

정부청사 청원경찰의 보안성과에 관한 연구

채 정 석* · 최 연 준**

〈요 약〉

이 연구는 정부청사 소속 청원경찰의 조직공정성이 직무열의를 매개하여 보안성과에 미치는 영향을 분석하여 청원경찰의 보안성과를 제고하기 위한 기초자료를 제공하는데 그 목적이 있다. 이를 위하여 2019년 11월 26일부터 12월 27일까지 서울, 과천, 대전, 세종 정부청사에서 근무하는 청원경찰의 협조를 받아 설문조사를 실시하였고, 수거된 234부의 자료 중에서 결측치와 이상치 28부의 설문지를 제외한 206부의 자료를 최종적으로 분석하였다. 수집된 데이터는 SPSS 23.0 프로그램을 활용하여 빈도 및 기술통계분석, 신뢰도분석, 탐색적 요인분석, 상관관계분석을 실시하였고 AMOS 23.0 프로그램을 활용하여 조직공정성, 직무열의, 보안성과 간 구조관계를 분석하였다. 이 연구의 분석결과는 다음과 같다. 첫째, 조직공정성은 청원경찰의 직무열의에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 청원경찰의 직무열의는 보안성과에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 조직공정성은 보안성과에 유의한 직접효과가 없는 것으로 나타났다. 넷째, 조직공정성은 보안성과에 유의한 직접효과는 없으며, 직무열의를 경유하여 보안성과에 유의한 정(+)의 영향을 미쳐 완전매개 하는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과를 바탕으로 정부청사 관리자는 청원경찰의 보안성과를 극대화하기 위하여 직무열의를 제고할 수 있는 청원경찰의 직급 체계를 개선하기 위한 청원경찰법 일부개정법률안을 국회에 건의하고 입법화 되도록 적극 노력하여 청원경찰로 하여금 직무에 대한 열의를 가질 수 있도록 적극 노력을 하여야 한다는 시사점을 제시하였다.

주제어 : 정부청사, 청원경찰, 조직공정성, 직무열의, 보안성과

* 경기대학교 대학원 경호보안학과 박사과정 (제1저자)

** 경기대학교 시큐리티매니지먼트전공 강사 (교신저자)

목 차
I. 서 론 II. 이론적 배경 III. 연구설계 및 조사방법 IV. 분석결과 V. 결 론

I. 서 론

21세기 4차산업혁명시대는 인공지능(AI), 사물인터넷(IoT), 빅데이터 등 과학기술의 발전으로 인해 국민들의 삶의 질은 향상되었지만 보안의 취약성도 함께 증가하여 각종 범죄 및 테러 발생의 형태가 날이 갈수록 변화함에 따라 국민들의 신체 및 재산에 위해를 가하는 각종 위협과 테러집단의 위협에 대한 불안감도 계속해서 증가하고 있는 현실이다(최연준, 2018).

특히 대한민국은 한국전쟁 이후 남·북으로 분단된 특수한 상황에 처해 있으며, 이로 인해 북한의 대남도발 가능성은 매우 높은 실정이다(이정훈, 이민형, 김성우, 2014). 이러한 가운데 북한은 중·장거리 탄도미사일 발사시험 및 핵실험을 계속적으로 진행하여 한반도의 긴장을 고조시키고 있으며, 정부청사와 청와대 및 국정원과 같은 국가 중요시설의 폭파영상을 게재하며 남한을 위협하고 있는 실정이다(권현식, 2016).

정부청사는 국가중요시설 ‘가급으로써(국가중요시설 지정 및 방호훈령 제7조) 청원경찰, 방호관, 특수경비원으로 보안체계를 구성하여 운영 중에 있다. 정부청사는 기능이 마비되거나 파괴될 경우 국민생활에 결정적인 영향을 미치는 시설이므로 각종 위협으로부터 정부청사를 안전하게 보호하기 위한 여러 대책 중 보안활동은 매우 높은 중요성을 가지고 있으며, 이러한 보안활동을 통해 정부청사를 안전하게 보호하여 보안의 목적을 달성하는 보안성과를 제고하는 것은 매우 중요하다 할 수 있다.

보안성과를 향상시키기 위한 다양한 보안활동 중 인적 보안활동은 가장 기본적인
 지만 필수적 수단이라 할 수 있다. 특히, 정부청사의 경우 인력을 통한 보안활동 중
 외곽 순찰 및 출입문 통제를 담당하고 있는 청사경비대가 2023년 의무경찰제도 폐지
 로 인해 외곽 방호 공백 상태를 대체할 보안인력 마련이 시급한 상황이다. 이에 따라
 청원경찰, 방호관, 특수경비원이 대체 인력으로 거론되고 있으나, 정부의 ‘공공부문
 정규직 전환’이라는 정책으로 인해 특수경비원으로서의 대체 어려움과 더불어 ‘국가공
 무원 총정원제’에 따른 경찰공무원, 일반직 공무원(방호관)은 총 정원의 규제대상이
 되어 대체의 어려움이 있어 경비구역 내에서 「경찰관직무집행법」에 따라 직무를 수
 행하는 청원경찰이 가장 적절한 대체인력이라고 할 수 있다. 이로 인해 정부청사는
 기존 비정규직 특수경비원을 정규직 청원경찰로의 전환 등을 통해 상황에 대응하고
 있다. 따라서 정부청사 보안 인력 중 가장 많은 인원을 차지하고 있는 청원경찰의
 보안성과를 제고하기 위한 노력은 정부청사의 보안성 강화를 위해 꼭 필요한 요소라
 고 할 수 있다.

보안성과를 제고하기 위한 선행연구의 변인들을 살펴보면 물리보안 수준(최연준,
 2018), 조직문화(박재곤, 2019), 조직신뢰(채정석, 이주락, 2019) 등이 있다. 한편 성과
 에 유의미한 영향을 미치는 선행변인으로 조직공정성(Bonner & Sprinkler, 2002;
 Garcia-Lzquierdo, Moscoso & Ramos-Villagrasa, 2012)과 직무열의(Harter, Schmidt &
 Hayes, 2002; McBain, 2007)가 있다.

