사경찰(Private Police)의 피로도가 이직의도와 직무만족에 미치는 영향

A Study on the Effects of Fatigue on Turnover Intention and Job Satisfaction in Private Police

이 희 선*

<목 차>

Ⅰ. 서론
Ⅱ. 연구의 이론적 고찰
Ⅲ. 조사설계 및 분석결과
Ⅵ. 결론

<요 약>

종래에는 경찰(Police 또는 Policing)의 개념을 국가 또는 정부의 경찰조직을 의미하여 치안질서유지를 위한 법집행기관으로서의 공경찰(Public Police)만을 경찰로 이해하였다. 그러나 급변하는 현대사회의 특성상 파생된 범죄의 양상은 양적·질적으로 다변화되고 심화됨에 따라 공경찰의 활동만으로는 범죄대응에 한계를 갖는 반면 국민은 개인의 생명·신체·재산 등에 대한 사회적 안전에 대한 욕구는 늘어 치안서비스의 요구는 증가하게 되었다. 이에 따라 민간부문에서 담당하는 사경찰(Private Police)이 요청되게 이르면서 선진국에서는 경찰의 개념을 사회 안전과 평화유지라는 보다 넓은 개념으로 이해하여 사경찰의 활동을 경찰개념에 포섭하고 있다. 결국 이 양자는 상호이해와 협조를 통하여 치안서비스에 공동목표를 두기 때문이다. 따라서 사경찰의 활동도 치안서비스 활동이므로 사경찰의 직무만족의 정도는 곧 치안분야에서 중요한 문제로 연결된다. 사경찰 스스로 직무만족을 느끼고 조직에 몰입할 때 보다 향상된 양질의 치안서비스를 제공할 수 있기 때문이다. 따라서 본 연구도 사경찰의 직무만족과 관련하였다. 사경찰은 그 수행에 따라 주체가 다르지만 본 연구에서는 우리나라의 사경찰의 대부분을 차지하는 민간경비원에 한정하였다.

이 연구는 24시간 교대근무를 하는 민간경비원이 자각한 피로도가 이직의도 및 직무만족에 어떠한 영향을 미치는가를 규명하는데 그 목적이 있다. 따라서 국내·외의 선행연구에서 신뢰성과 타당성이 검증된 설문문항들을 본 연구에 맞게 수정·보완하여 수도권 및 대전·충청지역의 20개 경비업체에 근무하는 경비원 215명을 대상으로 조사를 하였다. 자료의 분석은

* 중부대학교 경찰법학과 교수

SPSS 14.0K 통계패키지를 이용하여 변수들 간의 관계를 검증하기 위하여 다중회귀분석을 사용하였다. 분석결과를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 민간경비원들이 자각하는 피로도는 이직의도에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 즉, 민간경비원의 피로도를 감소시킴으로서 개인이 몸담고 있던 조직에서 떠나려는 결정도 감소될 수 있다는 것이다.

둘째, 민간경비원이 자각하는 피로도는 직무만족에 유의한 영향을 주지 않는 것으로 나타났다.

주제어 : 사경찰, 피로, 교대근무, 이직의도, 직무만족

I. 서 론

최근 범죄의 양상은 수법의 지능화, 신속화, 흉폭화 되어 가고 있으며, 이러한 범죄가 날로 증가하고 있어 우리 사회에 두려움을 주는 심각한 문제로 대두되고 있다. 이러한 범죄의 예방과 치안업무를 담당하는 경찰이 존재하고 있지만, 모든 국민들을 대상으로 막중한 임무를 수행하기에는 그 인력과 장비면에서 너무나 부족한 실정이다. 이에 최근 민간경비의 중요성을 인식하게 되었고, 많은 민간경호·경비 회사들이 설립됨과 동시에 민간경비원의 충원이 지속적으로 증가하고 있다.

하지만, 민간경비원의 24시간 순환 교대근무제도는 인간의 전형적인 생활양식에서 일탈되는 근무라는 점에서 다양한 문제들을 발생시킬 수밖에 없다. 이는 생리적 기능 변화, 정신·신체적 건강의 문제, 직무의 효율성 감소 등으로 업무능률을 저하시키며 서비스 산업에서의 민간경비원들 또한 건강장애와 산업재해에 원인으로 작용되기 때문이다(하희정·한경수, 2007: 182-183).

24시간 교대근무로 인해 근무자들이 공통적으로 경험하게 되는 문제는 주기로 변화하는 리듬의 불균형(Czeosler et al., 1982; 박석 외, 2008: 131-139), 신체적·정신적 건강장애(Skipper et al., 1990; Costa et al., 1997)와 가정생활과 사회생활의 방해 등(Barton, 1994)으로 나누어질 수 있다. 이러한 교대근무가 빈번하게 이루어질 경우 이로 인한 지속적인 리듬의 교란(Felton, 1971)으로 스트레스와 긴장을 초래(Jung, 1996)하여 교대근무자의 건강을 약화시키고 업무 수행능력을 감소시킨다. 또한 리듬의 교란이 반복되는 경우 수면장애, 피로, 식욕부진, 우울 등의 여러 신체 및 정신적 불편감이 증가되고(Bosch & DeLange, 1987) 이에 적응하지 못하는 경우에는 정서장애, 소화기 질환, 심맥관계 질환 등이 나타나게 된다(Jung, 1986; Skipper et al., 1990; Costa et al., 1997; Learthart, 2000).

특히, 민간경비원들은 고객을 위하여 24시간 주·야 교대근무를 하는 특성으로 인해 스트레스 및 피로의 누적을 호소하는 경우가 많다. 그럼에도 불구하고 교대근무는 매년 매출신장과 영업확장에 따라 교대근무가 급증하면서 피로누적에 따라 교대근무 직종의 종사자들은 각종 질환을 호소하는 경우가 주간근무에 비해 3배 이상 높은 것으로 보고되고 있다(장준호, 2004; 김윤규 외, 2002). 즉, 민간경비원들은 업무에 비해 낮은 보수와 과다한 업무량, 경비원의 지위와 전문성에 대한 낮은 인지도, 승진기회 부족, 신분과 고용의 불안정과 함께 교대근무로 인한 높은 피로도는 많은 민간경비원에게 의욕저하와 직무에 대한 회의감을 불러

일으키는 요인이 되며, 궁극적으로 직무에 대한 만족을 낮게 함과 동시에 이직의 원인이 되는 것이다.

이에 이 연구에서는 민간경비원이 자각하는 신체적, 정신적 피로도가 이직의도와 직무만족에 미치는 영향을 파악하여, 민간경비원들이 보다 나은 근무 개선책을 세우는데 도움을 주고, 국민의 안전과 직결되는 민간경비원 개개인의 건강을 향상시키는데 기여하고자 한다.

