

# 민간경비 관리자의 리더십 유형이 경비원의 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향

김창호\* · 이영석\*\* · 김평수\*\*\*

## <목 차>

I. 서론	II. 연구모형 및 가설설정
III. 연구방법	IV. 연구결과
V. 결론	

## <요 약>

우리나라는 IMF이후 급격한 경기침체로 각 기업을 비롯한 산업체의 구조조정 등 조직내 불신과 갈등이 확산되어 가고 있다. 어느 조직이든 지속적으로 생존·발전하기 위해서는 경영환경 변화에 유연하게 대처해야 할 것이다.

이를 위해서는 조직구성원들의 심리적 일체감과 조직에 대한 애착을 도모하고 열정을 높여주는 관리자의 리더십이 무엇보다 중요시된다. 이처럼 리더십의 중요성에도 불구하고 민간경비학 연구영역에서는 관리자의 리더십과 조직의 성과로 직결되는 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구가 매우 미비한 실정이라 할 수 있다.

이러한 관점에서 본 연구는 민간경비 관리자의 리더십유형이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향을 규명함으로써 이 분야에서의 경험적·이론적 자료를 축적하고, 나아가 민간경호경비 분야 발전에 필요한 경영자료를 제시하는데 그 목적을 두고 있다.

민간경비 관리자의 리더십 유형이 경비원의 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향을 보면 다음과 같다.

첫 번째로, 연령이 높고 월수입이 많을수록 변혁적 리더십을 보이는 관리자를 더 높게 평가하고 신뢰하고 있는 것으로 나타났으며, 연령이 낮고 전문대학 졸업의 경비원일수록 자신에게 돌아오는 손익관계에 의한 계산적 몰입이 더 높게 나타나는 것으로 나타났다.

두 번째로, 관리자가 창의적인 관점을 개발하도록 자극을 주는 리더십을 보일수록 경비원의 직무만족이 감소하고 있으며, 조건적인 보상을 요구하는 리더십을 보일수록 직무만족이 높아지는 경향을 나타내고 있다.

세 번째로, 관리자가 카리스마적 리더십을 발휘할수록 경비원들이 조직에 대하여 감정적으로 애착을 갖고 조직과의 일체감을 갖는 경향을 나타내고 있다.

**【주제어 : 변혁적리더십, 거래적리더십, 민간경비원, 직무만족, 조직몰입】**

\* 경기대학교 경호안전학과 교수, 이학박사(제1저자)

\*\* 경북전문대학 경찰경호과 교수(제1공동저자)

\*\*\* 전남도립 남도대학 경찰행정경호과 초빙교수(제2공동저자)

## I. 서론

우리나라 사회는 오늘날에 이르러 급격한 경제사회의 변화와 사회체제의 구조적 분화에 의해 물질적 풍요와 편리한 생활을 영위할 수 있게 되었으나 향락적 풍조와 가치관의 혼란 등 정신적 변화와 도덕성이 결여된 과학기술의 발달로 각종 사회병리 현상과 우리생활의 안전을 위협하는 범죄는 갈수록 증가하고 있다.

또한, 마약, 폭력, 청소년범죄, 가정폭력, 직장성희롱 등의 문제가 위험 수위를 넘어 심각한 사회문제화 되어가고 있다(박준석, 1999).

이와 같이 국민 개개인의 생명과 재산에 대한 안전의 욕구가 증대되고 국민생활 치안에 대한 각종 사회 불안심리가 급증함에 따라 국가기관에서는 경찰력을 동원하여 국민의 생명과 재산을 보호하고 있으나 절대적인 경찰인력 및 예산의 부족, 낙후된 경찰 장비, 과중한 근무시간과 업무량 등으로 효율적이 범죄예방박용을 어렵게 만들고 있다(김두현, 2003).

흉악한 테러와 고도화된 계획범죄가 날이 갈수록 증가함에 따라 자기 스스로 보호책을 강구해야 한다는 요구가 높아지고 있으며, 이에 따라 민간차원에서 범죄를 예방하고 개인의 재산을 보호하려는 민간경비업체가 운영되고 있으며, 하나의 새로운 사업군으로 정착해 나가고 있다.

그러나 많은 민간경비업체는 IMF 이후 계속되는 경제침체와 구조조정 등으로 조직 내 불신과 갈등이 확산되고 있으며, 이러한 영향은 내부 불균형을 초래하고 결국 개인의 범죄예방과 국민의 안전문제에도 많은 영향을 미칠 것으로 판단된다.

평생직장 보다는 평생직업의 가치를 존중하는 문화가 강조되는 시점에서 조직구성원들의 심리적 일체감과 조직에 대한 애착을 도모하는 것은 무엇보다도 중요한 과제라고 판단된다.

이윤추구가 유일한 목적은 아닐지라도 영리적인 활동을 전제로 하는 민간경비업체의 경우, 조직목표의 달성을 위해 구성원들 각각의 노력과 능력 및 의지를 얼마나 효과적으로, 그리고 효율적으로 통합하느냐의 문제는 매우 중요한 것으로 인식되어 오고 있다.

또한, 조직의 목표와 성과측정에 있어서 다양한 변수가 고려되어지고 그 중에서

도 개인의 특성과 다양성에 대한 관심이 새롭게 부각되고 있다(이인석·윤익수, 2000). 이러한 문제해결을 위한 모색 가운데, 리더십은 조직구성원들 각각의 노력을 조정·통합하기 위한 조직구조상의 관리 층의 형성과 더불어 매우 중요한 경영관리의 개념으로 자리하게 되었으며 다각적인 연구가 계속되어 왔다. 특히 개인의 성과가 개인의 행동함수이며, 조직의 리더는 사회적 지각과정을 통해서 구체적 리더행동으로 나타나고 그 행동의 결과가 리더십효과나 조직성과를 나타내는 주요한 변수로서 가시화되고 있다(양관석, 2001).

가장 최근의 리더십 연구경향인 변혁적·거래적 리더십에 관한 연구가 조직원들을 임파워시킴으로써 동기 부여시킨다는 측면에서 각 분야 경영자들의 관심을 끌기 시작하였다. 이러한 유형의 리더십은 민간경비업체의 새로운 비전을 창출하여 구성원들이 자발적인 몰입을 가져오며 특히 변혁적 리더십은 스스로 일할 수 있도록 책임과 권한을 부여하여 개개인이 이러한 책임과 권한을 부여받고 있다는 확신을 갖게 함으로써 강한 직무만족과 조직몰입을 통해 보다 높은 조직성과를 달성하도록 동기를 부여한다는 것이다(Conger & Kanungo, 1998).

변혁적 리더십은 Bass(1989)가 처음 사용한 용어로 구성원을 열정과 비전으로 고무시킬 수 있는 리더십으로 정의되며, 이와 대비되는 개념으로 거래적 리더십은 구성원의 성과를 올리기 위해 미래의 승진, 인정, 기회제공 등의 보상조건을 제시하여 구성원과 교환하는 리더십으로 정의된다(Bass, 1989).

이와 같은 리더십 스타일은 구성원의 열정을 높여주는 것은 물론 가시적인 조직의 성과까지도 증진시킨다는 연구(양관석, 2001; 이정, 2003)들이 등장하고 사실로서 증명되고 있으며, 이를 바탕으로 하여 경영학 및 스포츠과학 측면에서는 리더십과 조직성과를 경험적으로 검증한 선행연구들이 다각적으로 제시되고 있으나 민간경비 분야의 리더십과 조직성과 간의 연구에 대해서는 아직까지 선행연구 사례가 미흡한 실정이다.