조직공정성은 조직에서 실시되고 있는 의사결정 및 제도가 공정하게 시행되고 있
 는가에 대한 조직구성원의 인식으로(Adams, 1965) 조직구성원의 태도와 감정에 긍정
 적인 영향을 미쳐 성과를 제고시키므로(Bonner & Sprinkler, 2002; Garcia-Lzquierdo,
 Moscoso & Ramos-Villagrasa, 2012), 조직구성원이 조직에 대한 공정성을 인식할 때
 보안성과는 더욱 높아질 것이다.

그리고 직무열의는 조직구성원이 직무를 수행하면서 발생하는 열정적이고 긍정적
 인 마음의 상태로(이랑, 김완석, 신강현, 2006) 성과가 제고되도록 조직구성원을 노력
 하게 만들고 동료와의 협력을 이끌어 내므로(Harter, Schmidt & Hayes, 2002; McBain,
 2007), 조직구성원이 직무에 대한 열의를 가질 때 보안성과는 더욱 높아질 것이다.

한편, 조직이 공정하다고 조직구성원이 인식하게 되면 직무에 대한 열의는 높아지
 게 되며, 이와 관련된 선행연구는 다수 확인된다(Saks, 2006; Zhong, Wayne & Liden,
 2016; 나기환, 2016; 박무규, 2018).

이상의 선행연구를 종합하여 살펴보면 조직공정성과 직무열의는 성과에 각각 영향을 미치며 조직공정성 또한 직무열의에 영향을 미치는 변인임이 확인되어 직무열의는 조직공정성과 보안성과 간 매개변인으로 추론할 수 있다. 따라서 이 연구는 정부청사에서 보안활동을 담당하는 청원경찰, 방호관, 특수경비원 가운데 가장 많은 인원을 차지하고 있는 청원경찰을 연구대상으로 선정하여 조직공정성과 직무열의, 보안성과 간의 인과관계 및 매개효과를 규명하고자 구조적 모형을 설정하여 연구를 진행하였다.

국내에서 보안성과를 제고하기 위한 실증적 연구는 다양하게 진행되어 왔지만 청원경찰을 대상으로 진행된 연구는 전무한 상황이다. 따라서 이 연구는 정부청사에 재직 중인 청원경찰을 대상으로 연구를 진행하여 조직공정성, 직무열의, 보안성과의 인과관계를 명확히 밝혀 정부청사 청원경찰의 보안성과를 제고할 수 있는 시사점을 제공하는데 그 목적이 있다.

II. 이론적 배경

1. 조직공정성, 직무열의, 보안성과 개념 및 구성요소

조직공정성(Organizational Justice)은 조직을 알 수 있는 근거나 기준의 틀이며, 조직구성원의 생각에 영향을 미치기 때문에 조직의 중심이 되며(Kabanoff, 1991), 조직구성원이 조직에서 다양하게 경험하는 상호교환적인 행위에 대하여 공정성을 인식하는 요인들을 반영하기 위해서 도입이 된 개념이다(Saunders, Mark & Thornhill, 2003).

조직공정성을 개념화한 연구자의 주장을 살펴보면 다음과 같다. Adams(1965)는 조직에서 시행되는 의사결정 및 제도가 공정한가에 대한 조직구성원의 인식으로 개념화하였고, Folger & Konovsky(1989)는 보상의 총량을 결정하는 절차, 과정, 수단이 공정한가에 대한 조직구성원의 인식 정도로 개념화하였으며, Greenberg(1990)는 조직구성원이 조직으로부터 받는 대우가 공정하다고 인식하는 정도로 개념화하였고, Rupp & Cropanzano(2002)는 직무에 투입한 노력과 조직으로부터 받는 보상을 비교하였을 때 보상의 책정이 공정하게 이루어졌는가에 대한 조직구성원의 주관적 인식으로 개념화하였다.

조직공정성의 구성요소는 절차공정성, 분배공정성, 상호작용공정성으로 구분된다(Eskew, 1993). 절차공정성은 어떠한 일을 결정할 때 적용되는 절차가 공정하게 이루어졌는가에 대한 조직구성원의 인식이며(Masterson et al., 2000), 분배공정성은 조직의 보상과 관련하여 보상의 분배가 공정하게 이루어졌는가에 대한 조직구성원의 인식의 정도이다(정홍술, 2002). 상호작용공정성은 의사소통 과정에서 부하가 상사로부터 공정한 대우를 받고 있는가에 대한 인식의 정도를 의미한다(Bies & Tripp, 1996).

직무열의(Job Engagement)는 조직구성원이 직무를 수행하는 과정에서 정신적·인지적·육체적·정서적 에너지를 투입하는 것(Kahn, 1990)으로 Schaufeli et al.(2002)는 직무를 수행할 때 열정적으로 집중하여 몰입하는 정도로 개념화하였고, 이랑, 김완석, 신강현(2006)은 직무를 수행하면서 발생하는 조직구성원의 열정적이고 긍정적인 마음의 상태로 개념화 하였으며, Macey & Schneider(2008)는 직무를 수행하는 과정에서 조직구성원의 자발적 노력과 심리적 에너지를 투입하는 행동, 특성, 상태로 개념화하였다.

Schaufeli et al.(2002)는 직무열의의 구성요소를 활력, 몰두, 헌신으로 구분하였다. 활력은 직무를 수행하는 과정에서 나타나는 높은 수준의 에너지로 어려움이 닥쳤을 때의 인내력과 정서적 회복력을 의미하고, 몰두는 시간이 흐르는 것을 전혀 인지하지 못할 정도로 직무에 완전히 몰입하여 일과 자신을 구별할 수 없는 상태를 의미한다. 그리고 헌신은 직무에 대한 도전, 의미, 열정, 자부심을 의미한다(Schaufeli et al., 2002).

보안성과(Security Performance)는 ‘보안’과 ‘성과’가 결합된 합성어이다. 보안성과를 개념화한 연구자의 주장을 살펴보면 다음과 같다. Chew et al.(2008)는 시설 및 인력과 같은 자산을 위협요인으로부터 보호하여 조직의 임무가 원활히 진행되도록 하는 것으로 개념화하였고, Alfawaz, Nelson, Mohannak(2010)는 보안사고를 예방하고, 보안사고 발생되었을 경우 신속한 조치로 피해를 최소화 하여 업무의 연속성을 보장하는 것으로 개념화하였으며, 정성배(2015)는 위험 및 범죄로부터 조직을 보호하여 보안목표를 달성하는 것으로 개념화하였고, 강다연, 장명희(2016)는 보안활동을 통해 위협으로부터 조직의 피해손실을 감소시키는 것으로 개념화하였다.

