

민간경호원의 직무형태가 직무몰입과 조직헌신도에 관한 연구

양덕열(용인대학교 대학원)
이현희(용인대학교 대학원)
박준석(용인대학교 경호학과 교수)

A Study of Job Involvement and Orga- nization Commitment on Job Form of Security Guard

Yang, Dok-yeol
Lee, Hyun-hee
Park, Jun-seok

Abstract

The purpose of this study is to examine the effects of job involvement and organization commitment on job form of security guard. The total 260 subjects are composed of 50 women and 210 men who work at security company for security guards in Seoul and Gyonggi province.

First, according to the populational and social character, job involvement was higher in women security guards than men, higher in 'above 41' for age, higher in 'university' for educational level, and higher in '300-400' for incomes.

Second, according to the populational and social character, organization commitment was higher in men security guards than women, higher in 'above 41' for age, higher in 'graduate school of university' for educational level, and higher in '300-400' for incomes.

Third, according to the form of the job, the job involvement was higher in 'under 10' for their career, higher in 'manager' for their responsibilities of work, higher in 'afternoon working' for the time schedules, and higher in 'field service' for the kind of working.

Fourth, according to the form of the job, the organization commitment was higher in 'under 10' for their career and higher in 'field service' for the kind of working. However, there was no difference between the responsibilities of work and the time schedules.

Fifth, it increases the organization, when the job involvement of the security guards such as work attachment, active performance, and the pursuit of job achievement.

[Keyword : Involvement, Organization Commitment, Private Security]

I. 서론

민간경비산업의 역할 증대의 필요성 및 사회학적 배경에서의 범죄의 다양화는 물질적 풍요를 통한 삶의 질이 향상되면서 시민안전에 대한 위협도 상대적으로 줄어들 것이라는 예측과는 달리 가족의 해체현상, 생활수준의 계층화, 노사갈등, 체제불만 등으로 오히려 사회범죄는 증폭되어 나타났다. 인간의 합리적 사고가 비이성적인 자본의 논리에 종속되는 결과가 초래되면서 안전불감증과 사건·사고를 사전에 예방하는 “위기관리능력”의 제도적 부재현상이 나타났고, 이는 범죄구역의 광역화와 범죄대상의 무차별성으로 표출되었으며 인재에 의

한 대형사고를 빈번하게 유발하였다. 이로 인해 시민 개인의 일상생활은 위협에 노출되거나 안전으로부터 방치되어 어떠한 범죄로부터 자유롭지 못하는 일상의 불안을 상시적으로 느끼게 되었다.(공배완, 2004)

오늘날 각종 범죄는 양적·질적으로 증가하고 있는 추세에 있는데, 이는 한편으로는 기존 정부의 형사정책적 대응이 효율적이지 못했다는 것이며, 한편으로는 국가공권력 만으로 범죄에 대응하는 것은 한계에 직면하고 있다는 것을 의미하는 것이기도 하다.(경찰청, 2003)

공경비의 한계의 경찰의 역할은 조선시대 유교문화의 영향으로 국가를 가족이 확대된 영역으로 보았기 때문에 국가와 국민의 관계를 밀접하게 보았으며, 갑오개혁 이후 독일식 대륙법계의 경찰제도를 채택해온 이래 개인의 안전에 대한 국가의존성이 강한 특징을 보이고 있다. 특히 정부수립 이후 일관되게 대륙법계의 국가경찰제도를 고수하고 있다.(서진석, 2002)

현대사회의 기술발전은 창과 방패와 같이 공격자와 방어자의 양기술을 모두 발전시켜 공격의 범위와 방법, 기술이 다양해지고 이에 따라 방어의 범위와 기술 역시 다양해졌다. 따라서 경호직무 종사자는 각종 최신기술을 익혀야 하는 것은 물론 다양한 정보에 대한 뛰어난 분석력을 요구받고 있다. 또한 그 직무의 성격이 공격자에 대한 방어자의 입장에서 생각할 때 항상 공격기회를 갖고 있는 공격자보다는 경호적 조치를 수행함에 있어 많은 취약점이 뒤따를 수밖에 없다. 특히 개인의 생명과 재산을 위협하는 요소 등을 제거해야 하는 경호원의 역할을 고려해 볼 때, 경호조직 측면에서의 능력과 자질의 파악 및 팀워크를 최대한 발휘할 수 있도록 하는 것은 매우 중요한 부분이라 할 수 있다(김호규, 2006)