Ⅱ. 연구의 이론적 고찰

1. 피로도의 개념

우리가 일상생활에서 '피로하다'고 느끼는 것은 너무나 당연하고 보편적인 현상이다. 따라서 평상시 피로에 대해 당연한 것으로 받아들이며 무관심하다. 하지만 무의식중에 조금씩 누적되는 피로를 방치할 경우 신체적・정신적으로 장애를 입을 수 있다(박병두, 2009). 이러한 피로는 개개인이 경험하는 주관적인 감각이며 신체적이거나 심리적인 스트레스의 지표로서 방어적 반응이나 병리적 상태를 유발하는 전구증상이다(이지원・김언경, 2005: 93). 피로는 누구에게나 존재할 수 있으며, 주관적이고 비특이적 특성을 갖고 있어 명확히 정의하기가 어렵다.

피로의 사전적 정의는 "힘든 일을 수행하여 업무수행 능력이 떨어진 상태", "근육의 반복적인 수축으로 힘이 감소된 상태", "과다한 활동으로 인해 자극에 반응하는 힘과 능력이 상실 또는 감소된 것", "신체적・정신적 힘의 발휘로 인해 지쳐 있는 상태", "스트레스 특히 지속적인 스트레스에 대한 대응기전(mechanism)의 약화 상태" 등 다양하게 기술되어 있다(Kirkendall, 1990: 42).

이러한 피로는 신체적으로 정상적인 반응이며, 이로 인해 개인이 느끼는 불편감이 증가되고 생체 기능이 감소되어 전반적으로 허약해지고 자극에 대한 반응이 약해지며 신체 모든 기관에 생리학적・생화학적 변화를 가져와 행동 장애, 업무 수행 능률 감소와 함께 불만족을 느끼게 한다. 따라서 매일같이 되풀이 되는 일에 의해 발생되는 피로를 어떻게 다루어야 하는가는 극히 근본적인 과제일 것이다. 정신적인 노동을 하는 사람이 육체적 노동을 하는 사람보다 피로를 더 많이 느끼게 된다는 주장도 있으며, 심리적 피로는 회복이 잘 안되고 축적되어 건강장애가 나타나 질병의 요인이 되는 만성피로로 발전하기 쉽다는 주장도 있다. 또한 이러한 피로가 생산성을 저해하는 재해와 질병의 근원이 된다.

이와 더불어 산업보건학적 측면에서 피로의 개념을 살펴보면, 과도한 정신적・육체적 노

동에 의해 야기되는 피곤함의 상태로 정의할 수 있다. 이러한 피로 상태는 인간의 기능 작용의 저하와 함께 손실을 초래하게 되는데, 인간의 기능 작용은 여러 장기의 생리학적 기능과 육체적·정신적 행위에 의해 영향을 받는다. 자신의 업무에 대한 의욕저하나 업무의 효율성과 생산성의 감소를 초래하게 되는 육체적·정신적 기능의 감퇴를 피로로 볼 수 있다. 피로감은 개개인에 있어서는 작업동작이나 판단을 둔화시키고 대인관계에서는 적극성을 떨어뜨려 협동 작업을 저해하고 개체의 노동의식을 둔감시켜 그 영향은 직업에서뿐만 아니라 가정이나 사회에도 해를 끼치게 된다. 따라서 이와 같은 이유로 한 개인의 업무활동에 의해 초래되는 피로의 중요성은 더욱 강조되어 가고 있다(Mattews, 1991: 269-277).

산업피로는 어느 정도의 부하가 걸렸을 때, 점차적으로 생리적 또는 심리적 기능에 변화가 생김과 동시에 작업능률이 일시적으로 떨어질 수 있다(최현, 1993: 86). 또한 산업피로는 작업의 강도와 양, 작업 시간, 작업에 있어서의 자세 그리고 작업환경 등 외부적인 요인과 개인의 체력부족, 신체허약, 작업성의 결합, 작업의욕 상실 등 내적인 요인이 복합적으로 작용하여 일어난다. 산업피로가 누적되면 재해발생과 건강장애의 중요한 원인이 될 수 있다(이내우 외, 1994: 25).

이와 같은 다양한 피로의 유형들의 고찰을 통해 민간경비원의 피로는 경비활동의 업무강도, 업무량, 그리고 업무환경과 같은 외적인 요인과 업무의욕의 저하, 개개인의 체력의 저하 등과 같은 내적인 요인이 결합하여 나타나는 산업피로적 성격을 가진다고 말 할 수 있다.

Vila 등의 연구 결과에 따르면, 근무시간(work hour), 교대주기(shift length), 교대근무 정책(shift assignment policy), 개인적 환경(personal circumstance), 통근시간(commuting), 근무시간의 규칙성(work hour regularity) 등과 같은 근무특성은 민간경비원의 피로에 영향을 주거나 상관관계가 있다고 한다(Vila, 2002: 17-19). 또한 피로 수준이 높은 민간경비원 일수록 근무 중의 사고 또는 부상을 일으키는 비율이 높은 것으로 나타났다(Vila, 2002: 91-92).

지금까지의 교대근무와 관련된 연구를 보면 피로도(김신정, 성명숙, 1998), 신체증상, 건강상태(Costa, 1996; Leatrhart, 2000), 직무스트레스(안청자, 이명하, 김기미, 1989; 김남신·문희자, 1992; Coffey et al., 1988), 교대근무 방향(황애란 등 1990)에 대한 연구들이 주류를 이루어 왔다. 고정근무와 교대근무를 비교한 외국의 선행연구를 살펴보면, 교대근무가 건강에 심각한 영향을 미치고 이직의 원인이 되고 있으며(Learthart, 2000), 낮번, 초번, 밤번을 포함한 고정근무보다 피로도와 신경증, 수면부족 현상이 유의하게 높고 사고율도 20%나 더 높은 것으로 보고되고 있다(Tasto & Colligan, 1978). 또한 교대근무자의 업무수행, 동기 측면에서도 고정근무자보다 낮은 평가를 받는 것으로 보고되고 있다(Coffey et al., 1988).

또한, 교대 근무자는 순환근무 방식에 따르기 때문에 토요일이나 일요일에도 근무하는 것은 물론 주야간의 구분 없이 근무해야만 한다. 특히, 초과근무(overtime)의 문제는 현행 교대근무의 문제와 깊은 연관을 가진다. 교대 근무자에게 야간근무가 야기하는 피로의 누적과 장시간의 근로가 가져오는 부작용이 합해지면 그 결과는 상당히 염려스럽다. 근무시간이 길수록 그것도 야간 근무가 상당한 부분을 차지하는 경우에는 피로로 인한 집중력과 판단장애로 인해 업무의 효율성이 떨어질 뿐만 아니라 수면장애, 위장질환, 고혈압 등을 유발할 수도 있다(윤옥경, 2006: 86).