보안성과의 구성요소는 예방성과와 대응성과로 구분된다(정성배, 2015). 예방성과는 보안사고를 사전에 예방하여 보안의 목적을 달성하는 것을 의미하고, 대응성과는 보안사고가 발생되었을 때 효과적인 대응을 시행하여 피해를 최소화 시키는 것을 의미한다(최연준, 2018).

이상의 선행연구를 종합해 보면 보안성과란 인원, 시설, 재산 등의 훼손, 파괴, 도난 등을 행하는 범죄 및 각종 위협행위를 예방하는 보안활동을 통하여 공공의 안녕과 질서를 확보하고, 보안사고가 발생되었을 경우 이에 대응하는 보안활동을 통하여 조직의 손실을 최소화하는 것으로 정의할 수 있다.

2. 조직공정성, 직무열의, 보안성과의 관계

첫째, 조직공정성과 보안성과의 관계를 살펴보면 조직구성원이 조직에 대한 공정성을 인식할 때 그들의 태도와 감정에 긍정적인 영향을 미쳐 직무에 대한 동기를 유발하며, 이에 따라 성과에 유의미한 영향을 미친다(Bonner & Sprinkler, 2002; Garcia-Lzquierdo, Moscoso & Ramos-Villagrasa, 2012). 또한 조직구성원은 조직이 공정하다고 인식할 때 성과를 위하여 최선을 다하지만, 조직이 공정하지 않다고 인식할 때 그들은 열심히 일하고자 하는 의욕을 상실하고 직무에 대한 만족이 낮아져 성과도 낮아지게 된다(전용대, 2015). 이와 같이 조직공정성은 조직구성원의 동기를 부여하여 성과를 향상시키는 중요한 변인임을 알 수 있다.

둘째, 직무열의와 보안성과의 관계를 살펴보면 직무열의는 조직의 목표를 달성하도록 조직구성원을 노력하게 만들어(McBain, 2007) 성과에 직접적인 영향을 주도록 하므로 조직구성원이 직무에 대한 열의를 가지도록 하는 것이 매우 중요하다(이지우, 2010). 또한 직무열의가 높은 조직구성원은 성과의 향상을 위하여 동료와 협력한다(Harter, Schmidt & Hayes, 2002).

셋째, 조직공정성과 직무열의의 관계를 살펴보면 Saks(2006)는 직무열의의 선행 및 결과요인을 찾고자 하는 연구를 통해 조직공정성이 직무열의를 발생시킨다고 하였으며, 나기환(2016)은 조직 내에서 조직구성원이 조직공정성을 높게 인식하면 직무에 대한 열의도 높아진다고 하였다. 또한 Zhong, Wayne & Liden(2016)은 조직의 제도가 공정하여 직무수행에 대한 결과가 공정하게 평가된다고 조직구성원이 인식하게 되면 직무열의는 높아지게 된다고 하였다.

미래창조과학부 공무원, 서울 특급호텔에 근무하는 종사원을 대상으로 한 연구(나기환, 2016; 박무규, 2018)에서 조직공정성은 직무열의에 유의한 정(+)의 영향을 미친다고 하였다.

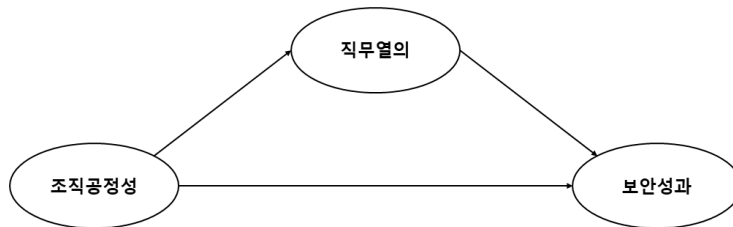
위의 선행연구를 종합하여 살펴보면 청원경찰이 조직에 대한 공정성을 인식할 때

보안성과가 높아질 것으로 추론된다. 또한 청원경찰이 직무에 대한 열의를 가지면 보안성과에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것으로 추론된다. 그리고 조직공정성은 청원경찰의 직무에 대한 열의를 높일 것으로 추론된다.

Ⅲ. 연구설계 및 조사방법

1. 연구모형과 가설

조직구성원이 조직공정성을 높게 인식하면 직무에 대한 열의도 높아지며(나기환, 2016) 직무열의가 높을수록 성과도 높아진다(이지우, 2010). 또한 조직구성원이 조직에 대한 공정성을 인식하게 되면 성과에 긍정적인 영향을 미치게 된다(Garcia-Lzquierdo, Moscoso & Ramos-Villagrasa, 2012). 이상의 선행연구를 종합해 보면 아래와 같이 연구모형 및 가설을 설정할 수 있으며, 연구모형은 <그림 1>과 같다.



<그림 1> 연구모형

- 가설 1. 조직공정성은 직무열의에 직접 영향을 미칠 것이다.
- 가설 2. 직무열의는 보안성과에 직접 영향을 미칠 것이다.
- 가설 3. 조직공정성은 보안성과에 직접 영향을 미칠 것이다.
- 가설 4. 조직공정성은 직무열의를 통하여 보안성과에 간접 영향을 미칠 것이다.

2. 측정도구

이 연구에서는 독립변인인 조직공정성과 매개변인인 직무열의, 종속변인인 보안성과 간의 인과관계를 분석하기 위하여 선행연구에서 타당도와 신뢰도가 검증된 측

정도구에 대하여 예비조사를 실시한 후 이 연구의 목적에 부합되도록 번안 및 수정하여 사용하였으며, 측정문항은 리커트(Likert) 5점 척도로 측정하였다.

