

# 산업보안요원의 직무만족이 조직몰입과 조직성파에 미치는 영향

최 수 호\*, 장 예 진\*\*

## 요 약

본 연구는 우리나라 산업기술 보호의 필요성과 기술보호를 위한 산업보안요원들의 직무만족이 조직몰입과 조직성파에 미치는 영향을 확인하고 이에 대한 개선점을 도출하기 위함이다. 이를 위해 실무에서 산업보안요원으로 근무하고 있는 150여 근무자들을 대상으로 2023년 8월 28일부터 9월 22일까지 4주간 설문조사를 시도하였다. 설문내용을 보면 변수를 “첫째 직무만족, 둘째 조직몰입, 셋째 조직성파”로 구성하였으며 이를 바탕으로 연구가설을 3개 제안하였다. 각 측정항목들의 내적 일관성이 충족한 것을 확인하고 판별타당성과 개념 신뢰도를 산출하였으며 각 변수들의 판별타당성을 검증하였다. 분석결과, 연구모형을 검증하기 위하여 회귀분석을 시행한 이후 그 결과를 보면 연구가설 3개 중에서 “직무만족 ⇨ 조직몰입, 직무만족 ⇨ 조직성파”는 통계적으로 유의한 것으로 도출되어 채택하였으나, “조직몰입 ⇨ 조직성파”는 유의하지 않는 것으로 산출되어 기각되었다.

## The Impact of Job Satisfaction of Industrial Security Guards on Organization Commitment and Organization Performance

Soo-Ho, Choi\*, Ye-Jin, Jang\*\*

## ABSTRACT

The purpose of this paper is to determine the extent to which job satisfaction affects organization commitment and organization performance among industrial security personnel. To this end, we attempted to conduct a four-week survey from August 28 to September 22, 2023, targeting about 150 workers working as industrial security guards in the field. According to the survey, the variables were comprised of “first, job satisfaction, second, organization commitment and third, organization performance” and based on this, three research hypotheses were proposed. After confirming that the internal consistency of each measurement item was satisfied, discriminant validity and conceptual reliability were calculated, and the discriminant validity of each variable was verified. As a result of the analysis, after conducting regression analysis to verify the research model, the results show that among the three research hypotheses, “Job Satisfaction ⇨ Organization Commitment, Job Satisfaction ⇨ Organization Performance” was found to be statistically significant and was adopted. We calculated that “Organization Commitment ⇨ Organization Performance” was not significant and was rejected.

**Key words** : Job Satisfaction, Organization Commitment, Organization Performance, Industry Security Personnel, Survey

접수일(2023년 11월 14일), 수정일(2023년 12월 29일),  
게재확정일(2023년 12월 31일)

\* 동의대학교 유통물류학과 교수 (주저자)

\*\* 국제대학교 경호보안과 교수 (교신저자)

## 1. 서론

산업보안은 국가경쟁력 강화를 위한 필수요소로써 국익과 직결된다는 점에서 국가안보에 준하는 개념이라고 할 수 있다[1].

2021년 경찰청 경찰통계연보 자료에 따르면, 우리나라는 연간 평균 100여건의 기술 유출되고 있고, 그 중 국내에서 기술유출이 71%에 이르고 있다[2].

핵심기술의 유출은 기업의 매출감소는 물론 국가경쟁력 약화로 이어지고 있다. 핵심기술의 보안을 담당하고 있는 산업보안인력은 전문직임에도 불구하고 보안업무 외에 병행하는 사례도 많았다.

직무만족(job Satisfaction)은 조직을 원활하게 운영하기 위한 주요 평가 기준으로 구성원이 직무와 관련된 평가의 결과로 얻을 수 있는 감정 상태를 나타내고 있다. 직무에 관련된 태도 중 하나로 구성원의 직무나 직무경험에 관한 평가 결과로 볼 수 있는 즐겁고 긍정적인 감정상태를 나타낸다[3].

