





## 민간경비원의 직업윤리의식이 조직신뢰, 직무만족에 미치는 영향

정 훈\* · 강진형\*\*

### 〈요 약〉

본 연구는 민간경비원의 직업윤리의식에 대한 연구가 미비하고 실태파악이 이루어지지 않은 현실에 비추어 민간경비원의 전문직으로서의 자부심과 가치관 정립을 통한 직업윤리의식의 고양의 중요성을 조명하며, 또한 직업윤리의식과 조직신뢰, 직무만족의 관계를 규명하는데 목적이 있다. 분석을 위한 자료의 수집은 경비업체에 근무하고 있는 팀장급 이하 실무자를 모집단으로 설정하였으며, 비확률 표본추출방법(non-probability sampling)중 편의추출법(convenience sampling)을 사용하여 총 500명을 표집인원으로 선정하였고 기입누락, 기입불명확, 이중기입, 편향적 기입 등과 같은 연구 자료로 부적합한 설문지46부를 제외하고 총 454부의 응답 자료를 최종분석에 포함하였다. 입력된 자료를 SPSS WIN 19.0 version을 이용하여 연구의 목적에 따라 분석 하였으며 유의수준은  $p < .05$ 로 설정하였다. 본 연구에서 사용한 통계기법은 요인분석(factor analysis), 신뢰도분석(reliability analysis), 상관분석(correlation analysis), 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 실시하였다. 통계분석결과 민간경비원의 직업윤리의식이 조직신뢰, 직무만족에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 민간경비업체 내에서 개인들의 직업윤리의식 강화를 위하여 교육이나 훈련 프로그램을 정기적으로 실시하고, 자신의 개인적인 상태를 점검하며, 민간경비원의 직업윤리의식에 대한 스스로의 능력을 제고 할 기회를 제공하여야 함을 시사하고 있다.

**주제어 :** 민간경비원, 윤리적 행동, 직업윤리교육, 직업윤리의식, 조직신뢰, 직무만족

\* 초당대학교 경호비서학과 강사 (제1저자)

\*\* 초당대학교 검도학과 부교수 (교신저자)

목 차
I. 서 론 II. 이론적 배경 III. 연구의 설계 IV. 실증분석 결과 및 해석 V. 논의 및 결론

## I. 서 론

### 1. 연구의 필요성

최근 10년간 한국의 민간경비시장은 급속하게 발전하고 있다. 이러한 민간경비업의 외향적 성장에도 불구하고 민간경비업의 현실을 살펴보면, 저임금과 낮은 승진기회, 부족한 교육훈련으로 인해 비효율적인 업무집행과 높은 이직률 등으로 업무의 전문성 결여를 초래하는 악순환을 되풀이 해온 것이 사실이다(주정훈, 2009).

열악한 대우와 근무 환경 등이 민간경비관련 사건사고는 일차적 원인으로 지적되기도 하나 민간경비원과 임금수준 등이 비슷한 재활치료사의 경우 직업윤리의식의 교육정도와 인지정도와 윤리적 행동에는 유의미한 차이가 있다(마미옥, 2005). 비교적 임금수준이나 근무환경이 좋은 고소득 전문 직종에서도 발생하는 각종 사건사고 사례를 감안하면, 민간경비원의 경우 전문직으로서의 자부심과 가치관 정립, 전문직 교육과 직업윤리의식 강화, 지속적인 관리 감독이 필요하다(곽윤길·김진환·이인열, 2009). 따라서 사회공익과 관련된 민간경비에서의 직업윤리는 민간경비관련 사건사고가 증가하는 현 상황에서 전문직으로서의 민간경비원의 직업윤리의식 강화가 절실하게 요구되는 상황이다. 민간경비업 종사자에게 더욱 엄격하고 전문적인 직업윤리가 요구된다. 그 이유로 민간경비원의 흐트러진 도덕성과 윤리의식은 최고 안전지

대여야 할 곳을 범죄 현장으로 만들 수 있기 때문이다.