조직공정성은 추재엽(2017)의 측정도구를 이 연구의 목적에 부합하도록 수정하여 적용하였다. 조직공정성의 하위요인은 3개(절차공정성 5문항, 상호작용공정성 5문항, 분배공정성 5문항)로 15개 문항을 사용하였다. 직무열의는 나기환(2016)의 측정도구를 이 연구의 목적에 부합하도록 수정하여 적용하였다. 직무열의의 하위요인은 3개(활력 6문항, 헌신 5문항, 몰두 6문항)로 17개 문항을 사용하였다. 보안성과는 채정석, 이주락(2019)의 측정도구를 이 연구의 목적에 부합하도록 수정하여 적용하였다. 보안성과의 하위요인은 2개(예방성과 5문항, 대응성과 5문항)로 10개 문항을 사용하였다.

3. 자료수집 및 분석방법

이 연구에서는 2019년 11월 26일 부터 2019년 12월 27일까지 서울, 과천, 대전, 세종 정부청사 소속 청원경찰의 협조를 받아 설문문항에 대한 내용 및 목적과 기입요령을 연구자가 직접 설명한 뒤, 연구대상자가 설문내용에 응답하는 자기평가기입법을 사용하였고, 연구자가 설문지 회수를 직접 하였다. 자기보고식 설문을 실시한 234부의 자료 중 결측치 및 이상치 데이터 28부를 제외하고 최종적으로 206부의 자료를 분석하였다.

이 연구는 자료 분석을 위해 데이터 코딩 및 클리닝 과정을 거친 뒤, SPSS 23.0을 사용하여 빈도 및 기술통계분석, 타당도 및 신뢰도분석과 상관관계분석을 수행하였다. 또한 변인 간의 인과관계를 알아보기 위해 AMOS 23.0을 사용하여 구조방정식 분석을 실시하였으며, 통계적 유의성은 .05 수준에서 검증하였다.

IV. 분석결과

1. 조사대상자의 인구통계학적 현황

이 연구의 설문조사에 참여하여 분석에 유의하게 투입된 조사대상자는 총 206명

이며, 이들의 인구통계학적 현황을 <표 1>에 제시하였다.

<표 1> 조사대상자의 인구통계학적 현황

변수	항목	빈도	%
성별	남성	197	95.6
	여성	9	4.4
연령	20대	14	6.8
	30대	72	35.0
	40대	54	26.2
	50대 이상	66	32.0
결혼여부	미혼	59	28.6
	기혼	147	71.4
학력	고졸	61	29.6
	전문대졸	42	20.4
	대졸	99	48.1
	대학원 졸	4	1.9
근무기간	1년 미만	36	17.5
	1년 이상 ~ 5년 미만	68	33.0
	5년 이상 ~ 10년 미만	102	49.5
소득	2천만원 이상 ~ 3천만원 미만	169	82.0
	3천만원 이상 ~ 4천만원 미만	37	18.0
합계		206	100.0

먼저 성별을 살펴보면 남성은 197명(95.6%)으로 여성보다 많았고, 연령은 30대가 72명(35.0%)으로 가장 많았으며, 결혼여부는 기혼이 147명(71.4%)으로 미혼보다 많았다. 학력은 대졸이 99명(48.1%)으로 가장 많았으며, 근무기간은 5년 이상 ~ 10년 미만이 102명(49.5%)으로 가장 많았고, 소득은 2천만원 이상 ~ 3천만원 미만이 169명(82.0%)으로 가장 많았다.

2. 측정변인의 기술통계현황

가설의 검증에 위하여 사용된 조직공정성, 직무열의, 보안성과에 대한 기술통계현황 결과는 <표 2>와 같다.

〈표 2〉 측정변인의 기술통계현황

측정변인	평균	표준편차	왜도	첨도
분배공정성	2.42	.863	.136	-.694
절차공정성	2.66	.850	-.097	-.660
상호작용공정성	3.08	.793	-.209	-.123
활력	3.06	.780	-.351	.510
몰두	3.01	.693	-.596	.291
헌신	3.22	.797	-.387	.527
예방성과	3.57	.741	-.314	.438
대응성과	3.77	.721	-.592	1.129

모든 측정변인의 정규성을 검정하기 위하여 왜도와 첨도를 파악하였다. 이 연구의 측정변인에 대한 왜도는 절대값 1, 첨도는 절대값 2미만으로 나타나 정규성에는 문제가 없는 것으로 파악되었다.

3. 측정변인의 탐색적 요인분석 및 신뢰도 분석

탐색적 요인분석을 실시하여 요인을 묶어 변인을 단순화 하였다. 직교회전 방법(Varimax)을 실시하여 요인을 회전하였으며, KMO와 Bartlett의 구형성 검증도 실시하였다. KMO는 0.7이상이면 양호한 것으로 판단하며, Bartlett은 0.05보다 작으면 요인분석의 사용이 적합한 것으로 판단한다. 그리고 측정변인의 신뢰도 검증을 위해 Cronbach's α 를 산출하였다. 조직공정성의 탐색적 요인분석과 신뢰도 분석은 <표 3>과 같다.

〈표 3〉 조직공정성 탐색적 요인분석 및 신뢰도 분석

항목	상호작용공정성	분배공정성	절차공정성	Cronbach's α
상호작용공정성 1	.755	.154	.384	.927
상호작용공정성 2	.844	.095	.215	
상호작용공정성 3	.893	.204	.091	
상호작용공정성 4	.873	.231	.069	
상호작용공정성 5	.833	.182	.190	
분배공정성 1	.277	.846	.203	.925
분배공정성 2	.273	.853	.208	
분배공정성 3	.255	.849	.200	
분배공정성 4	.062	.818	.242	
분배공정성 5	.092	.723	.405	

항목	상호작용공정성	분배공정성	절차공정성	Cronbach's α
절차공정성 1	.095	.484	.670	.869
절차공정성 4	.283	.281	.781	
절차공정성 5	.345	.327	.750	
아이겐 값	3.974	3.937	2.211	
설명 변량	30.567	30.285	17.006	
누적 변량	30.567	60.852	77.858	

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .904
 Bartlett's Test of Sphericity. $X^2=2163.567(df=78, p<0.01)^{**}$

* $p<0.05$, ** $p<0.01$

KMO는 0.904, Bartlett은 0.05보다 작은 값이 나와 요인분석의 사용이 적합하다. 그리고 Cronbach's α 값이 0.7 이상으로 나타나 신뢰성이 확보되었다. 그러나 탐색적 요인분석 과정에서 절차공정성 2번, 3번 문항은 요인 간 간섭을 주어 이 연구에서 제거되었다. 다음으로 직무열의의 탐색적 요인분석과 신뢰도 분석은 <표 4>와 같다.