조직헌신도는 조직의 구성원들이 조직의 목표와 가치를 수용해서 일체감을 갖고 고도의 노력을 경주하려는 의지로 조직효과성과 밀접한 관계를 가지고 있다. 또한 조직헌신도는 조직효과성을 나타내는 유용한 지표가 되는데 이는 조직구성원의 직무성과를 증진시키며 이직을 방지함으로써 조직효과성을 높일 수 있는 원동력으로 파악하고 있다(Scholl, 1981). 그러므로 조직헌신도가 높은 사람은 적극적으로 조직에 참여하여 조직을 위해 자발적이고 창조적인 행동을 하며(Angle & Perry, 1981), 조직헌신도가 낮은 사람에 비해 직무수행에도 능숙한 것으로 보고되고 있다(Mowday, et al., 1979; Wiener & Vardi, 1980; Shore & Martin, 1989). 특히 타인을 위해 종사하는 민간경호원의 경우 조직헌신도의 향상은 경비업체 뿐만 아니라 의뢰자에게도 매우 중요한 부분이라 할 수 있다. 더불어 열악한 근무환경이나 생계와 직결될 수 있는 박봉에 대한 처우개선은 경호원의 보다 충실한 직무몰입에 의미있는 영향을 미칠 수 있다. 경호직무는 그 직무의 특성상 임무완수를 통해서만 직무의 성패가 가늠되는 만큼 경호직 종사자의 직무형태에 따른 스트레스는 일반직장에 비해 그 스트레스의 정도가 심할 것이다(함성철, 2003). 그러한 반면에 이들은 타직종 종사자에 비해 체력적, 정신적 훈련을 통하여 이러한 상

황들을 개인적 역량으로 극복해내고 있는 실정이고 과도한 직무스트레스는 긍정적인 면보다는 부정적인 면을 포함함에도 불구하고 경호직무형태에 따라 신념을 기본으로 하는 직무몰입과 조직헌신도에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 구체적이고 실증적인 연구가 미비한 실정이다.

따라서 경호직무 종사자의 직무형태가 직무몰입 및 조직헌신도에 어떠한 영향을 미치는지에 관한 연구는 개인과 조직의 차원에 있어 발전시킬 수 있는 자료로 그 의미가 크다 하겠다.

본 연구의 목적은 민간경호원의 직무형태가 직무몰입과 조직헌신도에 어떠한 영향을 미치는가를 규명하는데 있다.

II. 연구방법

본 연구는 민간경호원의 직무형태와 직무몰입과 조직헌신도의 관계를 조사하는데 목적이 있다. 이러한 목적을 달성하기 위한 연구대상, 조사도구, 조사절차, 자료처리는 다음과 같다.

1. 연구대상

본 연구의 대상은 민간경호원을 모집단으로 설정하고, 설정된 모집단의 인구통계학적 특성을 고려한 표본 추출을 위해 서울·경기지역의 민간경비업체를 선정한 후, 유층집락무선표집법 (stratified cluster random sampling)을 이용하여 표본을 추출하였다. 설문지 참여대상자는 총 260명으로서 남자 210명, 여자 50명이었다. 연구대상자의 인구통계학적 특성은 <표2-1>과 같다.

<표2-1> 연구대상의 인구통계학적 특성

배경변인		인도(명)	백분율(%)
성별	남	210	80.8
	여	50	19.2
연령	25-30세	93	35.8
	31-35세	78	30.0
	36-40세	47	18.1
	40세이상	42	16.1
학력수준	고졸미만	41	15.8
	고졸	55	21.2
	대졸	142	54.5
	대학원이상	22	8.5

소득수준	100-200만원미만	105	40.4
	200-300만원미만	88	33.8
	300-400만원이상	44	16.9
	400만원이상	23	8.9

2. 조사도구

1) 설문지 구성

본 연구에서 민간경호원의 직무형태와 직무몰입 및 조직헌신도의 관계를 알아보기 위하여 설문지법을 사용하였다. 설문지의 구성내용과 문항수는 <표2-2>와 같다.

