

경호원의 직무만족과 조직몰입에 관한 연구

박준석*·정성숙**

<목 차>

- | | |
|-----------|-------------|
| I. 서론 | II. 연구방법 |
| III. 연구결과 | IV. 논의 및 결론 |

<요 약>

경호원들의 경호분류에 따른 직무만족의 차이를 살펴보았다. 즉, 내재적 만족은 공경호와 수행경호, 공경호와 민간경호원간에 차이를 나타내었으며, 공경호의 경우 만족도(3.72)가 민간경호원 만족도(3.45), 수행경호 만족도(3.33)에 비하여 높은 결과를 나타내었다. 외재적 만족은 수행 경호와 민간경호원 간에 차이를 나타내었으며, 민간경호원 만족도(3.35)가 공경호 만족도(3.33), 수행경호 만족도(3.14)에 비하여 높은 결과를 나타내었다. 이러한 결과에 따른 내재적 만족은 생활자체의 편안함으로 나타난 결과로 사료되며, 외재적 만족은 민간경호원들의 2인 1조의 영외생활로 인한 만족도로 사료된다. 경호원들은 경호분류에 따라 직업만족에 차이를 나타내었다. 앞서, 경호원들은 경호분류에 따라서 직무만족에 차이가 있는 결과를 나타내어 동일한 결과를 나타내었다. 또한 공경호와 수행경호, 민간경호원간의 차이를 나타내었으나 수행경호, 민간경호원은 차이를 나타내지 못하였다. 이러한 결과는 공경호의 경우 직책이 국가의 공무원 신분으로 분류되어 복지적 혜택의 테두리에 있어 만족도가 높은 것으로 사료된다. 그러나 수행경호, 민간경호원은 수입의 차이로 인해 복지혜택과 생활정도의 만족도와 연관성으로 인해 차이를 나타내지 못한 것으로 사료된다.

결론적으로 분석결과에서 확인된 것과 같이 경호원들의 직무만족, 직무몰입, 조직몰입, 직업만족은 경호원들의 경호분류에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다.

본 결과에 의해서 경호원들의 집단간의 직무만족과 조직몰입에 대해서는 상호간의 유의한 차이는 공경호와 민간수행경호, 민간경비원들 간의 처우개선과 자질, 자격요건 등의 사회보장제도의 차별을 민간경호·경비분야에서도 공경호와 비슷한 수준의 사회보장 제도 및 질적 향상의 처우개선이 필요하겠다.

[주제어 : 직무만족, 직무몰입, 조직만족, 조직몰입]

* 용인대학교 경호학과 교수, 이학박사(제1저자)

** 용인대학교 경호학과 외래교수, 경호학박사(공동저자)

I. 서론

우리나라는 최근 경제규모의 팽창, 인구의 도시집중화, 전통적 가치관의 혼란 등과 같은 사회의 다양한 변화를 겪었으며, 이로 인해 다가오는 21세기는 과거와 다른 4차원의 사회가 될 것이라는 것이 전문가들의 전망이다. 이미 많은 분야에서 정보화와 국제화가 진행되고 있으며, 이에 따라서 우리 사회도 큰 변화를 경험하고 있다(박준석, 1999). 또한 그 중에서도 위해수법이 지능화, 신속화, 흉폭화 되어 가는 범죄문제는 시간이 흐를수록 점점 발생건수가 늘어나고 있으며 많은 사회구성원들에게 두려움을 주는 심각한 문제로 대두되고 있다.

현대의 사회 환경은 급격한 변화로 인하여 사회체제의 구조적 분화와 경제적 풍요와 편안한 생활을 영위한다고 할 수 있으나, 그에 수반되는 여러 가지 가치관의 혼란으로 인한 갖가지 사회병리 현상 및 생활의 안전을 위협받고 있는 실정이다.

현대인의 안락한 삶의 추구는 편리함과 편안함을 안겨주고 있으나 정신적, 육체적으로는 나약하게 만드는 반면에 범죄자들에게는 더욱 유리한 기회를 제공하고 있다.

이에 따라 강력범죄가 날로 증가하고 있으며, 이러한 범죄의 예방과 치안업무를 담당하기 위해 경찰이 존재하고 있지만 전국민을 대상으로 막중한 임무를 수행하기에는 인력과 장비면에서 너무나 부족한 관계로 최근 민간경호의 중요성을 인식하게 되었고, 현실적으로 많은 민간경호·경비 회사가 설립되고 있는 실정이다(김두현, 1998).

9.11 테러와 대구 지하철 화재 참사 등 국내·외적 대형 참사가 잇달아 발생됨에 따라 경호, 경비 안전산업의 필요성이 시대적으로 절실히 요청되고 있다. 경호·경비 안전 분야의 연구가 보다 체계적이고 과학적으로 연구 되어야 할 시점에서 특히 경호 관련분야는 신학문으로써 학문적 영역의 연구가 절실히 필요하다.

현재 경호·경비관련학과는 1996년도에 시작되어 현재에 이르기까지 전국적으로 수많은 경호 관련학과가 개설되고 있다(정해황, 1999). 즉, 경기대학교 체육학부 경호안전학전공, 용인대학교 경호학과, 한서대학교 경호비서학과, 중부대학교 체육학부 안전경호학전공, 경운대학교 경호학전공, 대불대학교 체육학부 경호경비학전공, 한국체육대학교 안전관리학과, 초당대학교 경호비서학과, 동서대학교 레포츠과학부 경호정

보학전공 그리고 서남대학교 생활체육학부 경호학전공이 신설되었고, 현재는 4년제 대학 약 10개, 전문대 약 40개, 총 50여개 대학에 경호관련학과가 생겼다(공배완, 2005).