직무몰입은 개인 삶의 중요한 가치를 실현하기 위한 공급원으로 직무를 인식하고 직무를 자신의 가치와 내면화 시키는 정도를 의미한다. 업무에 있어 자아몰입 과정은 사회학과 심리학의 주된 관심사로 조직의 환경적 조건으로 업무의 의미성과 관리감독의 적정성 등에 주로 의미를 부여하고 있다[4].

직무만족과 조직몰입은 직무스트레스의 요인이 되는 자율성, 역할특성, 승진, 보수, 인간관계 등은 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타나 있으며, 직무만족과 조직몰입에 많은 영향을 미치는 변수로 역할특성인 역할갈등과 역할 모호인 것으로 분석하였다. 조직 내 구성원들은 조직생활과 직무수행에 있어 어느 정도 스트레스를 받고 있는 것으로 조사하였다[5].

조직성과는 조직관리에 있어 유효성을 나타내는 자료로 사용되기도 하지만 주로 생산성, 애착도, 목표달성정도 등의 요인으로 직무성과를 나타내기도 한다. 직무성과는 조직 구성원의 직무가 얼마나 성공적으로 달성하였는지 여부를 가리키는 개념으로 조직이 객관적으로 측정할 수 있는 결과를 표시하는 것이다[6].

본 연구 목적은 위와 같은 현실을 고려한 핵심기술을 보유한 산업현장에서 근무하는 보안요원들의 직무만족이 직무몰입과 직무성과에 미치는 영향을 분석하

는데 있다. 이를 위해 산업현장에 근무하는 보안요원 150여명을 대상으로 2023년 8월 28부터 9월 22일까지 4주간 설문조사를 시도하였다. 설문내용을 보면 변수를 “첫째 직무만족, 둘째 조직몰입, 셋째 조직성과”로 구성하였으며 이를 바탕으로 연구가설 3개를 제안하였다.

## 2. 선행연구

### 2.1 직무만족

코로나19 이후 재택근무가 직원들의 직무만족에 어떤 영향을 미치고 있는지 검증한 결과, 직원들은 재택근무가 많아질수록 직무만족이 높아지고 공간적 유연성이 높아질수록 재택근무와 직무만족 간 정적 관계가 더 강화되는 것으로 나타났다. 연구를 통해 재택근무가 직무만족 향상에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인하였다[7,8]. 미용사의 자원봉사활동 참여동기가 직무만족에 영향을 미치는 정도를 살펴본 결과, 참여동기 요인 중에서 자기개발동기, 외부적동기, 대의적동기, 여가적동기가 미용직무만족과 대인관계만족에 유의한 관계가 있는 것으로 조사하였다[9]. 과학수사경찰관의 직무특성이 직무만족에 영향을 주고 있는 정도를 검증 결과, 직무특성 중 자율성과 기능다양성이 직무만족에 유의한 영향을 미치고 있어 경찰관의 직무만족 향상을 위하여 전문성장화, 업무재량권 부여, 교육훈련기회 제공, 경찰수사연수원 분소 신설 등의 정책적 방향을 제안하였다[10,11].

### 2.2 조직몰입

공공도서관의 사서를 대상으로 관료제 특성인 권한의 위계와 통합, 참여가 조직몰입에 미치는 영향을 조사하였다. 그 결과, 권한의 위계는 규범적 몰입과 정서적 몰입에 부(-)의 영향을, 통합은 유지적 몰입과 정서적 몰입에 정(+)의 영향을, 참여는 규범적 몰입과 정서적 몰입에 정(+)의 영향을 주고 있는 것으로 나타났다[12]. 직장 유연성이 조직몰입에 영향을 미치는 정도를 양적 유연성과 질적 유연성으로 구분하여 분석한 결과, 양적 유연성의 근무 연속성과 근무 장소가

질적 유연성의 팀워크와 업무 자율성이 조직몰입에 유의한 영향을 나타내는 것으로 나타났다. 양적 유연성의 근무시간은 조직몰입에 유의하지 않는 것으로 나타났다[13,14]. 호텔 중간관리자의 커뮤니케이션은 조직몰입과 조직문화에 긍정적인 영향을 미치고 조직몰입은 조직문화에 우호적인 영향을 주고 있으며, 커뮤니케이션과 조직문화의 관계에서 조직몰입은 조절효과가 없는 것으로 나타났다[15,16].