이에 본 연구에서는 여러 유형의 리더십 가운데 최근의 기업 환경에 적용시킨 선행연구들을 기반으로 변혁적 리더십과 거래적 리더십 유형을 선정하였으며, 이러한 리더십 유형이 민간경비원의 관리자에 대한 유대감, 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향을 각각 규명하고자 하였다.

또한, 변혁적 리더십과 거래적 리더십 중 어떠한 유형의 리더십이 관리자에 대한 유대감, 직무만족 및 조직몰입에 더 큰 영향을 미치는지에 대하여 분석하고자 하였고, 이를 통해서 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 조직성과에 미치는 효과와 양변수의 관계를 파악하는 데 연구의 중점을 둔다.

## II. 연구모형 및 가설설정

### 1. 선행연구

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 이론적 연구와 실증적 연구의 두 가지 연구방법을 활용하였다. 이론적 연구는 국내·외에서 연구된 관련분야의 단행본이나 논문 등을 포함한 자료를 수집·분석하여 기존의 이론을 정립하였으며, 특히 리더십은 Bass(1985)의 이론을, 직무만족은 Locke(1976)의 이론을, 조직몰입은 Meyer와 Allen(1991)의 이론을 중심으로 문헌연구를 실시하였다.

#### 1) 리더십의 이론

##### (1) 변혁적 리더십(Transformational Leadership)

변혁적 리더십 이론은 변화를 지향하는 리더십(leading for change)과 안정을 지향하는 리더십(leading for stability)을 구분하는 데서 출발하였으며, Burns에 의해서 변혁적 리더십이라는 이름이 공식적으로 등장하였다.

그는 리더가 부하들과 함께 조직의 목적을 공유하고 창조적 변화를 위해 권력을 사용하는 리더라는 의미에서 변혁적 리더십이라는 개념을 사용하였다(양혜련, 2002). 그 이후, Bass(1985)에 의해 구체화된 변혁적 리더십은 기존의 보상과 처벌에 의한 이해관계에 호소하는 거래적 리더십과 대별되는 것으로 조직과 구성원에게 미래의 비전을 심어주고 부하들의 자발적 행동을 유발시키는 것으로 정의된다(이흥기, 2004). 즉, 변혁적 리더는 부하들로 하여금 과업수행결과에 대한 중요성을 인식케 하고, 부하 자신의 개인적 이득보다 조직이나 팀의 이득을 우선시하게끔 하고, 부하가 가지

는 욕구보다 더 높은 수준의 고차욕구충족·자기개발 및 학습조직을 활성화시킴으로써 예상했던 기대보다도 훨씬 높은 성과를 올리도록 하는 것이다.

또한 변혁적 리더십은 조직구성원들에게 보다 높은 이상과 도덕적 가치를 심어 줌으로써 이들이 새로운 방식으로 문제를 생각하도록 동기를 유발시키는 것이다 (Hellriegel & Slocum, 2000).

<표 1> 변혁적 리더십과 거래적 리더십의 요인들

구분	요인	내용
변혁적리더십	카리스마	리더는 바람직한 가치관, 존경심, 자신감들을 추종자들에게 심어줄 수 있어야 하고 비전을 제시할 수 있어야 한다.
	개인적배려	리더는 추종자들이 개인적 성장을 이룩할 수 있도록 그들의 욕구를 파악하고 알맞은 임무를 부여해야 한다.
	지적자극	리더는 추종자들이 상황을 분석하는데 있어 기존의 합리적 틀을 뛰어 넘어 보다 창의적인 관점을 개발하도록 격려한다.
거래적리더십	조건적보상	리더는 추종자들에게 무엇을 해야 그들이 원하는 보상을 받을 수 있는지를 알려준다.
	예외적관리	리더는 하급자들이 부여받은 임무를 수행하도록 하고 적절한 시기에 적절한 비용으로 목표가 달성할 때 까지 간섭하지 않는다. (즉, 예외적 사건이 발생할 때에만 간섭함)

Bass(1985)는 <표 1>에서와 같이 변혁적 리더십의 하부 구성요인을 카리스마(charisma), 개인적 배려(individual consideration), 지적자극(intellectual stimulation)으로 정의하였다.

카리스마란 리더가 구성원들에게 고무적인 인상을 주기 위해서 보다 높은 이상과 비전, 통찰력을 제시할 수 있어야 하며, 조직에 대해 사명감이 있고 강한 자신감을 소유하며 어떤 문제에 대해 타당한 결단력을 내릴 수 있는 리더의 특성을 말하며, 개인적 배려는 리더가 구성원과 일대일 관계에서 상호 작용하여 구성원의 능력과 잠재력, 특성을 고려하여 직무를 할당하는 것이다. 또한 리더와 구성원이 업무에 대해서 함께 상담하고 토론하면서 정보가 전달되고 상호간의 이해가 증진되며, 개인적인 관심과 지지적이면서 보실피는 마음을 나타낼 수 있다.

지적자극이란 구성원이 주어진 문제를 해결하기 위해 새로운 창의력을 발휘하도록 격려하는 것으로서 구성원들이 직면한 문제점의 본질과 해결방안을 신중하면서도

창조적으로 개념화하고 해결방안을 모색할 수 있도록 한다.

## (2) 거래적 리더십(Transaction Leadership)

거래적 리더십은 일련의 교환 또는 협상과 순종에 토대를 둔 리더와 부하의 관계로부터 기대되는 노력 혹은 협상된 노력을 발휘하도록 동기부여 시키는 리더십(김관선, 2002)이라고 할 수 있다.

Bass(1985)에 따르면 거래적 리더십은 조건적 보상(contingent reward)과 예외에 의한 관리(management-by-exception)의 두 가지 요인으로 나누어 볼 수 있다.

먼저, 조건적 보상은 리더들이 모든 부하들의 성취욕구나 자존욕구와 같은 고차원적 욕구를 무시한 채 결과에 대한 보상을 조건으로 부하들을 관리하는 것을 의미하며, 이러한 리더는 부하들을 업무에 몰입시켜 성과를 내도록 하기 위해 노력한 만큼만 자신이 원하는 것을 가질 수 있다는 믿음을 주기 위해 노력한다(Bycio, Hackett & Allen, 1995).

예외적 관리는 리더 자신이 과거 경험에 비추어 부하가 조금이라도 다른 방식으로 업무를 수행하려 하면 이를 인정하지 않고 항상 이들의 행동양식을 일정한 형식적인 틀 안에 가두려는 리더를 말한다. 즉, 기존의 방식대로 업무가 잘 진행되고 있으면 아무런 지시도 하지 않거나 부하의 업적이 설정기준에 못 미치면 부적인 강화나 처벌을 가하는 것(탁진국, 2004)을 말한다.

거래적 리더는 미래지향적이기 보다 과거 지향적이고 예외적인 것을 인정하지 않는 성향이 있어 새로운 것을 능동적으로 학습하고 개혁해 나가면서 성과를 높일 수 있는 조직에서는 부하들과 리더간 신뢰가 줄어들 수 있으나, 환경이 안정적인 경우는 주어진 범위 내에서 부하들에 조직신뢰감을 높일 수 있다.