급변하는 국내 환경과 국제 정세 속에서 전 세계가 대형화 되는 테러 위협 불안 속에 생활하고 이에 대응하는 대테러의 전공분야의 역할은 경호관련 분야에서 전문인 양성과 연구를 해야 될 과제라 할 수 있다. 이에 따라 경호학의 기초학문으로써 경호원의 직무만족과 조직몰입에 대한 본 연구의 논문은 실질적인 경호·경비업 종사자들의 현실과 처우개선, 자질, 가격요건 등의 사회보장 제도의 차별 등 질적 향상의 경호 관련 분야의 종사자들의 실태를 파악함으로써 경호·경비 분야의 학문적 관계를 규명하고 기초 자료로 제시하려는데 목적이 있겠다.

II. 연구방법

1. 연구내용

본 연구는 국내 공 경호와 민간경호원들을 대상으로 연령, 성별, 학력, 경력, 무도수련 종목, 무도수련 기간, 연봉수준, 소속집단의 경력 따라 직무 및 직업만족 그리고 직무 및 조직몰입에 차이가 있는지를 알아보고 경호원들의 직무 및 직업만족이 경호원들의 직무 및 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 가설적 모형을 설정하고 이를 실증적으로 규명하고자 한다.

2. 연구대상

본 연구는 경력3년 이상의 공경호를 담당하는 경찰부대 A, B, C부대를 모집단으로 설정하여 조사하였으며, 수행경호는 재벌총수, 공공기관의 임원급이상을 경호하는 집단을 연구의 모집단으로 설정하였다. 또한 민간경비원은 출동요원 중심으로 S사, C사, A사, D사를 대상으로 관계자를 접촉하여 동의를 얻은 후, 설문지를 직접 배포한 후 회수하였다. 총 900부의 설문지를 배포하였으며, 그 중에서 회수된 것은 740부, 그리고 정리 후에 유효한 것으로 분류된 수는 608부로 최종 연구 대상으로 선정하였다.

3. 측정도구

본 연구에서 사용된 설문지는 인구통계학적 요인 9문항에 대한 질문과 직무만족의 20개 문항, 직업만족의 3개 문항, 직무몰입의 9개 문항, 그리고 조직몰입의 24개 문항으로 구성되었으며 <표 II-1>에 나타난 바와 같다.

<표 II-1> 설문지의 구성과 설문내용의 요약

변수	구성요인	항목 요약	문항수
직무만족	내재적 만족	직무의 활동성, 독립성, 창의성, 변화성, 안정성, 능력발휘의 기회, 직권의 크기 등	1, 8, 12, 13, 14, 15, 16, 17
	외재적 만족	승진가능성, 보수와 칭찬, 조직의 정책, 인간관계적 측면 등	3, 7
직업만족		직업 재선택, 추천의도, 전반적 만족	19, 20, 21
직무몰입		직무의 보람, 가치, 소중함 등	9, 10, 11
조직몰입	정서적 몰입	조직에 대한 소속감, 감정적 연결, 개인적 의미, 문제의식 등	3, 4, 5, 8
	유지적 몰입	필요에 의한 조직잔류, 기회부족으로 인한 조직잔류, 대안부재로 인한 조직잔류 등	1, 2, 6, 7
	규범적 몰입	조직에 대한 충성, 윤리의식, 도덕적 의무감, 팀 맨의 중요성 등	18, 19, 20, 21,

1) 직무만족

본 연구에서 직무만족은 직무를 구성하는 여러 측면만족(facet satisfaction)의 복합개념으로 파악하고, Weiss, Dawis, England, Lofquist(1967)가 공동으로 개발한 『미네소타만족 설문지』(Minnesota Satisfaction Questionnaire: MSQ)를 사용하여 직무만족 측정하였다. MSQ 검사지는 직무만족을 '내재적 만족', '외재적 만족', '일반적 만족' 등 3개의 측면(facet)으로 분류하여 측정하며, 내재적 만족(intrinsic satisfaction)은 개인이 직무의 활동성·독립성·창의성·변화성·안정성·직무상의 직권의 크기, 능력발휘의 기회, 자기의 방법으로 일을 처리할 수 있는 기회, 직무의 도덕성·사회적 가치, 직무를 통하여 얻을 수 있는 성취감 등에 대하여 느끼는 만족의 정도를, 외재적 만족(extrinsic satisfaction)은 개인이 현재의 직무를 통한 승진가능성, 보수와 칭찬, 조직의 정책, 기술적 및 인간관계적 측면의 감독과 지도 등에 대하여 느끼는 만

족의 정도를, 그리고 일반적 만족(general satisfaction)은 개인이 직무만족의 내재적·외재적 측면 등에 느끼는 만족의 정도를 말한다.

2) 직업 만족

직업만족은 조직학 분야에서 중요한 개념임에도 불구하고 가장 이론적 기반이 취약한 개념의 하나로 평가되고 있다(Bussing, Bissels, Fuchs, & Perrar, 1999; Sutton & Staw, 1995). 이 때문에 국내외의 많은 학자들은 직업만족도를 직무만족과 혼용하여 사용하는 경향이 높은 것으로 파악되었다. 그러나 직무만족은 자신이 소속되어 있는 직장 좁게는 담당직무와 관련된 상황, 급여, 승진, 상사, 동료, 일 자체에 대한 정서적 반응이라고 한다면, 직업만족은 이에 국한되지 않고 자신이 종사하는 직업일반의 좋고 나쁨에 대한 정서적 반응이라고 볼 수 있다(이도화, 1996). 구체적으로 그 직업의 사회적 지위나 평판, 급여수준, 장래성 등과 같은 사회경제적 특성과 일의 성격이 본인의 적성에 어느만큼 일치 하는가 등에 의해 정해질 수 있을 것이다. Kahn(1981)은 직업만족도를 2개의 문항(처음부터 다시 시작한다면 같은 직업을 선택할 것인가?, 자신의 자녀에게 자신의 직업을 추천하기를 원하는가?)으로 측정하였다.