<표 4> 직무열의의 탐색적 요인분석 및 신뢰도 분석

항목	활력	몰두	헌신	Cronbach's α
활력 1	.656	.464	.054	.906
활력 2	.811	.278	.244	
활력 3	.810	.281	.308	
활력 4	.781	.239	.345	
활력 5	.738	.171	.329	
몰두 1	.233	.626	.288	.894
몰두 2	.368	.686	.334	
몰두 3	.213	.674	.465	
몰두 4	.141	.805	.143	
몰두 5	.270	.674	.384	
몰두 6	.442	.695	.175	
헌신 2	.474	.235	.617	.894
헌신 3	.341	.261	.786	
헌신 4	.350	.294	.791	
헌신 5	.148	.341	.801	
아이겐 값	3.907	3.687	3.216	
설명 변량	26.050	24.680	21.739	
누적 변량	26.050	50.630	72.369	

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .935
 Bartlett's Test of Sphericity. $X^2=2309.104(df=105, p<0.01)^{**}$

* $p<0.05$, ** $p<0.01$

KMO는 0.935, Bartlett은 0.05보다 작은 값이 나와 요인분석의 사용이 적합하다. 그리고 Cronbach's α 값이 0.7 이상으로 나타나 신뢰성이 확보되었다. 그러나 탐색적 요인분석 과정에서 활력 6번과 헌신 1번 문항은 요인 간 간섭을 주어 이 연구에서 제거되었다. 다음으로 보안성과의 탐색적 요인분석과 신뢰도 분석은 <표 5>와 같다.

<표 5> 보안성과 탐색적 요인분석 및 신뢰도 분석

항목	대응성과	예방성과	Cronbach's α
대응성과 1	.692	.410	.908
대응성과 2	.772	.326	
대응성과 3	.779	.306	
대응성과 4	.856	.361	
대응성과 5	.793	.366	
예방성과 2	.321	.668	.844
예방성과 3	.265	.814	
예방성과 4	.377	.808	
예방성과 5	.464	.686	
아이겐 값	3.574	2.865	
설명 변량	39.711	31.830	
누적 변량	39.711	71.541	

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .913
Bartlett's Test of Sphericity. $X^2=1248.422(df=36, p<0.01)^{**}$

* $p<0.05$, ** $p<0.01$

KMO는 0.913, Bartlett은 0.05보다 작은 값이 나와 요인분석의 사용이 적합하다. 그리고 Cronbach's α 값이 0.7 이상으로 나타나 신뢰성이 확보되었다. 그러나 탐색적 요인분석 과정에서 예방성과 1번 문항은 요인 간 간섭을 주어 이 연구에서 제거되었다.

4. 측정변인의 상관관계 분석

측정변인 간 상관관계 분석결과는 <표 6>과 같다.

〈표 6〉 측정변인 간 상관관계

변인 명	분배공정성	절차공정성	상호작용	활력	몰두	현신	예방성과	대응성과
분배공정성	1							
절차공정성	.690**	1						
상호작용	.453**	.530**	1					
활력	.282**	.347**	.340**	1				
몰두	.300**	.342**	.278**	.698**	1			
현신	.307**	.402**	.351**	.697**	.717**	1		
예방성과	.191**	.247**	.290**	.389**	.330**	.411**	1	
대응성과	.110	.260**	.381**	.403**	.387**	.423**	.763**	1

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

5. 확인적 요인분석

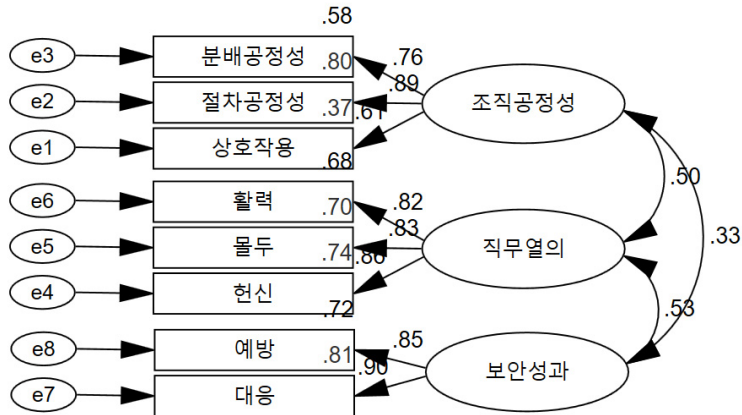
구조모형을 분석하기에 앞서 각 잠재변인을 구성하고 있는 측정변인의 구성이 타당한지를 살펴보기 위하여 확인적 요인분석을 실시하였으며, 측정변인의 적합도 지수는 <표 7>과 같다.

〈표 7〉 측정변인의 적합도 지수

χ^2	df	p	TLI	CFI	RMSEA		
					Value	Lower Bound	Upper Bound
37.247	17	.003	.959	.975	.076	.043	.110

이 연구에서는 적합도 지수의 기준이 확립된 RMSEA, CFI, TLI를 통해 측정변인의 적합도를 평가하였다. 증분적합지수 중 TLI, CFI 값이 0.9이상이면 적합도가 좋다고 해석된다. 절대적합지수인 RMSEA의 값이 $> .10$ 이면 적합도가 나쁘며, $< .08$ 이면 적합도가 좋으며, $< .05$ 이면 적합도가 아주 좋다고 해석된다(Browne & Cudeck, 1993).

위의 <표 7>을 살펴보면 TLI, CFI 값이 0.9 이상을 보였으며, RMSEA의 값은 0.076으로 나타나 기준치인 .10보다 낮은 값을 보여 측정변인의 적합도는 양호한 것으로 확인되었으며, 측정변인의 확인적 요인분석 결과는 다음의 <그림 2>와 같다.



