한 결과 고유치가 1.0이상인 5개 요인이 추출되었으며, 각 요인의 부하량이 .40 이상인 것만 추출한 것이며 5개의 요인의 공통변량은 총 71.07%로 나타났다. 전략적 인적자원관리의 하위요인의 신뢰도 계수는 .753~.933으로 나타났으며, KMO값이 .925이면서 Bartlett 구형성 검증도 유의한 차이를 ($X^2=2893.873$, $df=253$ $p<.000$) 보여 표본 적절성이라는 기본가정에 문제가 없는 것으로 확인되었다.

<표 3> 전략적 인적자원관리 측정도구에 대한 요인분석 및 신뢰도

문항	지위격차 해소	선별적 채용	광범위한 교육훈련	성과연계 보상	고용보장 정도	공통성	신뢰도
19	.791	.206	.268	-.047	.124	.718	.933
18	.772	.168	.281	-.044	.017	.757	
17	.741	.210	.266	.235	-.062	.766	
23	.706	.224	.095	.256	.302	.721	
20	.682	.312	.250	.200	.172	.552	
16	.666	.128	.341	.229	.119	.657	
22	.665	.220	.155	.226	.330	.782	
15	.653	.154	.135	.339	.242	.778	
21	.639	.369	.071	.190	.348	.730	
14	.560	.165	.170	.348	-.028	.772	
2	.135	.810	.272	.091	.030	.795	.882
3	.247	.802	.167	.143	.113	.642	
1	.259	.791	.119	.100	.003	.642	
4	.248	.762	.231	-.057	.147	.723	
5	.188	.585	.246	.325	.092	.706	

문항	지위격차 해소	선별적 채용	광범위한 교육훈련	성과연계 보상	고용보장 정도	공통성	신뢰도
7	.275	.310	.765	.157	-.025	.757	.865
8	.341	.206	.755	.166	.149	.695	
9	.192	.275	.720	.240	.205	.706	
6	.369	.256	.648	-.138	.126	.675	.780
13	.218	.050	.186	.817	.208	.715	
12	.388	.295	.048	.713	.151	.762	
26	.133	.028	.148	.045	.873	.805	.753
25	.252	.171	.094	.299	.755	.502	
고유값	5.657	3.763	2.877	2.084	1.967		
분산	24.595	16.359	12.508	9.063	8.552		
누적	24.868	40.954	53.463	62.526	71.078		

Kaiser-Meyer-Olkin의 표본적합성 측정=.925
Bartlett의 구형검정 $\chi^2 = 2893.873$ $df=253$, Sig=.000

<표 4>는 직무스트레스 요인분석 결과이다. 24개 문항에 대하여 탐색적 요인분석을 실시한 결과 고유치가 1.0이상인 7개 요인이 추출되었으며, 각 요인의 부하량이 .40 이상인 것만 추출한 것이며 7개의 요인의 공통변량은 총 66.18%로 나타났다. 직무스트레스의 하위요인의 신뢰도 계수는 .608~.812로 나타났으며, KMO값이 .700이면서 Bartlett 구형성 검증도 유의한 차이를 ($\chi^2=1070.391$, $df=190$ $p<.000$) 보여 표본 적절성이라는 기본가정에 문제가 없는 것으로 확인되었다.

〈표 4〉 직무스트레스 측정도구에 대한 요인분석 및 신뢰도

문항	보상 부적절	직장 문화	직무 요구	관계 갈등	자율성 결여	직무 불안	물리 환경	공통성	신뢰도
20	.833	-.030	-.165	-.013	.104	.117	-.060	.701	.749
19	.790	.089	.016	.143	.108	.072	-.219	.770	
15	.643	-.172	.063	.119	.205	.053	.099	.593	
18	.567	-.014	.036	.272	.101	.181	.053	.693	
23	.060	.801	.151	-.139	.062	.018	.050	.733	.707
24	-.009	.785	.139	.011	-.001	.000	.024	.806	
22	-.239	.668	-.166	-.146	-.142	.287	.252	.804	
21	-.097	.512	.016	-.315	.041	-.379	.231	.701	
2	.039	-.014	.838	.071	-.071	.232	.049	.611	.686
1	.024	.123	.814	-.109	-.094	-.018	.039	.425	
4	-.221	.186	.595	.253	.262	.116	.096	.671	