## 2) 직무만족(Job satisfaction)의 이론

직무만족에 대한 연구는 20세기 초부터 산업심리학자들을 중심으로 전개되어왔으며, 1930년대 까지는 직무만족이라는 것은 직무에 대한 개인의 감정적 태도나 지향성(指向性)이라고 정의를 내렸는데, 개인들의 태도, 감정, 지각 등의 중요성을 강조한 이후 이와 관련된 많은 연구가 이루어져 왔고 다양한 관점에서 정의하고 있다. 일반적으로 직무만족은 개인의 직무 또는 직무경험의 평가로부터 나타나는 긍정적

상태(Locke, 1976)로부터 직무 그 자체와 개인이 발견하는 보상, 충족, 만족 또는 불만족, 좌절 등의 모든 특성에 대한 감정적, 인지적 평가 즉, 심리적인 측면과 보상적인 측면을 종합한 물리적·심리적 만족에 대한 인식의 정도로 정의할 수 있다 (Churchill, 1974)

직무만족은 직무에 대한 태도로서 인지, 정서, 행위의 복합체이므로 실제로 관찰되는 것처럼 정확하지는 않고 구성원의 행위나 언어적 표현으로 추론되는 것(신유근, 1985)으로, 복합적인 개념이다.

McCormick과 Tiffin(1974)은 직무만족이란 특정의 직무에서 얻어지는 혹은 경험하는 욕구만족 정도의 함수이며, 직무만족은 태도의 한 범주로서 조직구성원들에 의해서 유지되는 태도의 하위요소이고 직무에서 체험된 혹은 직무로부터 유발되는 욕구충족의 정도로서 이는 각 개인의 가치체계에 따라서 상이한 형태를 가진다고 하였다.

또한, 신유근(1985)은 직무만족은 개인이 자신의 업무경험을 즐겁고 긍정적으로 인식하는 상태로서, 개인의 욕구나 동기와 같은 심리적 요인과 업무와 관련된 환경 요인 등 여러 측면과 관련된다고 하였다. 이러한 정의에 따라 본 연구에서의 직무만족의 조작적 정의는 민간경비원들의 승진기회, 능력발휘의 기회, 급여, 직무환경 등에 대한 만족의 정도로 정의할 수 있다.

본 연구에서는 Jöreskog와 Sörbom(1982) 등이 승진과 능력발휘의 기회, 급여, 일 반적인 작업환경 등에 대한 종사자들의 만족정도를 측정할 설문내용을 사용하여 민간경비원의 직무만족도를 측정하였다.

### 3) 조직몰입(Organizational acommitment)의 이론

조직몰입이란 직무에 대한 반응 이상의 조직에 대한 애착을 나타내는 것으로 광범위한 개념이다. 즉, 자신이 속한 조직이 가치를 내재화하여 한 조직에 대해 적극적으로 개입하는 것으로 조직에 대한 동일시나 충성의 표현으로 볼 수 있다.

Mowday, Porter 그리고 Steers(1979)는 조직몰입을 좀 더 적극적이고 광의의 의미로 보고 있는데, 조직몰입은 조직의 목적과 가치의 수용이며, 조직을 위해 기꺼이 노력하여 조직구성원으로 남고자 하는 강한 의지로 정의하였다.

조직몰입 영향을 미치는 선행변인으로는 개인적 요인, 직무관련 요인, 조직특성 요인 등을 들 수 있는데, 특히 공식화·인간중심 조직특성·직무중심 조직특성과 같은 조직문화와 관리구조, 관리자의 리더십·보수·승진·후생복지·자원의 부적합성 등과 같은 변인을 중요하게 보고 있다.

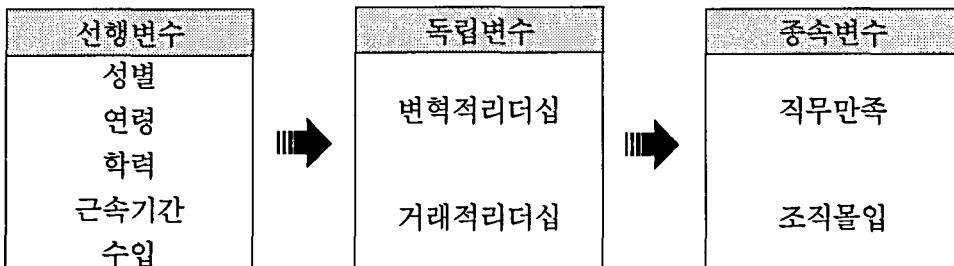
Allen과 Meyer(1990)는 조직몰입을 정서적 몰입, 지속적 몰입 그리고 규범적 몰입으로 유형화하였다. 정서적 몰입은 조직구성원들이 조직에 대하여 감정적으로 애착을 갖고 조직과의 일체감을 갖는 것을 의미하며, 계산적 몰입은 조직구성원이 조직과의 관계를 손익 계산에 따라 인식하여 현재의 조직에 남으려는 정도로 정의된다. 즉 추종과 같은 개념으로 조직구성원은 조직으로부터 보상을 받기 위해 몰입한다. 따라서 현재의 조직에 남음으로써 얻게 되는 이득이 조직을 떠남으로써 발생하는 비용보다 클 경우 지속적 몰입도가 높다고 말한다(Huselid & Day, 1991).

이상의 내용에서 조직몰입은 개인적 성향과 조직의 다양한 환경과 관련하여 조직에 대한 개인의 심리적인 상태를 나타내며 개인과 조직의 가치일치가 중요하다고 볼 수 있다.

## 2. 연구모형

본 연구는 민간경비원을 대상으로 그들이 지각하는 관리자의 리더십 요인이 경비원 개개인의 직무만족 및 조직몰입에 어떠한 영향을 미치고 있는지에 대하여 연구하고, 이러한 구조적 관계를 검토함으로써 궁극적으로 민간경비의 특수성을 고려한 서비스품질 개선 및 기업성과 향상을 위한 실증적인 자료의 제공과 함께 효율적인 인적자원관리의 방향을 제시하는데 목적을 둔다. 이러한 연구 방향에 부합되는 연구 모형은 선행연구를 근거로 하여 <그림 1>에 제시하였다.

<그림 1> 연구모형





제시된 바와 같이 리더십은 변혁적 리더십과 거래적 리더십으로 구분한 Bass(1985)의 이론을 채택하였으며, 변혁적 리더십의 하위요인은 카리스마, 개인적 배려, 지적자극 리더십으로 구분하였고, 거래적 리더십은 조건적보상과 예외적 관리 리더십으로 하위요인을 구분하였다.

조직몰입은 정서적 몰입, 계산적 몰입, 규범적 몰입으로 구분한 Meyer와 Allen(1991)의 개념을 적용하였으나, 규범적 몰입은 독립성이 분명치 않다는 Mathieu와 Zajac(1990)의 선행연구 결과에 따라서 본 연구에서는 제외시켰다.

### 3. 가설설정

앞에서 제시한 선행, 독립, 종속변수 및 분석모형을 기초로 하여 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 설정하고 이를 검증하고자 한다.

가설1. 민간경비원의 사회인구통계학적 특성에 따라 리더십, 직무만족, 조직몰입에 차이가 있을 것이다.

가설2. 상사의 리더십은 구성원의 직무만족에 영향을 미칠 것이다.

가설3. 상사의 리더십은 구성원의 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.