본 연구에서는 Kahn(1981)과 이도화(1996)가 사용한 현재의 직업에 대한 전반적 만족 정도를 알아보는 3개의 문항으로 경호원들의 경호수행 직업에 대한 전반적인 만족도를 측정하였다.

3) 직무 몰입

직무몰입은 직무애착이라고도 할 수 있고 그것이 오히려 이해하기 좋은 측면도 있다. 직무몰입은 Dublin(1956), Lodahl & Kejner(1965), Saleh & Hosek(1976), Kanungo(1982) 등에 의해서 개념화 되었다. Dublin(1956)은 직무몰입을 “직무가 생활의 모든 관심(central life interest)”이 되는 상황, 즉 직무가 중요한 욕구만족의 원천이 되는 정도라고 규정하였다(Saleh & Hosek, 1976, p.213). 또한 Kanungo(1982)는 직무몰입은 “현재의 직무에 관한 구체적 신념(a specific belief regarding one’s relationship with one’s present job)”으로 정의하였다.

이와 같은 직무몰입은 조직전체에 대한 태도나 신념을 의미하는 조직몰입(organizational commitment)과는 당연히 구분된다. 본 연구에서는 직무몰입을 측정

하기 위한 도구로는 Kanungo(1982)의 Job Involvement Questionnaire를 이은희(2001)가 번역하여 사용한 도구를 이용하였다.

4) 조직 몰입

조직몰입을 측정하기 위한 도구로는 Meyer & Allen(1991)의 3가지 조직몰입도 차원(정서적 몰입, 유지적 몰입, 규범적 몰입)을 측정하는 24개 항목을 사용하였다. 정서적 몰입은 경호원들의 소속팀에 대한 감정적 애착심을 의미하는 것으로 조직 구성원의 일원(membership)임을 자랑하고 즐기며, 관여(involve)하는 것을 의미하며, Meyer & Allen(1991)는 정서적 몰입을 '집단에 대한 한 개인의 감정, 정의를 기초로 한 애착'이라고 정의하였다. 유지적 몰입은 경호원들이 다른 팀으로 전향할 수 있는 대안이 없거나, 전향으로 인해 상당한 희생이 있을 수 있는 경우 소속팀에 대해 가질 수밖에 없는 애착을 말한다. 다시 말하면, 현재의 팀을 떠나기에는 너무나 많은 대가를 지불해야 한다고 생각하는 경우의 몰입이다. 따라서 유지적 몰입을 경호원들은 일반적으로 소속 팀에 대해 애착을 느끼는 것이 아니고, 팀을 떠날 때에 치르게 되는 큰 희생을 생각해서 소속 팀에 몰입하는 것을 의미한다. 끝으로 규범적 몰입은 경호원들이 현재의 소속 팀에 남아 있어야 한다는 의무감의 느낌을 말한다. 즉, 경호원들은 의무에 관련된 이유를 말하거나 소속팀에 대해 신세나 혜택을 입었다고 생각할 때 규범적 몰입이 된다. 결론적으로 Meyer & Allen(1991)은 강한 정서적 몰입을 가진 구성원은 그들이 '원하기' 때문에, 강한 유지적 몰입을 가진 구성원은 '필요'하기 때문에, 그리고 강한 규범적 몰입을 가진 구성원은 '의무' 때문에 조직에 남는다고 했다.

4. 자료처리

회수된 설문지는 SPSS WIN 12.0 통계 패키지를 활용, 자료 분석의 목적에 맞게 통계처리 하고자 한다. 통계분석방법으로는 먼저 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)을 통하여 요인구조와 타당성을 분석·검증하였다. 타당도 검증시 요인의 추출은 고유치(eigen value)가 1.0 이상의 경우로 한하고 요인부하량(factor loading)이 0.4 이상의 요인을 채택하였다. 설문지의 신뢰도는 개발된 척도를 하위 영역에 따라

각 항목별간 내적일치도를 검증하는 내적일관성계수(cronbach's alpha)를 산출하여 신뢰성을 검증하였다.

경호원들의 연령, 학력, 경력, 무도수련 종목, 무도수련 기간, 연봉수준, 소속집단의 경력에 따른 직무만족, 직업만족, 직무몰입, 조직몰입에 대한 각각의 차이를 검증하기 위해 일원변량분석(one-way ANOVA)을 실시하였으며, 또한 집단간의 차이를 비교하기 위한 사후검정으로 Sheffe방식을 사용하였다. 성별의 차이검증을 위하여 독립 t분석을 실시하였다. 경호원들의 직무만족, 직업만족, 직무몰입, 그리고 조직몰입의 인과관계를 알아보기 위해 중다회귀분석을 실시하였다.

Ⅲ. 연구결과

1. 경호분류에 따른 직무만족, 직업만족, 직무몰입, 조직몰입

1) 경호분류에 따른 직무만족

경호원들의 경호분류에 따라 직무만족의 차이 가설검증을 위해 일원변량분석(one-way ANOVA)을 실시하였으며, 통계적으로 유의한 차이가 나타난 변인에 대해서는 Sheffe의 사후검증(post-hoc test)을 실시하였다.