문항	보상 부적절	직장 문화	직무 요구	관계 갈등	자율성 결여	직무 불안	물리 환경	공통성	신뢰도
9	.109	-.137	-.063	.777	-.159	.192	.020	.685	
10	.141	-.088	.126	.721	.085	-.128	-.156	.516	.608
11	.120	-.064	.011	.615	.128	-.111	.000	.443	
8	.191	.025	-.096	.078	.852	.159	-.026	.717	.812
7	.272	-.030	.042	.007	.835	.178	-.039	.749	
6	.149	.041	.080	-.026	.307	.779	-.030	.569	.692
5	.240	.058	.262	-.089	.117	.734	.056	.718	
13	.117	.218	.025	-.030	-.071	.169	.767	.694	.637
12	-.195	.043	.121	-.076	.019	-.164	.764	.636	
고유값	2.461	2.141	1.943	1.852	1.767	1.672	1.400		
분산	12.307	10.705	9.715	9.261	8.837	8.358	6.999		
누적	12.307	23.012	32.727	41.988	50.825	59.183	66.182		
신뢰도	.749	.707	.686	.608	.812	.692	.637		

Kaiser-Meyer-Olkin의 표본적합성 측정=.700
Bartlett의 구형검정 $\chi^2 = 1070.391$ $df=190$, Sig=.000

<표 5>는 직업몰입의 요인분석결과이다. 5개 문항에 대하여 탐색적 요인분석을 실시한 결과 고유치가 1.0이상으로 단일 요인이 추출되었으며, 단일 요인의 공통변량은 71.273%로 나타났다. 또한 직업몰입의 신뢰도 계수는 .898로 나타났으며, KMO 값이 .874이면서 Bartlett 구형성 검증도 유의한 차이를 ($\chi^2=542.619$, $df=10$, $p<.000$) 보여 표본 적절성이라는 기본가정에 문제가 없는 것으로 확인되었다.

<표 5> 직업몰입 측정도구에 대한 요인분석 및 신뢰도

문항	직업몰입	공통성	신뢰도
1	.887	.692	
2	.856	.651	
3	.838	.786	.898
4	.832	.702	
5	.807	.732	
고유값	3.564		
분산	71.273		
누적	71.273		

Kaiser-Meyer-Olkin의 표본적합성 측정=.874
Bartlett의 구형검정 $\chi^2 = 542.619$ $df=10$, Sig=.000

4. 자료처리 방법

수집되어진 자료는 통계프로그램 SPSS 18.0을 사용하여 연구의 목적과 맞게 분석하였다. 첫째, 연구 대상자들의 사회인구학적 특성을 확인하기 위하여 기술통계를 사용하였으며, 둘째, 측정도구의 타당도와 신뢰도를 검증하기 위하여 탐색적 요인분석과 Cronbach's α 에 의한 신뢰도 분석을 실시하였다. 셋째, 각 변인인간의 관계를 알아보기 위하여 상관관계분석 및 다중회귀분석을 실시하였으며, 이때 모든 통계적 유의수준은 .05로 설정하였다.

IV. 연구결과

1. 연구 변인간의 상관관계 분석

전략적 인적자원관리가 시큐리티업무 종사자의 직무스트레스와 직업몰입의 관계를 규명하기 위하여 회귀분석을 실시하기에 앞서 투입된 변수들간의 상관관계를 확인하였다.

<표 6>은 회귀분석을 실시한 전략적 인적자원관리, 직무스트레스, 직업몰입의 각 변수간의 상관관계분석을 실시한 결과이다.

