

기계경비원의 경비능력이 직무만족에 미치는 영향

A Study on Electronic Security Guard's Security Performance on Job Satisfaction

신재현*

Jaehun Shin*

Lecturer, Yeungnam University College Division of Military NCOs and Postal Services, Daegu, Republic of Korea

*Corresponding author: Jaehun Shin, enfant21@naver.com

ABSTRACT

Purpose: The purpose of this study is to examine the influence of electronic security guard's security performance on the job satisfaction and to make proposals on improvement of employment status and job satisfaction. **Method:** To accomplish the purpose, this study organized the theoretical background by referring to the preceding researches on the related field. Then, this study conducted a survey on electronic security guards and analyzed the results in statistical methods. **Result:** According to analysis results, electronic security guard's security performances including academic background, martial art skills, height, weight, and BMI index had a significant influence on factors composing the job satisfaction. **Conclusion:** To improve the electronic security guard's job satisfaction level, this study suggested measures for improving the wage system and reducing turnover rate. This study also suggested measures for strengthening the physical standards and strengthening the practical training for employment.

Keywords: Electronic Security, Electronic Security Guard, Job Satisfaction, Security Performance, Wage System Improvement, Physical Standard Strengthening

요약

연구목적: 이 연구는 기계경비원의 경비능력이 직무만족에 미치는 영향을 살펴보고 채용실태개선과 직무만족 개선을 제시하기 위한 목적을 가진 연구이다. **연구방법:** 연구의 목적을 달성하기 위하여 이 연구에서는 관련분야에 대한 선행연구 등을 참조하여 이론적 배경을 구성하였고, 기계경비원에 대한 설문 조사를 통하여 얻어진 자료를 통계적기법으로 분석하였다. **연구결과:** 분석 결과, 기계경비원의 경비능력인 학력, 무도능력, 근무기간, 신장, 체중, BMI지수는 직무만족을 구성하는 요소들에 유의미한 영향을 끼치는 것으로 나타났다. **결론:** 기계경비원들의 직무만족 수준을 강화하기 위하여 보수체계개선과 함께 이직율을 약화시키기 위한 방안 제시 및 채용 시 신체적 기준 강화 및 실무에 맞는 교육 강화 방안을 제안하였다.

핵심용어: 기계경비, 기계경비원, 직무만족, 경비능력, 보수체계 개선, 신체적 기준 강화

Received | 27 August, 2021

Revised | 13 September, 2021

Accepted | 23 September, 2021

OPEN ACCESS



This is an Open-Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permits unrestricted noncommercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

서론

산업구조의 다변화와 급속한 사회변화에 따라 범죄도 증가함에 따라 중요 요인들에 대한 안전을 도모하기 위하여 경비시스템에 대한 수요가 증가하고 있다(Kim et al., 2012). 이러한 상황을 타개하기 위하여 2001년 「경비업법」 개정으로 통하여 경비업 업무영역의 확대하였다. 경비업 업무영역이 확대됨에 따라 2009년에 3,906개 업체에 146,805명이었던 것에 비해 2020년 5,324개 업체에 157,774명의 민간경비원이 근무하고 있는 것으로 나타나 양적으로 확대된 모습을 보이고 있었다(Police, 2021).

민간경비 시장이 확대됨에 따라 민간경비업체들의 문제가 발생하고 있는데, 우리나라 민간경비업체들은 민간경비업체의 경제 및 경비장비의 취약성, 민간경비원의 비전문성, 민간경비원에 대한 대우 문제, 민간경비시장의 영세성 등이 문제로 지적받고 있다. 민간경비업체의 열악한 업무환경은 업무를 수행하는 민간경비원들의 직무와 조직에 대하여 부정적인 평가와 태도를 유지하게 될 개연성이 많으며(Kim et al., 2018), 이 같은 결과는 양질의 치안서비스를 생산하는데 부정적인 영향을 줄 것으로 보여진다.

지속적으로 지적되어온 민간경비원의 업무환경을 개선하기 위하여, 인간 중심의 민간경비 환경을 기계를 활용한 민간경비에 많은 관심을 가지고 있다. 실제, 2020년 경찰청에서 집계된 민간경비업체 현황을 살펴보면, 전체 민간경비업체 5,324개 중 기계경비업체가 145개였으며, 5,254명이 근무하는 것으로 나타났다(Police, 2021).

기계경비는 민간경비 시장의 확대에 따라 기계경비 시장 또한 확대되고 있다. 1990년대 중반부터 일반인을 대상으로 TV 광고 및 신문의 지면광고 등을 통하여 기계경비에 대한 광고·홍보로 시민들의 관심이 증가하게 되어 기계경비 시장이 비약적으로 성장하게 되었다. 게다가, 인적경비 중심의 민간경비시장에 인적경비의 한계를 느끼고, 장기적으로 비용절감을 위하여 기계경비로 전환하는 빈도가 높아져 기계경비에 대한 시장이 확대되었다. 특히, 첨단 방법 및 방재 기기를 사용하는 기계경비업무는 에스원(S1), ADT캡스, KT telecop 등과 같은 대기업의 경비기계 개발 및 새로운 경비방식에 대한 연구로 기계경비가 비약적인 성장을 하고 있다(Joo, 2015).