한편 직업윤리의식은 조직 내에서 스트레스 해소나 갈등조정을 원활하게 하며 조직에 대한 신뢰도를 높이는 역할을 한다(이영식, 2000). 조직원의 조직신뢰가 클수록 조직내부의 갈등 해소에 있어 갈등 당사자 간의 수용성을 증가시킨다(전수진·김인자, 2006). 그러므로 전문직 종사자의 경우 직업윤리의식의 고취는 대외적으로 소비자 서비스의 질을 높이며, 조직 내에서는 스트레스의 해소나 갈등 조정이 원활하며, 조직에 대한 신뢰도를 높인다(강경수, 2010). 더불어 전문직 종사자의 조직신뢰는 직무만족을 높인다(류용현, 2007; 김영호, 2010). 민간경비원의 직무만족에 대한 연구는 주로 개인적 무도수련경향이나 직무스트레스에 따른 연구가 대부분을 차지하고 민간경비업체 조직에 대한 연구가 미비한 상황이다(정성숙, 2005). 이는 그간 민간경비업의 영세성과 경비업종사자의 불안한 고용구조를 반영 한 것이라 할 수 있다. 따라서 민간경비업의 양적·질적 성장에 맞춰 직업윤리의식과 조직신뢰, 직무만족의 구체적 연관관계에 대한 연구가 절실한 상황이다.

본 연구는 민간경비원의 직업윤리의식, 조직신뢰 및 직무만족의 상호관계를 파악하고 신뢰받는 민간경비업 발전전략에 시사점을 제시하고자 한다.

## Ⅱ. 이론적 배경

### 1. 직업윤리

직업윤리는 직업인에게 평균적으로 요구되는 정신적 자세나 행위규범으로 직업인이란 누구나 지켜야 할 일반윤리의 기본원칙이며(전정태, 1989) 동·서양을 막론하고 모든 직업인들이 직업적 활동에 있어 최적이라 생각되는 일정 유형의 도덕적 관계를 규정하는 행동의 규약이다(박장호, 1998).라고 정의된다.

그간 민간경비업의 직업윤리교육은 기술정보 습득과 무도훈련에만 치중하였으나 점차 전문직으로서의 기술습득 이외에 직업에 대한 자긍심 함양 및 기본 인성의 함양, 자아성찰과 명백한 가치관 정립, 바른 직업윤리와 도덕성 고취, 사회적 책임감을 강조하는 방향으로 개선되고 있다(이경미, 2009).

직업윤리의식 연구는 직업윤리의 인식정도에 대한 조사(김대환, 2007; 김태현,

2007; 김민, 2010), 직업윤리 의식과 조직 만족의 관계(이용경, 2009; 강경수, 2010), 직업윤리의식과 고객서비스의 관계(김경남, 2006; 강경수, 2010) 등이 있으며, 직업윤리의식과 조직신뢰에 대하여 김경남(2006)은 회사의 윤리경영에 관한 관심이 개인 직업윤리의식과 회사에 대한 신뢰도를 높인다고 하였고 직업윤리의식과 직무만족에 대하여 정효선(2007)은 외식산업종사자가 기업윤리를 인식 습득한 정도에 따라 직무만족도가 높아진다고 하였다.

## 2. 조직신뢰

조직신뢰에 대하여 Gambetta(1988)는 조직과 구성원간의 객관적 고용관계신뢰로서 구성원들에게 조직이 유익하거나 적어도 해롭지 않은 행동을 수행할 것이라는 구성원들의 조직에 대한 전체적인 평가와 확신이라고 정의하면서 협동과 이타적인 행동을 강화시키기 때문에 조직신뢰가 높을수록 좋은 조직이라 하였다.

전수진·김인자(2006)는 조직신뢰가 갈등해소 방안에 대한 갈등당사자의 수용성을 높이는 역할을 한다고 하였다.