전략적 인적자원관리의 하위요인인 지위격차해소는 선별적채용, 광범위한 교육훈련, 성과연계보상, 고용보장정도, 직무불안과, 선별적채용은 광범위한 교육훈련, 성과연계보상, 고용보장정도와 광범위한 교육훈련은 성과연계보상과 고용보장의 정도와 성과연계보상은 고용보장의 정도, 직업몰입과 유의한 상관관계를 ($p<.01$, $p<.05$) 보였으며, 직무스트레스의 하위요인인 보상부적절은 직장문화, 관계갈등, 자율성결여, 직무불안, 물리환경, 직업몰입과 직장문화는 직무요구, 관계갈등, 물리환경, 직업몰입과 직무요구는 직무불안, 물리환경과 관계갈등은 물리환경, 직업몰입과 자율성결여는 직무불안, 직업몰입과 직무불안은 직업몰입과 물리환경은 직업몰입과 유의한 상관을 보이는 것으로 나타났다($p<.01$, $p<.05$). 다른 요인들의 상관관계는 유의하지 않은 관계를 보여주었으나 다중공선성의 기준인 .80보다 작게 나타나 기본가정인 다중공선성에 문제가 없는 것으로 확인되었다.

〈표 6〉 변인들 간 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
지위격차 해소	1												
선별적 채용	.595**	1											
광범위한 교육훈련	.666**	.609**	1										
성과연계 보상	.612**	.432**	.427**	1									
고용보장 정도	.476**	.311**	.359**	.442**	1								
보상 부적절	.110	-.033	.023	.141	.107	1							
직장문화	-.013	.130	.092	.008	.102	-.179*	1						
직무요구	.076	.057	-.045	.018	.074	-.039	.159*	1					
관계갈등	-.029	-.046	-.100	-.034	-.027	.293**	-.328**	.071	1				
자율성 결여	.058	.056	-.001	-.048	.078	.412**	-.061	.019	.114	1			
직무불안	.172*	-.027	.009	.087	.139	.340**	.033	.277**	-.002	.387**	1		
물리환경	-.052	.058	-.112	-.111	-.098	-.146*	.333**	.166*	-.151*	-.086	.025	1	
직업몰입	.142	.014	.077	.171*	.088	.632**	-.190**	.054	.304**	.426**	.383**	-.169*	1

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

2. 전략적 인적자원관리가 직무스트레스에 미치는 영향

전략적 인적자원관리가 시큐리티업무 종사자의 직무스트레스에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 7>과 같다.

<표 7>에 의하면 전략적 인적자원관리 하위 요인중 성과연계보상($\beta = .192$)은 직무스트레스의 하위요인인 보상부적절에 유의한 영향을 미치며($p < .05$), 지위격차해소($\beta = -.232$, $\beta = .330$)는 직무스트레스의 하위요인인 직장문화와 직무불안에 유의한 영향을 미치며($p < .01$, $p < .05$), 광범위한 교육훈련($\beta = -.209$)은 직무요구에 유의한 영향을 미치고($p < .05$) 선별적채용($\beta = .227$), 광범위한 교육훈련($\beta = -.235$), 성과연계보상($\beta = -.192$), 고용보장정도($\beta = .201$)요인은 물리환경 요인에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며($p < .05$), 전체변량의 4.1%, 5.9%, 6.1%, 17.0%, 8.1%를 설명하는 것으로 나타났다.

