

## 민간경비원의 직무환경과 직무만족도의 관계

### security Guard, Job Form Environment, Job Form Satisfaction

박준석\* · 최현식\*\* · 김경태\*\*\* · 김상균\*\*\*\*

〈목 차〉

- |           |              |
|-----------|--------------|
| I. 서론     | III. 결과 및 논의 |
| II. 연구 방법 | IV. 결론       |

### 〈요 약〉

본 연구의 목적은 민간경비원의 직무환경과 직무만족도의 관계를 규명하는 데 있었다. 본 연구의 대상자는 서울·경기지역의 사설 경비업체에서 근무하는 민간경비원으로서 남자 160명, 여자 50명으로 총 210명이다.

본 연구에서 사용한 측정도구는 설문지로서 직무만족도는 Smith 등(1969)에 의해 개발된 JDJ(Job Descriptive Index)를 우리나라 실정에 맞게 번안한 박진희(1994)와 이동엽(2003)의 질문지를 연구자가 본 연구의 목적에 맞게 수정·보완하여 사용하였고, 그 하위요인은 직무자체, 급여, 승진, 이직, 상사이며 5점 Likert 척도로 측정하였다. 자료를 분석하기 위한 통계분석 기법은 일원변량분석이었다.

이와 같은 방법과 절차에 따른 자료분석을 통하여 본 연구에서 얻은 결론은 다음과 같다.

첫째, 인구통계학적 특성에 따른 직무만족도는 부분적으로 차이가 있었다. 성별에 따라서는 ‘남자’ 집단이 높고, 결혼유무에 따라서는 ‘미혼’ 집단이 높고, 연령에 따라서는 ‘36-40세’ 집단이 높고, 학력은 ‘대학원이상’ 집단이 높고 월소득은 ‘300만원 이상’ 집단이 높다.

둘째, 민간경비원의 직무환경이 직무만족도에 미치는 영향은 부분적으로 차이가 있었다. 근무경력에 따른 직무만족도는 ‘16-20년’ 집단 높고, 직위에 따른 직무만족도는 ‘일반사원’ 집단이 높고, 운동 주 종목에 따른 직무만족도는 ‘합기도’ 집단이 높고, 직무유형에 따른 직무만족도 ‘일반관리’ 집단과 ‘경호’ 집단이 높다.

주제어: 민간경비, 직무환경, 직무만족

\* 용인대학교 경호학과 교수

\*\* 용인대학교 대학원 박사과정

\*\*\* 용인대학교 대학원

\*\*\*\* 용인대학교 대학원

## I. 서 론

경호임무를 수행하는 경호원이란 생의 가장 귀한 목숨을 담보로 하는 임무를 수행하는 자들이며 언제 어디서든지 자기의 목숨을 초개와 같이 버릴 수 있고 숭고함과 투철한 직업의식을 가지고 있다고 볼 수 있으며 역설적으로 이러한 위기의식이거나 직업의식이 없다면 경호원으로서의 임무를 수행하기란 매우 어렵다고 볼 수 있다(주철현, 1999).

경호란 경호대상자의 신변안전 및 재산을 보호하기 위하여 구성된 경호조직에 의하여 행하여지는 신변 보호 작용 및 시설경비작용 등 이에 수반되는 제반지원임무를 의미한다. 즉, 경호요원이 경호대상자의 생명과 재산을 보호하고 기타 공공의 안녕질서를 수행하기 위하여 집행하는 업무를 말하며, 경호활동은 순수한 인간 활동으로서 경호활동의 주요업무는 기계가 대처할 수 없는 순수한 인간의 노동력에 의존해야 하기 때문에 경호대상자의 안전은 최종적으로 개개의 경호원들에 의존할 수밖에 없다(김두현, 1998). 따라서 경호업무를 수행하는 경호원이나 경비원들에 대한 체계적인 교육과 더불어 이들의 개인적 생활환경에 대한 파악이 필요할 것으로 생각되어진다.