## Ⅲ. 연구방법

### 1. 연구대상

본 연구는 2005년 서울, 경기, 강원지역 소재 100명 이상 근무하고 있는 민간경비업체를 모집단으로 선정한 다음 비확률편의표집법을 이용하여 표본을 추출 하였다. 본 연구에서 근무인원 100명 이상의 민간경비업체를 선정한 이유는 그 이하의 영세한 민간경호업체와는 조직구성 및 근무체계와 환경이 대체적으로 차이가 있으므로 이에 따른 연구결과의 변수로 작용할 것으로 판단되기 때문이다. 또한, 표본선정에 있어서 무작위표집법을 사용할 경우 연구대상 업체로부터 협조를 확보하기가 어렵고, 설문문항 중에 리더십의 경우 직속상사에 대한 평가측면이 강하며, 조직에 대

한 태도 등의 내용이 포함되어 있어 거부감이나 부작용을 발생시킬 가능성이 있기 때문에 편의표집법을 사용하는 방법을 취하였다.

설문조사는 2005년 4월 20일부터 2005년 5월 10일까지 서울, 경기, 강원지역 각각 1개소에 100부씩 총 300부의 설문지를 민간경비원들에게 배포하여 226부를 수거하였으며, 이중 무성의한 설문지 16부를 제외한 총 210부를 연구 자료로 활용하였다.

연구대상의 일반적 특성은 <표 2>와 같다.

<표 2> 연구대상의 일반적 특성

구분		사례수(백분율)	구분		사례수(백분율)
전체		206(100)			
성	남자	168(81.6)	근속기간	1년이하	59(28.6)
	여자	38(18.4)		2~3년	96(46.6)
연령	20~25세	72(35.0)		4년이상	51(24.8)
	26~30세	83(40.3)	월수입	90만원이하	40(19.4)
	31~35세	27(13.1)		100~150만원	86(41.7)
	36세이상	17(8.3)		150~200만원	39(18.9)
학력	고졸이하	25(12.1)		200~250만원	24(11.7)
	전문대졸	96(46.6)		250만원이상	17(8.3)
	4년대졸이상	51(24.8)			

## 2. 연구도구

본 연구는 실증적 연구를 위하여 설문지법을 이용하였으며, 조사대상의 개인적 특성을 파악하기 위하여 개인별 성, 연령, 학력, 근속기간, 월수입을 질문하였다.

설문지의 구성은 사회인구통계학적요인(7문항), 리더십유형(47문항), 직무만족(7문항), 조직몰입(15문항)으로 구성되어 있다. 리더십 변수에 대한 측정은 Bass(1985)가 개발하고, Bass와 Avolio(1990)가 수정한 MLQ 5X(Multifactor leadership questionnaire form 5X)를 토대로 측정하였으며, 변혁적 리더십과 거래적 리더십으로 구분하였다. 변혁적 리더십은 이상적 영향력과 영감적 동기부여를 포함하는 카리스마(10문항), 개인적 배려(10문항), 지적자극(8문항)으로 구성하였으며, 거래적 리더십은 성과와 연계된 조건적 보상(10문항)과 예외적 관리(9문항) 2가지 변수에 대하여 구성하였다.

직무만족은 Jöreskog와 Sörbom(1982) 등이 사용한 7개 문항으로 측정하였고, 조직몰입의 측정은 Meyer와 Allen(1990)이 고안한 조직몰입 설문지를 사용하여 정서적

몰입(8문항), 계산적몰입(7문항)의 2가지 변수에 대하여 측정하였다.

설문지의 척도는 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'까지 리커트 척도로 구성되었으며, 석기현(2004)에 의해 사용된 것으로서 본 연구의 내용에 적합하게 재구성되었다.

<표 3> 설문지 구성

내 용		설문 문항수	
사회인구통계학적요인		7	
리더십	변혁적리더십	카리스마	10
		개인적배려	10
		지적자극	8
	거래적리더십	조건적보상	10
		예외적관리	9
직무만족		7	
조직몰입	정서적몰입	8	
	계산적몰입	7	

### 3. 설문지의 타당도 및 신뢰도

설문지의 타당도를 검사하기 위하여 본 연구에서는 경호학과 교수 및 전문가 11명으로 구성된 전문가회의를 구성하여 설문지에 대한 검토 및 논평을 요청한 후 내용 타당도 및 문항의 적합성 여부를 논의하여 4개 문항을 삭제하고, 13개 문항을 수정하여 반영하였다. 또한 본 연구에서는 조사 자료를 토대로 최종 타당도를 검증하기 위하여 탐색적 요인분석을 실시하였다.

<표 4>, <표 5>은 리더십 유형 및 조직몰입 설문지에 대한 요인분석 결과이다. 직무만족은 하위요인이 없이 단일 개념으로 구성된다.

&lt;표 4&gt; 리더십 유형에 대한 요인분석

항 목	리더십 유형				
	요인1	요인2	요인3	요인4	요인5
A1 : 나의 상사와 같이 일하고 있는 것에 대해 자부심을 느낀다.	.794	.185	.162	.263	-
A2 : 나는 상사와 같이 일하고 있는 것만으로도 좋다고 느낀다.	.743	.147	.232	.309	.142
A3 : 나는 평소 나의 상사를 신뢰하고 있다.	.706	.253	.147	.295	.245
A4 : 나의 상사는 내가 수행하는 직무 중 무엇이 정말 중요한 것 인지를 간파하는 특별한 능력을 갖고 있다.	.680	.274	.199	.182	.137
A5 : 나의 상사는 부하들이 맡은 일에 대해 열성을 갖도록 만든다.	.643	.459	.114	.179	-
A6 : 나의 상사는 사명감이 있고, 그것을 나에게 일깨워 준다.	.632	.289	.162	.283	.197
A7 : 나의 상사는 모든 직원으로부터 존경을 받고 있다.	.578	.473	.256	-	-
A8 : 나의 상사는 나에게 있어 성공과 성취의 상징이다.	.570	.385	.350	-	.190
A9 : 나는 어떤 어려움에 부딪치더라도 난관을 이겨내기 위해 나의 상사를 신뢰할 준비가 되어 있다.	.566	.333	.350	.226	-
A10 : 나의 상사는 미래에 대해 낙관적인 생각을 갖게 만든다.	.508	.433	.219	.314	-
A11 : 나의 상사는 부하들이 어떤 기준 또는 그 이상의 성과를 달성했을 때 그들을 인정한다.	.473	.111	.357	.446	.325
A12 : 나의 상사는 도움을 필요로 하는 부하들을 개별적으로 지도하고 교육하는데 많은 시간을 할애한다.	.180	.726	.337	.188	-
A13 : 나의 상사는 소외된 구성원들에게도 개인적인 관심을 보인다.	.298	.665	.218	.163	-
A14 : 나의 상사는 부하들이 자율적으로 학습하면서 직무수행을 할 수 있도록 권한을 부여해 준다.	.327	.594	.289	.276	.170
A15 : 나의 상사는 내가 원하는 것을 찾아내어 내가 그것을 얻을 수 있도록 도와준다.	.364	.584	.308	.210	-
A16 : 나의 상사는 조언을 필요로 하는 부하들에게 조언을 해준다.	.207	.547	.125	.455	.324
A17 : 나의 상사는 신입사원에게 많은 도움을 준다.	.367	.547	.234	.265	.148
A18 : 나의 상사는 부하들을 개별적으로 대해 준다.	.172	.540	.282	-	.225
A19 : 나의 상사는 부하들이 교육이 필요할 때는 언제든지 교사의 역할을 할 준비가 되어 있다.	.389	.533	.202	.328	-
A20 : 나의 상사는 내가 업무수행을 어떻게 하고 있는지를 알려준다.	.379	.530	.337	.284	.191
A21 : 나의 상사는 내가 종전에 문제 삼지 않고 받아들였던 것을 다시 한번 생각 하게끔 만든다.	.311	.528	.133	.381	.293
A22 : 나의 상사는 부하들의 성과를 꼭 인정해 줄 것으로 믿을 수 있다.	.336	.511	.292	.407	.118
A23 : 나의 상사는 나의 노력에 대해 원하는 보상을 지급받도록 관계 부서에 추천해 준다.	.154	.209	.741	.273	.110
A24 : 나의 상사와 나는 무엇을 해야 하며, 그에 따른 보상이 무엇인지에 대한 무언의 약속이 되어 있다.	.290	.193	.729	.177	.116
A25 : 나의 상사와 사전에 합의한 대로 노력하면 원하는 보상을 받는다.	.278	.356	.688	.109	.187
A26 : 나의 상사는 높은 성과에 대한 보상으로 승진 등을 말한다.	-	.251	.645	-	.324