<표2-2> 설문지의 구성내용 및 문항수

구성지표	구성내용	문항	문항수	
배경변인	성 별		1	
	연 령		1	
	학력수준		1	
	소득수준		1	
독립변인	근속경력		1	
	근무직책		1	
	근무시간대		1	
	직무유형		1	
매개변인	조직몰입	직무애착	1, 4, 8, 10	4
		적극적 수행	2, 6, 7	3
		직무성과추구	3, 5, 9	3
종속변인	조직헌신도	애정적 헌신	1, 2, 3, 4, 5, 6	6
		근속적 헌신	7, 8, 9, 10, 11, 12	6
		내재화	13, 14, 15, 16, 17, 18	6
계			36	

민간경호원의 직무몰입 수준을 측정하기 위해 본 연구에서 사용한 설문지는 Kanungo(1982)의 직무몰입측정법으로, 그 하위요인은 직무애착, 적극적 수행, 직무성과추구이며, 조직헌신도를 측정하기 위한 도구로는 박헌수(2005)가 사용한 18개의 조직헌신측정 문항을 사용하였으며, 그 하위요인은 애정적 헌신, 근속적 헌신, 내재화로써 모두 5점 Likert 척도로 측정하였다.

2) 설문지의 신뢰도

본 연구에서 사용한 설문지의 신뢰도를 검증한 결과 산출된 Cronbach's α 값은 <표2-3>과 같다.

<표2-3> 설문지의 주요구성 및 신뢰도

변 인		Cronbach's α
직무몰입	직무애착	.868
	적극적 수행	.786
	직무성과추구	.842
조직헌신도	애정적 헌신	.724
	근속적 헌신	.812
	내재화	.796

3. 조사절차

본 연구는 민간경비원의 직무형태가 직무몰입과 조직헌신도에 미치는 영향을 규명하기 위하여 조사 대상자를 직접 방문하여 설문지를 배포한 다음 유의사항과 내용을 설명한 후 질문에 대하여 자기평가기입법으로 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 14.0 version을 이용하여 자료분석의 목적에 따라 전산처리 하였다.

본 연구의 목적에 따라 사용한 통계분석 기법은 다음과 같다.

- ① 인구통계학적 특성에 따른 직무몰입 및 조직헌신도의 차이를 알아보기 위하여 일원변량분석을 실시하였다.
- ② 민간경호원의 직무형태가 직무몰입 및 조직헌신도에 미치는 영향을 알아보기 위하여 일원변량분석을 실시하였다.
- ③ 민간경호원의 직무몰입과 조직헌신도의 관계를 알아보기 위하여 표준중다회귀분석을 실시하였다.

Ⅲ. 결과 및 논의

1. 인구통계학적 특성에 따른 직무몰입의 차이

본 연구의 가설 1은 ‘인구통계학적 특성에 따라 직무몰입은 차이가 있을 것이다.’였다. 이와 같은 가설을 검증하기 위하여 본 연구에서 인구통계학적 특성변인으로 설정한 성별, 연령, 학력수준, 소득수준의 평균 및 표준편차 차이는 <표3-1>와 같다.