우리나라는 최근 경제규모의 팽창, 인구의 도시집중화, 전통적 가치관의 혼란 등과 같은 사회의 다양한 변화를 겪었으며, 이로 인해 21세기는 과거와 다른 4차원의 사회가 될 것이라는 것이 전문가들의 전망이고, 이미 많은 분야에서 정보화와 국제화가 진행되고 있기 때문에 이에 따라서 우리 사회도 큰 변화를 경험하고 있다(박준석, 1999). 또한 그 중에서도 위해수법이 지능화, 신속화, 흉폭 화되어 가는 범죄 문제는 시간이 흐를수록 점점 발생건수가 늘어나고 있으며 많은 사회구성원들에게 두려움을 주는 심각한 문제로 대두되고 있다(정성숙, 2005).

직무만족은 근로자 개인의 가치 판단 적 측면이나 정신 및 신체건강 측면에서 볼 때 매우 중요한 요인이다(신유근, 1985). 경호원이 자신의 직무에 만족을 느끼지 못한다면 이것이 전이 효과를 가져와 가정생활이나 의뢰대상자애까지 불만족을 느끼게 하는 수가 많다. 조직차원에서 보면 직무만족은 조직유효성에도 중요한 영향을 미치고 있는데 직무만족이 높은 사람은 낮은 사람에 비해 이직률이나 결근율이 낮은 것으로 나타나고 있다(최재열, 1992). 직무는 원래부터 인간에게 언제나 만족을 주는 것이 아니기 때문에 오히려 그 반대의 현상을 야기시킬 수가 있는 것이며 더욱이 현대와 같이 복잡한 사회에서는 반대의 현상이 나타날 가능성이 크기 때문에

결코 쉬운 문제가 아니다(정성숙, 2005). 그렇기 때문에 경호실무자의 직무수행 만족도의 저하를 통한 직무관여도의 감소, 조직에 대한 무관심의 초래, 특히 상황대처 능력의 상실 등은 경호의뢰자에 대한 불만족이나 불안을 초래할 수 있는 큰 문제로 대두되어질 수 있다.

한 국가의 사회적 안녕 및 질서유지는 경찰이나 군기관 등에서 주로 관여하고 있지만 절대적 인력부족으로 인해 국민 개개인의 욕구에 부응하는 치안 서비스는 이미 그 한계에 달했다고 본다(이승로, 2004). 이러한 현실은 국가 차원에서의 공경호는 물론이며, 민간치안 서비스라는 사경호에 있어서도 그 필요성이 하루가 다르게 증가되고 있다(이상철, 1998). 따라서 사경호를 수행하는 민간경비원의 양성은 매우 중요한 부분이라 할 수 있으며, 이러한 민간경비원의 지속적인 직무수행을 위한 이들의 실태파악 및 직무환경조건에 관한 연구는 반드시 필요할 것으로 보여 진다.

## II. 연구방법

### 1. 연구대상

본 연구의 대상은 민간경비원을 모집단으로 설정하고, 설정된 모집단의 인구통계학적 특성을 고려한 표본 추출을 위해 서울·경기지역의 사설경비업체를 선정한 후, 유층집락무선표집법(stratified cluster random sampling)을 이용하여 표본을 추출하였다. 설문지는 총 250부를 배포하여 응답이 불성실하거나 누락된 것을 제외한 210부의 자료를 실제 분석에 사용하였다.

연구대상자의 인구통계학적 특성은 <표 1>과 같다.

〈표 1〉 연구대상의 인구통계학적 특성

배경 변인		빈도(명)	백분율(%)
성별	남	160	76.2
	여	50	23.8
결혼유무	기혼	72	34.3
	미혼	138	65.7
연령	20-25세	20	9.5
	26-30세	101	48.1
	31-35세	56	26.7
	36-40세	33	15.7
학력	고졸미만	5	2.4
	고 졸	115	54.8
	대 졸	82	39.0
	대학원이상	8	3.8
월소득	100만원미만	25	11.9
	100-200만원미만	71	33.8
	200-300만원미만	77	36.7
	300만원이상	37	17.6

## 2. 조사도구

### 1) 설문지 구성

본 연구에서 민간경비원의 직무환경과 직무만족도의 관계를 알아보기 위하여 사용된 조사도구는 설문지이다. 설문지의 구성내용과 문항 수는 〈표 2〉와 같다.