높은 조직신뢰는 조직의 지속적 경쟁력 우위를 보장하기 때문에 조직을 책임지고 있는 사람이면 누구나 조직구성원들이 소속 조직에 대한 신뢰감을 갖게 하고 이러한 조직신뢰를 최고수준으로 이끌어야 한다.

## 3. 직무만족

Locke(1976)는 직무만족에 대하여 종업원의 직무와 관련된 감정적 태도로서 직무에 대한 평가 또는 직무경험에서 발생하는 긍정적인 감정 상태라고 정의하였으며, Smith(1955)는 조직구성원이 자신의 직무와 관련해 경험하는 모든 좋고 나쁜 감정의 종합 또는 균형 상태에서 나타나는 태도라고 정의하였다.

그러므로 직무만족은 조직구성원이 자신이 수행하고 있는 직무에 대해 보람, 성취감, 흥미와 도전감을 느끼고 직무자체에서 만족을 느끼는 긍정적인 정서 상태를 유지하게 되어 구성원의 성과나 태도, 행동 등에 중요한 영향을 미쳐서 궁극적으로 조직목표 달성과 더불어 조직목표달성에 부정적인 영향을 미치는 조직이탈을 막게 되도록 작용한다.

### Ⅲ. 연구의 설계

#### 1. 가설

김경남(2006)은 회사의 윤리경영에 관한 관심이 개인 직업윤리의식과 회사에 대한 신뢰도를 높인다고 보고하고 있으며, 재활치료 종사자의 경우 이상적 윤리적 가치관을 가진 종사자나, 높은 수준의 윤리강령을 교육받은 종사자 일수록 동료나 소속기관에 대한 신뢰가 높다(마미옥, 2005). 또한 윤리의식이 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다(유재상, 2010). 조직신뢰와 직무만족과의 관계는 조직신뢰를 독립변수로 직무만족에 영향을 미친다(조영은, 2003; 채희용과 윤세환, 2009)는 연구와 조직신뢰나 회사신뢰가 매개변수로 직무만족에 영향을 미친다(김학수와 정범구, 2008; 김영호, 2010; 원지숙, 2011)는 연구가 보고되고 있다.

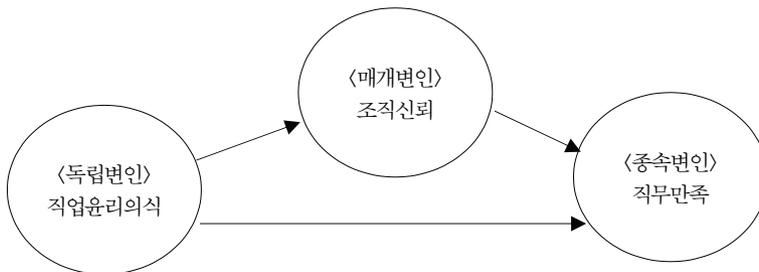
전문직 종사자의 경우 직업윤리 의식을 향상시키는 것이 조직의 신뢰를 향상시키고, 직무만족을 높인다. 또한 조직신뢰가 매개변수로 작용하여 직무만족에 영향을 미친다는 선행연구를 바탕으로 민간경비원의 직업윤리의식, 조직신뢰 및 직무만족에 관하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 I. 민간경비원의 직업윤리의식이 조직신뢰에 영향을 미칠 것이다.

가설 II. 민간경비원의 직업윤리의식이 직무만족에 영향을 미칠 것이다.

가설 III. 민간경비원의 조직신뢰가 직무만족에 영향을 미칠 것이다.

본 연구의 연구모형은 <그림1>과 같다.



<그림 1> 연구모형

## 2. 조사도구

본 연구에서 조사도구로 총 33문항의 설문지를 사용하였다. 직업윤리의식은 윤지영(2000), 조성호(2004)가 개발한 것을 참조 수정하여 사용하였다. 조직신뢰 중 회사신뢰는 Cook & Wall(1980), Daley & Vasu(1998)의 문항을, 이영석·오동근·서용원(2004)이 번안 한 것을 참조하였으며, 상사신뢰는 Cook & Wall(1980), Lewicki & Bunker(1996)의 문항을 기초 이재연(2002)이 번안하고 김중원(2008)이 재구성한 것을 참조하였다.