2. 민간경비원의 이직의도

이직의 개념은 넓은 의미로 노동의 이동이라고 할 수 있다. 노동 이동이란 노동자가 특정 지역에서 다른 지역으로 이동하거나, 특정 직업에서 다른 직업으로 이동하는 것을 뜻한다. 이러한 이직은 조직에 긍정적인 영향과 부정적 영향을 미친다. 우선, 긍정적 영향은 조직 내에서의 갈등 원인이 되는 구성원이 이직함으로서 갈등이 해소가 될 수 있으며, 직무정체로 인한 승진 및 부서 이동의 기회가 확대되며, 직무 성과가 낮은 구성원이 이탈되어 유능한 인력을 보충할 수 있는 기회를 제공한다. 하지만, 부정적 영향으로는 양질의 인력 손실로 인한 질적으로 높은 수준의 경비원을 제공하는데 어려움이 있으며, 새로운 인력을 채용하고 교육 시키는데 많은 노력과 비용이 소요되며, 초보 경비원은 경력 경비원에 비해 업무수행이 느리고 사고나 실수가 많이 발생하기 때문에 이에 따른 비용 또한 매우 높으며, 이러한 이직은 동료들간의 사기에도 부정적인 영향을 준다.

이 연구에서의 이직의도는 그 조직에 계속 머물러 있을 것인지 아니면, 떠날 것인지에 대한 민간경비원의 의도라고 할 수 있다. 직장을 떠나려는 의도는 일이나 직장을 향한 감정반응의 표현이며, 민간경비원의 이직의도는 실제 이직을 예측할 수 있는 가장 중요한 결정인자라고 할 수 있다(Moshe et al., 1995). 이직의도는 이직을 예측할 수 있으나 이직의도를 가진다고 모두가 반드시 이직하는 것은 아니다. 그러나 능력 있는 민간경비원에 대한 이직의도를 미리 파악하고 이를 조직적 차원에서 관리하는 것은 매우 중요하다.

국민의 안전과 직격되는 치안서비스의 일부분을 담당하는 민간경비업체는 조직이 안정적이고, 효율적으로 운영되는 것이 중요하다. 하지만, 민간경비원의 이직과 이직률에 대한 정확한 보고는 없지만, 안타깝게도 국내 민간경비업체들의 이직률은 매우 높은 편이다. 이에 따라 민간경비업체들은 그들의 영세함만큼이나 이직 등의 이유로 조직으로서의 안정성이 매우 낮은 편이며, 구성원이 지각하는 조직과 직무에 대한 만족도 또한 낮은 편이다(안성조・안황권, 2005: 155-175, 정대영・이원행・김춘광, 2009: 3-6).

조직 구성원의 이직은 조직의 안정성과 효율성을 크게 저해하는 요인이다. 따라서 이를 사전에 적절히 관리하고 구성원의 이직의도를 낮춰서 현실로 나타나는 이직을 감소시키려는 노력은 매우 중요하다. 이를 통해 민간경비업체의 조직 안정성과 민간 치안서비스의 질을 제고하는데도 긍정적인 영향을 줄 수 있기 때문이다.

따라서 민간경비원은 지속적으로 최일선에서 고객들을 대상으로 직접적으로 서비스를 제공해야 하는 노동집약적 성향이 높기 때문에 경비원의 적절한 관리는 조직의 성패와 직결되는 매우 중요한 요소로 작용하게 된다. 때문에 경비원에 대한 직무환경 개선은 종사자의 직무성과 달성에 중요한 요소로 작용하게 되고 동시에 직무만족을 극대화시키는데 중요한 매커니즘을 형성하게 된다. 이 같은 맥락에서 직무환경은 경비원을 효율적으로 관리하고 사기를 증진시키는 일이며, 조직의 목표 과업을 달성함과 동시에 조직을 동태화시키는 과정에서 지나칠 수 없는 중요한 수단이라고 볼 수 있다(안성조・안황권, 2005: 156; 김상진, 2008: 43).

3. 민간경비원의 직무만족

직무에 대한 태도 중에서 특히 중요하고 가장 많은 연구주제 중의 하나가 개인의 직무만족이다. 직무만족은 조직의 구성원이 자신의 직무에 대해 가지는 여러 가지 태도나 정서적인 반응이다. 즉, 구성원이 직무와 관련하여 체험하는 감정 상태를 의미하며, 외적 행동보다는 태도, 가치, 신념, 욕구 등과 관련된 '감정상태'를 지칭하는 것이 아니라 내적・감정적 반응의 상태를 지칭하는 심리학적 용어이다(이무영, 1997: 8).

이러한 직무만족은 조직구성원의 측면에서 인간의 가치판단에 중요하기 때문에 조직관리의 핵심적 평가 요인으로 인식되어 오고 있다. 조직구성원들은 시간의 대부분을 직장에서 업무를 수행하면서 보낸다. 따라서 직장에서의 만족이란 곧 삶의 만족이라고 해도 과언이 아닐 것이다. 이러한 관점에서 조직의 구성원 모두가 직장현장에서 직무를 통해 만족을 느끼도록 배려되어야 할 것이다. 즉, 직무만족은 조직구성원의 행복한 삶을 반영하는 지표라는 점과 전이 효과에 의해 개인의 다른 생활에까지 영향을 미친다는 측면을 반영하고 있다는 점에서 중요하다고 할 수 있다. 즉, 사람이 어떤 일에 불만족할 때 그것이 전이 효과를 일으켜 직접적인 관련이 없는 다른 생활에도 불만족하게 된다.

조직구성원들이 조직에서 담당하고 있는 직무에 대해서 만족 여부는 개인의 발전과 더불어 조직의 성과에도 중요한 의미를 가진다(유기현, 2003: 231-232). 직무만족의 증대는 개인의 내재적 동기를 충족시킬 뿐만 아니라 조직몰입을 강화시켜 조직에의 사랑과 충성심을 제고함은 물론 개인의 삶도 보람차고 즐겁게 하며, 조직목표 달성 및 조직의 역동적 분위기

조성에도 도움을 줄 수 있다(Mitchell & Larson, 1987: 146).

반면 직무에 불만족하는 사람은 리더와의 관계가 적대적이며, 여러 가지 생산에 반하여 행동형태를 보인다. 이처럼 직무만족은 산업심리학이나 조직심리학에서 매우 중히 여기는 주제이며 생산성, 결근율, 사고율, 정신적 건강, 신체적 건강 등과 관련이 있어서 종속변수, 독립변수, 매개변수로 많이 연구되고 있다(양재성, 2004: 34). 이러한 이유에서 조직구성원들의 직무만족에 관한 연구는 인적자원관리에 있어서도 대단히 중요한 분야의 하나로 인식되고 있다.