〈표 2〉 설문지의 구성내용 및 문항수

구성지표	구성내용	문 항	문항수
배경변인	성 별		1
	결혼유무		1
	연 령		1
	학 력		1
	소 득		1
독립변인	근무경력		1
	직 위		1
	운동주종목		1
	직무유형		1
	직무자체	1, 2, 3, 4, 5, 6	6
	급 여	7, 8, 9, 10, 11, 12	6
종속변인	승 진	13, 14, 15, 16, 17, 18	6
	이 직	19, 20, 21, 22	4
	상 사	23, 24, 25, 26, 27	5
	계		36

민간경비원의 직무만족도 수준을 측정하기 위해 본 연구에서 사용한 설문지는 Smith 등(1969)에 의해 개발된 JDI(Job Descriptive Index)를 우리나라 실정에 맞게 변안한 박진희(1994)와 이동엽(2003)의 질문지를 연구자가 본 연구의 목적에 맞게 수정·보완하여 사용하였고, 그 하위요인은 직무자체, 급여, 승진, 이직, 상사이며 5점 Likert 척도로 측정하였다.

2) 설문지의 신뢰도

본 연구에서 사용한 설문지의 신뢰도를 검증한 결과 산출된 Cronbach's  $\alpha$  값은 <표 3>과 같다.

<표 3> 설문지의 주요구성 및 신뢰도

변 인		Cronbach's $\alpha$
직무만족도	직무자체	.879
	급 여	.888
	승 진	.834
	이 직	.824
	상 사	.873

3. 조사절차

본 연구는 민간경비원의 직무환경과 직무만족도의 관계를 규명하기 위하여 조사 대상자를 직접 방문하여 설문지를 배포한 다음 유의사항과 내용을 설명한 후 질문에 대하여 자기평가기입 법으로 설문내용에 응답하도록 한 후 완성된 설문지를 회수하였다.

4. 자료처리

설문지의 응답결과를 기입한 자료를 회수한 후, 응답내용이 부실하거나 신뢰성이 없다고 판단되는 자료는 분석 대상에서 제외시키고 분석 가능한 자료를 컴퓨터에 개별 입력시킨 후 SPSS Windows 12.0 version을 이용하여 자료 분석의 목적에 따라 전산처리 하였다.

본 연구의 목적에 따라 사용한 통계분석 기법은 인구통계학적 특성에 따른 직무만족도의 차이와 민간경비원의 직무환경이 직무만족도에 미치는 영향을 알아보기 위하여 일원변량분석을 실시하였다.

### Ⅲ. 결과 및 논의

#### 1. 결과

##### 1) 인구통계학적 특성에 따른 직무만족도의 차이

###### (1) 성별에 따른 직무만족도의 차이

성별에 따른 직무만족도의 차이에 대한 일원변량분석의 결과는 <표 4>와 같다. <표 4>에 의하면 성별에 따른 직무만족도는 하위요인인 직무자체, 급여, 승진, 이직, 상사 모두에서 차이가 있게 나타났다. 직무자체, 승진, 상사에 대한 만족도에 있어서는 ‘남’ 집단이 ‘여’ 집단보다 0.1% 수준에서, 급여에서는 1% 수준에서 통계적으로 유의하게 높게 나타났고, 이직에 있어서도 ‘남’ 집단이 ‘여’ 집단보다 5% 수준에서 높게 나타났다.

<표 4> 성별에 따른 직무만족도의 평균 및 표준편차의 차이

배경변인	분류	직무만족도														
		직무자체			급여			승진			이직			상사		
		M	SD	N	M	SD	N	M	SD	N	M	SD	N	M	SD	N
성별	남	4.40	.50	160	4.30	.55	160	4.26	.49	160	4.29	.54	160	4.28	.55	160
	여	4.10	.67	50	4.00	.68	50	3.98	.57	50	4.12	.59	50	3.98	.65	50
F값		11.309***			9.798**			12.030***			3.639*			10.857***		

\* P < .05 \*\* P < .01 \*\*\* P < .001

###### (2) 결혼유무에 따른 직무만족도의 차이

결혼유무에 따른 직무만족도의 차이에 대한 일원변량분석의 결과는 <표 5>와 같다. <표 5>에 의하면 결혼유무에 따른 직무만족도는 부분적으로 차이가 있게 나타났다. 직무자체는 5% 수준에서 ‘미혼’ 집단이 통계적으로 유의하게 높게 나타났고, 이직은 ‘기혼’ 집단이 높게 나타났으며 5% 수준에서 통계적으로도 유의하였다. 급여, 승진만족도는 ‘미혼’ 집단이 높게 나타났으나 통계적으로는 차이가 없었으며, 상사에 대한 만족도는 ‘기혼’ 집단이 높게 나타났으나 역시 통계적으로는 유의하지 않았다.