〈표 7〉 전략적 인적자원관리와 직무스트레스 중다회귀분석

변 수	비표준화계수		표준화계수		
	B	SE B	Beta	t	
(상수)	2.460	.200		12.279	
보상 부적절	지위격차해소	.086	.078	.129	1.100
	선별적채용	-.101	.064	-.154	-1.584
	광범위한교육훈련	-.025	.065	-.041	-.390
	성과연계보상	.299	.134	.192	2.227*
	고용보장정도	.033	.051	.054	.636
$R^2 = .041 \quad F = 4.093$					
(상수)	1.814	.204		8.895	
직장 문화	지위격차해소	-.158	.080	-.232	-1.990*
	선별적채용	.117	.065	.175	1.807
	광범위한교육훈련	.067	.066	.105	1.010
	성과연계보상	-.019	.062	-.029	-.305
	고용보장정도	.083	.052	.133	1.578
$R^2 = .059 \quad F = 2.965$					
(상수)	2.496	.213		11.694	
직무 요구	지위격차해소	.118	.083	.167	1.415
	선별적채용	.064	.068	.092	.939
	광범위한교육훈련	-.138	.069	-.209	-1.996*
	성과연계보상	-.044	.065	-.065	-.682
	고용보장정도	.045	.055	.070	.820
$R^2 = .061 \quad F = 3.898$					
(상수)	2.269	.234		9.700	
직무 불안	지위격차해소	.261	.091	.330	2.863**
	선별적채용	-.131	.075	-.155	-1.625
	광범위한교육훈련	-.101	.076	-.137	-1.331
	성과연계보상	-.023	.071	-.031	-.331
	고용보장정도	.067	.060	.093	1.110
$R^2 = .170 \quad F = 3.233$					
(상수)	2.327	.225		10.322	
물리 환경	지위격차해소	-.006	.088	-.008	-.071
	선별적채용	.172	.072	.227	2.388*
	광범위한교육훈련	-.169	.073	-.235	-2.307*
	성과연계보상	-.142	.068	-.192	-2.077*
	고용보장정도	.140	.058	.201	2.420*
$R^2 = .081 \quad F = 3.265$					

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

3. 전략적 인적자원관리가 직업몰입에 미치는 영향

전략적 인적자원관리가 시큐리티업무 종사자의 직업몰입에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 8>과 같다.

<표 8>에 의하면 전략적 인적자원관리의 하위 요인중 지위격차해소($\beta = .142$)와 성과연계보상($\beta = .171$)요인이 직업몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 ($p < .05$), 전체변량의 17.1%를 설명하는 것으로 나타났다.

<표 8> 전략적 인적자원관리와 직업몰입 중다회귀분석

변 수	비표준화계수		표준화계수	
	B	SE B	Beta	t
(상수)	2.646	.0277		11.676
지위격차해소	.135	.066	.142	2.045*
선별적채용	.013	.067	.014	.189
광범위한교육훈련	.075	.071	.077	1.058
성과연계보상	.161	.068	.171	2.362*
고용보장정도	.088	.073	.088	1.203
$R^2 = .171 \quad F = 5.579$				

* $p < .05$

4. 직무스트레스가 직업몰입에 미치는 영향

직무스트레스가 시큐리티업무 종사자의 직업몰입에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 9>과 같다.

<표 9>에 의하면 직무스트레스의 하위요인인 보상부적절($\beta = .463$), 관계갈등($\beta = .125$), 자율성결여($\beta = .150$), 직무불안($\beta = .162$)은 직업몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($p < .001, p < .05$). 또한 전체변량의 47.8%를 설명하는 것으로 나타났다.

〈표 9〉 직무스트레스와 직업몰입 중다회귀분석

변 수	비표준화계수		표준화계수	
	B	SE B	Beta	t
(상수)	-.356	.524		-.679
보상부적절	.765	.106	.463	7.195***
직장문화	-.075	.098	-.046	-.767
직무요수	.052	.091	.033	.565
관계갈등	.240	.116	.125	2.078*
자율성결여	.210	.087	.150	2.424*
직무불안	.225	.089	.162	2.538*
물리환경	-.092	.083	-.064	-1.105
$R^2 = .478$ $F = 23.530$				

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

V. 논의 및 결론

급변하는 현대사회에서 조직과 기업이 지속적인 성장을 하기 위해서는 변화하는 사회에 능동적으로 대처하고 새로운 변화를 선도해 나아갈 수 있는 경쟁력을 갖추어야 한다. 이러한 경쟁력에 직접적으로 영향력을 주는 핵심적 요인으로 전략적 인적자원관리를 들 수 있으며, 많은 관심이 집중되어지고 있다. 따라서 본 연구는 전략적 인적자원관리가 시큐리티업무 종사자의 직무스트레스와 직업몰입에 대한 각 변인간의 관계를 규명하고 분석을 통하여 도출된 결과를 바탕으로 논의하고자 한다.