### 2.3 조직성과

경찰공무원의 조직 내 동료신뢰, 상사신뢰, 조직신뢰 등이 모두 조직성과에 유의한 영향을 미치는 요인으로 나타나, 향후 조직성과를 높이기 위해서는 먼저, 공정성과 합리성을 중시하고 동료 간 협력을 위한 관계프로그램을 마련하며 상사를 신뢰할 수 있는 방법을 제안하였다[17,18]. 군 초급간부의 조직몰입, 직무만족, 커뮤니케이션, 리더십이 조직성과에 미치는 영향을 분석하였다. 그 결과, 조직몰입 요인에는 부대구성원으로서의 긍지와 자부심이, 직무만족 요인에는 직무수행에서 상사의 도움이, 리더십 요인에는 조직의 비전 제시와 업무성과에 대한 칭찬 그리고 커뮤니케이션에서는 구성원 간 협력으로 문제 해결 등이 조직성과를 높일 수 있다고 제시하였다[19]. 공공기관 직원들을 대상으로 정책관점, 조직내부관점, 고객관점 등으로 구분하여 분석한 결과, 정책관점과 조직내부관점, 고객관점 등은 기업성과에 대해 유의한 수준이 낮게 나타났다. 향후 기업성과를 높이기 위해서는 조직구성원 간 긴밀한 의사소통, 고객의 정책과정에 참여,

수평적 조직구조, 업무 프로세스를 고객입장에서 재설계하는 노력이 필요하다고 제안하였다[20].

기존 문헌을 통해 다양한 분야에서 직무만족이 직무몰입과 직무성과에 미치는 영향에 대해 검색하였으나 산업현장에서 근무하고 있는 보안요원들에 관한 직접적인 연구는 찾아보기 다소 제한되어 있었다. 따라서 본 연구는 산업보안요원들을 대상으로 설문조사를 실시하여 직무만족과 조직몰입, 조직성과에 관한 실증분석을 통해 조직성과를 향상시킬 수 있는 방안을 파악보고 제안하면서 기존 연구와의 차별화를 제시하였다.

## 3. 자료수집 및 연구가설

### 3.1 자료수집

연구를 통해 산업현장에서 근무하고 있는 보안요원들의 직무만족이 직무몰입과 직무성과에 미치는 영향을 분석하는데 있다. 이를 위해 산업보안요원으로 근무하는 150여 근무자들을 대상으로 2023년 8월 28부터 9월 22일까지 4주간 설문조사를 시도하였다.

설문내용을 보면 변수를 “첫째 직무만족, 둘째 조직몰입, 셋째 조직성과”로 구성하였으며 이를 바탕으로 3개의 연구가설을 제안하였다. 각 항목별 5점 척도로 설문항목을 구성하였으며 내적일관성 및 신뢰도, 타당성 검사를 실행하고 탐색적 요인을 도출하였다. 이후 변수의 판별타당성과 구조방정식 검증에 위해 SPSS 23.0으로 분석하였다. 설문조사에 참여한 응답자의 특성은 <표 1>에 나타나 있다.

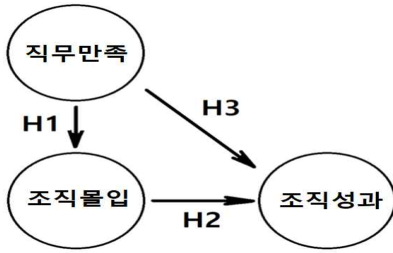
<표 1> 표본의 특성

구분		빈도	%	구분		빈도	%
성별	남	102	68.0	근속 년수	1년 미만	36	24.0
	여	48	32.0		1년-3년	38	25.3
연령	25세 미만	45	30.0		3년-5년	36	24.0
	25-30세	27	18.0		5년 이상	40	26.7
	30-35세	57	38.0		담당 업무	휴대보안검색	37
	35세 이상	21	14.0	위탁보안검색		36	24.0
			주출입 보안검색	38		25.3	
				출입통제	39	26.0	

### 3.2 연구가설

#### 3.2.1 연구모형

연구가설을 “직무만족 ⇨ 조직몰입, 조직몰입 ⇨ 조직성과, 직무만족 ⇨ 조직성과” 3개로 구성하여 (그림 1)에 작성되어 있다.