<표 5> 결혼유무에 따른 직무만족도의 평균 및 표준편차의 차이

배경변인		직무만족도														
		직무자체			급여			승진			이직			상사		
		M	SD	N	M	SD	N	M	SD	N	M	SD	N	M	SD	N
결혼	기혼	4.31	.57	72	4.22	.60	72	4.19	.55	72	4.26	.50	72	4.22	.58	72
	미혼	4.33	.55	138	4.23	.60	138	4.20	.50	138	4.24	.58	138	4.21	.59	138
F값		3.039*			1.019			2.006			3.068*			1.016		

\* P < .05 \*\* P < .01 \*\*\* P < .001

(3) 연령에 따른 직무만족도의 차이

연령에 따른 직무만족도의 차이에 대한 일원변량분석의 결과는 <표 6>과 같다. <표 6>에 의하면 연령에 따른 직무만족도는 부분적으로 차이가 있게 나타났다. 직무자체에 대한 만족도는 '31-35세' 집단(M=4.36)이 가장 높게 나타났고, 상사에 대한 만족도는 '36-40세' 집단(M=4.39)에서 가장 높게 나타났으며 5% 수준에서 통계적으로 유의한 차이를 나타내었다. 급여에 대한 만족도는 '31-35세' 집단이 가장 높게 나타났고, 이직은 '20-25세' 집단이 가장 높았으며, 상사에 대한 만족도는 '36-40세' 집단이 가장 높게 나타났으나 통계적으로는 유의하지 않았다.

<표 6> 연령에 따른 직무만족도의 평균 및 표준편차의 차이

배경변인		직무만족도														
		직무자체			급여			승진			이직			상사		
		M	SD	N	M	SD	N	M	SD	N	M	SD	N	M	SD	N
연령	20-25세	4.27	.46	20	4.09	.45	20	4.09	.42	20	4.39	.48	20	4.11	.54	20
	26-30세	4.31	.56	101	4.18	.65	101	4.14	.49	101	4.16	.55	101	4.13	.57	101
	31-35세	4.36	.53	56	4.33	.54	56	4.29	.49	56	4.29	.58	56	4.28	.57	56
	36-40세	4.34	.65	33	4.26	.58	33	4.26	.67	33	4.36	.53	33	4.39	.65	33
F값		3.184*			1.098			1.398			1.768			3.012*		

\* P < .05 \*\* P < .01 \*\*\* P < .001

(4) 학력에 따른 직무만족도의 차이

학력에 따른 직무만족도의 차이에 대한 일원변량분석의 결과는 <표 7>과 같다. <표 7>에 의하면 학력에 따른 직무만족도는 부분적으로 차이가 있게 나타났다. 직무자체에 대한 만족도는 '고졸' 집단이 가장 높게 나타났으나 통계적으로는 유의하지 않았고, 급여에 대한 만족도는 '대학원이상' 집단(M=4.52)이 가장 높게 나타났고 5% 수준에서 통계적으로 유의하였으며, 이직 또한 '대학원이상' 집단(M=4.50) 가장 높았으며 5% 수준에서 통계적으로 유의한 차이를 나타내었다. 승진에 대한 만족도는 '대학원이상' 집단(M=4.52)에서 가장 높게 나타났으며 1% 수준에

서 통계적으로 유의한 차이를 나타내었고, 상사에 대한 만족도 또한 ‘대학원이상’ 집단(M=4.78)이 가장 높게 나타났고, 0.1% 수준에서 유의한 차이를 나타내었다.

〈표 7〉 학력에 따른 직무만족도의 평균 및 표준편차의 차이

배경변인		직무만족도														
		직무자체			급여			승진			이직			상사		
		M	SD	N	M	SD	N	M	SD	N	M	SD	N	M	SD	N
학력	고졸미만	4.47	.45	5	3.70	.55	5	3.70	.42	5	3.65	.42	5	3.40	.28	5
	고졸	4.27	.60	115	4.20	.64	115	4.14	.54	115	4.35	.55	115	4.19	.60	115
	대졸	4.39	.50	82	4.26	.53	82	4.27	.48	82	4.27	.56	82	4.23	.55	82
	대학원이상	4.46	.50	8	4.52	.45	8	4.52	.37	8	4.50	.48	8	4.78	.25	8
F값		1.014			2.155*			3.679**			2.573*			6.140***		