항 목	리더십 유형				
	요인1	요인2	요인3	요인4	요인5
A27 : 나의 성과에 대한 보상 문제를 협상할 필요가 있다고 느낄 경우, 언제나 나의 상사와 상담할 수 있다.	.185	.319	.560	.381	-
A28 : 나의 노력에 대한 보상을 원할 경우, 나의 상사는 내가 무엇을 해야 할 지를 가르쳐 준다.	.263	.333	.539	.392	-
A29 : 내가 나의 상사를 지지할 경우, 그는 나에게 도움을 준다.	.314	.195	.523	.472	.245
A30 : 나의 상사는 내가 할 일을 했을 때 나에게 무엇이 주어질지 명백히 밝힌다.	.292	.331	.497	.180	.220
A31 : 나의 상사는 부하들이 의견을 낼 때는 논리적인 근거로 뒷받침 할 것을 요구한다.	.226	.194	.220	.706	.135
A32 : 나의 상사는 근거 없는 의견보다는 논리적 추론과 증거를 사용하도록 한다.	.231	.258	.257	.644	.198
A33 : 나의 상사는 행동을 취하기 전에 심사숙고할 것을 강조한다.	.374	.282	.226	.594	.247
A34 : 나의 상사는 어려움을 극복할 때 지혜를 사용할 것을 강조한다.	.320	.282	.338	.586	.151
A35 : 나의 상사는 내가 갖고 있는 문제해결 방식을 바꿔야 되는 이유를 제시해 준다.	.345	.352	.111	.548	.122
A36 : 나의 상사는 문제가 발생했을 시에 보고 받고자 한다.	-	-	-	.178	.807
A37 : 나의 상사는 목표량 성취 또는 기준에 미달되는 것에 관심을 둔다.	.140		.135		.791
A38 : 나의 상사는 목표가 달성되지 않으면 필요한 조치와 행동을 취한다.	.205	.164	.116	.112	.730
A39 : 나의 상사는 불규칙성, 실수, 예외 등 표준으로부터 벗어나는 것에 주로 관심을 보인다.	-	.199	-	-	.706
A40 : 나의 상사는 부하들이 실수를 저질렀을 때 바로 잡으려는 행동을 취한다.	.191	-	.212	.303	.699
Rotation Sums of Squared Loadings Total % of Variance	6.538	5.921	4.885	4.443	3.892
Cumulative %	16.344	14.802	12.213	11.106	9.729
	16.344	31.146	43.360	54.466	64.195
Cronbach'a	.938	.930	.905	.872	.848

<표 4>에 제시된 바와 같이, 리더십 유형 설문지에 대한 요인분석 결과, 리더십 유형 설문지는 총 5개의 다차원적 하위개념으로 구성되었다. 요인 1~3은 변혁적 리더십으로서, 요인 1은 문항 A1에서 문항 A11번까지 구성되었으며 카리스마로 명명하였다. 요인 2는 문항 A12에서문항 A22번까지 구성되었으며, 개인적 배려로 명명하였다. 요인 3은 문항 A23에서 문항 A30번까지 구성되었으며 지적자극으로 명명하였다.

요인 4~5는 거래적 리더십으로서, 요인 4는 문항 A31에서 문항 A35까지 구성되었으며 조건적 보상으로 명명하였다. 요인 5는 문항 A36에서 문항 A40번까지 구성되었으며 예외적 관리로 명명하였다.

신뢰도 분석결과, 리더십 유형에 대한 설문지의 신뢰도는 Cronbach's α = .848 ~ .938로 나타났으며, 이러한 결과는 측정항목(변수)간에 충분한 내적 일관성이 확보되었음을 보여주고 있다.

<표 5> 조직몰입의 요인분석결과

항 목	조직몰입	
	요인1	요인2
B1 : 회사는 나에게 큰 의미가 있다.	.769	-
B2 : 나는 현재의 직장에서 정년퇴직할 수 있다면 매우 행복할 것이다.	.750	-.113
B3 : 나는 회사의 문제가 실제 나의 문제처럼 느껴진다.	.747	.108
B4 : 나는 타 회사 사람들과 우리회사에 대해서 토론하는 것을 좋아한다.	.636	.384
B5 : 나는 현재의 회사에 애착하고 있는 것처럼 타 회사에도 쉽게 애착을 느낄 수 있을 것이다.	.589	.320
B6 : 내가 현재의 직장을 떠나는 것으로 인한 개인적 손해는 크지 않을 것이다.	-	.860
B7 : 나는 다른 직장을 찾지 못한 채 현재의 회사를 떠나도 두려워하지 않는다.	-	.796
B8 : 나는 현재의 직장을 떠나는 것에 대한 선택의 여지가 거의 없다고 생각한다.	.124	.495
Rotation Sums of Squared Loadings	Total	
	2.485	1.896
% of Variance	31.062	23.703
Cumulative %	31.062	54.764
Cronbach's α	.755	.597

<표 5>에 제시된 바와 같이, 조직몰입 설문지에 대한 요인분석 결과, 조직몰입 설문지는 총 2개의 하위요인으로 구성되었다. 요인 1은 문항 B1에서 문항 B5번까지 구성되었으며 정서적 몰입으로 명명하였다. 요인 2는 문항 B6에서 문항 B9번까지 구성되었으며, 계산적 몰입으로 명명하였다.

신뢰도 분석결과, 설문지의 신뢰도는 정서적몰입이 Cronbach's α = .755로 나타났으며, 계산적몰입이 Cronbach's α = .597 로 나타났다. 이러한 결과는 측정항목(변수)간에 어느 정도 내적 일관성이 확보되었음을 보여주고 있다.