만약 민간경비원들이 자신의 직무에 만족을 느끼지 못한다면 전의 효과를 가져와 여가활동 및 심지어 삶 자체에까지 불만족을 느끼게 된다. 또한 조직적 차원에서는 직무만족이 높은 사람은 직무만족이 낮은 사람에 비해 이직률이나 결근율이 낮은 것으로 나타나고 있으며, 직무만족이 작업성과에 직접적인 영향을 준다고 가정하는 사람도 적지 않다.

4. 피로도와 이직의도 및 직무만족의 관계

Mittchel(1998)은 응급실이나 중환자실과 같은 긴장도가 높고 인간의 고통에 노출되어 있는 상황에서 근무하는 군인, 경찰관, 소방관, 경비원 등은 그 스트레스와 피로의 정도가 일상생활에서 경험하게 되는 스트레스와 피로 보다 그 강도 훨씬 심하다고 하였다. 안전에 대한 국민들의 욕구가 급증하는 현대사회에서 민간경비원들의 역할과 기능의 중요성을 인식해 볼 때, 민간경비원은 범죄를 비롯한 각종 사고현장에서 가장 빠른 시간 내에 대상자의 생명을 구해내고 고객의 재산을 보호하는 업무를 수행함으로 복합적인 스트레스를 받게 된다. 이러한 상황에서 피로를 유발하게 되고 동기부여나 경비 서비스의 질이 낮아질 수 있다(박대성, 2004: 71). 그리고 조희 외(2000: 113) 등의 연구결과에 의하면 피로가 높아지면 업무의 만족도가 떨어지게 되고 효율적인 업무수행에 방해를 받게 되며, 심각한 신체적·정신적 스트레스 증상을 초래하게 된다고 하였다. 또한, 응급실 간호사를 대상으로 한 연구결과를 보면, 업무스트레스 정도는 건강상태에 문제가 있다는 군이 업무스트레스를 많이 받는 것으로 나타났다. 피로는 일반 간호사인 군과 밤 근무하는 군에서 높게 나타났으며, 그리고 건강상태에 문제가 있다는 군에서 높게 역시 피로를 많이 느끼는 것으로 나타났다. 직무만족도에서는 책임 간호사 이상인 군에서 밤근무를 실시하지 않는 군에서, 그리고 저녁 근무인 군에서 높게 나타났다. 상관관계의 결과는 업무스트레스는 피로의 양적 상관관계를, 직무만족과는 부적 상관계를 보았으며, 또한 피로는 직무만족도에 부적 상관관계를 나타냈다. 즉, 피로가 높을수록 직무만족도는 낮은 것으로 나타났으며, 반면 이직의도는 높아지는 것으로 나타났다.

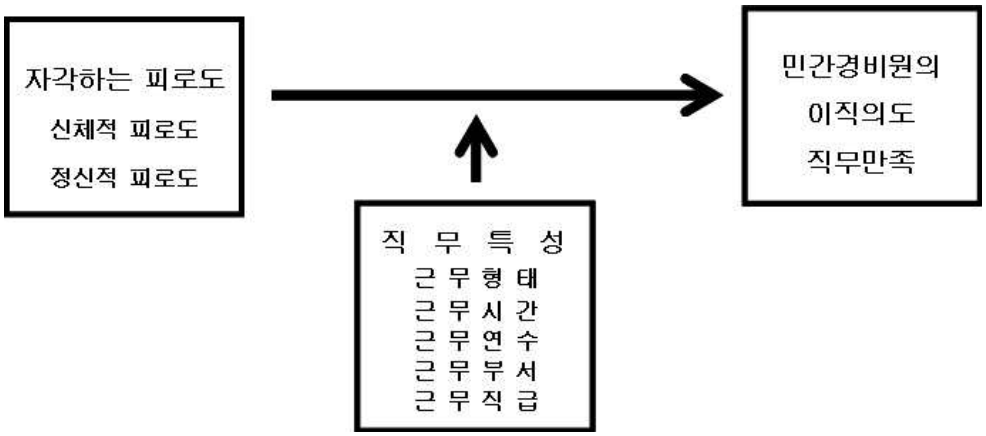
Ⅲ. 조사설계 및 분석결과

1. 조사설계

1) 연구모형 및 가설

이 연구에서 독립변수는 민간경비원이 자각하는 피로도로서 신체적 피로도와 정신적 피로도를 선정하였으며, 종속변수는 이직의도와 직무만족를 선정하였다. 또한 이 연구에서는 직무특성을 통제변수로 사용하였다. 통제변수는 근무형태, 근무시간, 근무연수, 근무부서, 근무직급의 5개 변수이다. 이들 직무특성 변수들은 민간경비원이 자각하는 피로도와 이직의도 및 직무만족에 유의한 관련성이 있는 변수들로서 이들을 통제하지 않으면 변수들 간의 관계를 살펴보는 것이 어려워진다고 할 수 있다. 앞에서 살펴본 선행연구를 기초로 하여 연구목적을 달성할 수 있도록 <그림 1>과 같이 연구모형을 설정하였다.

<그림 1> 연구의 모형



위와 같은 연구 모형을 바탕으로 설정한 연구가설은 다음과 같다.

가설 1. 민간경비원이 자각하는 피로도의 정도는 민간경비원의 이직의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1. 민간경비원이 자각하는 신체적 피로도의 정도는 민간경비원의 이직의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2. 민간경비원이 자각하는 정신적 피로도의 정도는 민간경비원의 이직의

도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 민간경비원이 자각하는 피로도의 정도는 민간경비원의 직무만족에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1. 민간경비원이 자각하는 신체적 피로도의 정도는 민간경비원의 직무만족에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2. 민간경비원이 자각하는 정신적 피로도의 정도는 민간경비원의 직무만족에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

2) 연구도구

본 연구는 구조화된 설문지를 사용하였으며 연구 대상자의 일반적 특성 5문항, 피로도에 관한 20문항, 이직의도에 대한 5문항, 직무만족도에 대한 5문항으로 총 35문항으로 구성되었다.

(1) 피로도 측정도구

피로도 측정을 위해 사용된 도구는 일본 산업위생협회의 산업피로 연구위원회에서 작성한 피로 자각 증상표(Subjective Symptdms of Fatigue Test)로서 선행연구를 통해 국문으로 번역되어진 것을 사용하였으며, 피로 자각 증상표의 내용은 신체적, 정신적 피로 증상 항목으로 구분하여 사용하였다.

(2) 이직의도 측정도구

이직의도에 관한 측정은 직장을 떠나려 하는 의도를 측정하고자 하였으며, Mitchel(1981)과 Young et al.(1996)의 모델을 Harris et al.(2006)이 사용하였던 측정문항을 민간경비원의 이직의도에 맞게 부분적으로 수정・보완하여 사용하였다.