<표3-1> 인구통계학적 특성에 따른 직무몰입의 평균 및 표준편차의 차이

배경변인		분류	직무몰입								
			직무애착			적극적 수행			직무성과추구		
			M	SD	N	M	SD	N	M	SD	N
성별	남	3.70	.77	210	3.27	.84	210	3.36	.82	210	
	여	3.84	.76	50	3.48	.86	50	3.50	.85	50	
		F값	5.172*			6.633**			3.303		
연령	25-30세	3.38	.75	93	2.87	.57	93	2.94	.65	93	
	31-35세	3.62	.71	78	3.09	.71	78	3.22	.70	78	
	36-40세	3.94	.75	47	3.66	.82	47	3.65	.88	47	
	41세 이상	4.22	.72	42	4.14	.87	42	4.06	.78	42	
		F값	12.739***			4.364			13.178***		
학력수준	고졸미만	3.38	.74	41	2.89	.55	41	2.96	.67	41	
	고졸	3.73	.74	55	3.27	.82	55	3.37	.78	55	
	대졸	4.07	.73	142	3.68	.82	142	3.80	.86	142	
	대학원이상	3.98	.74	22	3.85	.96	22	3.63	.84	22	
		F값	16.549***			5.269*			11.197***		
소득수준	100-200만원	3.45	.74	105	3.01	.61	105	3.18	.66	105	
	200-300만원	3.80	.68	88	3.44	.78	88	3.44	.81	88	
	300-400만원	4.26	.59	44	4.06	.81	44	4.02	.77	44	
	400만원이상	4.14	.74	23	3.83	.79	23	3.85	.81	23	
		F값	12.672***			15.026***			11.504***		

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

<표3-1>에 의하면 조직몰입은 부분적으로 차이가 있게 나타났다. 성별에 따라서는 ‘여’ 집단이 ‘남’ 집단보다 직무애착에 있어서는 5% 수준에서, 적극적 수행에서는 1% 수준에서 높게 나타났지만, 직무성과추구에서는 차이가 없는 것으로 나타났다. 연령에 따라서는 직무애착과 직무성과추구에서 0.1% 수준에서 모두 ‘41세 이상’ 집단이 가장 높게 나타났으며, 적극적 수행에서는 차이가 없는 것으로 나타났다. 학력수준에 따라서는 직무애착은 0.1% 수준에서 ‘대졸’ 집단이 가장 높게 나타났으며, 적극적 수행은 5% 수준에서 유의한 차이가 나타났는데 ‘대학원 이상’ 집단이 가장 높게 나타났으며,

직무성과추구는 0.1% 수준에서 ‘대졸’ 집단이 통계적으로 높게 나타났다. 소득수준에 따라서는 직무 애착, 적극적 수행, 직무성과추구 모두 ‘300-400만원’ 집단에서 0.1% 수준에서 통계적으로 유의한 차이를 나타내었다.

본 연구결과는 능력이나 개인적 배경은 성격이나 직무특성에 영향을 줄 수 있다는 Blauner(1987)의 보고와 일맥상통한다고 볼 수 있으며, 직무의 계층이나 근속기간과 같은 요인을 제외시킬 때 성별에 따른 직무몰입도의 순수한 차이는 없다는 Rabinowitz(1975)의 연구결과와는 상반되어진다. 민간경호원의 직무몰입도는 여성에게서 더 높음을 알 수 있으며, 연령대는 30대 중반이후에서, 학력수준은 고학력집단일수록, 소득수준 역시 저소득집단보다 고소득 집단에서 더욱 높게 나타남을 알 수 있기 때문에 민간경호와 관련된 집단에서는 경호원의 직무몰입 위해서는 상대적으로 많은 업무를 수행할 수 있는 남성의 직무만족 향상에 중점을 두어야 하며, 저학력, 저소득집단에 대해 더욱 집중적인 관심을 가져야 할 것으로 사료되어진다.

2. 인구통계학적 특성에 따른 조직헌신도의 차이

본 연구의 가설 2는 ‘인구통계학적 특성에 따라 조직헌신도는 차이가 있을 것이다.’였다. 이와 같은 가설을 검증하기 위하여 본 연구에서 인구통계학적 특성변인으로 설정한 성별, 연령, 학력수준, 소득수준의 평균 및 표준편차 차이는 <표3-2>와 같다.