<표 III-1> 경호원들의 경호분류에 따른 직무만족

종속변수	구분	N	M	SD	F	p	사후검증
내재적 만족	공경호	204	3.72	.46	16.990	.001	A:B, A:C
	수행경호	144	3.33	.65			
	민간경비원	260	3.45	.77			
외재적 만족	공경호	204	3.33	.76	4.068	.018	B:C
	수행경호	144	3.14	.70			
	민간경비원	260	3.35	.76			

A:공경호, B:수행경호, C:민간경비원

경호원들의 경호형태에 따른 직무만족도의 차이 검증에서 <표 III-1>에 나타난바와 같이 내재적 만족($F(2,605)=16.990$, $p<.05$)은 유의한 차이를 나타내었으며, 공경호와

수행경호, 공경호와 민간경비원에서 차이를 나타내었다. 외재적 만족은 $(F(2,605)=4.608, p<.05)$ 은 유의한 차를 나타내었으며, 사후분석결과 수행경호와 민간경호에서 차이를 나타내었다.

2) 경호분류에 따른 직업만족, 직무적 몰입

경호원들의 경호분류에 따라 직업만족, 직무적 몰입에 차이는 <표 III-2>에 나타난 바와 같다.

<표 III-2> 경호분류에 따른 직업만족, 직무몰입

종속변수	구분	N	M	SD	F	p	사후검증
직업만족	공경호	204	3.62	.67	38.128	.001	A:B, A:C
	수행경호	144	3.00	.89			
	민간경비원	260	2.92	1.03			
직무몰입	공경호	204	3.83	.49	34.106	.001	A:B, A:C
	수행경호	144	3.34	.64			
	민간경비원	260	3.41	.71			

A: 공경호, B:수행경호, C:민간경비원.

가설검증을 위해 일원변량분석(one-way ANOVA)을 실시하였으며, 통계적으로 유의한 차이가 나타난 변인에 대해서는 Sheffe의 사후검증(post-hoc test)을 실시하였다. 경호원들의 경호무도 수련기간에 따른 직업만족도의 차이 검증에서 <표 III-2>에 나타난바와 같이 직업만족도는 유의한 차를 나타내었다($F(2,605)=38.128, p<.05$). 사후분석결과 공경호와 수행경호, 공경호와 민간경비원에서 차이를 나타내었다. 직무몰입은 유의한차를 나타내었다($F(2,605)=34.106, p<.05$). 사후분석결과 공경호와 수행경호, 공경호와 민간경비원에서 차이를 나타내었다.

3) 경호원들의 경호분류에 따른 조직몰입

경호원들의 경호분류에 따른 정서적 몰입, 유지적 몰입, 규범적 몰입에는 차이는 <표 III-3>에 나타난 바와 같다.

<표 III-3> 경호분류에 따른 정서적 몰입, 유지적 몰입, 규범적 몰입

종속변수	구분	N	M	SD	F	p	사후검증
정서적 몰입	공경호	204	3.60	.59	6.952	.001	A:B, A:C
	수행경호	144	3.36	.67			
	민간경비원	260	3.42	.66			
유지적 몰입	공경호	204	2.90	.82	1.016	.363	NS
	수행경호	144	3.01	.66			
	민간경비원	260	2.99	.78			
규범적 몰입	공경호	204	3.42	.69	7.919	.001	A:B, A:C
	수행경호	144	3.09	.48			
	민간경비원	260	3.21	.86			

A: 공경호, B: 수행경호 C: 민간경비원

가설검증을 위해 일원변량분석(one-way ANOVA)을 실시하였으며, 통계적으로 유의한 차이가 나타난 변인에 대해서는 Sheffe의 사후검증(post-hoc test)을 실시하였다. 경호원들의 경호분류에 따른 정서적 몰입, 유지적 몰입, 규범적 몰입의 차이 검증에서 <표 III-3>에 나타난바와 같이 정서적 몰입($F(2,605)=6.952, p<.05$)은 유의한 차이를 나타내었으며, 사후분석결과 공경호와 수행경호, 수행경호와 민간경비원에서 차이를 나타내었다. 규범적 몰입($F(2,605)=7.919, p<.05$)은 유의한 차를 나타내었으며, 사후분석결과는 공경호와 수행경호, 공경호와 민간경비원에서 차이가 있었다.

2. 경호원들의 직무만족과 직업만족

직무만족의 하위변인인 내재적 만족과 외재적 만족을 독립변인으로 설정하고 직업만족을 종속변인으로 설정한 후 다중 회귀분석을 실시하였다. <표 III-4>에 나타난바와 같이 경호원들의 직무만족의 하위변인인 내재적 만족($\beta=.615$)과 외재적 만족($\beta=.113$)은 모두 직업만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다($F(1,606)=471.268, p<.001$).

<표 III-4> 직무만족과 직업만족의 인과관계분석을 위한 회귀분석

독립변수	B	Beta	t	Sig.
내재적 만족	.865	.615	18.537	.001
외재적 만족	.143	.113	3.4171	.001
$F_{(1,606)}=471.268$ ($p<.001$) $R^2=.437$				

<표 III-5> 공경호원의 직무만족과 직업만족의 인과관계분석을 위한 회귀분석

독립변수	B	Beta	t	Sig.
내재적 만족	.775	.089	8.757	.001
외재적 만족	.155	.054	2.856	.005
$F_{(2,201)}=64.779$ ($p<.001$) $R^2=.392$				

<표 III-6> 수행경호원의 직무만족과 직업만족의 인과관계분석을 위한 회귀분석

독립변수	B	Beta	t	Sig.
내재적 만족	.799	.094	8.514	.001
외재적 만족	.122	.087	1.411	.160
$F_{(2,141)}=43.516$ ($p<.001$) $R^2=.382$				

<표 III-7> 민간경호원의 직무만족과 직업만족의 인과관계분석을 위한 회귀분석

독립변수	B	Beta	t	Sig.
내재적 만족	.789	.070	11.337	.001
외재적 만족	.214	.071	3.025	.001
$F_{(2,201)}=64.779$ ($p<.001$) $R^2=.392$				

3. 경호원들의 직무만족과 직무몰입

직무만족의 하위변인인 내재적 만족과 외재적 만족을 독립변인으로 설정하고 직무몰입을 종속변인으로 설정한 후 다중 회귀분석을 실시하였다. <표 III-8>에 나타난바와 같이 경호원들의 직무만족의 하위변인중인 내재적 만족($\beta=.694$)과 외재적 만족($\beta=.102$)은 모두 직무몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다($F(1,606)=718.121$, $p<.001$).