(3) 직무만족 측정도구

직무만족은 조직구성원들이 가지고 있는 태도의 한가지 형태로 자신이 직무를 좋아하는 정도를 말한다. 이 연구에서는 직무자체에 대한 전반적인 만족도의 수준을 측정하였다. 직무만족을 측정하기 위해 Brayfiel & Rothe's(1951)의 직무전반에 관한 만족을 측정하는 도구를 사용한 Hochwarter et al.(2003)의 측정문항을 사용하였다. 직무만족은 여러 가지 요인을 포함하고 있으나 이 연구에서는 민간경비원의 직무만족에 맞게 부분적으로 수정・보완하여 사용하였다.

3) 조사대상 및 분석방법

교대근무를 하고 있는 민간경비원이 자각하는 피로도가 이직의도와 직무만족에 미치는 영향을 측정하기 위하여 국내·외의 선행연구에서 신뢰성과 타당성이 검증된 설문문항들을 본 연구에 맞게 수정·보완한 후, 리커트식 5점 척도를 사용하여 측정하였다. 이러한 측정도구를 가지고 연구의 목적을 달성하기 위하여 수도권 및 대전·충청지역의 20개 경비업체에 근무하는 경비원들을 대상으로 무작위표본추출방법을 사용하여 250부의 설문지를 2009년 7월 15일부터 7월 30일까지 약 2주일간 배포·수거하였다. 총 250부 중 230부를 회수하였으며, 설문지의 질문에 대한 응답이 빠져 있거나 응답이 한 곳으로 치우친 설문지 15부를 제외한 최종 215부의 유효한 설문지를 조사분석의 대상으로 사용하였다.

조사분석 방법은 SPSS 14.0K 통계패키지를 이용하여 인구통계학적 특성을 파악하기 위해 빈도분석을 실시하였고, 조사도구의 신뢰도와 타당도를 검증하기 위해 Cronbach's alpha 계수와 요인분석을 실시하였고, 변수들 간의 관계를 검증하기 위하여 상관관계분석과 다중회귀분석을 사용하였다.

2. 분석결과

1) 조사대상자의 직무 관련 특성

총 215부의 자료를 가지고 응답자의 직무 관련 특성을 파악하기 위하여 빈도분석을 실시하였다. 표본의 직무 관련 변수에 따른 구성인원과 비율의 분포는 <표 1>과 같다.

<표 1> 조사대상자의 직무 관련 특성

구 분		빈 도	%	구 분		빈 도	%
근 무 형 태	주간근무	117	54.4	근 무 직 책	일반사원	156	72.5
	야간근무	98	45.6		대 리 급	26	12.0
근 무 시 간	8시간	64	29.7		과 장 급	19	8.3
	12시간	96	44.7		부 장 급	14	6.5
	24시간	55	25.6	근 무 유 형	현 장 직	119	55.4
근 무 연 수	1년 미만	54	25.1		사 무 직	35	16.3
	3년 미만	86	40.0		기 능 직	25	11.6
	5년 미만	35	16.3		관 리 직	36	16.7
	10년 미만	22	10.2	합 계		215	100.0
	10년 이상	18	8.4				

조사대상자의 근무형태는 주간근무 117명(54.4%), 야간근무 98명(45.6%)으로 나타났으며, 근무시간은 8시간 교대근무 64명(29.7%), 12시간 교대근무 96명(44.7%), 24시간 전일제 교대근무 55명(25.6%)로 나타났으며, 근무연수는 1년 미만이 54명(25.1%), 3년 미만이 86명(40.0%), 5년 미만이 35명(16.3%), 10년 미만이 22명(10.0%), 10년 이상이 18명(8.4%)로 나타났고, 근무직책은 일반사원이 156명(72.5%), 대리급이 26명(12.0%), 과장급이 19명(8.3%), 부장급이 14명(6.5%)로 나타났으며, 근무유형을 보면, 현장직이 119명(55.4%), 사무직이 35명(16.3%), 기능직이 25명(11.6%), 관리직이 36명(16.7%)으로 나타났다.

2) 측정도구의 신뢰성 및 타당성 검증

변수들의 타당성 검증을 위해 요인분석을 실시하였으며, 요인추출모델은 주성분분석(Principle Component Analysis) 방법을 사용하였고, 요인회전방식은 직각회적(Varimax) 방식을 사용하여 측정하였다. 독립변수인 신체적 피로도와 정신적 피로도 요인들에 대한 분석결과는 <표 2>에서, 종속변수인 이직의도와 직무만족 요인들에 대한 분석결과는 <표 3>에서 제시하였다.

독립변수의 경우 아이젠값이 1을 넘는 요인의 수는 2개로 나타나서 예측하였던 요인들의 수와 일치하였으며, 이들 요인들은 총분산 가운데 44.493%를 설명하였다. 그리고 일부 유의하게 묶이지 않는 문항은 제거하였다. 종속변수의 경우 아이젠값이 1을 넘는 요인의 수는 2개로 나타나서 예측하였던 요인들의 수와 일치하였으며, 이들 요인들은 총분산 가운데 65.644%를 설명하였다. 그리고 일부 유의하게 묶이지 않는 문항은 제거하였다.

<표 2> 독립변수에 대한 요인분석 결과

구 분	신체적 피로도	정신적 피로도
Ⅰ - 3	.770	
Ⅰ - 7	.749	
Ⅰ - 2	.743	
Ⅰ - 5	.714	
Ⅰ - 8	.707	
Ⅰ - 6	.699	
Ⅰ - 9	.693	
Ⅰ - 10	.603	
Ⅰ - 4	.544	
Ⅱ - 9		.822
Ⅱ - 5		.772
Ⅱ -10		.756
Ⅱ - 6		.725
Ⅱ - 8		.723

Ⅱ - 4		.692
Ⅱ - 7		.691
Ⅱ - 3		.587
아이젠값	5.182	5.052
설명비율(%)	22.529	21.963
누적설명비율(%)	12.529	44.493
Cronbach's α	.813	.797

<표 3> 종속변수에 대한 요인분석 결과

구 분	이 직 의 도	직 무 만 족
Ⅲ - 1	.858	
Ⅲ - 4	.858	
Ⅲ - 2	.848	
Ⅲ - 3	.814	
Ⅲ - 5	.812	
Ⅳ - 3		.767
Ⅳ - 5		.656
Ⅳ - 2		.621
Ⅳ - 1		.578
아이젠값	4.618	1.290
설명비율(%)	51.306	14.338
누적설명비율(%)	51.306	65.644
Cronbach's α	.794	.735

이 연구에서는 여러 변수들에 사용된 문항별 측정지표에 대하여 신뢰도 검증을 위하여 내적 일관성법을 사용하여 Cronbach's alpha 신뢰도 검증을 한 결과, 이 연구에서 사용된 변수들의 신뢰도 계수는 모두 0.7 수준을 넘고 있어서 신뢰도에서는 문제가 없는 것으로 보인다.