<표3-2>에 의하면 조직헌신도는 부분적으로 차이가 있게 나타났다. 성별에 따라서는 ‘남’ 집단이 ‘여’ 집단보다 애정적 헌신과 근속적 헌신에서는 0.1% 수준에서 통계적으로 매우 유의하게 높게 나타났지만, 내재화에서도 또한 ‘남’ 집단이 ‘여’ 집단이 높게 나타났지만 통계적으로는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 연령에 따라서는 애정적 헌신에서 0.1% 수준에서 ‘41세 이상’ 집단이 가장 높게 나타났으며, 근속적 수준에서는 1% 수준에서 ‘36-40세’ 집단에서 유의하게 높았으며, 내재화에서도 1% 수준에서 ‘41세 이상’ 집단에서 통계적으로 유의하게 높았다. 학력수준에 따라서는 애정적 헌신은 0.1% 수준에서 ‘대학원 이상’ 집단이 가장 높게 나타났으며, 근속적 헌신은 5% 수준에서 유의한 차이가 나타났는데 ‘대졸’ 집단이 가장 높게 나타났으며, 내재화에서는 1% 수준에서 역시 ‘대졸’ 집단이 통계적으로 높게 나타났다. 소득수준에 따라서는 애정적 헌신과 근속적 헌신에서 각각 1%, 0.1% 수준에서 모두 ‘300-400만원’ 집단에서 0.1% 수준에서 통계적으로 유의한 차이를 나타내었지만, 내재화에서는 유의한 차이를 보이지 않았다.

<표3-2> 인구통계학적 특성에 따른 조직헌신도의 평균 및 표준편차의 차이

배경변인		분류	조직헌신도								
			예정적 헌신			근속적 헌신			내재화		
			M	SD	N	M	SD	N	M	SD	N
성별	남	3.67	.74	210	3.76	.72	210	3.69	.73	210	
	여	3.55	.75	50	3.50	.76	50	3.50	.69	50	
F값		7.178***			10.503***			4.273			
연령	25-30세	3.25	.81	93	2.89	.55	93	2.94	.65	93	
	31-35세	3.43	.76	78	3.27	.82	78	3.22	.70	78	
	36-40세	3.72	.84	47	3.85	.82	47	3.65	.88	47	
	41세 이상	4.18	.64	42	3.68	.96	42	4.06	.78	42	
F값		13.244*			10.143**			12.587**			
학 력 수 준	고졸미만	3.23	.73	41	2.85	.65	41	2.96	.67	41	
	고 졸	3.46	.80	55	3.35	.72	55	3.37	.78	55	
	대 졸	3.90	.78	142	3.92	.87	142	3.80	.86	142	
	대학원이상	4.23	.71	22	3.72	.57	22	3.63	.84	22	
F값		9.739***			6.837*			24.667**			
소 득 수 준	100-200만원	3.45	.74	105	3.01	.61	105	3.18	.66	105	
	200-300만원	3.80	.68	88	3.44	.78	88	3.44	.81	88	
	300-400만원	4.26	.59	44	4.06	.81	44	4.02	.77	44	
	400만원이상	4.14	.74	23	3.83	.79	23	3.85	.81	23	
F값		8.758**			15.397***			5.026			

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

본 연구의 결과를 고찰하였을 때 민간경호원의 근무에 대한 애정이나 지속적 근무는 다소 과도한 업무에도 불구하고 남성경호원에게서 더욱 높게 나타났음을 알 수 있었고, 고소득수준에 따른 조직 헌신도의 증가 현상은 김진현(2005)의 연구에서와 같이 고연봉의 경우 조직분위기를 더 친화적으로 인지하는 경향이 높다고 보고하여 본 연구의 결과를 뒷받침 해주었다.

3. 민간경호원의 직무형태에 따른 직무몰입의 차이

본 연구의 가설 3은 '민간경호원의 직무형태에 따라 직무몰입은 차이가 있을 것이다'였다. 이를 검증하기 위하여 일원변량분석을 실시하였으며, 그 결과는 다음과 같다.

<표3-3>은 민간경호원의 직무형태가 직무몰입에 미치는 영향을 분석한 표이다. <표3-3>에 의하면 직무형태의 하위요인인 근속경력, 근무직책, 근무시간, 직무유형에 따라 부분적으로 차이가 나타났다.