#### 4. 조사절차 및 자료처리

본 연구에서는 리더십 유형과 직무성과에 관한 설문지를 조사 대상에게 배부한 다음, 자기평가기입법(self-administration method)으로 설문내용에 대하여 응답하도록 하고, 사전에 설문에 응할 수 있는지에 대한 관리자의 협조를 받은 다음 실시하였다. 설문지는 직접 방문 및 우편으로 배포하여 수거하였으며, 회수된 설문지 중 응답 내용이 부실하거나 신뢰성이 없다고 판단되는 자료와 극단치(outlier)를 분석대상에서

제외시켰다. 입력된 자료는 SPSSWIN 11.5 프로그램을 활용하여 자료분석의 목적에 따라 전산처리 하였으며, 표본의 특성을 알아보기 위한 빈도분석(Frequency)과, 타당성분석을 위한 요인분석(factor analysis), 신뢰성분석(reliability)을 위하여 Cronbach's  $\alpha$  값을 사용하였고, 다중회귀분석(Multiple Regression)과 t검증(independent sample T-test) 및 일원변량분석(one-way ANOVA)을 사용하였다.

## IV. 연구 결과

### 1. 사회인구통계학적 특성과 리더십 유형, 직무만족, 조직몰입

#### 1) 사회인구통계학적 특성과 리더십 유형

<표 6>은 사회인구통계학적 특성에 따른 리더십 유형의 차이를 알아보기 위해 t검증 및 F검증을 실시한 결과이다.

<표 6> 사회인구통계학적 특성에 따른 리더십 유형의 t검증 및 F검증

구 분	변혁적 리더십			거래적 리더십		
	카리스마	개인적배려	지적자극	조건적보상	예외적관리	
성	남 자(168)	3.148±.781	3.115±.751	3.288±.789	3.077±.731	3.479±.692
	여 자(38)	2.921±.738	2.918±.759	3.163±.724	2.861±.823	3.431±.940
	t값	1.635	1.453	.894	1.603	.298
연 령	20~25세(72)	3.007±.744	3.008±.742	3.150±.738	2.921±.737	3.302±.862
	26~30세(83)	3.069±.771	3.003±.748	3.200±.759	3.019±.709	3.477±.672
	31~35세(27)	3.208±.891	3.249±.813	3.481±.956	3.152±.951	3.800±.646
	36세대이상(17)	3.636±.470	3.572±.492	3.741±.518	3.470±.386	3.588±.563
	F값	3.392*	3.512*	3.657*	2.786*	3.189*
학 력	고 졸 이 하(25)	2.970±.823	3.014±.825	3.184±.941	2.895±.810	3.200±.952
	전 문 대 졸(96)	3.105±.738	3.092±.715	3.214±.641	3.028±.741	3.406±.736
	4년대졸 이상(85)	3.147±.809	3.082±.784	3.345±.863	3.089±.747	3.623±.650
	F값	.497	.107	.796	.659	3.934*
근속기간	1 년 이상(59)	3.046±.769	3.043±.735	3.213±.743	2.983±.645	3.416±.662
	2 ~ 3년 (96)	2.997±.741	2.956±.756	3.141±.766	2.902±.794	3.462±.795
	4 년 이 상(51)	3.381±.799	3.351±.719	3.556±.775	3.355±.700	3.549±.734
	F값	4.469*	4.816**	5.127**	6.614**	.442
월수입	90만원이하(40)	2.827±.887	2.811±.923	2.875±.895	2.656±.752	2.970±1.003
	100~150만원(86)	3.177±.662	3.191±.616	3.311±.646	3.199±.643	3.455±.590
	150~200만원(39)	3.216±.657	3.109±.672	3.507±.637	3.169±.543	3.692±.590
	200~250만원(24)	2.920±.766	2.867±.716	3.108±.762	2.765±.891	3.800±.615
	250만원이상(17)	3.411±1.097	3.369±.996	3.611±1.037	3.198±1.059	3.752±.622
F값	2.760*	2.954*	4.991**	5.254***	8.239***	

\* 참고 : ( )는 사례수임. 평균±표준편차. \* p<.05 \*\* p<.01 \*\*\* p<.001

<표 6>에 제시된 바와 같이, 연령에 따라 36세 이상에서 변혁적 리더십과 조건적보상이 높게 나타났으며, 이는 연령이 높을수록 카리스마, 개인적 배려, 지적자극, 조건적 보상을 보이는 상사에게 더 높게 평가하고 있는 것으로 설명할 수 있다. 이러한 결과는 통계적으로 5%( $p<.05$ ) 수준에서 유의한 것으로 나타났다.

학력에 따라서는 4년대졸 이상에서 예외적 관리가 높게 나타났으며, 이는 학력이 높을수록 예외적 관리를 보이는 상사를 더 높게 평가하고 있는 것으로 설명할 수 있다. 이러한 결과는 통계적으로 5%( $p<.05$ ) 수준에서 유의한 것으로 나타났다.

근속기간에 따라서는 4년 이상 근무자에서 변혁적 리더십과 조건적 보상이 높게 나타났으며, 이는 근무기간이 길수록 카리스마, 개인적 배려, 지적자극, 조건적 보상을 보이는 상사를 더 높게 평가하고 있는 것으로 설명할 수 있다. 이러한 결과는 통계적으로 카리스마는 5%( $p<.05$ ), 개인적 배려, 지적자극, 조건적 보상은 1%( $p<.01$ ) 수준에서 유의한 것으로 나타났다.

월수입에 따라서는 250만원 이상에서 변혁적 리더십이 높게 나타났으며, 100~150만원에서는 조건적 보상, 200~250만원에서는 예외적 관리가 각각 높게 나타났다. 이는 월수입이 많을수록 카리스마, 개인적 배려, 지적자극을 보이는 상사를 더 높게 평가하는 것으로, 그리고 월수입 100~150만원에서는 조건적 보상을 보이는 상사를 더 높게 평가하는 것으로 설명할 수 있다. 이러한 결과는 통계적으로 카리스마, 개인적 배려는 5%( $p<.05$ ), 지적자극은 1%( $p<.01$ ), 거래적 리더십은 0.1%( $p<.001$ ) 수준에서 유의한 것으로 나타났다.

## 2) 사회인구통계학적 특성과 직무만족 및 조직몰입

<표 7>은 사회인구통계학적 특성에 따른 직무만족과 조직몰입의 차이를 알아보기 위해 t검증 및 F검증을 실시한 결과이다.



&lt;표 7&gt; 사회인구통계학적 특성에 따른 직무만족, 조직몰입의 t검증 및 F검증

구 분		직무만족	조직몰입	
			정서적몰입	계산적몰입
성	남자(168)	3.179±.586	3.159±.581	2.978±.690
	여자(38)	3.052±.742	3.210±.567	3.043±.877
	t값	1.143	-.490	-.502
연령	20~25세(72)	3.079±.661	3.163±.598	3.125±.699
	26~30세(83)	3.144±.609	3.159±.640	3.032±.750
	31~35세(27)	3.269±.566	3.222±.423	2.938±.606
	36대이상(17)	3.428±.492	3.188±.444	2.588±.661
	F값	1.798	.089	2.768*
학력	고졸이하(25)	3.148±.689	3.056±.740	2.960±.771
	전문대졸(96)	3.148±.617	3.250±.601	3.131±.719
	4년대졸이상(85)	3.166±.603	3.110±.485	2.839±.696
	F값	.020	1.869	3.784*
근속기간	1년이상(59)	3.116±.579	3.074±.624	2.994±.812
	2~3년(96)	3.105±.644	3.218±.600	3.135±.669
	4년이상(51)	3.296±.599	3.184±.466	2.712±.653
	F값	1.782	1.162	5.917**
월수입	90만원이하(40)	3.128±.729	3.225±.741	3.058±.876
	100~150만원(86)	3.174±.610	3.148±.602	3.166±.662
	150~200만원(39)	3.146±.465	3.056±.394	2.829±.571
	200~250만원(24)	3.053±.571	3.216±.530	2.750±.723
	250만원이상(17)	3.294±.770	3.329±.405	2.647±.758
F값	.414	.855	3.616**	