3) 가설의 검증

가설 1. 민간경비원이 자각하는 피로도의 정도는 민간경비원의 이직의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1. 민간경비원이 자각하는 신체적 피로도의 정도는 민간경비원의 이직의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2. 민간경비원이 자각하는 정신적 피로도의 정도는 민간경비원의 이직의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1은 민간경비원이 자각하는 피로도의 정도는 민간경비원의 이직의도에 정(+)의 영향을 준다는 것이다. 이 연구에서는 직무특성을 통제변수로 사용하였다. 따라서 통제변수인 근무형태, 근무시간, 근무연수, 근무부서, 근무직급의 5개 변수이다. 이들 직무특성 변수들은 민간경비원이 자각하는 피로도와 이직의도 및 직무만족에 유의한 관련성이 있는 변수들로서 이들을 통제하지 않으면 변수들 간의 관계를 살펴보는 것이 어려워진다. 이에 이 연구에서는 모든 가설검증에서 이들 변수들을 통제하여 분석하였다.

<표 4> 자각하는 피로도와 이직의도에 대한 회귀분석

변 수		모 델 1		모 델 2	
		Beta	std.err	Beta	std.err
통 제 변 수	근무형태	.076**	.146	.044**	.125
	근무시간	.155**	.141	.076**	.121
	근무연수	.014**	.074	.038**	.063
	근무부서	-.349**	.065	-3.19**	.056
	근무직급	.003**	.099	.187**	.087
독 립 변 수	신체적 피로도			.416**	.104
	정신적 피로도			.290**	.099
R^2		.096		.364	
Adj. R^2		.077		.346	
F		5.109		20.527	
유 의 도		.000		.000	

주) *p <.05, **p <.01,

가설 1의 검증을 위하여 다중회귀분석을 <표 4>와 같이 실시하였다. 분석결과 모델 1에서는 5개의 직무특성 변수와 이직의도의 다중회귀분석을 실시한 결과로서 설명력인 결정계수 R^2은 .096으로 나타났다. 따라서 통계분석에 이용된 사례들의 설명력은 9.6%이다. 또한 회귀모형에 대한 분석에서는 F값은 5.109으로 $p<.001$ 수준에서 유의적인 모형이라는 것을 알 수 있다. 모델 2는 직무특성 변수와 민간경비원이 자각하는 피로도를 동시에 투입하는 방식으로 다중회귀분석을 실시한 결과, 민간경비원이 자각하는 신체적 피로도와 정신적 피로도는 이직의도에 유의한 것으로 나타났다. F값은 20.527이고 R^2은 .364로 이 회귀식은 이직의도의 총 분산 가운데 36.4%를 설명하는 것으로 나타났다.

개별변수의 유의성을 살펴보면, 민간경비원이 자각하는 피로도 중 신체적 피로도는 이직의도에 미치는 정(+)의 영향은 통계적으로 $p<0.01$ 수준에서 유의한 영향을 받는 것으로 나타났으며, 민간경비원이 자각하는 피로도 중 정신적 피로도 또한 이직의도에 미치는 정

(+)의 영향은 통계적으로 $p<0.01$ 수준에서 유의한 영향을 받는 것으로 나타나 가설 1-1, 1-2는 모두 채택되었다.

가설 2. 민간경비원이 자각하는 피로도의 정도는 민간경비원의 직무만족에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1. 민간경비원이 자각하는 신체적 피로도의 정도는 민간경비원의 직무만족에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2. 민간경비원이 자각하는 정신적 피로도의 정도는 민간경비원의 직무만족에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2은 민간경비원이 자각하는 피로도의 정도는 민간경비원의 직무만족에 부(-)의 영향을 준다는 것이다. 가설 2의 검증을 위하여 다중회귀분석을 <표 5>과 같이 실시하였다. 분석결과 모델 1에서는 5개의 직무특성 변수와 이직의도의 다중회귀분석을 실시한 결과로서 설명력인 결정계수 R^2은 .064으로 나타났다. 따라서 통계분석에 이용된 사례들의 설명력은 6.4%이다. 또한 회귀모형에 대한 분석에서는 F값은 7.340으로 $p<.001$ 수준에서 유의적인 모형이라는 것을 알 수 있다. 모델 2에서는 직무특성 변수와 민간경비원이 자각하는 피로도를 동시에 투입하는 방식으로 다중회귀분석을 실시한 결과, 민간경비원이 자각하는 신체적 피로도와 정신적 피로도는 직무만족에 유의한 것으로 나타났다. F값은 12.658이고 R^2은 .185로 이 회귀식은 이직의도의 총 분산 가운데 18.5%를 설명하는 것으로 나타났다.

<표 5> 자각하는 피로도와 직무만족에 대한 회귀분석

변 수		모 델 1		모 델 2	
		Beta	std.err	Beta	std.err
통 제 변 수	근무형태	.024**	.088	.036**	.089
	근무시간	-.001**	.090	.011**	.091
	근무연수	-.072**	.045	-.080**	.046
	근무부서	.019**	.040	-.001**	.041
	근무직급	-.042**	.059	.031**	.063
독 립 변 수	신체적 피로도			-.003**	.063
	정신적 피로도			-.080**	.061
R^2		.064		.185	
Adj. R^2		-.054		.159	
F		7.340		12.658	
유 의 도		.000		.000	

주) *p <.05, **p <.01, ***p <.001

개별변수의 유의성을 살펴보면, 민간경비원이 자각하는 피로도 중 신체적 피로도는 직무만족에 미치는 부(-)의 영향은 통계적으로 유의하지 않게 나타났으며, 민간경비원이 자각하는 피로도 중 정신적 피로도 또한 직무만족에 미치는 부(-)의 영향이 통계적으로 유의미 하지 않은 것으로 나타났다. 따라서 민간경비원이 자각하는 피로도가 직무만족에 부(-)의 영향을 미칠 것이라는 가설 2-1, 2-2는 모두 기각되었다.

3. 분석결과의 논의

이 연구는 24시간 교대근무를 하는 민간경비원들을 대상으로 자각하고 있는 피로도가 이직의도 및 직무만족에 미치는 영향을 파악함으로서 민간경비업 종사자 및 현장 관리자들에게 경비업무 수행 향상에 도움을 줄 수 있는 기초 자료를 제공하는데 그 목적이 있다. 위의 연구결과는 다음과 같다.