<그림 2> 확인적 요인분석

확인적 요인분석에서 측정변인인 분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성, 활력, 몰두, 헌신, 예방성과, 대응성과가 잠재변인을 잘 반영하는지를 파악하기 위하여 모수치 추정 및 통계적 유의성을 확인하였으며 그 결과는 <표 8>과 같다.

<표 8> 모수치 추정 및 통계적 유의성

잠재변인	→	측정변인	Estimate	S.E.	β	C.R.	P
조직공정성	→	상호작용공정성	1.000		.607		
	→	절차공정성	1.576	.190	.892	8.314	***
	→	분배공정성	1.371	.166	.765	8.278	***
직무열의	→	헌신	1.000		.858		
	→	몰두	.846	.062	.835	13.714	***
	→	활력	.940	.070	.824	13.520	***
보안성과	→	대응성과	1.000		.900		
	→	예방성과	.968	.105	.848	9.226	***

위의 <표 8>을 살펴보면 β 값이 모두 0.5 이상으로 나타나 개념타당도를 만족하며, 측정변인의 요인적재량 값을 확인한 결과 경로계수가 모두 유의하게 나타나 측정변인이 해당 잠재변인을 잘 반영하는 것으로 나타났다.

한편 판별타당도와 수렴타당도를 검증하기 위하여 각 변인에 대한 개념신뢰도,

AVE, 상관계수 제곱값을 측정하였으며, 그 결과는 <표 9>와 같다.

<표 9> 개념신뢰도, AVE, 상관계수 제곱 값

	개념신뢰도	AVE	조직공정성	직무열의	보안성과
조직공정성	.858	.673	1		
직무열의	.926	.807	.247	1	
보안성과	.924	.858	.108	.285	1

잠재변인 간 상관계수 제곱 값 보다 AVE 값이 크면 판별타당도에 이상이 없는 것으로 판단하며, 수렴타당도는 개념신뢰도가 0.7 이상이며 AVE 값이 0.5 이상일 경우 수렴타당도가 높다고 판단된다. 위의 <표 9>에서 나타난 바와 같이 각 잠재변인 간 상관계수 제곱 값 보다 AVE 값이 크므로 판별타당도는 이상이 없으며, 개념신뢰도는 모두 0.7 이상, AVE 값은 모두 0.5 이상으로 나타나 수렴타당도가 높은 것으로 확인된다.

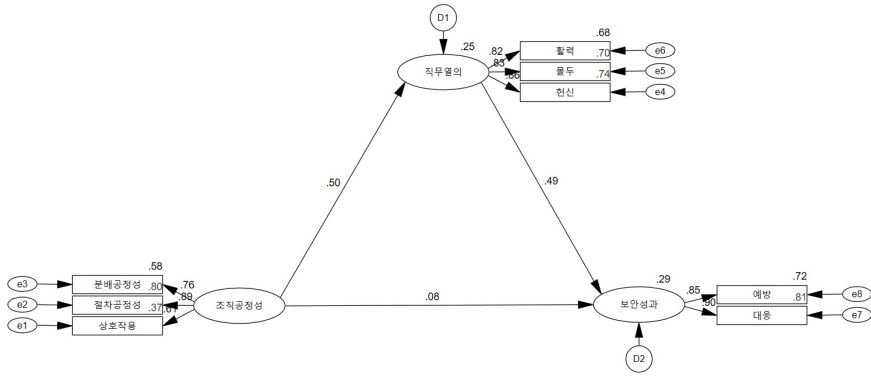
6. 가설의 검증

이 연구에서 제시한 가설의 검증을 위하여 구조모형을 설정하여 분석하였다. <표 10>은 구조모형의 적합도이다.

<표 10> 구조모형의 적합도

적합도	χ^2/df	CMIN/df	RMR	GFI	AGFI	CFI	NFI	RMSEA
기준 값	-	< 3	< .05	> .9	> .9	> .9	> .9	< .08
측정 값	37.247/17	2.191	0.030	0.959	0.913	0.975	0.955	0.076

위의 <표 10>에서 나타난 바와 같이 구조모형에 대한 적합도 지수를 살펴보면, CMIN/df=2.191, RMR=0.030, GFI=0.959, AGFI=0.913, CFI=0.975, NFI=0.955, RMSEA=0.076으로 나타나 모든 지수가 적합한 것으로 확인되며, 구조모형의 경로분석 결과는 <그림 3> 및 <표 11>과 같다.



〈그림 3〉 구조모형 경로계수

〈표 11〉 구조모형의 경로분석

경로	Estimate	S.E.	β	C.R.	P	가설
조직공정성 → 직무열의	.706	.127	.497	5.565	.000	채택
직무열의 → 보안성과	.467	.085	.492	5.499	.000	채택
조직공정성 → 보안성과	.114	.116	.085	.982	.326	기각

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

첫째, 조직공정성이 직무열의로 가는 경로를 살펴보면, P값이 0.000이므로 통계적으로 유의한 정(+)의 영향임을 알 수 있다.

둘째 직무열의가 보안성과로 가는 경로를 살펴보면, P값이 0.000이므로 통계적으로 유의한 정(+)의 영향임을 알 수 있다.

셋째, 조직공정성이 보안성과로 가는 경로를 살펴보면, P값이 0.326이므로 통계적으로 유의하지 않음을 알 수 있다.

다음으로 매개효과에 대해서 자세히 수치를 알아보기 위하여 직접, 간접 그리고 총 효과를 살펴보았다. Bootstrapping은 2000번으로 유의수준은 0.05를 기준으로 하였다. 조직공정성과 보안성과 간의 관계에서 직무열의의 매개효과에 대한 분석결과는 <표 12>와 같다.

〈표 12〉 직접, 간접, 총 효과(표준화 계수)

모형	예언변인	준거변인	직접효과	간접효과	총 효과
매개 보형	조직 공정성	직무열의	.497(.7352 ~ .629)**		.497(.7352 ~ .629)**
		보안성과	.085(-.098 ~ .274)	.245(.145 ~ .379)**	.329(.161 ~ .481)**
	직무열의	보안성과	.492(.299 ~ .658)**		.492(.299 ~ .658)**

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

위의 <표 12>에서 나타난 바와 같이 조직공정성은 보안성과에 직접적인 영향을 미치지 않는 반면, 직무열의를 매개로 보안성과에 간접영향을 미쳐 완전매개 하였음을 알 수 있다.