기계경비가 비약적으로 성장하고 있음에도 불구하고 경비기계의 오작동, 경비기계를 다루야하는 전문성이 필요한 업무 특성 등으로 인하여 기계경비원들은 일반경비원에 비해 높은 수준의 업무능력이 요구되고 있다. 특히, 범죄 발생 시 경비원이 직접 달려가 대응해야 하기 때문에 경비기계를 잘 다루는 전문성을 가지고 있어야 됨은 물론 강인한 체력과 우수한 무도능력을 가지고 있어야 하기 때문에 일반경비원보다 더 우수한 능력을 갖춘 경비원을 채용해야 한다. 이들을 채용하기 위해서는 높은 수준의 보수를 지급해야 하고 양질의 복지를 지원하며, 업무에 집중할 수 있도록 업무환경을 개선하는 등의 방법으로 지원하여 기계경비원의 이직율을 낮출 수 있도록 해야 한다.

그러나, 실제 기계경비원들의 이직율을 보았을 때 이들에게 충분한 보상이 이뤄지지 않은 것으로 예상된다. 우수한 경비원들을 확보하여 양질의 치안서비스를 제공할 목적을 가진 경비업체 입장에서는 이들의 이직은 기업의 수익창출에도 악영향을 끼치기 때문에 개선하고자 노력하고 있으나, 기계경비원의 이직율을 낮출 수 있는 직무만족에 대한 조사나 연구가 부족한 탓에 개선이 쉽게 이뤄지지 않고 있다.

이러한 상황을 인지하여 이 연구에서는 기계경비원의 경비능력이 직무만족에 미치는 영향을 살펴보고, 기계경비원의 직무만족을 강화 및 개선시키기 위한 방안을 제시하고자 한다. 연구의 목적을 달성하기 위하여 민간경비원의 경비능력과 관련된 요인, 직무만족 등에 대한 선행연구, 통계자료 등을 이용하여 논리에 맞게 이론적 배경을 작성하였다. 이를 바탕으로 현재

근무 중인 특수경비원을 대상으로 설문조사를 하여 얻어진 자료를 연구모형을 검증하기 위하여 통계적 기법으로 분석한 결과를 바탕으로 개선방안을 제안하였다.

이론적 배경

기계경비의 의의

기계경비(Electronic Security)는 “기계경비시스템(Electronic Security System), CCTV 시스템(CCTV System), 출입통제시스템(Access Control System), 외곽침입감지시스템(Perimeter Intrusion Detection System), 전자감시시스템(Electronic Detection System) 등과 같이 기계를 이용하여 감시하고 이상이 발생하는 경우 사람 및 기계장치의 상호 협력에 의해 조치하는 경비업무”라고 정의할 수 있다(Joo, 2015). 다시 말해, 기계경비는 경비기계를 이용하여 치안서비스를 제공하는 활동이라고 정의할 수 있다.

기계경비는 경비기계를 이용하여 고객의 재산과 신체·생명을 24시간 보호할 수 있도록 감시할 수 있어 교대근무가 필요한 인적경비의 단점을 보완할 수 있으며, 장기적으로 경비가 절감되는 특성을 가지고 있어 기계경비에 대한 관심이 증가하고 있다(Cho, 2020). 그러나 기계경비는 경비기계만으로 치안서비스를 제공하는데 한계를 가지고 있어 인적경비와 협력을 통하여 고객의 재산과 신체·생명을 보호하고 있다.

경비기계를 다뤄야 하는 기계경비원은 일반경비원과 달리 경비기계를 능숙하게 다룰 수 있어야 하며, 비상상황에 대처해야 하는 경우가 많기 때문에 일반경비원과 같은 강인한 체력 및 강력한 범죄 대응능력을 가지고 있어야 한다. 이들의 경비능력을 향상시키기 위하여 많은 관련 연구가 이뤄져야 하지만 기계경비원이 많지 않은 탓에 이들에 대한 연구는 많이 이뤄지지 않았다.

기계경비원에 대한 연구는 2003년 Kim et al. (2003)의 연구를 통하여 최초로 시행된 후 지금까지 약 10여편의 기계경비원 관련 연구가 시행되었는데 주요 내용은 기계경비원에 대한 교육훈련, 오정보에 대한 대책, 기계경비 업무 개선방안 등에 한정되어 있고 연구량도 많지 않아 기계경비원에 대한 연구가 필요한 상황이다.

경비원의 업무능력

경비원의 업무능력을 논하는데 있어서 기준이 아직 명확하지 않은 탓에 정의하기가 쉽지 않다. 경영학적 관점에서 경비원의 업무능력은 고객유치와 고객이탈 방지와 같이 이익창출 능력에 초점을 맞추고 있고, 민간경비학의 관점에서는 양질의 치안서비스를 제공하는데 초점을 맞추고 있어 경비원의 업무능력을 정의하는 것은 어려운 일이다.

일반적으로 업무능력은 개인의 기술이나 지식을 바탕으로 업무를 수행해 나갈 수 있다는 자신의 능력에 대한 믿음과 잠재적인 능력을 의미하는 것이다(Kim et al., 2011). 이를 바탕으로 경비원의 업무능력은 양질의 치안서비스를 제공하여 고객의 재산과 신체·생명을 보호할 수 있음은 물론이고, 경비업체의 이윤을 추구하는데 영향을 끼치는 요인이라고 볼 수 있다.