(그림 1) 연구모형

#### 3.2.2 직무만족과 조직몰입

카지노 보안요원의 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 결과, 직무만족은 조직몰입에 유의한 영향을 미치고 조직몰입은 보안성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무만족은 조직몰입을 매개로 보안성과에 유의한 영향을 주고 있어 향후 보안성과를 높이기 위해서는 직무만족과 조직몰입을 향상시키는 것이 필요하다고 제시하였다[21]. 보건소 공무원들의 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향을 검증한 결과, 직무만족과 조직몰입 간 유의한 상관관계가 있어 직무만족이 높을수록 조직몰입이 높은 것으로 나타났다[22].

Hypothesis 1 : 직무만족은 조직몰입에 유의한 영향을 미치게 될 것이다.

#### 3.2.3 조직몰입과 조직성과

법원보안관리대원의 직무열의가 조직몰입 및 보안성과에 미치는 영향을 분석한 결과, 직무열의는 조직몰입에 유의한 영향을 조직몰입은 보안성과에 유의한 영향을 미치고 있으나 직무열의는 보안성과에 유의하지 않는 것으로 나타났다. 그러나 직무열의는 조직몰입을 매개로 보안성과에 유의한 영향을 미치고 있어 보안성과를 높이기 위해서는 직무열의와 조직몰입을 높여야 한다[23]. 경찰공무원의 직무특성이 직무만족과 조직몰입, 직무성과에 미치는 영향을 분석한 결과,

직무특성이 직무성과에 직접 영향을 미치지 않았으나 직무만족과 조직몰입을 매개로 직무성과에 영향을 미치는 것으로 조사되었다[24]. 군무원의 인사관리가 직무만족 및 조직몰입, 직무성과에 미치는 영향을 규명하기 위해 인사관리를 채용관리, 승진관리, 근무복지, 보수관리, 보직교육으로 구분하였다. 검증 결과, 인사관리는 직무만족 및 조직몰입, 직무성과에 유의한 영향을 미치고 조직몰입은 직무성과에 유의한 영향을 미치지만 직무만족은 직무성과에 유의하지 않는 것으로 나타났다[25,26].

Hypothesis 2 : 조직몰입은 조직성과에 유의한 영향을 미치게 될 것이다.

#### 3.2.4 직무만족과 조직성과

항공사승무원의 조직문화가 조직몰입, 직무만족, 직무성과에 미치는 영향을 분석한 결과, 조직문화는 조직몰입에 유의한 영향을 미치고 조직몰입은 직무만족에 유의한 영향을 나타낸 것으로 보여주었다. 또한 직무만족은 직무성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다[27]. 스포츠조직의 윤리경영이 직무만족과 조직몰입, 조직성과에 미치는 영향을 분석한 결과, 윤리경영의 조직공정성과 기업의 실천의지는 직무만족과 직무몰입에 유의한 영향을 보여준 것으로 나타났다. 또한 윤리경영의 조직공정성과 윤리풍토는 직무성과에 유의한 영향을 미치고, 직무만족은 직무몰입과 직무성과에 긍정적 영향을 주는 것으로 조사되었다[28,29]. 영업교육훈련은 교육만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치고, 조직몰입과 직무만족, 영업성과에 모두 유의한 정의 영향을 보였다. 교육만족 중 지도수준은 직무만족에 유의한 정의 영향을 갖는 것으로 분석하였다. 교육훈련은 영업사원 및 조직에 조직성과를 가져오는 유의한 활동이라는 것을 확인하였다[30].

Hypothesis 3 : 직무만족은 조직성과에 유의한 영향을 미치게 될 것이다.