<표3-3> 민간경호원의 직무형태에 따른 직무몰입의 차이

분류 직무형태		직 무 몰 입								
		직무애착			적극적 수행			직무성과추구		
		M	SD	N	M	SD	N	M	SD	N
근속 경력	1년 미만	3.89	.78	93	3.65	.91	93	3.83	.86	93
	10년 미만	4.26	.58	96	4.09	.75	96	4.12	.71	96
	20년 미만	3.59	.71	51	3.33	.86	51	3.52	.57	51
	20년 이상	3.90	.78	20	3.12	.68	20	3.47	.74	20
F값		13.005***			12.079***			7.222***		
근무 직책	일반사원	3.93	.75	102	3.65	.93	102	3.78	.86	102
	대리급	4.07	.75	92	3.88	.84	92	3.02	.74	92
	과장급	3.59	.71	40	3.33	.86	40	3.52	.57	40
	부장급	3.30	.57	36	3.23	.67	36	3.48	.59	36
F값		5.515*			4.113**			3.419		
근무 시간	오전근무	3.93	.75	78	3.65	.93	78	3.78	.86	78
	오후근무	4.07	.75	94	3.88	.84	94	4.02	.74	94
	야간근무	3.30	.57	83	3.23	.67	83	3.48	.59	83
F값		5.515***			4.113			3.419		
직무 유형	현장직	4.21	.68	112	3.98	.93	112	4.00	.88	112
	사무직	3.94	.77	45	3.71	.85	45	3.88	.75	45
	기능직	3.42	.64	50	3.11	.78	50	3.50	.75	50
	관리직	3.75	.98	53	3.50	.58	53	3.08	.74	53
F값		9.719**			4.055*			3.340		

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

근속경력에 따라서는 직무몰입의 하위요인인 직무애착, 적극적 수행, 직무성과추구 모두에서 0.1% 수준에서 '10년 미만' 집단에서 통계적으로 높게 나타났다. 근무직책에 따라서는 '대리급' 집단에서 직무애착과 적극적 수행에서 각각 5%, 1% 수준에서 유의하게 높았으나

직무성과추구에서는 직책에 따라 직무몰입에 차이가 없었다. 한편, 근무시간대는 ‘오후근무’ 집단이 직무애착에서 0.1% 수준에서 통계적으로 매우 유의하게 차이를 나타내었지만, 적극적인 수행과 직무성과추구에서는 차이가 없었다. 직무유형은 다른 유형에 비하여 현장직이 직무애착과 적극적 수행에서 각각 1%, 5% 수준에서 유의하게 높았으며, 직무성과 또한 현장직이 높게 나타났지만 통계적으로는 차이가 없었다.

본 연구의 결과에서 장기근속으로의 전환점에서 직무에 대한 관심과 적극적인 활동이 현저하게 높음을 알 수 있었고, 그에 따른 직책 또한 유사하게 유지되어짐을 볼 수 있었다. 또한 민간경호원으로서의 직장선택과 직결될 수 있는 현장직으로서의 직책유형선택은 많은 무도수련과 같은 활동형태가 필요할 것으로 보여진다.

4. 민간경호원의 직무형태에 따른 조직헌신도의 차이

본 연구의 가설 4는 ‘민간경호원의 직무형태에 따라 조직헌신도는 차이가 있을 것이다’였다. 이를 검증하기 위하여 일원변량분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표3-4>과 같다.

근속경력에 따라서는 조직헌신도의 하위요인인 애정적 헌신과 근속적 헌신은 0.1% 수준에서, 내재화에서는 5% 수준에서 ‘10년 미만’ 집단에서 통계적으로 높게 나타났다. 근무직책에 따라서는 내재화에서 ‘대리급’ 집단에서 1% 수준에서 유의하게 높았으나 애정적 헌신과 근속적 헌신에서는 차이가 없었다. 한편, 근무시간대는 ‘오후근무’집단이 조직헌신도 모두에서 높게 나타났으나 내재화만이 통계적으로 유의하였다. 직무유형은 직무몰입과 다른 유형에 비하여 ‘현장직’ 집단이 애정적 헌신과 근속적 헌신에서 1% 수준에서, 내재화에서는 1% 수준에서 높게 나타났다.