첫째, 전략적 인적자원관리와 시큐리티업무 종사자의 직무스트레스를 분석한 결과 전략적 인적자원관리(성과연계보상)은 직무스트레스(보상부적절)에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 전략적 인적자원관리(지위격차해소)는 직무스트레스(직장문화, 직무불안)에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 전략적 인적자원관리(광범위한 교육훈련)은 직무스트레스(직무요구)에 영향을 미치는 것으로 나타났고 전략적 인적자원관리(선별적채용, 광범위한 교육훈련, 성과연계보상, 고용보장정도)는 직무스트레스(물리환경)에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

전략적 인적자원관리와 직무스트레스 간의 관계에 대하여 선행되어진 연구가 많

이 진행되지 않아 본 연구의 결과와 직접적인 비교가 어려운 아쉬움이 있으나 조직 시민행동과 사회적지지가 전략적 인적자원관리와 부분적으로 관련이 있다고 판단하여 이를 대상으로 논의하고자 한다. 임창호(2017)는 조직원의 능동적 행동은 직무스트레스를 감소시켜준다고 보고하고 있으며, 배점모(2014)의 연구결과에서는 사회적 지지가 높은 집단에서는 직무스트레스 요인이 감소하고 직무에 대한 만족도가 상승하여 본 연구의 결과와 같은 의미를 띠고 있다. 이러한 결과는 합리적이고 공정한 전략적 인적자원관리 요인은 조직원에게 안정감을 주어 조직에 대한 애착심과 소속감을 높여 직무스트레스를 줄여주며, 자발적인 행동을 이끌어내어 조직의 능률과 성과를 올리는데 기여한다는 것을 알 수 있다.

둘째, 전략적 인적자원관리와 시큐리티업무 종사자의 직업몰입을 분석한 결과 전략적 인적자원관리의 하위요인인 지위격차해소와 성과연계보상정도가 직업몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 같은 결과는 임금과 승진의 요인에 따라 직업에 대한 몰입도에 영향을 미친다는 이석만, 이주락(2017)의 연구결과와도 일치하며, 김성환, 조영하(2010)와 신선옥(2009)의 선행연구와도 일치하여 본 연구를 지지하고 있다. 이는 조직원의 능력과 노력에 대한 정당한 보상이 주어질 때 직업몰입도가 높아진다는 것을 알 수 있다.

셋째, 시큐리티업무 종사자의 직무스트레스와 직업몰입을 분석한 결과 직무스트레스의 하위요인 중 관계갈등, 자율성결여, 직무불안이 직업몰입에 유의한 영향을 미치며 보상부적절 요인은 직업몰입에 매우 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 시큐리티업무 종사자에 대한 직무스트레스가 적을수록 직업몰입이 높아진다는 것을 알 수 있으며, 박종표, 전인오(2011), 왕옥국(2011)의 연구와 이방식(2010)의 연구에서도 같은 결과를 보고하고 있어 본 연구의 결과와 일치함을 보여주고 있다. 이는 관계갈등, 자율성결여, 직무불안, 보상부적절 요인이 낮을수록 직업몰입이 높다는 것을 의미하며 임금과 보상에 대한요인이 더 많은 스트레스를 받는다는 것을 보여준다. 그러나 운영자들이 종사자들과의 평행적 관계유지를 통한 자율성을 확보해주고 정당한 보상을 지급하여 직무에 대한 불안을 줄여준다면 시큐리티업무 종사자들의 직무스트레스는 감소하고 직업몰입요인은 효율적으로 상승할 것으로 사료된다.