\* P < .05 \*\* P < .01 \*\*\* P < .001

(5) 월소득에 따른 직무만족도의 차이

본 연구의 가설 1-5는 ‘월소득에 따라 직무만족도는 차이가 있을 것이다.’ 였다. 월소득에 따른 직무만족도의 차이에 대한 일원변량분석의 결과는 〈표 8〉과 같다. 〈표 8〉에 의하면 월소득에 따른 직무만족도는 부분적으로 차이가 있게 나타났다. 직무자체에 대한 만족도는 ‘300만원이상’ 집단이 가장 높게 나타났고, 급여에 대한 만족도는 ‘200-300만원’ 집단이 가장 높게 나타났으나 통계적으로는 유의하지 않았고, 승진, 이직, 상사에 대한 만족도는 ‘300만원이상’ 집단이 가장 높게 나타났고 모두 1% 수준에서 통계적으로도 유의하였다.

〈표 8〉 월소득에 따른 직무만족도의 평균 및 표준편차의 차이

배경변인		직무만족도														
		직무자체			급여			승진			이직			상사		
		M	SD	N	M	SD	N	M	SD	N	M	SD	N	M	SD	N
월소득	100만원미만	4.16	.56	25	4.03	.61	25	3.90	.40	25	3.89	.37	25	3.86	.53	25
	100-200만원	4.34	.59	71	4.20	.67	71	4.20	.53	71	4.30	.52	71	4.21	.53	71
	200-300만원	4.35	.58	77	4.29	.58	77	4.21	.55	77	4.26	.61	77	4.22	.65	77
	300만원이상	4.37	.40	37	4.27	.43	37	4.33	.44	37	4.38	.53	37	4.41	.52	37
F값		.873			1.257			3.730**			4.602**			4.482**		

\* P < .05 \*\* P < .01 \*\*\* P < .001

2) 민간경비원의 직무환경이 직무만족도에 미치는 영향

(1) 민간경비원의 근무경력에 따른 직무만족도의 차이

근무경력에 따른 직무만족도의 차이에 대한 일원변량분석의 결과는 〈표 9〉와 같다.



<표 9>에 의하면 근무경력에 따른 직무만족도는 부분적으로 차이가 있게 나타났다. 직무자체에 대한 만족도는 '16-20년' 집단(M=4.37)이 가장 높게 나타났고 통계적으로도 1% 수준에서 유의하였다. 급여에 대한 만족도는 '1-5년' 집단이 가장 높게 나타났으나 통계적으로는 유의하지 않았고, 승진에 대한 만족도는 '11-15년' 집단이 가장 높게 나타났고 5% 수준에서 통계적으로도 유의하였다. 이직과 상사에 대한 만족도는 모두 '11-15'년 집단이 높게 나타났으나 통계적으로는 차이가 없었다.

<표 9> 근무경력에 따른 직무만족도의 평균 및 표준편차의 차이

배경변인		분류	직무만족도														
			직무자체			급여			승진			이직			상사		
			M	SD	N	M	SD	N	M	SD	N	M	SD	N	M	SD	N
근무 경력	1-5년	4.33	.53	18	4.24	.59	18	4.10	.49	18	4.11	.33	18	4.27	.54	18	
	6-10년	4.31	.52	75	4.31	.52	75	4.20	.48	75	4.21	.54	75	4.18	.55	75	
	11-15년	4.32	.59	83	4.15	.64	83	4.22	.55	83	4.33	.56	83	4.27	.63	83	
	16-20년	4.37	.58	34	4.21	.65	34	4.15	.54	34	4.21	.65	34	4.11	.61	34	
F값		4.083**			1.947			3.373*			1.150			1.780			

\* P < .05 \*\* P < .01 \*\*\* P < .001

(2) 민간경비원의 직위에 따른 직무만족도의 차이

직위에 따른 직무만족도의 차이에 대한 일원변량분석의 결과는 <표 10>과 같다. <표 10>에 의하면 직위에 따른 직무만족도는 부분적으로 차이가 있게 나타났다. 직무자체와 급여에 대한 만족도는 '일반사원' 집단이 가장 높게 나타났으나 통계적으로는 유의하지 않았고, 승진, 이직, 상사에 대한 만족도 역시 '일반사원' 집단이 가장 높게 나타났고 승진과 상사에 대한 만족도는 5% 수준에서, 이직은 1% 수준에서 통계적으로도 유의하였다.