<표 III-8> 직무만족과 직무몰입의 인과관계분석을 위한 회귀분석

독립변수	B	Beta	t	Sig.
내재적 만족	.686	.694	23.212	.001
외재적 만족	.090	.102	3.421	.001
$F_{(1,606)}=718.121$ ($p<.001$) $R^2=.542$				

<표 III-9> 공경호원의 직무만족과 직무몰입의 인과관계분석을 위한 회귀분석

독립변수	B	Beta	t	Sig.
내재적 만족	.618	.583	9.884	.001
외재적 만족	.089	.137	2.325	.021
$F_{(2,201)}=74.877$ ($p<.001$) $R^2=.427$				

<표 III-10> 수행경호원의 직무만족과 직무몰입의 인과관계분석을 위한 회귀분석

독립변수	B	Beta	t	Sig.
내재적 만족	.685	.064	10.733	.001
외재적 만족	-.031	.059	-.519	.605
$F_{(2,141)}=60.552$ ($p<.001$) $R^2=.462$				

<표 III-11> 민간경호원의 직무만족과 직무몰입의 인과관계분석을 위한 회귀분석

독립변수	B	Beta	t	Sig.
내재적 만족	.611	.041	15.037	.001
외재적 만족	.192	.041	4.637	.001
$F_{(2,201)}=74.877$ ($p<.001$) $R^2=.427$				

4. 경호원들의 직무만족과 조직몰입

경호원들의 직무만족은 조직몰입에 영향을 미치는 가설검증을 위하여 직무만족의 하위변인인 내재적 만족과 외재적 만족을 독립변인으로 설정하고 조직몰입의 하위변인인 정서적 몰입, 유지적 몰입, 그리고 규범적 몰입을 종속변인으로 설정한 후 다중 회귀분석을 실시하였다. <표 III-12>에 나타난바와 같이 경호원의 직무만족의 하위변인인 내재적 만족($\beta=.519$)과 외재적 만족($\beta=.190$)은 모두 정서적 몰입에 영향을 미치

는 것으로 나타났다($F(1,606)=337.316, p<.001$). 또한 내재적 만족($\beta=.197$)과 외재적 만족($\beta=.098$)은 모두 유지적 몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다($F(1,606)=36.203, p<.001$). 마지막으로, 내재적 만족($\beta=.351$)과 외재적 만족($\beta=.095$)은 모두 규범적 몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다($F(1,606)=108.967, p<.001$).

<표 III-12> 직무만족과 조직몰입의 인과관계분석을 위한 회귀분석

독립변수	B	Beta	t	Sig.
내재적 만족	.502	.519	14.871	.001
외재적 만족	.165	.190	5.452	.001
종속변수: 정서적 몰입 $F_{(1,606)}=337.316 (p<.001)$ $R^2=.358$				
내재적 만족	.225	.197	4.559	.001
외재적 만족	.101	.098	2.279	.023
종속변수: 유지적 몰입 $F_{(1,606)}=36.203 (p<.001)$ $R^2=.056$				
내재적 만족	.387	.351	8.584	.001
외재적 만족	.094	.095	2.322	.021
종속변수: 규범적 몰입 $F_{(1,606)}=108.967(p<.001)$ $R^2=.152$				

<표 III-13> 공경호원의 직무만족과 조직몰입의 인과관계분석을 위한 회귀분석

독립변수	B	Beta	t	Sig.
내재적 만족	.626	.487	7.754	.000
외재적 만족	.147	.187	2.973	.003
종속변수: 정서적 몰입 $F_{(2,201)}=54.075 (p<.001)$ $R^2=.350$				
내재적 만족	.231	.130	1.777	.077
외재적 만족	.292	.080	3.670	.001
종속변수: 유지적 몰입 $F_{(2,201)}=13.534 (p<.001)$ $R^2=.119$				
내재적 만족	.147	.099	1.344	.180
외재적 만족	.257	.282	3.845	.001
종속변수: 규범적 몰입 $F_{(2,201)}=12.810(p<.001)$ $R^2=.113$				

<표 III-14> 수행경호원의 직무만족과 조직몰입의 인과관계분석을 위한 회귀분석

독립변수	B	Beta	t	Sig.
내재적 만족	.475	.457	6.105	.000
외재적 만족	.143	.149	1.996	.048
종속변수: 정서적 몰입 $F_{(2,141)}=25.699$ ($p<.001$) $R^2=.267$				
내재적 만족	.362	.354	4.359	.000
외재적 만족	.040	.043	.524	.601
종속변수: 유지적 몰입 $F_{(2,141)}=25.699$ ($p<.001$) $R^2=.135$				
내재적 만족	.147	.099	1.344	.180
외재적 만족	.257	.282	3.845	.001
종속변수: 규범적 몰입 $F_{(2,141)}=12.810$ ($p<.001$) $R^2=.113$				

<표 III-15> 민간경호원의 직무만족과 조직몰입의 인과관계분석을 위한 회귀분석

독립변수	B	Beta	t	Sig.
내재적 만족	.468	.548	10.459	.000
외재적 만족	.186	.214	4.082	.000
종속변수: 정서적 몰입 $F_{(2,257)}=109.520$ ($p<.001$) $R^2=.460$				
내재적 만족	.256	.255	3.677	.000
외재적 만족	-.035	-.035	-.499	.618
종속변수: 유지적 몰입 $F_{(2,257)}=7.840$ ($p<.001$) $R^2=.058$				
내재적 만족	.467	.419	6.566	.000
외재적 만족	.058	.051	.800	.424
종속변수: 규범적 몰입 $F_{(2,257)}=31.944$ ($p<.001$) $R^2=.199$				

5. 경호원들의 직업만족과 직무몰입

경호원들의 직업만족은 직무몰입에 영향을 미치는 가설검증을 위하여 직업만족을 독립변인으로 설정하고 직무몰입을 종속변인으로 설정한 후 회귀분석을 실시하였다. <표 III-16>에 나타난바와 같이 경호원들의 직업만족($\beta=.750$)은 직무몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다($F(1,266)=73.127, p<.001$).