이상의 연구를 통하여 도출된 결론으로 볼 때, 전략적 인적자원관리는 직무스트레스와 직업몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 전략적 인적자원관리와 직무스

트레스 두 요인이 직업몰입에 결정적 요인으로 작용하며, 직무스트레스는 매개변수로 중요한 역할을 수행한다는 것을 의미한다. 전략적 인적자원관리는 조직에 필요한 전략을 선택하고 지원할 수 있는 방안들을 개발하는 동시에 조직의 전략과 조화를 이룰 수 있도록 새로운 인적자원관리방식을 모색하여야 할 것으로 사료된다. 따라서 시큐리티산업의 질적 성장을 이루어 내기 위해서는 그 중요도가 매우 높다고 할 수 있는 시큐리티업무 종사자의 가치에 대하여 재조명을 하는 동시에 이들에 대한 제도적 보완을 통하여 시큐리티업무에서 효과적인 전략적 인적자원관리가 이루어져야 할 것으로 사료되며 향후 연구에서는 전략적 인적자원관리와 다양한 변인들의 집단간 비교를 통하여 연구의 결과를 일반화 할 수 있는 변수를 고려하여 연구모형을 구성한 후속연구가 진행되어야 할 것이다.

참고문헌

- 김성환, 조영하 (2010). 대학행정직원의 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. **교육행정학회보**, 28(3), 79-106.
- 김연희 (2016). 전략적 인적자원관리가 조직시민행동에 미치는 영향: 공유가치, 직무만족, 조직몰입의 매개효과를 중심으로. **한국조직학회보**, 13(1), 1-32.
- 김영선, 오진주 (2017). 교대근무 경찰공무원의 수면의 질과 직무스트레스의 관계에 미치는 건강증진행위의 매개효과. **대한보건연구**, 43(4), 49-58.
- 김효준 (2010). 민간경비조직의 전략적 인적자원관리가 조직신뢰 및 조직성과에 미치는 영향. 박사학위논문, 경기대학교 대학원.
- 박종표, 전인오 (2011). MICE 산업종사자의 직무스트레스요인이 이직의도에 미치는 영향과 직무만족조직몰입의 매개역할 탐구. **한국콘텐츠학회논문집**, 11(12), 190-205.
- 배점모 (2014). 경찰공무원의 직무스트레스요인과 직무만족, 조직몰입 간의 관계 - 사회적지지 조절효과를 중심으로. **한국화재소방학회논문지**, 28(6), 99-107.
- 송은일, 김화복 (2015). 체육행정 관련 종사자의 직무스트레스가 직업몰입 및 이직의도에 미치는 영향. **한국스포츠학회지**, 13(2), 259-267.
- 송은일, 이종호 (2017). 시큐리티업무 종사자의 직무스트레스가 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향. **한국경호경비학회지**, 50, 263-283.
- 신강현, 오인수 (2004). 직무만족과 이직의도 예측 시 직무열의의 중요성. **한국심리학회: 산업 및 조직 심리학회 학술발표논문집**, 244-245.
- 신선옥 (2009). 공무원의 직무만족과 조직몰입에 관한 연구. 석사학위논문, 상명대학교 대학원.
- 안예지 (2014). K항공사 객실승무원의 직무관련스트레스와 서비스지향성의 관계에서 회복탄력성의 조절효과. 석사학위논문, 고려대학교 교육대학원.
- 왕옥국 (2011). 호텔종사원의 직무스트레스가 이직의도 및 직무몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 석사학위논문, 경희대학교 대학원.
- 이방식 (2010). 직업몰입의 조절효과 역할에 따른 직무만족도가 직무스트레스 및 이직의도에 미치는 영향 분석. **관광연구**, 25(2), 417-435.
- 이석만, 이주락 (2017). 카지노 시큐리티 종사원의 직무만족이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향. **한국경호경비학회지**, 53, 159-184.
- 이승환 (2005). 대학조직에서의 전략적 인적자원관리(SHRM) 실행과 조직성과 간의 관계에

관한 연구. 미간행 박사학위논문. 영남대학교 대학원.