<표 10> 직위에 따른 직무만족도의 평균 및 표준편차의 차이

배경변인		분류	직무만족도														
			직무자체			급여			승진			이직			상사		
			M	SD	N	M	SD	N	M	SD	N	M	SD	N	M	SD	N
직 위	일반사원	4.62	.50	14	4.49	.64	14	4.46	.54	14	4.68	.50	14	4.47	.51	14	
	주 입	4.27	.56	84	4.15	.59	84	4.13	.54	84	4.19	.55	84	4.14	.62	84	
	대 리	4.32	.54	85	4.23	.59	85	4.16	.49	85	4.20	.53	85	4.18	.55	85	
	탐 장	4.38	.61	27	4.30	.59	27	4.35	.47	27	4.38	.61	27	4.38	.59	27	
F값		1.718			1.539			2.574*			4.018**			2.171*			

\* P < .05 \*\* P < .01 \*\*\* P < .001

(3) 민간경비원의 운동 주 종목에 따른 직무만족도의 차이

운동 주 종목에 따른 직무만족도의 차이에 대한 일원변량분석의 결과는 <표 11>

과 같다. <표 11>에 의하면 운동 주 종목에 따른 직무만족도는 부분적으로 차이가 있게 나타났다. 직무만족도의 하위요인인 직무자체, 급여, 승진, 이직, 상사에 대한 만족도 모두 ‘합기도’ 집단이 가장 높게 나타났고, 급여, 이직, 상사에 대한 만족도는 5% 수준에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났으나 직무자체, 승진에 대한 만족도는 통계적으로 차이는 없었다.

<표 11> 운동 주 종목에 따른 직무만족도의 평균 및 표준편차의 차이

배경변인		분류	직무만족도														
			직무자체			급여			승진			이직			상사		
			M	SD	N	M	SD	N	M	SD	N	M	SD	N	M	SD	N
운동 주종목	태권도	4.24	.51	23	4.36	.41	23	4.26	.49	23	4.13	.47	23	4.22	.54	23	
	유도	4.31	.60	41	4.22	.66	41	4.20	.60	41	4.33	.59	41	4.30	.66	41	
	검도	4.29	.54	121	4.15	.60	121	4.15	.49	121	4.20	.56	121	4.13	.57	121	
	합기도	4.57	.58	25	4.48	.54	25	4.32	.56	25	4.48	.49	25	4.42	.55	25	
F값		1.998			2.590*			.888			2.461*			2.072*			

\* P< .05 \*\* P< .01 \*\*\* P< .001

(4) 민간경비원의 직무유형에 따른 직무만족도의 차이

직무유형에 따른 직무만족도의 차이에 대한 일원변량분석의 결과는 <표 12>와 같다. <표 12>에 의하면 직무유형에 따른 직무만족도는 부분적으로 차이가 있게 나타났다. 직무자체에 대한 만족도는 ‘일반관리’ 집단이 가장 높게 나타났고 통계적으로도 5% 수준에서 유의하였고, 급여에 대한 만족도는 ‘경호’ 집단이 가장 높게 나타났으나 통계적으로는 유의하지 않았고, 승진에 대한 만족도 역시 ‘경호’ 집단이 가장 높게 나타났고 1% 수준에서 통계적으로도 유의하였다. 이직은 ‘경비’ 집단이 가장 높았고, 상사에 대한 만족도는 ‘일반관리’ 집단이 가장 높았지만 통계적으로는 유의하지 않았다.