이러한 결과는 직무몰입에서와 같이 민간경호원으로 지속적으로 직업에 대한 애정을 가지고 조직과 경호의외인을 위해 헌신하는 정신의 소유는 기본생활을 위한 해결의 문제과 우선시 되어야 할 것이며, 따라서 성과급 제도과 직무성과에 영향을 미칠 수 있는 인식력 향상을 위한 제도안의 시급한 제정이 요구되질 것으로 생각되어진다(허재영, 2002).

<표3-4> 민간경호원의 직무형태에 따른 조직헌신도의 차이

분류 직무형태		조직헌신도								
		애정적 헌신			근속적 헌신			내재화		
		M	SD	N	M	SD	N	M	SD	N
근속경 력	1년 미만	3.60	.94	93	3.68	.86	93	3.61	.89	93
	10년 미만	4.11	.82	96	4.08	.75	96	3.96	.85	96
	20년 미만	3.10	.61	51	3.06	.59	51	3.24	.79	51
	20년 이상	3.39	.63	20	3.35	.55	20	3.21	.71	20
F값		12.087***			12.323***			5.544*		

근무직 체	일반사원	3.63	.93	102	3.63	.85	182	3.57	.90	181
	대리급	3.85	.92	92	3.92	.81	108	3.89	.84	109
	과장급	3.10	.61	40	3.06	.59	22	3.24	.79	23
	부장급	3.20	.53	36	3.35	.70	18	3.20	.61	18
F값		3.344			4.374			5.084**		
근무시 간	오전근무	3.63	.93	180	3.63	.85	182	3.57	.90	181
	오후근무	3.85	.92	109	3.92	.81	108	3.89	.84	109
	야간근무	3.20	.53	18	3.35	.70	18	3.20	.61	18
F값		3.344			4.374			5.084*		
직무유 형	현장직	3.98	.92	96	3.98	.84	96	3.87	.92	94
	사무직	3.71	.90	165	3.73	.84	166	3.71	.87	167
	기능직	2.98	.52	45	3.09	.45	44	3.09	.58	45
	관리직	3.00	.87	3	3.19	.55	4	3.04	.53	4
F값		11.303***			10.012***			7.190**		

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

5. 민간경호원의 직무몰입과 조직헌신도의 관계

본 연구의 가설 5는 ‘민간경호원의 직무몰입은 조직헌신도에 영향을 미칠 것이다’였다. 이를 검증하기 위하여 표준중다회귀분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표3-5>와 같다.

<표3-4>에 의하면 조직헌신도의 하위요인인 애정적 헌신은 1% 수준에서, 근속적 헌신은 0.1% 수준에서, 내재화는 5% 수준에서 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이들 각 변인들의 상대적 기여도를 나타내는 β 값을 보면 애정적 헌신(.536), 근속적 헌신(.431), 내재화(.310) 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무몰입이 조직헌신도 변인을 설명하는 비율을 살펴보면 직무몰입은 조직헌신도의 전체 변량 중 약 89.9%($R^2=.899$)의 설명력을 보이고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직무몰입의 하위요인인 애정적 헌신, 근속적 헌신, 내재화 인식이 높을수록 민간경비원의 조직헌신도는 높아진다는 것을 의미한다.

<표3-5> 민간경호원의 직무몰입과 조직헌신도의 관계

변 인	B	SE B	Beta	t
애정적 헌신	.536	.046	.167	7.971**
근속적 헌신	.431	.038	.138	6.454***
내재화	.310	.044	.101	5.210*
상 수	.534	.113		8.740
MR = .894		R ² = .899		F = 12.608***

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

IV. 결론 및 제언

1. 결론

본 연구의 목적은 민간경호원의 직무형태가 직무몰입과 조직헌신도에 미치는 영향을 규명하는데 있었다. 본 연구의 대상자는 서울, 경기지역에 소재하고 있는 민간경비업체에 근무하는 경호원으로서 남자 210명, 여자 50명으로 총 260명이다.