V. 결론

1. 논의 및 결론

이 연구는 정부청사 청원경찰의 보안성과를 제고하기 위한 방안을 확인하기 위하여 서울, 과천, 대전, 세종 정부청사에서 근무하는 청원경찰의 조직공정성, 직무열의, 보안성과 간 구조관계를 분석하는데 그 목적이 있으며, 이 연구에서 도출된 결과를 바탕으로 선행연구와 비교하여 논의하면 다음과 같다.

첫째, 조직공정성은 직무열의에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조직공정성이 높아질수록 직무열의가 높아진다는 연구(나기환, 2016; 박무규, 2018)와 같은 맥락이다. 따라서 청원경찰이 직무에 대한 열의를 가질 수 있도록 정부청사 관리자는 조직차원에서 청원경찰에 대한 인사관리제도, 근무성적 평정 등을 공정하게 실시하여야 할 것이다.

둘째, 직무열의는 보안성과에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조직구성원의 직무에 대한 열의가 높아질수록 성과가 높아진다는 연구(Harter, Schmidt & Hayes, 2002; McBain, 2007)와 같은 맥락이다. 따라서 보안성과를 제고하기 위하여 정부청사 관리자는 직무에 대한 의미를 부여하고 자긍심을 가질 수 있는 방안을 마련하여 청원경찰로 하여금 직무에 대한 열의를 갖도록 적극 노력해야 할 것이다.

셋째, 조직공정성은 보안성과에 영향을 미치지 않는 결과가 나타났다. 이와 같은 결과는 조직공정성이 높아질수록 성과가 높아진다는 연구(Bonner & Sprinkler, 2002; Garcia-Lzquierdo, Moscoso & Ramos-Villagrasa, 2012)와 상반된다. 청원경찰은 경비구역 내에서 경비를 위해 「경찰관직무집행법」에 따라 경찰관의 직무를 수행함으로써 별척적용 시 공무원으로 간주되어 처벌받지만, 기본적으로 청원경찰은 「근로기준법」에 따라 사용자와 고용관계에 있는 일반 근로자의 법적지위¹⁾를 가지고 법정 근로시간인 주 52시간을 준수하여 근무하고 있다. 이러한 이윤배반적 행태로 인한 신분적 특이성은 청원경찰로 하여금 조직에 대한 공정성을 갖지 못하게 하는 것으로 생각된다. 따라서 정부청사 관리자는 청원경찰에 대한 신분처우를 개선하기 위해 다방면으로 노력하여 청원경찰이 조직에 대한 공정성을 가질 수 있도록 하여야 할 것이다.

넷째, 조직공정성은 보안성과에 직접효과가 없으며, 직무열의를 경유하여 보안성과에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조직공정성이 직무열의를 완전매개하여 보안성과에 유의미한 영향을 미치는 변인이므로 청원경찰의 직무열의를 제고시킬 수 있는 방안이 필요함을 시사한다.

조직구성원이 직무에 대한 열의를 갖게 되면 조직의 목표가 달성되도록 동료와 협력하고 노력하여 성과를 제고시키게 된다(Harter, Schmidt & Hayes, 2002; McBain, 2007). 청원경찰은 경비구역 내에서 「경찰관직무집행법」에 따라 경찰관의 직무를 수행하고 있으나 경찰공무원과 같은 직급체계가 없이 단일직급으로 고정되어 있는 상황이다. 따라서 청원경찰의 직무에 대한 열의가 제고되도록 정부청사 관리자는 청원경찰의 직급체계를 개선하기 위한 청원경찰법 일부법률개정안을 국회에 건의하고 입법화되도록 적극 노력하여야 할 것이다. 이로 인해 청원경찰의 직무열의가 높아지게 되면 보안성과도 제고될 것이다.

2. 연구의 한계 및 향후 과제

이 연구는 정부청사 소속 청원경찰의 조직공정성이 직무열의를 매개하여 보안성과에 미치는 영향의 구조적 관계를 분석하여 청원경찰의 보안성과를 제고하기 위한 연구를 시행하는 것에 그 목적이 있다. 하지만 이 연구는 다음의 한계점을 지니고

1) 청원경찰법 시행령 제18조(청원경찰의 신분) 청원경찰은 「형법」이나 그 밖의 법령에 따른 벌칙을 적용하는 경우와 법 및 이 영에서 특별히 규정한 경우를 제외하고는 공무원으로 보지 아니함.

있다.

첫째, 이 연구의 조사대상은 서울, 과천, 대전, 세종 정부청사에서 근무하는 청원경찰로 한정되어 있기 때문에 후속연구에서는 서울, 과천, 대전, 세종 정부청사 이외의 정부청사에서 근무하는 청원경찰까지 표본을 확대 선정하여 연구를 진행할 필요가 있다.

둘째, 이 연구에서는 보안성과를 제고하기 위하여 조직공정성, 직무열의 2개의 선행변인을 사용하여 연구를 진행하였으나, 후속연구에서는 더욱 다양한 변인을 선정하여 연구를 진행할 필요가 있다.

셋째, 이 연구에서는 변인들의 인과관계를 밝히고자 구조방정식으로 분석을 실시하여 연구를 진행하였으나, 후속연구에서는 더욱 다양한 분석방법을 적용하여 연구를 진행할 필요가 있다.