<표 12> 직무유형에 따른 직무만족도의 평균 및 표준편차의 차이

배경변인		분류	직무만족도														
			직무자체			급여			승진			이직			상사		
			M	SD	N	M	SD	N	M	SD	N	M	SD	N	M	SD	N
직무 유형	경비	4.31	.50	24	4.22	.50	24	4.18	.47	24	4.29	.48	24	4.23	.51	24	
	사무	4.22	.62	64	4.16	.65	64	4.14	.58	64	4.24	.55	64	4.19	.63	64	
	경호	4.33	.55	79	4.25	.61	79	4.23	.50	79	4.24	.59	79	4.17	.60	79	
	일반 관리	4.47	.47	43	4.28	.55	43	4.21	.50	43	4.25	.56	43	4.29	.55	43	
F값		2.752*			1.458			3.366**			1.052			.428			

\* P< .05 \*\* P< .01 \*\*\* P< .001

## 2. 논의

### 1) 인구통계학적 특성에 따른 직무만족도의 차이

성별에 따른 직무만족도는 ‘여’ 집단이 ‘남’ 집단보다 높게 나타났고, 결혼 유무에 따른 직무만족도는 기혼자보다 미혼자가 더 높게 나타났는데, 남성이 여성보다 직무스트레스를 많이 받는다고 보고하고, 기혼이 직장만족 직장동료 만족 측면에서 높은 직무만족을 보인다는 이승로(2004)의 결과와는 다소 상반된 결과라 할 수 있다. 연령에 따른 직무만족도는 고연령일수록 높은 것으로 나타났고, 저연령일수록 이직에 대한 생각을 많이 하는 것으로 사료되어진다. 이러한 결과는 연령이 많을수록 업무수행만족이 높고, 연령이 적을수록 자기평정이나 이직성향이 높다는 김현식(2004)의 결과와 일치하는 결과이다. 학력에 따른 직무만족도는 직무자체에 대한 만족도는 저학력집단이 대부분의 직무만족도는 대학원이상과 같이 고학력자가 더 높음을 알 수 있었는데, 이러한 결과는 학력의 수준이 높을수록 직무만족도가 높다고 보고한 강진영(1999), 김홍규 등(2002)의 결과와 일치하였다. 월소득에 따른 직무만족도는 고소득일수록 높게 나타났는데, 연봉수준은 직무만족에 상당한 영향을 미친다는 Motowildo(1983)의 선행연구와 유사한 결과로 사료되어진다.

### 2) 민간경비원의 직무환경이 직무만족도에 미치는 영향

근무경력에 따른 직무만족도는 장기근속자가 높게 나타났고, 승진이나 이직, 상사와의 갈등 등은 10년 이상 근무를 하게 되면 발생되어짐을 알 수 있었다. 이승로(2004)는 근무기간이 2-3년 미만의 단기간의 근무 집단이 높다고 보고하였는데 본 연구의 결과와는 상반된 결과라 할 수 있지만, 직위에 따른 직무만족도는 ‘일반사원’ 집단과 같이 낮은 직위에서 높게 나타나 다소 유사한 결과로도 해석되어진다. 운동주종목에 따른 직무만족도는 ‘합기도’ 집단이 가장 높은 결과를 나타내었는데, 이는 경호무도 수련종목에 따른 직업만족의 차이가 없다고 보고한 정성숙(2005)의 결과와 다소 일치한 결과라 할 수 있다. 직무유형에 따른 직무만족도는 부분적으로 차이가 있게 나타났다. 직무자체에 대한 만족도는 ‘일반관리’ 집단과 ‘경호’ 집단이 가장 높게 나타났는데 아직까지 많은 선행연구가 이루어지지 않아 비교할 수 없으나 민간경비원의 경우 경비보다는 경호를 더욱 선호함을 알 수 있었다.

## IV. 결 론

본 연구의 목적은 민간경비원의 직무환경과 직무만족도의 관계를 규명하는데 있었다. 본 연구의 대상자는 서울·경기지역의 사설 경비업체에서 근무하는 민간경비원으로서 남자 160명, 여자 50명으로 총 210명이다.

본 연구에서 사용한 측정도구는 설문지로서 직무만족도는 Smith 등(1969)에 의해 개발된 JDI(Job Descriptive Index)를 우리나라 실정에 맞게 번안한 박진희(1994)와 이동엽(2003)의 질문지를 연구자가 본 연구의 목적에 맞게 수정·보완하여 사용하였고, 그 하위요인은 직무자체, 급여, 승진, 이직, 상사이며 5점 Likert 척도로 측정하였다. 자료를 분석하기 위한 통계분석 기법은 일원변량분석이었다.

이와 같은 방법과 절차에 따른 자료분석을 통하여 본 연구에서 얻은 결론은 다음과 같다.