<표 III-16> 직업만족과 직무몰입의 인과관계분석을 위한 회귀분석

독립변수	B	Beta	t	Sig.
직업만족	.526	.750	27.877	.001
$F_{(1,606)}=777.149 (p<.001) \quad R^2=.562$				

<표 III-17> 공경호원의 직업만족과 직무몰입의 인과관계분석을 위한 회귀분석

독립변수	B	Beta	t	Sig.
직업만족	.530	.729	15.146	.001
$F_{(1,202)}=229.327 (p<.001) \quad R^2=.532$				

<표 III-18> 민간경호원의 수행경호원의 직업만족과 직무몰입의 인과관계분석을 위한 회귀분석

독립변수	B	Beta	t	Sig.
직업만족	.509	.698	11.622	.001
$F_{(1,142)}=135.063 (p<.001) \quad R^2=.487$				

<표 III-19> 직업만족과 직무몰입의 인과관계분석을 위한 회귀분석

독립변수	B	Beta	t	Sig.
직업만족	.504	.732	17.241	.001
$F_{(1,258)}=297.259 (p<.001) \quad R^2=.535$				

6. 경호원들의 직업만족과 조직몰입

경호원들의 직업만족은 조직몰입에 영향을 미치는 가설검증을 위하여 직업만족을 독립변인으로 설정하고 조직몰입의 하위변인인 정서적 몰입, 유지적 몰입, 그리고 규범적 몰입을 종속변인으로 설정한 후 다중 회귀분석을 실시하였다. <표 III-20>에 나

타난바와 같이 경호원들의 직업만족($\beta=.577$)과 정서적 몰입($F(1,606)=301.731, p<.001$), 직업만족($\beta=.367$)과 유지적 몰입($F(1,606)=94.306, p<.001$), 그리고 직업만족($\beta=.503$)과 규범적 몰입($F(1,606)=205.216, p<.001$)의 관계는 모두 긍정적인 영향이 있는 것으로 나타났다.

<표 III-20> 직업만족과 조직몰입의 인과관계분석을 위한 회귀분석

독립변수	B	Beta	t	Sig.
직업만족	.396	.577	17.370	.000
종속변수: 정서적 몰입 $F(1,606)=301.731 (p<.001) R^2=.332$				
직업만족	.299	.367	9.711	.001
종속변수: 유지적 몰입 $F(1,606)=94.306 (p<.001) R^2=.135$				
직업만족	.394	.503	14.325	.001
종속변수: 규범적 몰입 $F(1,606)=205.216 (p<.001) R^2=.253$				

<표 III-21> 공경호원의 직업만족과 조직몰입의 인과관계분석을 위한 회귀분석

독립변수	B	Beta	t	Sig.
직업만족	.501	.568	9.800	.000
종속변수: 정서적 몰입 $F(1,202)=301.731 (p<.001) R^2=.322$				
직업만족	.549	.499	7.150	.001
종속변수: 유지적 몰입 $F(1,202)=51.126 (p<.001) R^2=.202$				
직업만족	.334	.327	4.916	.001
종속변수: 규범적 몰입 $F(1,202)=24.163 (p<.001) R^2=.107$				

<표 III-22> 수행경호원의 직업만족과 조직몰입의 인과관계분석을 위한 회귀분석

독립변수	B	Beta	t	Sig.
직업만족	.423	.555	7.959	.000
종속변수: 정서적 몰입 $F(1,142)=63.343 (p<.001) R^2=.308$				
직업만족	.348	.463	8.382	.001
종속변수: 유지적 몰입 $F(1,142)=70.253 (p<.001) R^2=.214$				
직업만족	.179	.327	4.124	.001
종속변수: 규범적 몰입 $F(1,142)=159.323 (p<.001) R^2=.382$				

<표 III-23> 민간경호원의 직업만족과 조직몰입의 인과관계분석을 위한 회귀분석

독립변수	B	Beta	t	Sig.
직업만족	.376	.587	11.635	.000
종속변수: 정서적 몰입 $F_{(1,258)}=135.370$ ($p<.001$) $R^2=.344$				
직업만족	.348	.463	8.382	.000
종속변수: 유지적 몰입 $F_{(1,258)}=70.253$ ($p<.001$) $R^2=.214$				
직업만족	.516	.618	12.622	.001
종속변수: 규범적 몰입 $F_{(1,258)}=159.323$ ($p<.001$) $R^2=.382$				

7. 경호원들의 직무몰입과 조직몰입

직무몰입을 독립변인으로 설정하고 조직몰입의 하위변인인 정서적 몰입, 유지적 몰입, 그리고 규범적 몰입을 종속변인으로 설정한 후 다중 회귀분석을 실시하였다. <표 III-24>에 나타난바와 같이 공경호원의 직무몰입($\beta=.651$)과 정서적 몰입($F(1,606)=445.089$, $p<.001$), 직무몰입($\beta=.272$)과 유지적 몰입($F(1,606)=48.572$, $p<.001$), 그리고 직무몰입($\beta=.507$)과 규범적 몰입($F(1,266)=29.917$, $p<.001$)의 관계는 모두 긍정적인 영향이 있는 것으로 나타났다.