참고문헌

1. 국내문헌

- 강다연, 장명희 (2016). 해운항만조직의 정보보안이행이 정보보안성과에 미치는 영향. **한국항해항만학회지**, 40(4), 213-222.
- 권현식 (2016). 항공테러 대비 공항운영자 및 경찰의 역량강화 방안 연구: 항공 보안검색을 중심으로. **경찰학논총**, 11(3), 325-354.
- 나기환 (2016). 공무원 직무열의의 선행 및 결과요인에 관한 연구. 호서대학교 대학원 박사학위논문.
- 박무규 (2018). 호텔기업의 인적자원관리시스템이 직무열의에 미치는 영향: 조직공정성의 조절효과. **관광경영연구**, 80, 281-303.
- 박재곤 (2019). 조직문화가 보안성과에 미치는 영향 연구: 군인 가치관의 매개효과를 중심으로. **시큐리티연구**, 58, 215-241.
- 이랑, 김완석, 신강현 (2006). 직무탈진과 직무열의의 요구-자원 모델에서 정서노동전략의 역할. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 19(4), 573-596.
- 이정훈, 이민형, 김성우 (2014). 항만보안 인력의 전문화를 위한 교육시스템 개선방안. **융합보안논문지**, 14(6), 31-39.
- 이지우 (2010). 직무열의(Job engagement)의 연구 동향과 과제. **경영경제**, 43(1), 167-191.
- 전용대 (2015). 성과측정시스템의 상호작용적 이용과 업무성과간의 관계: 공정성, 조직몰입, 직무만족의 매개효과. 경상대학교 대학원 박사학위논문.
- 정성배 (2015). 산업보안 관리활동이 기업의 보안성과와 업무효율성에 미치는 영향. 용인대학교 대학원 박사학위논문.
- 정홍술 (2002). 분배·절차·상호작용공정성이 상사에 대한 신뢰, 조직지원인식 및 조직시민 행동에 미치는 영향. 전남대학교 대학원 박사학위논문.
- 채정석, 이주락 (2019). 공항 특수경비원의 보안성과에 관한 연구. **한국산업보안연구**, 9(1), 95-116.
- 최연준 (2018). 국가중요시설의 물리보안 수준과 보안정책 준수여지가 보안성과에 미치는 영향. 경기대학교 대학원 박사학위논문.
- 추재엽 (2017). 조직문화와 조직공정성이 조직효과성에 미치는 영향: 조직커뮤니케이션과 임파워먼트의 매개효과를 중심으로. 한양대학교 대학원 박사학위논문.

2. 국외문헌

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz(Ed.). *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 272-283.
- Alfawaz, S., Nelson, K., & Mohannak, K. (2010). Information Security Culture : A Behavior Compliance Conceptual Framework. *8th Australasian Information Security Conference*, 105.
- Bies, R. J., & Tripp, T. M. (1996). *Two faces of the powerless: Coping with Tyranny*. CA: Power and Influence in Organizations, 203-219.
- Bonner, S. E., & Sprinkler, G. B. (2002). The effects of monetary incentives on effort and task Performance on theories, evidence, and a framework for research. *Accounting Organizations and Society*, 27(4-5), 303-345.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen and J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models*. Newbury Park, CA: Sage, 136-162.
- Chew, E., Swanson, M., Stine, K., Bartol, N., Brown, A., & Robinson, W. (2008). Performance Measurement Guide for Information Security. *Special Publication(NIST SP)*, 800(55).
- Eskew, D. E. (1993). The role of organizational justice in organizational citizenship behavior. *Employee Responsibilities and Rights*, 6(3), 185-195.
- Folger, R., & Konovsky, M. (1989). Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions. *Academy of Management Journal*, 32(1), 137-149.
- Garcia-Lzquierdo, A. L., Moscoso, S., & Ramos-Villagrasa, P. J. (2012). Reactions to the Fairness of Promotion Methods: Procedural Justice and Job Satisfaction. *International Journal of Selection and Assessment*, 20(4), 394-403.
- Greenberg, J. (1990). Looking fair Vs. being fair: Managing impressions of organizational justice. *Research in Organizational Behavior*, 12, 111-157.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement and Business Outcome: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 268-279.
- Kabanoff, B. (1991). Equity, equality, power, and conflict. *Academy of Management Review*, 16, 416-441.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
- Masterson, S. S., Lewis, K., Goldman, B. M., & Taylor, M. S. (2000). Integrating Justice and Social Exchange: The Differing Effects of Fair Procedures and Treatment on Work

- Relationships. *Academy of Management Journal*, 43(4), 738-748.
- McBain, R. (2007). The practice of engagement: Research in to current employee engagement practice. *Strategie HR Review*, 6(6), 16-19.
- Rupp, D. E., & Cropanzano, R. (2002). The Mediating Effects of Social Exchange Relationships in Predicting Workplace Outcomes from Multifoci Organizational Justice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89(1), 925-946.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Saunders, M. N. K., & Thornhill, A. (2003). Organizational justice, trust and the management of change: An exploration. *Personnel Review*, 32(3), 360-375.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Zhong L., Wayne, S. J., & Liden, R. C. (2016). Job engagement, perceived organizational support, high-performance human resource practices, and cultural value orientations: A cross-level investigation. *Journal of Organizational Behavior*, 37(6), 823-844.

3. 기타

- 국방부 (2019). 국가중요시설 지정 및 방호훈령.

【Abstract】

A Study on Security Performance of Registered Security Guards in the Government Buildings

Chae, Jeong-Seok · Choi, Yeon-Jun

The purpose of this study is to analyze the influence which affects security performance of registered security guards hired by government buildings via job engagement so that basic data can be provided to improve their security performance. To accommodate this study, a survey was conducted from November 26th to December 27th, 2019 through the cooperation of registered security guards working in government buildings in Seoul, Gwacheon, Daejeon, and Sejong. A total of 234 survey sheets were collected and 28 sheets out of them had missing data or incomplete data so a subsequent total of 206 survey sheets were used in this analysis. SPSS 23.0 was applied making use of the collected data for frequency and descriptive statistics analysis, trustworthiness analysis, exploratory factor analysis, and correlation analysis. By applying AMOS 23.0, a means to examine the structural relation between organization, job engagement, and security performance were able to be analyzed. The result of this study is as follows. First, it was found that organizational justice gives a meaningful positive (+) influence on job engagement for registered security guards. Second, it was found that job engagement for registered security guards gives them a meaningful positive(+) influence in their security performance. Third, it was found that organizational justice does not give any meaningful influence on security performance directly. Fourth, organizational justice does not give any meaningful influence on security performance directly but it gives meaningful positive(+) influence on security performance via job engagement as it takes the role of full mediation variable. Based on the results, in order to maximize security performance of registered security guards, this study recommends that government building administrators to try their best to propose to the National Assembly a proposition for Police Assigned for registered security guards Act to be legalized in order to improve the leveling system of registered security guards so that registered security guards can have more job engagement.

Keywords: The Government Building, Registered Security Guard,
Organizational Justice, Job Engagement, Security Performance