기존 경비원의 경비능력에 대한 판단은 건장한 체격, 우수한 무도능력, 준수한 외모 등 신체적인 요소에 초점을 맞추고 판단하였으나, 기계경비의 경우 기계를 효과적으로 다룰 수 있어야 하기 때문에 기본적으로 컴퓨터 및 경비기계에 대한 활용능력을 가지고 있어야 한다. 따라서, 이 연구에서는 기계경비원의 특성을 고려하여 경비능력에 영향을 줄 수 있는 신장, 체중, BMI지수 등과 최종학력, 무술능력, 근무기간과 같이 기계 및 업무를 수행할 수 있는 능력을 객관화된 수치를 이용하여 경비

능력을 측정하고자 하였다.

경비원의 직무만족

직무만족에 대한 정의는 관점에 따라 그 정의를 달리하고 있다. Megginson et al. (1981)의 연구에서는 직무만족을 조직 내에서 일하는 직원의 욕구를 충족하는 정도라고 정의하였고, Spector(1997)의 연구에서는 조직구성원이 자신의 직무와 관련된 다양한 양상에 대해 느끼는 감정이라고 정의하였다(Kim et al., 2012). 각 학자별로 직무만족에 대하여 정의를 달리하고 있으나, 통상적으로 직무만족은 자기가 맡은 업무와 관련된 요인들을 만족하는 정도라고 정의할 수 있다.

민간경비원의 직무만족에 대한 중요성이 강조됨에 따라 민간경비원의 직무만족과 관련된 많은 선행연구가 수행되었다. 선행연구들에서는 민간경비원의 직무만족에 영향을 주는 요인을 다양하게 지적하였는데, Choi(2015)의 연구에서는 근무환경의 개선·복지제도 강화·보수의 현실화·사회적 인식의 개선·보안직 종사자들이 법적 지위 개선이 직무만족에 유의미한 영향을 주었다고 하였고(Choi, 2015), Ha의 연구(2013)에서는 동료관계에 따른 스트레스가 직무만족에 유의미한 영향을 주었다고 하였으며(Ha, 2013), Seo의 연구(2013)에서는 보수와 승진과도 유의미한 영향을 준다고 하였다(Seo, 2013). 그 외에도 민간경비원의 직무만족과 관련하여 많은 연구들이 민간경비원의 직무만족의 중요성을 확인하였으며, 민간경비원의 직무만족에 다양한 요인들이 유의미한 영향을 끼친다는 것을 증명하였다.

연구모형과 연구방법

연구모형과 가설의 작성

연구모형의 작성

이 연구는 기계경비원의 경비능력이 직무만족에 미치는 영향을 살펴보기 위한 목적을 가진 연구로서, 기계경비원이 경비 능력에 영향을 주는 요인인 최종학력, 무도단증, 근무기간, 신장, 체중, BMI지수가 직무만족을 구성하는 급여에 대한 만족, 상사에 대한 만족, 승진에 대한 직무만족, 업무에 대한 직무만족에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 Fig. 1과 같은 연구모형을 만들어 가설을 검증하였다.

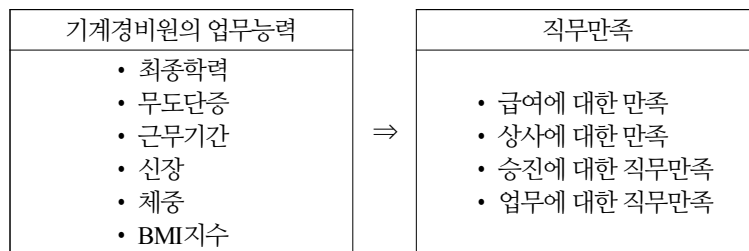


Fig. 1. Research model

가설의 작성

이 연구는 기계경비원의 경비능력이 직무만족에 미치는 영향을 살펴보기 위한 목적을 가진 연구로서, 기계경비원이 경비 능력을 독립변수로 설정하고 이를 구성하는 요인을 최종학력, 무도단증, 근무기간, 신장, 체중, BMI지수로 구성하였으며, 직

만족을 종속변수로 설정하여 급여에 대한 직무만족, 상사에 대한 직무만족, 승진에 대한 직무만족, 업무에 대한 직무만족으로 구성하여 연구목적과 연구모형에 부합하는 가설을 설정하였다.

가설 1. 기계경비원의 경비능력은 급여에 대한 직무만족에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 기계경비원의 경비능력은 상사에 대한 직무만족에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

가설 3. 기계경비원의 경비능력은 승진에 대한 직무만족에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

가설 4. 기계경비원의 경비능력은 업무에 대한 직무만족에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

변수에 대한 조작적 정의

이 연구에서는 기계경비원의 업무능력이 직무만족에 미치는 영향을 살펴보기 위한 연구로서, 기계경비원의 업무능력을 독립변수(independent variable)로 설정하였으며, 직무만족을 종속변수(dependent variable)로 설정하여 연구를 수행하였다.