### 3.3 변수별 조작적정의

<표 2>에는 각 변수별 조작적정의가 측정항목과 참고문헌으로 작성되어 있다.

<표 2> 각 변수별 조작적 정의

변수	측정 항목	참고문헌
직무만족	나는 현재 나의 업무와 직위에 만족하고 있다.	안종호 백연정(2023)[7] 윤오선(2023)[9] Poteyeva (2009)[11]
	현재 업무가 나의 경력에 도움이 되는 과정이라고 생각한다.	
	나의 업무를 수행하면서 성취감을 느끼고 있다.	
	나는 회사에서의 근무환경에 만족하고 있다.	
조직몰입	현재 회사에서는 나를 위한 발전의 기회가 많이 있다.	송현경(2023)[12] 장옥진, 이상직(2023)[13] Vansteenkiste (2007)[14]
	나는 회사에 대한 소속감을 느끼고 있다.	
	회사 내 보안요원들은 서로 존중하고 신뢰하고 있다.	
	나는 동료들과 유대감을 느끼고 친밀하게 지내고 있다.	
조직성파	나는 현재 회사에서 일하는 것에 대해 자부심을 느끼고 있다.	윤현석(2021)[17] Brewer (2000)[38] 장준보 외2(2015)[19]
	나는 회사에서 정한 기준과 통제에 동의하고 잘 순응하는 편이다.	
	회사의 고용 인력이 증가하고 있다.	
	회사가 우수한 직원을 확보하는데 경쟁력을 가지고 있다고 생각한다.	
	기존 직원들의 이직률이 감소하고 있다.	
	회사의 업무 프로세스와 시스템이 표준화되고 있다.	

#### 4. 실증분석

본 연구에서는 산업보안요원의 직무만족과 조직몰입이 조직성파에 미치는 영향에 대한 가설을 검증하기 위해 기존 선행연구를 토대로 조작적 정의와 측정항목을 검색하였다. 더불어 이에 대한 측정 도구의 신뢰성분

석과 타당성분석을 실시하였다. 신뢰성분석은 표본 특성이 어느 정도 적절하게 형성되어 있는지 인식하는 과정으로 조사자들이 설문지 내용을 확실하게 이해하고 일관성 있도록 참여하였는지 확인하는 내적 일관성 검증 과정이다[31].

<표 3> 신뢰도 분석 및 탐색적 요인 분석 결과

변수	조직몰입	직무만족	조직성파	Cronbach's α
조직몰입	.839	.149	.034	0.828
	.798	-.193	.272	
	.738	.148	.129	
	.732	.195	-.109	
	.704	.181	-.044	
직무만족	.275	.783	.143	0.823
	-.079	.782	-.019	
	.176	.736	.162	
	.051	.695	.303	
조직성파	.275	.660	.190	0.765
	-.026	.163	.804	
	.099	.108	.786	
	.117	.057	.761	
	-.039	.345	.611	

Note : KMO=0.755 , Bartlett's  $\chi^2=397.711$  (p<0.001)

본 연구에서 내적일관성을 확인할 수 있는 방안으로 사회과학연구에서 통상적으로 이용하고 있는 신뢰성 분석 방법인 Chronbach's Alpha 값을 활용하였다. Nunnally(1978)의 예비연구를 보면 Alpha 수치가 0.6 이상일 경우 신뢰성이 있는 것으로, 실무 연구에서는

0.7 이상에서 신뢰성이 확보되었다고 하였다[32]. <표 3>을 보면 Chronbach's Alpha가 0.7 이상이거나 다소 낮게 산출되었기 때문에 본 연구에서 활용한 측정도구들은 내적 일관성을 갖추었다고 할 수 있다.

측정변수의 타당성 분석을 실시하기 위해 주성분분

석에 Varimax Rotation을 산출하여 탐색적 요인분석을 파악하였다. <표 3>에서 확인하였듯이 본 연구의 요인 적재량은 기준치 0.4 이상 모두 도출되어 같은 항목끼리 서로 잘 정리된 것으로 파악하였다. <표 4>에서 측정항목들의 판별타당성(AVE)과 개념신뢰도(CR)가 기준치인 0.5 및 0.7에 비해 다소 낮거나 높게 나타나 본 연구에서 산출된 변수들의 집중타당성이 어느

정도 확보되었다고 볼 수 있다.