먼저, 민간경비원이 자각하는 피로도 중 신체적 피로도는 이직의도에 미치는 정(+)의 영향은 통계적으로 $p<0.01$ 수준에서 유의한 영향을 받는 것으로 나타났으며, 민간경비원이 자각하는 피로도 중 정신적 피로도 또한 이직의도에 미치는 정(+)의 영향은 통계적으로 $p<0.01$ 수준에서 유의한 영향을 받는 것으로 나타났다. 이는 민간경비원이 자각하는 피로도에 대한 인식이 클수록 이직의도는 높아짐을 의미하는 것이다. 자각하는 피로도를 크게 느낄수록 조직에 적극적으로 이의를 제기하기보다는 이직의 행동을 택하게 됨을 알 수 있다. 이러한 연구 결과는 일반기업 종사자를 대상으로 연구한 남기섭(2006) 등의 연구와 일치하는 결과이다.

하지만, 민간경비원이 자각하는 피로도 중 신체적 피로도와 정신적 피로도는 직무만족에 미치는 부(-)의 영향이 통계적으로 유의미 하지 않은 것으로 나타났다. 이는 민간경비원이 자각하는 피로도에 대한 반응인 직무만족 간의 관계의 경우, 자각하는 신체적 피로도와 정신적 피로도는 유의한 영향을 미치지 못하였다. 이렇듯 직무만족의 가설이 기각된 원인을 생각해 보면, 한국의 상황을 고려해 볼 수 있다. 일반적인 우리나라 사람들의 정서상 자각하는 피로도를 느꼈을 때, 소극적으로 묵과하는 태도는 선택대안일 수 있다고 보았지만, 연구결과 반대로 조직의 불만족에 대한 상황에서는 가장 적합한 선택 대안으로 별로 적합하지 않을 수 있다고 보여진다. 이러한 연구 결과는 경찰공무원의 피로도와 직무태도에 미치는 영향관계를 연구한 박병두(2009) 등의 결과와 부분적으로 일치하는 결과이다.

이상의 결과를 종합하여 보면, 민간경비원의 피로는 개인의 건강을 위협하고 업무수행에 지장을 초래함은 물론 이직의도를 높여 사회적으로 높은 간접손실 비용을 발생시키는 문제가 되고 있다는 것에 주목해야 한다. 또한 피로의 누적은 심리적 불안과 긴장을 고조시켜 신경쇠

약, 우울증, 의욕상실, 자살, 사고의 발생 증가, 직무상의 저항 등을 유발하고, 질병의 원인이 되기도 하며, 이직의도를 높이기 때문에 피로의 해소를 위한 대책수립을 관리자층이나 현장의 책임자 입장에 있는 사람이 간파하여 피로의 원인의 대책 마련을 하고 경감시키려는 노력들이 있어야 한다(김진환・송상욱, 2006: 402). 즉 신체적・정신적 피로의 경감 및 예방에 대한 보다 적극적인 노력이 있을 경우 민간경비원들은 안정된 직장에서 업무수행 향상과 조직 구성원의 건강함을 높일 수 있을 것이다.

따라서 서로에 맞는 맞춤식 업무에 대한 토론과 협의를 통하여 업무에서 발생하는 피로를 그때 그때 풀어줄 수 있는 시스템을 구축하여 피로 해소에 신경을 써야 할 것이며, 업무량을 최소로 할 수 있는 방안을 모색하는 것이 이직의도를 줄일 수 있을 것이다.

Ⅳ. 결 론

이 연구는 24시간 교대근무를 하는 민간경비원이 자각한 피로도가 이직의도 및 직무만족에 어떠한 영향을 미치는가를 규명하는데 그 목적이 있다. 따라서 국내・외의 선행연구에서 신뢰성과 타당성이 검증된 설문문항들을 본 연구에 맞게 수정・보완하여 수도권 및 대전・충청지역의 20개 경비업체에 근무하는 경비원 215명을 대상으로 조사를 하였다. 자료의 분석은 SPSS 14.0K 통계패키지를 이용하여 변수들 간의 관계를 검증하기 위하여 다중회귀분석을 사용하였다. 분석결과를 보면, 다음과 같다.

첫째, 민간경비원들이 자각하는 피로도는 이직의도에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 즉, 민간경비원의 피로도를 감소시킴으로서 개인이 몸담고 있던 조직에서 떠나려는 결정도 감소될 수 있다는 것이다. 즉, 민간경비원들의 피로수준을 감소시킬 수 있는 주당 근무시간 감소 등의 대책과 예방프로그램을 개발하여 피로수준을 낮추기 위한 노력들이 필요할 것이다.

둘째, 민간경비원이 자각하는 피로도는 직무만족에 유의한 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 즉, 피로도 하나만으로는 직무만족을 감소시킬 수 없다는 것이다. 이와 같은 결과는 민간경비원이 직무만족에 떨어지기 위해서는 피로도와 함께 업무에 비해 낮은 보수와 과다한 업무량, 경비원의 지위와 전문성에 대한 낮은 인지도, 승진기회 부족, 신분과 고용의 불안정 등의 포함하여 고려해야 할 다양한 요인들이 있기 때문에 피로도가 높다고 해서 직무만족이 떨어지는 것은 아니라는 것이다.

피로는 재해와 건강장애의 원인이 되는 노동부담의 제요소를 점검하는데 매우 중요한 요소이며, 신체활동 후에는 어떠한 형태로든지 피로가 나타나기 마련이다. 따라서 24시간 교

대근무를 수행하는 민간경비원에 대한 지속적인 관리를 통해 피로도를 감소시켜야 할 것이다.

이 연구에 있어서의 한계로는 첫째, 피로를 설명하는 요인들이 다양하기 때문에 피로에 영향을 미치는 충분한 요인들을 조사과정에서 포함시켜야 했으나 다각적이고 포괄적인 연구를 하지 못하였다. 둘째, 이 연구에서 사용된 주요 변수에 대한 척도는 외국에서 개발된 것으로 국내 연구에 적용하는데 있어 한계가 있다. 셋째, 연구의 시점과 관련하여 일정시점에서 1회에 걸쳐 실시한 횡단적 연구이기 때문에 평가시기 마다 달라질 수 있는 상황을 고려하지 못하였다. 따라서 유용한 연구의 결과를 위해서는 동일한 모형으로 반복 측정하는 종단적 연구가 필요할 것이다.

참 고 문 헌

1. 국내문헌

김남신・문희자(1992). 임상간호사의 직무스트레스 요인과 적응방법에 관한 연구,『성인간호학회지』, 4(1), 49.

김상진(2008). 민간경비원의 직무환경에 따른 직무적합성과 조직유효성의 인과관계: 현장출동직 경비원을 중심으로,『한국공안행정학회보』, 31, 41-68.

김신정・성명숙(1998). 병원 근무 간호사가 자각하는 피로, 『대한간호학회지』, 28(4), 908-919.