\* 참고 : ( )는 사례수임. 평균±표준편차. \* p<.05 \*\* p<.01 \*\*\* p<.001

<표 7>에 제시된 바와 같이, 연령에 따라 20~25세에서 계산적 몰입이 높은 것으로 나타났으며, 학력에 있어서는 전문대졸업자에서 계산적 몰입이 높은 것으로 나타났다. 즉, 연령이 낮고 전문대학을 졸업한 종사자일수록 계산적 몰입이 더 높게 나타나는 것으로 설명할 수 있다. 이러한 결과는 통계적으로 5%(p<.05) 수준에서 유의한 것으로 나타났다.

근속기간에 따라서는 2~3년에서 계산적 몰입이 높은 것으로 나타났으며, 월수입에 따라서는 100~150만원에서 계산적 몰입이 높은 것으로 나타났다. 이는 2~3년간 근무한 종사자들이 계산적 몰입에 있어서 더 높게 나타나는 것으로, 그리고 100~150만원의 비교적 낮은 보수에서 계산적 몰입이 더 높게 나타나는 것으로 설명할 수 있다. 이러한 결과는 통계적으로 1%(p<.01) 수준에서 유의한 것으로 나타났다.

## 2. 리더십 유형과 직무만족 및 조직몰입

<표 9>는 회귀변수에 투입된 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입의 상관관계를 나타낸 결과이다.

<표 9> 변수간의 상관관계

구 분	1	2	3	4	5	6	7	8
카리스마	1.000							
개인적 배려	.836***	1.000						
지적자극	.770***	.779***	1.000					
조건적보상	.735***	.786***	.732***	1.000				
예외적 관리	.425***	.419***	.450***	.431***	1.000			
직무만족	.397***	.420***	.267***	.428***	.128	1.000		
정서적 몰입	.297***	.289***	.230**	.237**	.067	.469***	1.000	
계산적몰입	.027	.095	.049	.084	-.051	.215**	.367***	1.000

\* p<.05 \*\* p<.01 \*\*\* p<.001

<표 9>에 제시된 바와 같이, 카리스마는 직무만족( $r=.397$ ), 정서적 몰입( $r=.297$ )과 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 개인적 배려는 직무만족( $r=.420$ ), 정서적 몰입( $r=.289$ )과 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

또한 지적자극은 직무만족( $r=.267$ ), 정서적 몰입( $r=.230$ )과 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 조건적 보상은 직무만족( $r=.428$ ), 정서적 몰입( $r=.237$ )과 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

### 1) 리더십 유형과 직무만족

<표 10>은 리더십 유형이 직무만족에 미치는 영향에 대하여 회귀분석을 실시한 결과이다.

&lt;표 10&gt; 리더십 유형이 직무만족에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과

독립변수	B	SEB	$\beta$	t값	유의도
(상 수)	2.173	.207		10.493	.000
카리스마	.161	.096	.203	1.677	.095
개인적 배려	.206	.107	.251	1.918	.056
지적자극	-.231	.087	-.291	-2.657	.009
조건적 보상	.267	.088	.325	3.049	.003
예외적 관리	-.060	.058	-.072	-1.031	.304
R <sup>2</sup>	.239				

<표 10>에 제시된 바와 같이, 지적자극 리더십( $\beta = -.291$ )은 직무만족에 부적 영향을 미치고 있는 반면, 조건적 보상( $\beta = .325$ )에서는 정적 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 이는 상사가 지적자극의 리더십을 보일수록 직무만족이 감소하고 있으며, 조건적 보상의 리더십을 보일수록 직무만족이 높아지는 경향을 반영해주고 있다.

회귀분석에 투입된 5개의 독립변인은 직무만족 전체 변량의 약 23.9%를 설명해주고 있다.

## 2) 리더십 유형과 조직몰입

### (1) 리더십 유형과 정서적 몰입

<표 11>은 리더십 유형이 정서적 몰입에 미치는 영향에 대하여 회귀분석을 실시한 결과이다.

&lt;표 11&gt; 리더십 유형이 정서적 몰입에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과

독립변수	B	SEB	$\beta$	t값	유의도
(상 수)	2.482	.159		15.584	.000
카리스마	.221	.050	.297	4.444	.000
개인적 배려	.103	.093	.135	1.106	.270
지적자극	-.020	.086	-.027	-.231	.818
조건적 보상	.009	.089	.012	.100	.920
예외적 관리	-.065	.058	-.084	-1.125	.262
R <sup>2</sup>	.100				

<표 11>에 제시된 바와 같이, 카리스마( $\beta=.297$ )는 정서적 몰입에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 직장상사가 카리스마적 리더십을 발휘할수록 정서적 몰입이 높아지는 경향을 반영해주고 있다.

회귀분석에 투입된 5개의 독립변인은 직무만족 전체 변량의 약 10.0%를 설명해주고 있다.

(2) 리더십 유형과 계산적 몰입

<표 12>는 리더십 유형이 계산적 몰입에 미치는 영향에 대하여 회귀분석을 실시한 결과이다.

<표 12> 리더십 유형이 계산적 몰입에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과

독립변수	B	SEB	$\beta$	t값	유의도
(상 수)	2.637	.273		9.643	.000
카리스마	.091	.127	.097	.714	.476
개인적 배려	-.172	.142	-.179	-1.213	.227
지적자극	.133	.115	.142	1.156	.249
조건적 보상	-.123	.116	-.128	-1.064	.289
예외적 관리	.145	.077	.148	1.873	.062
R <sup>2</sup>	.036				

<표 12>에 제시된 바와 같이, 리더십 유형이 전반적으로 계산적 몰입에 5% 수준에서 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.

회귀분석에 투입된 5개의 독립변인은 직무만족 전체 변량의 약 03.6%를 설명해주고 있다.

## V. 결 론

본 연구는 민간경비 관리자의 리더십 유형이 경비원의 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향을 각각 분석하고, 사회인구통계학적 집단에 따라 관리자의 리더십 차이를 분석하였다.

본 연구를 통해 얻어진 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫 번째로, 민간경비원의 사회인구통계학적 특성에 따른 리더십 유형의 차이를 분석한 결과 연령 36세 이상, 월수입 250만원 이상에서 변혁적 리더십이 높게 나타났다. 즉, 연령이 높고 월수입이 많을수록 카리스마, 개인적 배려, 지적자극을 보이는 관리자를 더 높게 평가하고 신뢰하고 있는 것으로 설명할 수 있다.

또한, 민간경비원의 사회인구통계학적 특성에 따른 직무만족 및 조직몰입의 차이를 분석한 결과 20~25세의 연령과 전문대졸업자의 학력, 그리고 2~3년간 근무한 경비원에서 계산적 몰입이 높은 것으로 나타났다. 즉, 연령이 낮고 전문대학 졸업의 경비원일수록 자신에게 돌아오는 손익관계에 의한 계산적 몰입이 더 높게 나타나는 것으로 설명할 수 있다.