판별타당성 분석을 실시하기 위해 변수들 간 상관관계분석을 수행하였으며 변수들의 AVE 제곱근과 상관계수를 서로 비교하여 나타냈다. 계산결과 <표 4>을 보면 변수들 간 AVE 제곱근이 다른 상관계수와 비교하였을 때 수치가 더 높게 나타나 변수들 간의 판별타당성이 확인된 것으로 분석하였다.

<표 4> 변수의 판별타당성 분석

변수	AVE	C.R.	직무만족	조직몰입	조직성과
직무만족	0.501	0.832	0.708		
조직몰입	0.503	0.832	0.404	0.709	
조직성과	0.491	0.792	0.474	0.171	0.701

\* 굵은 붉은 글씨는 AVE 값의 제곱근

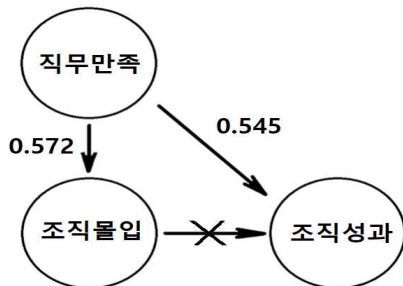
본 연구는 산업보안요원의 직무만족과 조직몰입이 조직성과에 미치는 영향을 실증분석을 통해 파악하였다. 제시한 연구모형을 분석하기 위해 SPSS 23.0을 활용하여 회귀분석을 실행하였다. 이는 적합도의 권장수치를 상회하고 있으므로 본 연구모형은 적절한 것으로 판단하고 이후 가설검증을 시행하였다. 산업보안요원

의 직무만족과 조직몰입이 조직성과에 미치는 영향에 대한 분석을 위하여 인과관계를 구조방정식 분석을 실시하여 분석한 결과가 <표 5>에 나타나 있다. 또한 이에 대한 연구가설 모형의 결과가 (그림 2)에 보듯이 나타나 있다.

<표 5> 구조방정식 분석을 이용한 가설 검증

가설	Route	Estimate	P	검증결과
가설 1	직무만족 ⇨ 조직몰입	0.572	0.01*	채택
가설 2	조직몰입 ⇨ 조직성과	-0.02	0.87	기각
가설 3	직무만족 ⇨ 조직성과	0.545	0.014*	채택

Note : CMIN/DF = 1.452, RMR = 0.063(<0.07), IFI = 0.907(<0.9), CFI = 0.902



(그림 2) 연구모형 분석결과

## 5. 결론

본 연구의 목적은 산업보안요원을 대상으로 직무만족과 조직몰입이 조직성과에 어느 정도 영향을 주고 있는지 파악하는데 있다. 이를 위해 실무에서 산업보안요원으로 근무하고 있는 150여 근무자들을 대상으로 2023년 8월 28부터 9월 22일까지 4주간 설문조사를 시도하였다. 설문내용을 보면 변수를 “첫째 직무만족, 둘째 조직몰입, 셋째 조직성과”로 구성하였으며 이를 바탕으로 연구가설을 3개 제안하였다.

본 연구에서 각 측정항목들 모두 Chronbach's α가 0.7 이상으로 파악되어 내적 일관성이 충족한 것으로

확인하고 있다. 각 변수들의 타당성 검증을 보면 탐색적 요인분석을 실시한 이후 각 측정항목들의 판별타당성과 더불어 개념 신뢰도를 산출하였다. 판별타당성을 산출하기 위해 여러 변수들을 대상으로 상관관계를 비교한 결과를 보면 각 변수들의 판별타당성이 모두 검증된 것으로 파악하였다.