<표 III-24> 직무몰입과 조직몰입의 인과관계분석을 위한 회귀분석

독립변수	B	Beta	t	Sig.
직무몰입	.637	.651	21.097	.001
종속변수: 정서적 몰입 $F_{(1,606)}=445.089$ ($p<.001$) $R^2=.423$				
직무몰입	.316	.272	6.969	.001
종속변수: 유지적 몰입 $F_{(1,606)}=48.572$ ($p<.001$) $R^2=.074$				
직무몰입	.565	.507	14.481	.001
종속변수: 규범적 몰입 $F_{(1,266)}=29.917$ ($p<.001$) $R^2=.257$				

<표 III-25> 공경호원의 직무몰입과 조직몰입의 인과관계분석을 위한 회귀분석

독립변수	B	Beta	t	Sig.
직무몰입	.804	.663	12.599	.001
종속변수: 정서적 몰입 $F_{(1,202)}=158.736$ ($p<.001$) $R^2=.440$				
직무몰입	.643	.383	5.899	.001
종속변수: 유지적 몰입 $F_{(1,202)}=34.80$ ($p<.001$) $R^2=.147$				
직무몰입	.701	.498	8.161	.000
종속변수: 규범적 몰입 $F_{(1,202)}=66.595$ ($p<.001$) $R^2=.248$				

<표 III-26> 수행경호원의 직무몰입과 조직몰입의 인과관계분석을 위한 회귀분석

독립변수	B	Beta	t	Sig.
직무몰입	.598	.572	8.311	.001
종속변수: 정서적 몰입 $F_{(1,142)}=69.074$ ($p<.001$) $R^2=.327$				
직무몰입	.248	.242	2.966	.004
종속변수: 유지적 몰입 $F_{(1,142)}=8.799$ ($p<.001$) $R^2=.052$				
직무몰입	.206	.274	3.395	.001
종속변수: 규범적 몰입 $F_{(1,142)}=11.525$ ($p<.001$) $R^2=.075$				

<표 III-27> 민간경호원의 직무몰입과 조직몰입의 인과관계분석을 위한 회귀분석

독립변수	B	Beta	t	Sig.
직무몰입	.632	.680	14.915	.001
종속변수: 정서적 몰입 $F_{(1,258)}=222.452$ ($p<.001$) $R^2=.463$				
직무몰입	.333	.305	5.137	.001
종속변수: 유지적 몰입 $F_{(1,258)}=26.387$ ($p<.001$) $R^2=.093$				
직무몰입	.684	.565	10.994	.001
종속변수: 규범적 몰입 $F_{(1,258)}=120.865$ ($p<.001$) $R^2=.319$				

IV. 논의 및 결론

경호원들은 경호분류에 따라 직무만족에 차이를 나타내었다. 즉, 내재적 만족은 공경호와 수행경호, 공경호와 민간경호원간에 차이가 있었으며, 공경호의 경우 만족도(3.72)가 민간경호원 만족도(3.45), 수행경호 만족도(3.33)에 비하여 높은 결과를 나타내었다. 외재적 만족은 수행 경호와 민간경호원 간에 차이를 나타내었으며, 민간경호원 만족도(3.35)가 공경호 만족도(3.33), 수행경호 만족도(3.14)에 비하여 높은 결과를 나타내었다. 이러한 결과에 따른 내재적만족은 생활자체의 편안함으로 나타난 결과로 사료되며, 외재적 만족은 민간경호원들의 2인 1조의 영외생활로 인한 만족도로 사료된다. 경호원들은 경호분류에 따라 직업만족에 차이를 나타내었다. 앞서, 경호원들은 경호분류에 따라서 직무만족에 차이가 있는 결과를 나타내어 동일한 결과를 나

타내었다. 또한 공경호와 수행경호, 민간경호원간의 차이를 나타내었으나 수행경호, 민간경호원은 차이를 나타내지 못하였다. 이러한 결과는 공경호의 경우 직책이 국가의 공무원 신분으로 분류되어 복지적 혜택의 테두리에 있어 만족도가 높은 것으로 사료된다. 그러나 수행경호, 민간경호원은 수입의 차이로 인해 복지혜택과 생활정도의 만족도와 연관성으로 인해 차이를 나타내지 못한 것으로 사료된다.

경호원들의 직무에 대한 몰입은 자기 수련과 봉사에 대한 전념을 의미하므로 이는 팀의 성취와 직결되는 사항이라 할 수 있다. 따라서 경호팀의 관계자들은 경호원들의 직무에 대한 만족도를 높이는 방안을 강구하여 경호원들의 직무에 대한 몰입도를 높임으로서 경호팀의 활성화를 향상시킬 수 있다는 점을 고려하여야 할 것이다. 경호원의 직무에 내재적인 측면의 만족과 외재적인 측면의 만족은 모두 정서적 몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 내재적인 측면에 대한 만족($\beta=.519$)이 외재적인 측면에 대한 만족($\beta=.190$)보다 정서적 몰입에 높은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무에 대한 내재적인 측면의 만족과 외재적인 측면에 대한 만족은 또한 유지적 몰입에 모두 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 내재적 만족($\beta=.197$)이 외재적 만족($\beta=.098$) 보다 유지적 몰입에 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 내재적 측면에 대한 만족은 규범적 몰입에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 외재적 만족만이 규범적 몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무만족이 조직몰입에 영향을 미친다는 연구는 많은 선행연구에서 증명되어 왔다(김원형, 2002). 경호원들의 직업에 대한 전반적인 만족은 직무몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 앞서 언급한바와 같이 본 연구에서 경호원들의 직무만족은 직무몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 직무만족과 직업만족이 직무몰입에 미치는 영향에 대한 회귀분석 값을 비교해 볼 때, 직무의 내재적인 측면에 대한 만족($\beta=.694$)이 직무몰입에 미치는 영향에 대한 경로 값과 외재적인 측면의 만족이 직무몰입에 미치는 영향에 대한 경로 값($\beta=.102$) 보다, 직업만족이 직무몰입에 미치는 영향에 대한 경로 값이 훨씬 높게 나타났다($\beta=.750$). 따라서 경호원들의 직무에 대한 몰입에는 직무만족보다 경호직업에 대한 전반적인 만족이 직무몰입에 더 많은 영향을 미친다고 할 수 있다. 경호원들의 직업에 대한 전반적인 만족은 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 직업만족은 소속 팀에 대한 정서적