기계경비원의 업무능력에 대하여 직접적으로 이를 측정할 연구는 전무하였다. 민간경비원의 경비능력을 측정하기 위한 연구가 몇 차례 실시된 되었으나, 그 기준이 명확하지 않아 경비능력을 객관적으로 측정하기 위하여 지능적인 부분과 신체적인 부분을 측정하고자 하였다.

경비능력의 지능적 요소인 최종학력은 기계경비원이 기계를 사용하고 경비업무를 수행하기 위하여 기본적인 이해능력을 가지고 있는지 여부를 확인하기 위하여 구성요소로 포함시켰고, 근무기간은 민간경비 업무를 수행하면서 알게 된 업무처리 능력을 측정하기 위한 요소로 포함시켰다. 경비능력의 신체적 요소인 무도단종은 경비업무 중 범외에 대응하기 위한 능력을 파악하기 위한 기준으로 파악하기 위하여 구성요소로 포함시켰으며, 신장 · 체중 · BMI지수도 포함하였다.

민간경비원의 직무만족은 Han의 연구(2016)에서 사용된 바 있는 급여에 대한 만족, 상사에 대한 만족, 승진에 대한 만족, 업무에 대한 만족을 민간경비원의 직무만족을 구성하였다(Han, 2016). 급여에 대한 만족은 경비원이 업무대비 적절하게 급여를 제공받아 만족하는지 여부를 파악하기 위하여 직무만족 요소로 포함시켰으며, 상사에 대한 만족은 경비원을 관리하고 업무를 지시하며 평가하는데 중요한 역할을 하는 상사에 대한 만족도 여부를 파악하기 위하여 직무만족을 구성하는 요소로 포함시켰다. 승진에 대한 만족은 자신의 신분적 위치를 만족하는지 여부를 파악하기 위하여 포함시켰으며, 업무에 대한 만족은 난이도가 있고 힘들지만 경비원 개개인이 만족하는지 여부를 파악하기 위하여 직무만족을 구성하는 요소로 포함시켜 조작적 정의를 완성하였다.

연구방법

이 연구에서는 기계경비원의 업무능력이 직무만족에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 이론적 배경을 작성하였고, 설문조사를 통하여 얻어진 자료를 이용하여 가설을 통계적으로 분석하였다. 이론적 배경은 기계경비와 업무능력에 영향을 주는 요인, 직무만족에 대한 선행연구, 관련자료, 인터넷자료 등을 이용하여 이 연구의 목적에 부합하는 내용으로 작성하였다.

연구 목적에 부합하도록 이론적 배경을 바탕으로 연구모형을 완성하였으며, 연구모형을 검증하기 위한 가설을 작성하였다. 가설검증을 위하여 선행연구에서 사용되었던 설문지를 참고하여 2021년 1월부터 3월까지 총 700부의 설문지를 배포하여 설문내용이 불량하거나 미회수된 설문지를 제외한 586부의 설문지를 회수하였다. 이렇게 회수된 설문지를 통계적으로 분석하기 위하여 원시자료(raw data)로 변환(coding)하였다.

연구참여자의 일반적인 특성과 업무적 특성을 분석하기 위하여 빈도분석(frequency analysis)하였으며, 신뢰도 분석(reliability analysis)과 요인분석(factor analysis)을 통하여 설문문항이 연구목적 달성에 문제가 있는지 여부를 확인하였다. 그리고 상관관계분석(correlations Analysis)으로 변수를 구성하는 요인 간의 상관관계를 살펴본 후 상관관계가 없는 요인들을 제외하고 변수를 이용하여 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 통하여 가설을 검증하였다. 분석된 결과를 바탕으로 기계경비원의 특성을 살피고 보완할 수 있는 개선방안을 제시하였다.

연구에 참여한 기계경비원의 특성

기계경비원의 일반적 특성

이 연구의 목적을 달성하기 위하여 연구에 참여한 민간경비원의 일반적인 특성을 Table 1을 통하여 살펴본 결과 다음과 같은 결과를 얻을 수 있었다. 이 연구에 참여한 기계경비원의 일반적 특성을 살펴보면, 30대가 61.8%로 가장 많이 참여하였고, 미혼자가 전체의 56.7%로 가장 많이 참여하였으며, 사원급 직원이 전체의 81.9%를 차지하는 것으로 나타났다. 연구에 참여한 기계경비원들은 30명 미만의 소규모 근무지에 근무하는 경비원이 전체의 66.7%로 가장 많았으며, 경비원의 월수익은 201~300만원을 수령하는 경비원이 가장 많은 것으로 나타났다.