분석결과, 연구모형을 검증하기 위하여 회귀분석을 시행한 이후 그 결과를 보면 연구가설 3개 중에서 “직무만족 ⇨ 조직몰입, 직무만족 ⇨ 조직성과”는 통계적으로 유의한 것으로 도출되어 채택하였으나, “조직몰입 ⇨ 조직성과”는 대다수 선행연구와 달리 유의하지 않는 것으로 산출되어 기각되었다. 산업요원들을 대상으로 실시한 설문조사에서 요원들의 조직성과를 높이기 위해서는 직무만족이 우선되어야 하고 또한 산업현장에서 요원들의 조직몰입을 향상시키기 위노력이 뒷받침되어야 할 것이다.

산업보안요원들의 직무만족을 향상시키기 위해서는 현재 업무와 직위에 만족하고 있는지, 나의 경력에 도움이 되는지, 업무 수행에 성취감을 느끼고 있는지, 현재 근무환경에 만족하고 향후 발전의 기회가 많이 있는지를 파악해 주어야 할 것이다. 또한 보안요원들의 직무성과를 향상시키기 위해 직무몰입을 보완하기 위해서는, 회사에 대한 소속감을 높여주고 보안요원들 간 서로 존중하고 신뢰하면서 서로 유대감을 느낄 수 있도록 분위기를 만들어주며, 회사에 대해 자부심과 회사에서 정한 기준과 통제에 잘 순응할 수 있도록 노력해 주어야 할 것이다.

### 참고문헌

[1] 박병선. (2021). “산업보안관리사의 직무환경이 직무스트레스 및 직무만족도에 미친 영향에 관한 연구”, 『박사학위논문』, 건국대학교 대학원.  
 [2] 경찰청. (2023. 10. 21.). 기술유출자 현황, www.police.go.kr.  
 [3] 강대욱, “직무만족의 개념”, 뉴스프리존, 2018.2.2. <https://www.newsfreezone.co.kr/news/article-View.html>  
 [4] 이병훈, “이론정리: 직무몰입이란?”, 네이버블로그, 2017.4.16. <https://m.blog.naver.com/gawa38/220984575987>.

[5] 박기관, “직무만족 및 조직몰입의 결정요인에 관한 연구: 지방공무원의 직무스트레스를 중심으로”, 지방행정연구, vol.22, no.2, pp.171-202, 2008.  
 [6] 김태우, “경영관련자료: 조직성과”, 네이버블로그, 2011.12.2. <https://m.blog.naver.com/oklamp21/40146083909>.  
 [7] 안종호, 백연정, “채택근무와 직무만족 -시공간적 유연성과 상사 리더십의 조절효과-”, 인적자원관리연구, vol.30, no.3, pp.63-86, 2023.  
 [8] Bernard J. Jaworski, Ajay K. Kohli, “Supervisory Feedback: Alternative Types and Their Impact on Salespeople’s Performance and Satisfaction”, Journal of Marketing Research, vol.28, no.2, pp.190-201, 2018.  
 [9] 윤오선, “헤어미용사의 자원봉사활동 참여동기가 직무 만족도에 미치는 영향”, 한국피부과학연구원, vol.21, no.3, pp.383-393, 2023.  
 [10] 김희숙, 류종용, “광역과학수사 경찰관의 직무특성이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구”, 한국경찰연구, vol.22, no.3, pp.79-102, 2023.  
 [11] Poteyeva, M., “Gender differences in police officers’ attitudes : Assessing current empirical evidence”, Journal of Criminal Justice, vol.37, no.5, pp.512-522, 2009.  
 [12] 송현경, “공공도서관의 관료제적 특성이 사서의 조직몰입에 미치는 영향 연구”, 한국도서관·정보학회지, vol.54, no.3, pp.165-192, 2023.  
 [13] 장옥진, 이상직, “직장 유연성이 종업원의 조직몰입에 미치는 영향”, 벤처혁신연구, vol.6, no.3, pp.185-202, 2023.  
 [14] Vansteenkiste, M., “On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction & job outcomes”, Journal of Occupational Psychology, vol.80, pp.251-277, 2007.  
 [15] 김연선, 김건, “호텔 중간관리자의 커뮤니케이션이 조직몰입과 조직문화에 미치는 영향 : 조직몰입의 조절효과 연구”, 한국콘텐츠학회논문지, vol.18, no.1, pp.412-421, 2018.  
 [16] Rounds, J. B., “The comparative and combined utility of work value and interest in career counseling with adults”, Journal of Vocational

Behavior, vol.37, pp.32-45, 1990.