몰입, 유지적 몰입, 그리고 규범적 몰입에 모두 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 직업만족이 소속 팀에 대한 정서적 몰입($\beta=.577$)에 미치는 영향이 유지적 몰입($\beta=.367$)이나 규범적 몰입($\beta=.504$)에 미치는 영향보다 상대적으로 높게 나타났다. 경호원들의 직무에 대한 몰입은 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 경호란 직무에 대한 몰입은 소속 팀에 대한 정서적 몰입, 유지적 몰입, 그리고 규범적 몰입에 모두 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 직무몰입이 소속 팀에 대한 정서적 몰입($\beta=.651$)에 미치는 영향이 유지적 몰입($\beta=.272$)이나 규범적 몰입($\beta=.507$)에 미치는 영향에 비해 상대적으로 높게 나타났다.

결론적으로 분석결과에서 확인된 것과 같이 경호원들의 직무만족, 조직몰입, 직업만족, 직무몰입은 경호원들의 경호분류에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다.

본 결과에 의해서 경호원들의 집단간의 직무만족과 조직몰입에 대해서는 상호간의 유의한 차이는 공경호와 민간수행경호, 민간경비원들 간의 처우개선과 자질, 자격요건 등의 사회보장제도의 차별을 민간경호·경비분야에서도 공경호와 비슷한 수준의 사회보장 제도 및 질적 향상의 처우개선이 필요하겠다.

참 고 문 헌

- 공배완(2005), "민간경호·경비 산업의 발전을 위한 전문교육 및 인증제도의 필요성 제고". 『경호경비 연구』, 한국경호경비학회 제9호, p. 10
- 김두현(1998). 「엘리트체육 진흥에 위한 투자 우선순위에 관한 연구」. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 김원형(2002). "조직 동일시와 조직 몰입의 선행변수와결과 변수간의 인과 관계 모형". 한국심리학회지: 산업 및 조직, 제15권 2호, pp. 83-121.
- 박준석(1999). 「한국 대학의 경호관련학과 교육과정에 대한 발전방안」. 박사학위논문, 경기대대학원, p. 14.
- 이도화(1996). "근로윤리가 직무성과와 직무만족 및 직업만족에 미치는 영향". 『노사관계연구』, pp. 461-480.
- 이은희(2001). "유교적 근로가치가 직무관여, 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향". 『한국심리학회지: 산업 및 조직』, 제14권 1호, pp. 1-25.
- 정해황(1999). 「프로축구선수의 조직풍토 및 조직헌신도에 따른 직무만족」. 고려대학교 대학원, 석사학위논문.
- Bussing, A. T., Bissels, V. F, & Perrar, K. M.(1999). A Dynamic Model of Work Satisfaction: Qualitative approaches. *Human Relations*, 52(9),999-1028.
- Dubin, P.(1956). Industrial Workers' Worlds: A Study of The Central Life Interests of Industrial Workers. *Social Problems*, 3, pp. 131-142.
- Kahn, R.L.(1981). *Work and Health*. New York: Wiley.
- Kanungo, R.N.(1982). Measurement of Job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, pp. 341-349.
- Lodahl, T.M., & Kejner, M. (1965). The Definition and Measurement of Job Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, pp. 24-33.
- Meyer J.P., & Allen, N.J.(1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. London: Sage.
- Saleh, S.D., & Hosek, J.(1976). Job Involvement: Concepts and Measurement. *Academy of Management Journal*, 19, pp. 212-224
- Sutton, P.L., & Staw, B.M.(1995). What Theory is Not. *Administrative Science Quarterly*, 40, pp. 371-384.
- Weiss, D.J., Dawis, R.V., England, G.W., & Lofguist, L.H.(1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*, Minneapolis: Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, 22, Bulletin 45, University of Minnesota, Industrial Relations Center.

ABSTRACT

A Study on the Security Service to a Duty Satisfaction and an Organization

Park, Jun-Seok
Jung Sung-Sook
Yong-In University

This study (research) has been done on the job, job-satisfaction and job dedication of body guards from many sectors in Korea.

This research is focused on the relationship of job, job-satisfaction and job-dedication in diverse aspects in order to build up a detailed theory. As a result, teams of body guard can enhance their systematic efficiency through the theory.

Therefore in this chapter, it will re-examine the result of this research and discuss about the theoretical and practical aspect of the result.

This study(research) will be the outset(start) for the organizational behavior study of the body guards in Korea.

Especially, this research tries to distinguish the duty aspect and the general feature of the body guards, satisfaction along with the level of dedication.

Therefore it will give the persons concerning the bodyguards many theoretical and practical points to consider.

But there is a limitation as crossing research that in this research we didn't research in compensation for all internal body guards and accomplishment of research has achieved in a short-time.

Though it will be necessary to accomplish in henceforth research, if at all possible, in compensation for all body guards and much more diverse security service classification, also for a long time extended vertical research.

[Key Words : Duty satisfaction, Duty devotion, Organization satisfaction, Organization devotion]