김윤규 외(2002). 교대근무가 건강에 미치는 영향,『대한산업의학회지』, 14(3), 247-256.

김진환・송상욱(2006). 민간 경호경비원의 직무스트레스 요인에 관한 연구,『한국스포츠리서치』, 17(5), 395-404.

김진환・송상욱(2006). 민간 경호경비원의 직무스트레스 요인에 관한 연구,『한국스포츠리서치』, 17(5), 395-404.

남기섭(2006). “직무불안정성 지각과 정신적 건강, 조직성과 및 노조태도와의 관계에 관한 연구”,「박사학위논문」, 충남대학교 대학원.

박대성(2004). 119구급대원의 업무스트레스와 피로 및 직무만족도에 관한 연구,『한국응급구조학회논문지』, 8(1), 71-87.

박병두. (2009). “경찰공무원의 피로가 직무태도에 미치는 영향에 관한 연구”,「박사학위논문」, 원광대학교 대학원.

박석・정석현・최무영(2008). 민간 경호・경비원들의 근무시간이 피로에 미치는 영향,『한국경호경비학회지』, 17(1), 131-141.

안성조・안황권(2005). 경비원의 직문환경과 사기 및 이직의사와의 관계,『경호경비연구』, 9, 155-175.

안청자 외(1989). 임상간호사의 업무스트레스와 소진 정도에 관한 연구,『중앙의학』, 54(7), 463-465.

윤옥경(2006). 교정공무원의 스트레스: 유발요인과 해소방안,『한국공안행정학회보』, 15(4), 86.

이내우 외(1994). 산업위생관리론, 서울: 신광문화사.

이지원・김언경(2005). 간호대학생의 지각된 건강상태 피로 및 피로조절행위간의 관계,『여성건강』, 6(1).

장준호(2004). 일부 남성 금속제품 조립작업자들의 피로에 영향을 미치는 작업관련 요인.『대한산업의학회지』, 16(2).

정대용・이원행・김춘광(2009). “민간경비업체 상사의 리더십이 경비원의 이직의도에 영향을 미치는 관계모형에 관한 연구”, 2009년 한국경영학회 통합학술대회 자료집, 1-15.

조 희 외(2000). “소방대원의 스트레스와 정신건강에 관한 연구”, 적십자간호대학건강과재해연구소 논문집, 23: 113-125.

최 현(1993). “산업피로”, 한국산업의학, 2(2).

하희정 · 한경수(2007). 교대근무에 따른 호텔조리종사원 피로도에 관한 연구,『외식경영학회보』, 10(2), 181-202.

황애란 외(1991). 임상간호사의 교대근무시간이 Circadian Rhythm 변화에 미치는 영향,『대한간호학회지』, 21(2), 120-149.

2. 국외문헌

Barton, J.(1994). “Choosing to work at night: a moderating influence on Individual Tolerance to Shift Work”, *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 449-454.

Bosch, L. H. M., & De Lange, W. A. M.(1987). “Shift Work in Health Care”, *Ergonomics*, 30(5), 773-791.

Coffey, L. C., Skipper, J. K., & Jung, F. D.(1988). “Nurses and Shift Work: Effects on Job Performance and Job-Related Stress”, *Journal of Adcanced Nursing*, 13, 245-254.

Costa, John E.(1997), *Hydraulic Modeling for Lahar Hazards at Cascades Volcanoes*, Environmental and Engineering Geoscience, 13(1), 21-30.

Czeisler, C. A., Moore-Ede, M. C., & Coleman, R. M.(1982). “Rotating Shift Work Schedules that Disrupt Sleep are Improved by Applying Circadian Principles”, *Science*, 217, 460-463.

Harris, G. E., Artis, A. B., Waiter, J. H., & Licata, J. W.(2006). “Roll Stress, job resourcefulness, and job outcomes: An empirical analysis”, *Journal of Business Research*, 59, 407-415.

Hochwarter, W. A., Kacmar, C., Perrewe, P. L., & Johnson, D.(2003). “Perceived organizational support as a mediator of the relationship between politics perceptions and work outcomes”, *Vacational Behavior*, 63, 438-456.

Mattews, D. A. Manus, P., & Lane, T. J.(1991). “Evaluation and Management of Patients with Chronic Fatigue”, *Am J Med Sci.*, 302, 269-277.

Moshe Krausz, Meni Kolowsky, Nirra Shalom, Nirra Elyakim.(1995) “Predictors of intentions to leave the ward, the hospital, and the nursing profession a longitudinal study”, *Journal of Organization Behavior*, 16(3), 277-288.

Kirkendall, D. T.(1990). “Mechanisms of Peripheral Fatigue”, *Medicine and Science in Sports and Exercise*.

Learthart, S.(2000). “Health Effects of Internal Rotation of Shifts”, *Nursing*

Standard, 14(47), 34-36.

Skipper, J. K., Jung, F. D., & Coffey, L. C. (1990). "Nurses and Shift Work: Effects on Physical and Mental Depression", *Journal of Advanes Nursing*, 15, 835-842.

Tasto, D. L., & Colligan, M. J., Skjei, E. W. & Polly, S. J. (1978). Health Consequences of Shift Work, DHEW(NIOSH) Publication No. 78-154. Washhington, D.C.

Vila, B., and D. J. Kenney.(2002). "Tired Cops: The Prevalence and Potential Consequences of Police Fatigue", *National Institute of Justice Journal*, 248, 17-19.

Abstract

A Study on the Effects of Fatigue on Turnover Intention and Job Satisfaction in Private Police

Lee, Hee-Sun

The fatigue of the Private Security Guard, such as the increase of demanded conditions, are increasing by the change of environment of inside and outside of the Society. Private Security Guard unable to solve the problem of fatigue created by their tasks has high possibility of jeopardizing their associated and citizens as well as themselves. Furthermore, fatigue can also have not good effects on Organization in various aspects. Accordingly, the problem of Private Security Guard's fatigue has significant meanings especially on effectiveness of the Organization.

So this study is performed to provide implications for Private Security Guard's life quality grows by grasping not only influence that fatigue has on job attitudes, and whole relation among fatigue, Turnover Intention and Job Satisfaction that are consequences of fatigue.

The private security companies of their Turnover Intention and job satisfaction from the job to the significant influence of, Dae-Jun · Chungnam Province and the 215 Private Security Guards working in 20 companies.

This following the summary of this study in the relation between perceptions on fatigues and Turnover Intention and Job Satisfaction, perceptions on fatigues influences on Turnover Intention.

Key Word : Private Police, Fatigue, Duty of Rotation, Turnover Intention, Job Satisfaction

논문투고일 2009.10.30, 심사일 2009.11.13, 게재확정일 2009.12.10