[17] 윤현석, “경찰공무원의 조직내 신뢰와 조직성과 간 관계 연구”, 인문사회21, vol.12, no.5, pp.2339-2348, 2021.

[18] Brewer, G. A., “Why Elephant Gallop Assessing and Predicting Organizational Performance in Federal Agencies”, Journal of Public Administration Research and Theory, vol.10, no.4, pp.685-711, 2000.

[19] 장준보, 유근환, 신현태, “군 초급간부의 직무행태와 조직성공에 관한 연구”, 국정관리연구, vol.10, no.3, pp.165-191, 2015.

[20] 이향수, 이성훈, “조직성공에 대한 인식연구: 공공기관을 중심으로”, 디지털융복합연구, vol.15, no.3, pp.47-54, 2017.

[21] 채정석, 김형석, “카지노 보안요원의 직무만족이 보안성공에 미치는 영향: 조직몰입의 매개효과”, 시큐리티연구, no.75, pp.1-26, 2023.

[22] 정혜경, 김미숙, “보건소공무원의 직무만족과 조직몰입에 관한 연구”, 한국산학기술학회논문지, vol.22, no.12, pp.350-359, 2021.

[23] 채정석, 최연준, “법원보안관리대원의 직무열의가 조직몰입을 매개하여 보안성공에 미치는 영향”, 한국산업보안연구, vol.13, no.2, pp.59-82, 2023.

[24] 이준호, “경찰공무원의 직무특성과 공공봉사동기가 직무성공에 미치는 영향: 직무만족·조직몰입의 매개효과를 중심으로”, 한국치안행정논집, vol.20, no.2, pp.231-254, 2023.

[25] 이갑수, 송건섭, “군무원 인사관리가 직무성공에 미치는 영향: 직무만족과 직무몰입의 매개효과”, 한국지방자치연구, vol.24, no.3, pp.27-51, 2022.

[26] Castilla, E. J., “Gender, Race, and Meritocracy in Organizational Careers”, American Journal of Sociology, vol.113, no.6, pp.1479-1526, 2008.

[27] 정희경, 김혜란, 한희섭, “항공사승무원의 조직문화와 조직몰입, 직무만족, 직무성과 간의 관계”, 호텔경영학연구, vol.27, no.1, pp.123-141, 2018.

[28] 고영화, 유동균, 정수봉, “스포츠 조직의 윤리경यी 직무만족도, 직무몰입 및 직무성과에 미치는 영향”, 한국스포츠학회, vol.18, no.2, pp.1167-1179, 2020.

[29] Mulki, J. P., “Effect of ethical climate on turnover intention : Linking attitudinal-and stress theory”, Journal of Business Ethics, vol.78, pp.559-574, 2008.

[30] 구자원, “영업교육훈련이 교육만족, 조직몰입, 직무만족 및 영업성공에 미치는 영향에 관한 연구”, 경영교육연구, vol.36, no.2, pp.293-314, 2021.

[31] 정충영, 최이규, SPSS WIN을 이용한 통계분석, 무역경영사, 2001.

[32] Nunnally, J. C., Psychometric Theory, McGraw-Hill, New York, 1978.

【 저 자 소 개 】



최수호 (Soo-Ho, Choi)  
 항공대학교 항공교통물류학부(이학사)  
 서강대학교 대학원 (경영학석사)  
 서강대학교 대학원 (경영학박사)  
 동의대학교 유통물류학과 교수

· E-mail : shchoi88@deu.ac.kr



장예진 (Ye-Jin, Jang)  
 경기대학교 경호안전학과 (체육학사)  
 경기대학교 대학원 (경호안전학석사)  
 경기대학교 대학원 (경호안전학박사)  
 국제대학교 경호보안과 교수

E-mail : guardzi@daum.net