두 번째로, 리더십 유형이 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과 지적자극 리더십은 직무만족에 부적 영향을 미치고 있는 반면, 조건적 보상에서는 정적 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 즉, 관리자가 창의적인 관점을 개발하도록 자극을 주는 리더십을 보일수록 직무만족이 감소하고 있으며, 조건적인 보상을 요구하는 리더십을 보일수록 직무만족이 높아지는 경향을 나타내고 있다.

세 번째로, 리더십 유형이 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 결과 변혁적 리더십의 하위요인인 카리스마는 정서적 몰입에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 이는 관리자가 카리스마적 리더십을 발휘할수록 경비원들이 조직에 대하여 감정적으로 애착을 갖고 조직과의 일체감을 갖는 경향을 나타내고 있다.

이상의 결과를 통하여 종합해보면, 민간경비업체들은 경영손익과 관계된 인력비용의 부담으로 대체적으로 저학력의 낮은 보수를 추구하고 있으며, 이로 인하여 경비원들은 직무에 대한 만족율이 낮은 경향을 보이고 있다. 그리고 보수 및 승진 등 조건적 보상과 계산적 몰입의 업무수행에 따라 직무만족에 대한 상승율에 변화가 있는 것을 알 수 있다.

따라서 민간경비산업의 발전과 민간경비원의 직장만족을 높이기 위하여 대학에서는 실무에 바로 활용될 수 있는 보다 전문적인 인력양성을 위한 연구와 산업체에서는 종사자에 대한 복지 및 처우 개선을 위하여 노력해야 할 것이며, 앞으로 대학과 산업체와의 유기적인 산·학협력을 통하여 민간경비원이 하나의 안정된 직업군으로 자리 잡기 위한 지속적인 연구가 이어지길 바란다.

## 참 고 문 헌

- 김두현(2003). 「경호학개론」. 서울 : 백산출판사.
- 김관선(2002). 「변혁적 리더십과 거래적 리더십이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구」. 박사학위 논문, 조선대학교 대학원.
- 박준석(1999). 「한국 대학의 경호관련학과 교육과정에 대한 발전방안」. 박사학위 논문, 경기대학교 대학원.
- 석기현(2004). 「리더십이 종업원의 심리적 임파워먼트와 직무만족, 그리고 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구」. 박사학위 논문, 세종대학교 대학원.
- 신유근(1985). 「조직행위론」. 서울: 다산출판사.
- 양관석(2001). 「교사집단의 변혁적·거래적 리더십이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향」. 박사학위 논문, 대전대학교 대학원.
- 양혜련(2002). “상사의 변혁적·거래적 리더십이 비서의 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향” 「비서학 논총」.
- 이인석·윤익수(2000). “리더의 성격, 리더십행동, 조직성과와의 관계에 대한 연구”. 「한국인사·조직학회 2000년도 추계학술연구발표회 자료」, 52-54.
- 이정(2003). 「리더십 유형이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구」. 박사학위 논문, 경희대학교 대학원.
- 이흥기(2004). 「리더십유형과 조직후원인식, 신뢰, 몰입 그리고 이직의도간의 관계에 관한 연구」. 박사학위 논문, 경기대학교 대학원.
- 탁진국(2004). “MBTI 성격유형과 변혁적/거래적 리더십 행동간의 관계” 「한국심리학회지: 산업 및 조직」 17(3): 467-483.
- Bass, B. M.(1985). Leadership and Performance beyond Expectation, New York, The Free Press.
- Bass, B. M & B. J. Avolio.(1989). “Potential Biases in Leadership Measures: How Prototypes, Leniency and General Satisfactions Relate to Ratings and Rankings of Transformational and Transactional Leadership Constructs.” Educational Tests and Measurement.
- Bass, B. M & B. J. Avolio.(1990). Manual: The Multifactor Leadership Questionnaire, Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press
- Bycio, P., Hackett, R. D & Allen, J. s.(1995). Further Assessments of Bass’s(1985) Conceptualization of Transactional and Transformational Leadership. Journal of Applied Psychology
- Conger, J. A & R. N. Kanungo.(1988). "The Empowerment Process: Intergrating Theory and Practices," Academy of management Review.

- Hellriegel, D & Slocum, J. W.(2000). "Management", 9th ed., Addison-Wesley Publishing Company.
- Jöreskog, Karl G & Dag Sörbom.(1982). "Recent Developments in Structural equation Modeling," Journal of Marketing Research.
- Locke, E. A.(1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction, in Marvin D. Dunnette, Handbook of industrial and Organizational Psychology, Rand McNally College Publishing Company.
- Meyer, J. P & N. J. Allen.(1990). "The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization," Journal of Occupational Psychology.
- Meyer, J. P & N. J. Allen.(1991). "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment," Human Resource Management Review.
- Mathieu, J. & D. Zajac(1990). "A Review and Meta-Analysis of the Antecedent, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment," Psychological Bulletin.

## ABSTRACT

### A Study on the Effectiveness of Private Security Administrator's Leadership Style on Organizational commitment as well as Job Satisfaction of Private Security

Kim, Chang Ho

Lee, young suk

Kim, Pyung Soo

This thesis analyzes the effectiveness of master's transformational and transactional leadership on organizational commitment as well as job satisfaction of private security, scrutinizes the difference in master's leadership according to social-demographic group.

The sum of this thesis is as follows.

To begin with, analyzed the difference of leadership style according to social-demographic characteristics of private security, it showed that monthly income is over 2.5 million won as well as people over 30 years old have higher transformational leadership than the others. That is, the older people's age is and the more someone gains his living, the higher he esteems and trusts his master who has charisma, personal concern and shows intellectual stimulus.

And examined thoroughly the difference of organizational commitment as well as job satisfaction in accordance with social-demographic characteristics of private security, people who are 20-25 years old, are college graduates and employees who have worked for 2-3 years do well calculational commitment. It means that the younger he is and the lower academic background is, the higher calculational commitment is by the profit and loss which affects them.

Secondly, inquired into consequence of leadership style on job satisfaction. Leadership of intellectual stimulus has negative effect on job satisfaction, whereas it has positive effect on conditional compensation. Exactly, if the master exhibits leadership that stimulate to improve an initiative, it reduces the job satisfaction. On the contrary, for the reason that his master indicates leadership that accompanies conditional compensation, job satisfaction tends to increase.

Finally, judged from the effects of leadership style on organizational commitment, the



charisma, the lower factor of transformational leadership affects to emotional commitment positively and then, it shows that employees tend to become attached to the organization and have a sense of oneness with it, if their master is able to show charismatic leadership.

In conclusion, the private security companies pursue employees whose school career and payment is lower because of incidence in labor expense related with the profit and loss. Owing to it, employees are not satisfied with their job much. And also there is the change in increasing rate of job satisfaction according to business performance of the conditional compensation, i.e. a consideration, a promotion, etc., and the calculational commitment.

Therefore, the university should try to focus on the researches for cultivate more professional manpower for business, the companies must try to make better deal, offer welfare for their employees to develop of the private security industry, to rise the job satisfaction of private security. And then, investigation to find private security's own level ought to be done by organic industry-academic cooperation of university and industries.

**[Key Words : Transformational Leadership, Charismatic Leadership, Private Security, Job Stisfaction, Organizational Commitment]**