이를 종합해본결과, 기계경비원의 연령대가 비교적 낮은 것으로 나타나 다른 직렬의 이직율보다 높은 것으로 추정되며, 이직율이 높다는 것은 적절한 보상이 이뤄지지 않은 결과라는 것을 간접적으로 증명하였고, 적절한 보상이 이뤄지지 않은 것

Table 1. General characteristics of electronic security guards

		빈도(명)	비율(%)
나이	20대 이하	135	23.0
	30대	362	61.8
	40대	82	14.0
	50대	7	1.2
혼인	미혼	332	56.7
	기혼	248	42.3
	이혼	6	1.0
직위	사원	480	81.9
	(현장)팀장	102	17.4
	센터장 이상	4	.7
근무지규모	30명 미만	391	66.7
	30~50명	140	23.9
	51~100명	10	1.7
	101명 이상	45	7.7
월 수익	101~200만원	17	2.9
	201~300만원	531	90.6
	301~400만원	35	6.0
	401만원 이상	3	.5
합계		586	100

은 민간경비업체의 영세성을 다시 한번 증명하였다. 그리고 현장근무자가 많은 것으로 나타나 현장의 상황을 정확하게 전달할 수 있는 특성을 보여주었다.

기계경비원의 업무적 특성

연구목적에 따라 기계경비원의 업무적 특성은 Table 2를 통하여 살펴본 결과 다음과 같이 나타났다. 업무의 이해도와 기본적인 사고를 증명할 수 있는 학력수준을 살펴보면, 전문대졸(재학 중 포함)이 37.9%로 가장 많은 비율을 차지하였으며, 전문대졸(재학 중 포함) 이상 학력을 가진 경비원들의 대학교 전공을 살펴본 결과, 기계경비와 관련이 없는 타 전공 출신자가 가장 많은 비율을 차지하는 것으로 나타났으며, 연구참여자의 근무기간을 살펴본 결과, 61~120개월(5~10년) 근무자가 가장 많은 비율을 차지한 것으로 나타났다.

무도 능력을 살펴본 결과, 2~5단의 단증을 가진 경비원이 가장 많은 것으로 나타났으며, 신체적 특성은 176~180cm의 신장을 가진 경비원이 가장 많은 것으로 나타났고, 71~80kg의 체중을 가진 경비원이 가장 많은 것으로 나타났다. 그리고, 신체 질량지수(Body Mass Index, BMI)는 비만이 43.3%로 가장 많은 비율을 차지하고 있는 것으로 나타났다.

이 연구에 참여한 경비원들의 경비능력이라고 볼 수 있는, 학력 · 전공 · 근무기간 · 무도단증 · 신장 · 체중 · BMI지수를 살펴본 결과, 학력수준이 낮고 전공과 관련성이 없으며, 무도단증이 없어 경비능력이 떨어지는 것으로 볼 수 있으나, 신장과 체중이 커서 가시적 효과가 좋다고 볼 수 있으며, 근무기간이 긴 경비원이 많아 경비에 대한 노하우가 많은 것으로 볼 수 있다.

Table 2. Business characteristic of electronic security guards

		빈도(명)	비율(%)
학력	고졸 이하	202	34.5
	전문대졸(재학)	222	37.9
	대학교졸(재학)	155	26.5
	대학원 이상	7	1.2
전공	경찰관련	55	9.4
	경호관련	41	7.0
	법학관련	7	1.2
	체육관련	54	9.2
	타 전공	227	38.6
	해당 없음	202	34.5
근무기간	6개월 이하	26	4.4
	7~12개월	28	4.8
	13~24개월	82	14.0
	25~60개월	153	26.1
	51~120개월	195	33.3
	121개월 이상	102	17.4
무도단증	0개	199	34.0
	1단	141	24.1
	2~5단	224	38.2
	6~10단	19	3.2
	10단 이상	3	.5

Table 2. Continue

		빈도(명)	비율(%)
무도단증	0개	199	34.0
	1단	141	24.1
	2~5단	224	38.2
	6~10단	19	3.2
	10단 이상	3	.5
신장	160 이하	3	.5
	161-165	13	2.2
	166-170	63	10.8
	171-175	197	33.6
	176-180	201	34.3
	181-185	87	14.8
	186 이상	22	3.8
체중	60이하	8	1.4
	61~70	96	16.4
	71~80	176	30.0
	81~90	153	26.1
	91~100	103	17.6
	101이상	50	8.8
BMI지수	저체중	1	.2
	정상	126	21.5
	과체중	136	23.2
	비만	248	42.3
	고도 비만	75	12.8
합계		586	100

가설의 검증과 직무만족도 강화방안

가설의 검증

가설 1의 검증

기계경비원의 업무능력이라 볼 수 있는 최종학력, 무도단증, 근무기간, 신장, 체중, BMI지수가 직무만족을 구성하는 급여에 대한 직무만족에 미치는 영향을 살펴보았다.

Table 3에 따르면 경비원의 직무능력인 신장($p=.000$), 체중($p=.000$), BMI지수($p=.000$)는 직무만족을 구성하는 급여에 대한 만족에 정(+)적으로 유의미한 영향을 미친다고 하였으나, 최종학력($p=.026$)은 직무만족을 구성하는 급여에 대한 만족에 부(-)적으로 유의미한 영향을 미친다고 하였다. 이 분석의 설명력은 38.4%($F=67.635$)로 높은 설명력을 가지는 것으로 나타났다.