직무만족은 Mowday, Steers & Porter(1979)와 Cook & Wall(1980), Meyer & Allen(1984)이 개발 또는 사용한 것을 임재문(2008)이 수정한 항목을 사용하였고 배경변인을 제외한 모든 문항의 척도는 리커드 5점 척도였다.

## IV. 실증분석 결과 및 해석

### 1. 연구방법 및 절차

본 연구는 선행연구의 설문지를 바탕으로 전문가 회의와 2차에 걸친 설문 예비검사(pilot test)를 수행하였으며, 예비검사와 전문가 회의에서 설문 문항의 타당성을 검토한 후 수정하였다. 본 조사는 수정된 설문지로 수행하였으며, 자료처리와 결과에 대한 분석과정을 거쳐 결론을 도출하였다.

연구 대상은 경비업체에 근무하고 있는 팀장급 이하 실무자를 모집단으로 설정하였고 2011년 현재 전국에 소재하고 있는 경비업체의 직원을 대상으로 비확률표본추출방법(non-probability sampling)중 편의 추출법(convenience sampling)을 사용하였다. 표본은 광역시 중 서울, 부산을 제외하고는 각도에 포함하였으며 제주도를 제외한 10개 지역으로 구분 한 후 지역 당 50명씩 총 500명을 표집인원으로 선정하였다. 2011년 7월 10일부터 30일까지 20일간에 걸쳐 조사를 실시하였다.

설문지 중 기입누락, 기입불명확, 이중기입, 편향적 기입 등과 같은 연구 자료로 부적합한 설문지 46명을 제외하였으며, 최종분석에 사용된 표본은 454명이었다.

설문지를 회수한 다음, 응답내용이 부실하거나 신뢰성이 없다고 판단되는 자료는

분석대상에서 제외시킨 다음, 분석 가능하고 유용한 자료를 컴퓨터에 입력하였다. 이러한 자료는 SPSS WIN 19.0 version 통계프로그램을 이용하여 본 연구의 목적에 따라 분석하였으며 유의수준은  $p < .05$ 로 설정하였다.

자료 분석방법은 탐색적 요인분석과 Crombach' $\alpha$  검사를 하였으며, 직업윤리의식, 조직신뢰 직무만족간의 관계를 파악하기 위하여 상관분석, 다중회귀분석을 실시하였다.

## 2. 조사대상자의 인구통계학적 특성

성별은 남자 440명(96.9%), 여자 14명(3.1%)으로, 결혼은 미혼은 231명(50.9%), 기혼자 223명(49.1%)로 나타났다. 연령은 20대 179명(39.4%), 30대 73명(16.1%), 40대 91명(20.0%), 50대 29명(6.4%), 60대 이상 82명(18.1%)이고 학력은 고졸 259명(57.0%), 대졸 139명(30.6%), 중졸 32명(7.0%) 초졸 20명(4.4%), 대학원졸 이상 4명(0.9%)이다.

채용은 정규직 255명(56.2%), 임시직 199명(43.8%)이고 직급은 사원급 371명(81.7%), 팀장급 83명(18.3%)이다. 경력은 1년 미만 116명(25.6%), 1년 이상~3년 미만 140명(30.8%), 3년 이상~5년 미만 81명(17.8%), 5년 이상~7년 미만 56명(12.3%), 7년 이상 61명(13.4%)으로 나타났다. 업무는 신변보호 75명(16.5%), 시설경비 279명(61.5%), 기계경비 52명 (11.5%), 호송경비 24명 (5.3%), 특수경비 24명(5.3%)으로 나타났다.