본 연구에서 사용한 측정도구는 민간경호원의 직무몰입 수준을 측정하기 위해 본 연구에서 사용한 설문지는 Kanungo(1982)의 직무몰입측정법으로, 그 하위요인은 직무애착, 적극적 수행, 직무성과추구이며, 조직헌신도를 측정하기 위한 도구로는 박헌수(2005)가 사용한 18개의 조직헌신측정 문항을 사용하였으며, 그 하위요인은 애정적 헌신, 근속적 헌신, 내재화로써 모두 5점 Likert 척도로 측정하였다. 자료를 분석하기 위한 통계분석 기법은 일원변량분석과 중다회귀분석이었다.

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

첫째, 인구통계학적 특성에 따른 직무몰입은 여성이 남성보다 높고, 연령에 따라서는 '41세 이상' 집단이 높고, 학력은 '대졸' 집단이 높았으며, 소득은 '300-400만원' 집단이 높았다.

둘째, 인구통계학적 특성에 따른 조직헌신도는 남성이 여성보다 높고, 연령에 따라서는 '41세 이상' 집단이 높고, 학력은 '대학원 이상' 집단이 높았으며, 소득은 '300-400만원' 집단이 높았다.

셋째, 민간경호원의 직무형태에 따른 직무몰입은 근속경력에 따라서는 '10년 미만' 집단이 높고, 근무직책은 '대리급' 집단이 높으며, 근무시간대는 '오후근무' 집단에서 높았고, 직무유형은 '현장직' 근무자가 높았다.

넷째, 민간경호원의 직무형태에 따른 조직헌신도는 근속경력에 따라서는 '10년 미만' 집단이 높고, 직무유형은 '현장직' 근무자가 높았지만, 근무직책과 근무시간에 따라서는 차이가 없다.

다섯째, 민간경호원의 직무몰입의 하위요인인 직무애착, 적극적 수행, 직무성과추구의 인지도가 높을수록 조직을 위한 헌신도도 증가한다.

2. 제언

본 연구의 결론을 통하여 민간경호원의 직무형태가 직무몰입과 조직헌신도에 미치는 영향을 규명함에 있어서 나타난 몇 가지 문제점을 중심으로 앞으로의 연구과제에 대하여 제언하고자 한다.

첫째, 본 연구에서는 연구대상을 서울, 경기지역에서 한정적으로 조사하였으나 앞으로의 연구에서는 조사대상의 전국적 확대 선정 및 적용이 필요할 것으로 보여진다.

둘째, 본 연구에서는 사설경비업체에 근무하는 경호원만을 대상으로 연구하였으나 앞으로의 연구에서는 공공기관에서 근무하는 경호원과의 비교를 통한 연구가 필요할 것이다.

[참 고 문 헌]

- 공배완(2004). 「민간 경비학개론」, 한울출판사, p. 253.
- 경찰청(2003). 「경찰백서」, pp.203~207.
- 김진현(2005). “지도자의 리더십 유형과 팀분위기가 프로야구선수들의 직무만족에 미치는 영향”. 연세대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 김호규(2006). “민간경호종사자의 상사 리더십유형이 직무만족에 미치는 영향”. 단국대학교 대학원 석사학위 논문.
- 서진석(2002). “민간경비의 개념정의와 새로운 경향에 관한 이론적 고찰”, 21세기 질서행정, 성석 정진환교수 정년기념논총간행위원회, p.331.
- 허재영(2002). 지방공무원성과급제도가 직무동기부여 및 직무성과에 미치는 영향. 경상대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 함성철(2003). “경호원 직무스트레스가 조직 유효성에 미치는 영향”. 경기대학교 대학원 박사학위논문.
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26, 1-14.
- Blauner, G. J., and Boal, K. B. (1987). Conceptualizing how job involvement an organizational commitment affect turnover and absenteeism, *Academy of Management Reivew*, 12(2): 288-300.
- Kanungo, R. (1982). Measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*. 67: 341-349.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-225.
- Rabinowitz, S., and Hall, D. T. (1977). Organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 84(2): 265-288.
- Scholl, R. W. (1981). Differentiating organizational commitment from expectancy as a motivation force. *Academy of Management Review*, 6(4), 589-599.

논문접수일 : 2009년 4월 27일

심사의뢰일 : 2009년 5월 4일

심사완료일 : 2009년 5월 13일