다시 말해, 최종학력 수준이 높을수록 급여에 대한 만족도가 낮아지는 것으로 나타났다. 학력이 높으면 높을수록 이들은

업무대비 급여가 부족하다는 것을 인식하고 이에 대한 불만을 가지는 것으로 추정된다. 반면, 경비업무에 직접적으로 영향을 끼칠 수 있는 신장과 체중이 증가할수록 급여에 대한 만족도 상승하는 것으로 나타났으며, BMI지수 또한 BMI지수가 상승할수록 급여에 대한 만족도가 증가하는 것으로 나타났다. 신체적 특성과 급여에 대한 만족도를 설명할 수 있는 직접적인 연계성을 확인하기 어려워 추가적인 연구가 필요한 것으로 보여진다.

Table 3. Hypothesis 1 test result

	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
	B	표준오차	베타		
(상수)	.869	.148		5.866	.000
최종학력	-.064	.029	-.097	-2.228	.026*
무도단증	-.041	.036	-.056	-1.142	.254
근무기간	.017	.033	.023	.534	.594
신장	.152	.034	.176	4.543	.000**
체중	.200	.037	.209	5.393	.000**
BMI지수	.346	.037	.349	9.354	.000**
R2=.384 F=67.635					

* .p<0.05 ** .p<0.01

가설 2의 검증

기계경비원의 업무능력이라 볼 수 있는 최종학력, 무도단증, 근무기간, 신장, 체중, BMI지수가 직무만족을 구성하는 상사에 대한 직무만족에 미치는 영향을 살펴보았다.

Table 4에 따르면 경비원의 직무능력인 근무기간(p=.005), 신장(p=.005), 체중(p=.000), BMI지수(p=.000)는 직무만족을 구성하는 상사에 대한 만족에 정(+)적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 최종학력(p=.001)은 부(-)적으로 유의미한 영향을 끼친다고 하였다. 이 분석의 설명력은 34.6%(F=57.574)로 높은 설명력을 나타냈다.

Table 4. Hypothesis 2 test result

	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
	B	표준오차	베타		
(상수)	.885	.159		5.560	.000
최종학력	-.107	.031	-.155	-3.452	.001*
무도단증	-.047	.038	-.061	-1.219	.223
근무기간	.098	.035	.125	2.791	.005*
신장	.101	.036	.112	2.801	.005*
체중	.140	.040	.140	3.516	.000**
BMI지수	.345	.040	.334	8.678	.000**
R2=.346 F=57.574					

* .p<0.05 ** .p<0.01

다시 말해, 근무기간이 증가할수록, 신장·체중·BMI지수가 증가할수록 상사에 대한 만족도가 증가하는 것으로 나타났으며, 최종학력이 증가할수록 상사에 대한 만족도는 떨어지는 것으로 나타났다. 근무기간이 증가할수록 상사와 함께하는 시간이 많아지기 때문에 상사에 따라 만족도가 높아지는 것으로 보여진다. 다만, 최종학력이 증가할수록 상사에 대한 만족도가 떨어지는 것은 자신의 학력 우월성에 대한 인식이 영향을 준 것으로 보여진다. 그러나, 신체적 특성이 상승하는 것과 상사에 대한 만족도 간에 직접적인 관련성을 찾기는 어려워 추가적인 분석이 필요하다.

가설 3의 검증

기계경비원의 업무능력이라 볼 수 있는 최종학력, 무도단증, 근무기간, 신장, 체중, BMI지수가 직무만족을 구성하는 승진에 대한 직무만족에 미치는 영향을 살펴보았다.

Table 5에 따르면 경비원의 직무능력인 근무기간(p=.000), 신장(p=.000), 체중(p=.001), BMI지수(p=.000)는 직무만족을 구성하는 승진에 대한 만족에 정(+)적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 분석의 설명력은 35.9%(F=60.811)로 높은 설명력을 가지는 것으로 나타났다.

다시 말해, 근무기간이 증가할수록 승진에 대한 만족도가 상승하는 것으로 나타났다. 근무기간이 증가할수록 승진에 대한 예상으로 승진에 대한 만족도가 증가하는 것으로 보여진다. 그리고 신체적 특성인 신장, 체중, BMI지수가 상승할수록 승진에 대한 만족도 상승하는 것으로 나타났다. 신체적 특성과 승진에 대한 만족에 직접적인 관련성을 찾기 위하여 추가적인 연구가 필요하다.

Table 5. Hypothesis 3 test result

	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
	B	표준오차	베타		
(상수)	.700	.166		4.212	.000
최종학력	.063	.032	.087	1.950	.052
무도단증	-.077	.040	-.096	-1.940	.053
근무기간	.154	.037	.187	4.226	.000**
신장	.176	.038	.184	4.670	.000**
체중	.137	.042	.130	3.287	.001*
BMI지수	.343	.042	.314	8.260	.000**
R2=.359 F=60.811					

* .p<0.05 ** .p<0.01

가설 4의 검증

기계경비원의 업무능력이라 볼 수 있는 최종학력, 무도단증, 근무기간, 신장, 체중, BMI지수가 직무만족을 구성하는 업무에 대한 직무만족에 미치는 영향을 살펴보았다.

Table 6에 따르면 경비원의 직무능력인 신장(p=.000), 체중(p=.001), BMI지수(p=.000)는 직무만족을 구성하는 업무에 대한 만족에 정(+)적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 분석의 설명력은 42.5%(F=80.102)로 높은 설명력을

가지는 것으로 나타났다.