〈표 1〉 인구통계학적 특성

구 분		인원수	백분율(%)	구 분		인원수	백분율(%)
성 별	남	440	96.9	채 용	정규직	255	56.2
	여	14	3.1		임시직	199	43.8
결 혼	미혼	231	50.9	직 위	사원급	371	81.7
	기혼	223	49.1		팀장급	83	18.3
연 령	20대	179	39.4	경 력	1년 미만	116	25.6
	30대	73	16.1		1년~3년	140	30.8
	40대	91	20.0		3년~5년	81	17.8
	50대	29	6.4		5년~7년	56	12.3
	60대 이상	82	18.1		7년 이상	61	13.4

구 분		인원수	백분율(%)	구 분		인원수	백분율(%)
학 력	초졸	20	4.4	형 태	신변보호	75	16.5
	중졸	32	7.0		시설경비	279	61.5
	고졸	259	57.0		기계경비	52	11.5
	대졸	139	30.6		호송경비	24	5.3
	대학원 이상	4	0.9		특수경비	24	5.3
계		454	100.0	계	454	100.0	

### 3. 탐색적 요인분석

본 연구에서 타당도 검증을 위하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 본 연구에서는 직각회전 방법 중 베리맥스를 사용하였고, 요인 수는 고유값(eigen value)이 1.0이상인 요인으로 한정 하였으며, 요인적재량이 0.5이상인 문항을 추출하였다.

직업윤리의식 요인분석 결과는 <표 2>와 같다. <표 2>에서 보는 바와 같이 요인 분석의 적합성을 검증하는 지수인 Kaiser-Meyer-Olkin 의 MSA값은 .807로 나타났으며, Bartlett 의 단위행렬은 1192.468일 때 유의확률은 .000으로 나타나 요인분석하기에 적합 한 것으로 나타났다. 직업윤리의식에 관한 8문항 요인분석 결과 4개의 변인으로 추출되었으며, 추출된 변인은 전체변량의 78%를 설명하고 있는 것으로 나타났다.

<표 2> 직업윤리의식 요인분석

문항	교육훈련	고객보호	중립적 자세	공공이익	공통분산
a4	.851	.039	.170	.311	.851
a5	.749	.449	.161	.046	.791
a6	.152	.825	.305	.021	.797
a7	.170	.701	-.056	.424	.703
a11	.132	.094	.896	.159	.855
a10	.172	.169	.776	.298	.749
a13	.106	.156	.202	.851	.800
a12	.289	.124	.335	.722	.733

Bartlett 의 단위행렬 ( $X^2=1192,468$ ,  $df=28$ ,  $p=.000$ ), Kaiser-Meyer-Olkin 의  $MSA=.807$

조직신뢰 요인분석 결과는 <표 3>와 같다. <표 3>에서 보는 바와 같이 요인분석의 적합성을 검증하는 지수인 Kaiser-Meyer-Olkin 의 MSA값은 .758로 나타나 요인분

석을 위한 변인의 선정이 적절하였음을 나타내고 있으며, 요인분석의 적합

〈표 3〉 조직신뢰 요인분석

문항	상사신뢰	회사신뢰	공통분산
b1	.888	.115	.802
b2	.848	.256	.784
b3	.808	.233	.708
b7	.110	.874	.777
b6	.292	.761	.664

Bartlett 의 단위행렬( $X^2=792.664$ ,  $df=10$ ,  $p=.000$ ), Kaiser-Meyer-Olkin 의  $MSA=.758$

성을 확인 할 수 있는 Bartlett 의 단위행렬은 792.664일 때 유의확률은 .000으로 나타나 요인분석에 적합 한 것으로 나타났다.