- 임창호 (2017). 경찰관 직무스트레스 영향요인이 조직시민행동에 미치는 효과. *한국경찰학회보*, 65, 163-196.
- 장세진, 고상백, 강동묵, 김성아, 강명근, 이철갑, 정진주, 조정진, 손미아, 채창호, 김정원, 김정일, 김형수, 노상철, 박재범, 우종민, 김수영, 김정연, 하미나, 박정선, 이경용, 김형렬, 공정욱, 김인아, 김정수, 박준호, 현숙정, 손동국 (2005). 한국인 직무스트레스 측정 도구의 개발 및 표준화. *대한산업의학회지*, 17(4), 297-317.
- 전상철 (2013). 다양성 인적자원관리와 조직몰입, 맥락성과 및 혁신행동의 관계:비유사성 인식의 조절효과. 박사학위논문, 조선대학교 대학원.
- 전상철 (2013). 다양한 인적자원관리와 조직몰입, 맥락성과 및 혁신행동의 관계. 박사학위논문, 조선대학교 대학원.
- 차영덕 (2010). 전략적 인적자원관리와 인사부서의 역할특성이 조직성과에 미치는 영향. 박사학위논문, 경희대학교 대학원.
- 허정수, 윤영숙 (2009). 한국형 전략적 인적자원관리의 방향성 모색. *한국비즈니스리뷰*, 2(1), 223-248.
- 홍태경, 류준혁 (2015). 민간경비원의 이직의도에 대한 영향요인 분석. *한국민간경비학회보*, 14(2), 133-158.
- HRKOREA (2011). 제5호.
- 경찰청 (2016). <http://www.police.go.kr/portal/main/contents.do?menuNo=200191>
- Bakker, A. B., & Geurts, S. A. (2004). Toward a dual-process model of work-home interference. *Work and occupations*, 31(3), 345-366.
- Bae, J., & Lawler, J. J. (2000). Organizational and HRM strategies in Korea: Impact on firm performance in an emerging economy. *Academy of management journal*, 43(3), 502-517.
- Fournet, G. P., Distefano, M. K., & Pryer, M. W. (1966). Job satisfaction: Issues and problems. *Personnel psychology*, 19(2), 165-183.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of applied psychology*, 67(3), 341.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of applied psychology*, 71(3), 492.
- Pfeffer, J. (1998). *The human equation: Building profits by putting people first*. Harvard Business Press.
- Ross, G. F. (1995). Work stress and personality measures among hospitality industry employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 7(6), 9-13.

【Abstract】

The Effects of Strategic Human Resource Management on Job Stress and Occupational Commitment of Security Workers

Song, Eun-Il, Lee, Jong-Ho

This study was conducted to investigate the effect of strategic human resource management on job stress and occupational commitment of security workers. A sample of 188 persons was extracted using the SPSS 18.0 program as a significant sampling method for the security worker.

Frequency analysis, correlation analysis, and multiple regression analysis were conducted according to the purpose of the data, and the following conclusions were drawn.

First, strategic human resource management has a significant effect on job stress.

Second, strategic human resource management has a significant impact on occupation.

Third, job stress had a significant effect on occupation commitment.

That is, two factors of strategic human resource management and job stress play a decisive role in occupation commitment, and job stress plays an important role as a parameter.

In conclusion, if we select the factors of strategic human resource management needed for each organization and develop new methods and competitiveness, it will be very helpful for qualitative growth of security industry

Keywords: Strategic Human Resource Management, Employees of Security Industry, Job Stress, Occupational Commitment, Multiple regression analysis