다시 말해, 신체적 특성인 신장, 체중, BMI지수가 상승할수록 업무에 대한 만족도 상승하는 것으로 나타났다. 신체적 특성이 상승한다는 것은 잠재적 범죄자에게 위협적인 존재로 인식될 수 있으며, 고객에게는 만족스러운 존재가 될 수 있기 때문에 비가시적인 무도능력 등에 비해 가시적으로 업무에 영향을 끼칠 수 있는 신장, 체중, BMI지수로 확인되는 비만정도가 업무에 대한 만족에 의미있는 결과로 작용한 것으로 보여진다.

Table 6. Hypothesis 4 test result

	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
	B	표준오차	베타		
(상수)	.312	.162		1.923	.055
최종학력	.039	.032	.052	1.235	.217
무도단종	.072	.039	.087	1.844	.066
근무기간	.028	.036	.033	.789	.430
신장	.247	.037	.250	6.706	.000**
체중	.211	.041	.193	5.170	.000**
BMI지수	.301	.041	.267	7.422	.000**
R2=.425 F=80.102					

* .p<0.05 ** .p<0.01

기계경비원의 직무만족도 강화 방안

기계경비원의 경비능력이 직무만족에 미치는 영향을 살펴본 결과, 경비능력을 구성한 요소 중 최종학력은 직무만족에 부정적으로 유의미한 영향을 더 많이 끼치는 것이 증명됨에 따라 최종학력이 직무만족에 미치는 영향을 개선하기 위해서는 기계경비원의 이들이 만족할 정도의 보수체계의 개선이 필요하다고 보여진다. 이는 앞선 선행연구에서도 증명된 바 있는데, Kim et al.(2018)의 연구에서도 지적된 것과 같이 기계경비원들은 업무대비 만족스럽지 못한 보수를 지급받는 것으로 나타났다. 이 연구에서도 기계경비원의 보수는 열악한 것으로 확인되었는데, Table 2에서 나타난 것과 같이 “월 201~300만원”을 수령하는 기계경비원이 전체의 약 91%에 해당하는 것으로 나타나 기계경비원의 보수수준이 낮은 것으로 나타났다. 이는 2021년 기준 최저 월 보수(1,822,480원)와 큰 차이가 없는 것으로 야간근무가 많은 업무 특성을 감안했을 경우 최저임금과 큰 차이가 없는 것으로 볼 수 있다.

따라서, 기계경비원의 보수체계는 야간근무에 대한 명확한 기준을 정립한 새로운 기준으로 보수체계를 개편하여야 한다. 일반적으로 민간경비업체라고 함은 영세한 특성을 가지고 있다고 알려져 있으나, 기계경비의 경우 KT, S1, 캡스 등 국내 굴지의 대기업에서 운영하는 경우가 대부분이기 때문에 보수체계를 개선한다고 해서 큰 문제가 발생하지는 않을 가능성이 높다. 오히려 보수체계를 개선하여 우수한 경비원을 채용하여 양질의 치안서비스를 제공하는 것이 업체의 장기적인 운영에 더 큰 도움이 될 것이라 보여진다.

그리고 근무기간이 길수록 직무만족에 정(+)적으로 유의미한 영향을 끼치는 것이 증명됨에 따라 근무기간을 연장할 수 있도록 민간경비원에 대한 보수체계의 개선과 함께 복지를 강화하고 승진체계를 개선하는 등 이직하지 않고 오랜기간 동안 업

체에 남아 있을 수 있도록 하는 방안을 제안한다.

신체적 특성인 신장, 체중, BMI지수는 정(+)적으로 직무만족에 유의미한 영향을 끼치는 것이 증명되었다. 특히, 업무에 대한 직무만족에 유의미한 영향을 끼친다고 하였는데, 신장이 크고, 체중이 많이 나가고, BMI지수가 높을수록 업무에 대한 만족도가 높게 나타난 것으로 보아 기계경비원을 채용하는데 있어서 신장과 체중에 대한 비중을 높일 필요가 있다. 이러한 결과가 나타난 것은 민간경비의 특성 상 민간인 신분에서 소극적으로 범죄에 대응해야하기 때문에 가급적이면 신장이 크고 덩치가 커 보이는 것을 선호하는 업체의 특성이 영향을 미친다고 보여진다. 다시 말해, 범죄대응하는 업무를 수행해야하는 민간경비원의 특성 상 범죄자 혹은 잠재적인 범죄자에게 가시적인 위협을 줄 수 있는 신체의 경비원을 선호하기 때문에 상대적으로 신체가 작은 민간경비원의 직무만족도는 감소하는 것으로 추정된다.

다만 BMI지수가 높을수록 건강에 악영향을 줄 수 있기 때문에 채용하는 과정에서 보다 엄격한 기준으로 채용하고, 입사 후 지속적인 신체적 관리를 위한 교육 프로그램을 개발 및 적용하는 방안이 필요하다. 현행 기계경비원에 대한 교육은 업무 중심의 보수교육이 대부분을 이루었으나, 신체에 대한 관리는 개인에게 책임질 수 있도록 하였다. 이 연구에서 결과를 바탕으로 경비원의 범죄예방과 직무만족에 긍정적인 영향을 줄 수 있도록 신장 및 체중을 관리할 수 있는 방안을 제안한다.