직무만족 요인분석 결과는 <표 4>와 같다. <표 4>에서 보는 바와 같이 요인분석의 적합성을 검증하는 지수인 Kaiser-Meyer-Olkin 의  $MSA$ 값은 .902로 나타났 으며, Bartlett 의 단위행렬은 2006.634일 때 유의확률은 .000으로 나타났다. 직무만족에 관한 11문항 요인분석 결과 2개의 변인으로 추출되었으며, 추출된 변인은 전체변량의 57%를 설명하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 4〉 직무만족 요인분석

문항	직무수행·인간관계	인사고과·보수·근무조건	공통분산
c1	.784	.144	.635
c2	.753	.158	.593
c4	.702	.332	.602
c11	.601	.197	.400
c3	.561	.427	.497
c8	.162	.842	.735
c9	.099	.831	.701
c7	.238	.757	.629
c5	.373	.645	.555
c10	.339	.623	.503
c6	.362	.610	.504

Bartlett 의 단위행렬 ( $X^2=2006.634$ ,  $df=55$ ,  $p=.000$ ), Kaiser-Meyer-Olkin 의  $MSA=.902$

#### 4. 구성개념의 신뢰도

설문지의 신뢰도를 검토하기 위해 Cronbach'  $\alpha$  값을 조사하였다. 각 변인에 대한 Cronbach'  $\alpha$  는 .6보다 큰 것으로 나타나 신뢰도에는 문제가 없는 것으로 나타났다. Cronbach'  $\alpha$  값은 <표 5>와 같다.

<표 5> 구성개념의 신뢰도

변 인		Cronbach' $\alpha$
직업윤리의식	교육훈련	.689
	고객보호	.745
	중립적 자세	.781
	공공이익	.748
조직 신뢰	상사신뢰	.843
	회사신뢰	.698
직무 만족	직무수행· 인간관계	.749
	인사고과· 보수· 근무조건	.862
		.830
		.788
		.883

#### 5. 상관분석

민간경비원의 직업윤리의식에 따른 조직신뢰, 직무만족의 관계를 분석하기 위하여 Pearson의 적률상관계수를 산출하여 상관분석을 실시한 결과는 <표 6>과 같다.

<표 6> 상관분석

변 인	1	2	3	4	5	6	7	8
1	1							
2	.506**	1						
3	.422**	.377**	1					
4	.481**	.436**	.513**	1				
5	.506**	.475**	.429**	.385**	1			
6	.441**	.262**	.245**	.377**	.451**	1		
7	.548**	.461**	.501**	.492**	.662**	.456**	1	
8	.460**	.342**	.334**	.289**	.591**	.518**	.617**	1

\* p<.05, \*\* p<.01

1 : 교육훈련, 2 : 고객보호, 3 : 중립적 자세, 4 : 공공이익, 5 : 상사신뢰, 6 : 회사신뢰  
7 : 직무수행 인간관계, 8 : 인사고과 보수 근무조건

직업윤리 의식 중 교육훈련, 고객보호, 중립적 자세, 공공이익은 모두 상사 신뢰와 회사신뢰, 직무수행·인간관계, 인사고과·보수·근무조건에서 정(+의 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 조직신뢰 중 상사신뢰, 회사신뢰 모두 직무수행·인간관계, 인사고과·보수·근무조건에서 정(+의 상관관계를 갖는 것으로 나타났다.

## 6. 다중회귀분석

민간경비원의 직업윤리의식과 상사신뢰의 관계는 <표 7>과 같다. <표 7>에서 보는바와 같이 민간경비원의 직업윤리의식은 상사신뢰( $F=62.415$ ,  $p<.001$ )에서, 직업윤리의식의 하위요인인 교육훈련( $t=5.949$ ,  $p<.001$ ), 고객보호( $t=5.216$ ,  $p<.001$ ), 중립적 자세( $t=4.315$ ,  $p<.001$ )에서 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이들 변인간의 상대적 기여도는 교육훈련( $\beta =.281$ ), 고객보호( $\beta =.238$ ), 중립적 자세( $\beta =.197$ ) 순으로 정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이에 대한 상대적 설명력은 35.7%( $R^2=.357$ )로 나타났다.