첫째, 인구통계학적 특성에 따른 직무만족도는 부분적으로 차이가 있었다. 성별에 따라서는 ‘남자’ 집단이 높고, 결혼유무에 따라서는 ‘미혼’ 집단이 높고, 연령에 따라서는 ‘36-40세’ 집단이 높고, 학력은 ‘대학원이상’ 집단이 높고 월소득은 ‘300만원 이상’ 집단이 높다.

둘째, 민간경비원의 직무환경이 직무만족도에 미치는 영향은 부분적으로 차이가 있었다. 근무경력에 따른 직무만족도는 ‘16-20년’ 집단 높고, 직위에 따른 직무만족도는 ‘일반사원’ 집단이 높고, 운동주종목에 따른 직무만족도는 ‘합기도’ 집단이 높고, 직무유형에 따른 직무만족도 ‘일반관리’ 집단과 ‘경호’ 집단이 높다.

## 참 고 문 헌

- 강진영(1999). 레포트 리조트 종사원 직무만족을 통한 내부마케팅 방안. 한국스포츠  
리서치, 19(4), 33-44.
- 김두현(1998). 엘리트체육 진흥에 위한 투자 우선순위에 관한 연구. 서울대학교 대학  
원 박사학위논문.
- 김현식(1999). 생활체육 지도자의 직무 및 조직요인과 이직의사의 관계. 한국체육대  
학교 대학원 석사학위논문.
- 김홍규, 오인근, 최우성(2002). 종사원의 직무만족이 서비스품질에 미치는 영향에 관  
한 연구. 문화관광연구, 4(2), 365-381.
- 박준석(1999). 한국대학의 경호관련학과 교육과정에 대한 발전방안. 경기대학교 대학  
원 박사학위논문.
- 박진희(1994). 상담자의 역할스트레스와 직무만족도에 대한 연구. 연세대학교 교육대  
학원 석사학위논문.
- 신유근(1985). 조직행위론. 서울: 다산출판사.
- 이동엽(2003). 성폭력상담소 상담원의 직무만족에 관한 연구. 대구대학교 대학원 석  
사학위논문.
- 이상철(1998). 경호방법론. 서울: 흥경출판사.
- 이승로(2004). 경호원의 직무스트레스와 이직의도가 직무만족에 미치는 영향. 연세대  
학교 대학원 박사학위논문.
- 정성숙(2005). 경호무도 수련이 직무 만족과 조직몰입에 미치는 영향. 용인대학교 대  
학원 박사학위논문.
- 주철현(1999). 요인테러의 경호적 대응방안에 관한 연구. 동국대학교 대학원 석사학  
위논문.
- 최재열(1992). 직무만족수준의 결정요인에 관한 실증적 연구. 조선대학교 대학원 박  
사학위논문.
- Motowildo, S. J. (1983). Relationship sales turnover from pay satisfaction and  
expectation. *Journal of Applied Psychology*, 68, 484-489.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). The measurement of satisfaction  
in work and retirement: A strategy for the study of attitudes. Chicago: Rand  
McNally & Co.

## ABSTRACT

### **security Guard, Job Form Environment, Job Form Satisfaction**

Park Jun Seok · Choi, Hyun-Sik · Kim Kyong Tae · Kim, Sang-Gyun

The purpose of this study is to examine the Relationship between Job Form Satisfaction and Job Form Environment of Security Guard. The total 210 subjects are composed of 160 men and 50 women who work at private security company in Seoul, Kyongi.

The job form satisfaction test made by Smith et al(1969) JDI(Job Descriptive Index) test was used which had been translated and modified by Park Jin Hee(1994) & Lee Dong Yeop(2003) for Korean situation. Also, one-way ANOVA were used for data analysis. These are the conclusions of this study drawn from the data analysis through the methods and the process mentioned above.

First, there are partial differences in the subordinate factors of job form satisfaction agreeing with the characteristic of demography. In accordance with sex, the higher is men group, in accordance with marriage, the higher is non-marriage, in accordance with age, the higher is 36-40's group, in accordance with scholastic ability, the higher is graduate school group, in accordance with income, the higher is 3 million won group.

Second, there are partial differences in the effect of job form environment on satisfaction of security guard. In accordance with service career, the higher is 16-20age group, in accordance with position, the higher is general member, in accordance with main exercise, the higher is Hapkido group, in accordance with type, the higher is general charge group.

**Key Word:** security Guard, Job Form Environment, Job Form Satisfaction