결론

이 연구에서는 기계경비원의 경비능력이 직무만족에 미치는 영향을 살펴보고 기계경비원의 직무만족을 향상시킬 수 있는 방안을 제시하기 위한 연구이다. 연구의 완성을 위하여 기계경비와 기계경비원의 업무능력, 직무만족에 대한 이론적 배경을 작성한 후 현직 기계경비 업무를 수행하는 민간경비원에게 설문조사를 실시하였다. 이렇게 얻어진 설문조사자료를 바탕으로 연구모형에 따라 가설을 분석한 결과 다음과 같은 결과를 얻을 수 있었다.

우선 이 연구에 참여한 기계경비원들은 경비원들의 경비능력이라고 볼 수 있는, 학력 · 전공 · 근무기간 · 무도단증 · 신장 · 체중 · BMI지수를 살펴본 결과, 학력수준이 낮고 전공과 관련성이 없으며, 무도단증이 없어 경비능력이 떨어지는 것으로 볼 수 있으나, 신장과 체중이 커서 가시적 효과가 좋다고 볼 수 있으며, 근무기간이 긴 경비원이 많아 경비에 대한 노하우가 많은 것으로 볼 수 있어 기계경비원으로서 가지는 객관적인 업무적 능력이 좋은 편이라고 볼 수 있다.

기계경비원의 업무능력을 구성하는 요소 중 최종학력이 높은 경비원들은 급여 대한 불만과 상사에 대한 불만이 유의미하게 영향을 끼치는 것으로 나타났으며, 근무기간은 상사에 대한 만족과 승진에 대한 만족에 유의미한 영향을 가지는 것으로 나타났다. 그리고 신장, 체중, BMI지수는 직무만족을 구성하는 모든 요소에 유의미한 영향을 가지며 만족하는 것으로 나타났다.

따라서, 기계경비원들의 직무만족도를 향상시키기 위하여 보수체계를 개선하여 현실화시켜 우수한 능력을 갖춘 경비원이 오랫동안 일할 수 있도록 충분한 보상과 함께 승진시스템을 개선하여 사기를 유지할 수 있도록 해주어야 하고, 채용 시 신장 · 체중에 대한 기준을 강화하여 잠재적인 범죄자들로부터 가시적인 어려움을 상기시킬 수 있도록 채용 시 기준을 강화해야 함과 동시에 BMI지수가 상승하여 업무에 악영향을 줄 수 있기 때문에 BMI지수를 관리할 수 있도록 하는 시스템을 구축하는 방안을 제안하였다.

이 연구는 기존의 민간경비원의 직무만족과 달리 기계경비원이라는 소수 직렬의 민간경비원을 대상으로 실시한 연구로서 의미를 가질 뿐만 아니라 업무능력에 영향을 주는 요인들을 이용하여 분석함으로써 향후 기계경비원의 업무능력에 대한 연구를 함에 있어 기초로 활용할 수 있다는데 의미를 가지는 연구이다.

References

- [1] Cho, K.-R. (2020). "Analysis on change in business purpose of electronic security companies." *Korean Security Journal*, No. 65, pp. 191-214.
- [2] Choi, I.- G. (2015). *A Study on the Improvement of Labor conditions for the Employment Unstabilization and the Job Satisfaction of Security Business Workers*, Kyungwoon University Graduate School, Korea.
- [3] Ha, J.- H. (2013). *A Study on the Relationship between the Interpersonal Stress in Private Security Officers and Their Job Satisfaction and Turnover Intention*, Kyonggi University, Korea.
- [4] Han, S.-E. (2016). *The Effect of Sentimental Work for Civilian Guards on the Job Stress and Job Satisfaction*, Kyonggi University, Korea.
- [5] Joo, I.-Y., Cho, K.-R. (2009). "The effect of private guard's communication on job satisfaction." *Journal of The Korean Society of Private Security*, Vol. 14, pp. 243-271.
- [6] Joo, I.-Y., Cho, K.-R. (2015). "Strengthening plans on employment rate of majors related private security to private security companies." *Journal of The Korean Society of Private Security* Vol. 14 No. 1, pp. 391-418.
- [7] Kang, D.-B., Kim, S.-J. (2016). "The effects of job satisfaction and organizational commitment on the level of organizational learning for the private security guards." *Journal of Convergence Security*, Vol. 16, No. 1, pp. 49-58.
- [8] Kim, D.- J., Cho, S.- G. (2012). "The study on the necessity for workforce pool in the private guard sector." *Journal of Korean Public Police and Security Studies*, Vol. 9, No. 2, pp. 97-119.
- [9] Kim, J.-K., Lee, S.-Y. (2018). "A study on the improvement of job satisfaction of private security guard." *Korean Security Journal*, No. 54, pp.127-148.
- [10] Kim, H.- B., Lee, J.-Y. (2011). "A study on the competence of the private security guards." *Korean Security Journal*, No. 27, pp.81-105.
- [11] Seo, D.-J. (2013). *Reserch on the effect of Private Security Guard's Payment Satisfaction to Job Satisfaction and Job Changing Intention*, Korea National Sport University, Korea.