<표 7> 직업윤리의식과 상사신뢰의 관계

변인	비표준화 계수		표준화 계수	t
	B	SE	$\beta$	
Constant	.568	.219		2.591
교육훈련	.281	.047	.281	5.949***
고객보호	.292	.056	.238	5.216***
중립적 자세	.190	.044	.197	4.315***
공공이익	.045	.048	.045	.936
		$R^2 = .357$	$F=62.415$ ***	

\*\*\*  $p<.001$

민간경비원의 공공이익은 상사신뢰에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 민간경비원의 상사신뢰를 높이기 위해서는 교육훈련, 고객보호, 중립적 자세를 향상시키는 것이 필요하다.

민간경비원의 직업윤리의식과 회사신뢰의 관계는 <표 8>과 같다.

〈표 8〉 직업윤리의식과 회사신뢰의 관계

변인	비표준화 계수		표준화 계수	t
	B	SE	$\beta$	
Constant	1,268	.260		4,871
교육훈련	.369	.056	.340	6,574***
고객보호	-.003	.066	-.002	-.039
중립적 자세	-.010	.052	-.010	-.196
공공이익	.237	.057	.219	4,180***
$R^2 = .229$		$F=33.413^{***}$		

\*\*\* p<.001

<표 8>에서 보는 바와 같이 민간경비원의 직업윤리의식은 회사신뢰( $F=33.413$ ,  $p<.001$ )에서, 직업윤리의식의 하위요인인 교육훈련( $t=6.574$ ,  $p<.001$ ), 공공이익( $t=4.189$ ,  $p<.001$ )에서 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이들 변인간의 상대적기여도는 교육훈련( $\beta =.340$ ), 공공이익( $\beta =.219$ ) 순으로 정적영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이에 대한 상대적 설명력은 22.9%( $R^2=.229$ )로 나타났다. 민간경비원의 직업윤리의식 중 고객보호와 중립적 자세는 회사신뢰에 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타났다. 민간경비원의 회사신뢰를 높이기 위해서는 교육훈련과 공공이익을 향상시키는 것이 필요하다.

민간경비원의 직업윤리의식과 직무수행·인간관계의 관계는 <표 9>와 같다.

〈표 9〉 직업윤리의식과 직무수행·인간관계의 관계

변인	비표준화 계수		표준화 계수	t
	B	SE	$\beta$	
Constant	1,228	.160		7,672
교육훈련	.227	.034	.293	6,580***
고객보호	.144	.041	.152	3,531***
중립적 자세	.177	.032	.236	5,490***
공공이익	.126	.035	.163	3,629***
$R^2 = .430$		$F=84,512^{***}$		

\*\*\* p<.001

<표 9>에서 보는바와 같이 민간경비원의 직업윤리의식은 직무수행·인간관계( $F=84.512$ ,  $p<.001$ )에서, 직업윤리의식의 하위요인인 교육훈련( $t=6.580$ ,  $p<.001$ ), 고

객보호( $t=3.531, p<.001$ ), 중립적 자세( $t=5.490, p<.001$ ), 공공이익( $t=3.629, p<.001$ )에서 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이들 변인간의 상대적 기여도는 교육훈련( $\beta =.293$ ), 중립적 자세( $\beta =.236$ ), 공공이익( $\beta =.163$ ), 고객보호( $\beta =.152$ ) 순으로 정적영향을 미치는 것으로 나타났으며, 상대적 설명력은 43.0% ( $R^2=.430$ )로 나타났다. 민간경비원의 교육훈련, 중립적 자세, 공공이익, 고객보호를 향상시키는 것이 필요하다.

직업윤리의식과 인사고과·보수·근무조건의 관계는 <표 10>과 같다.

<표 10>에서 보는바와 같이 민간경비원의 직업윤리의식은 인사고과·보수·근무조건( $F=36.312, p<.001$ )에서, 직업윤리의식의 하위요인인 교육훈련( $t=6.621, p<.001$ ), 고객보호( $t=2.308, p<.05$ ), 중립적 자세( $t=2.989, p<.01$ )에서 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이들 변인간의 상대적기여도는 교육훈련( $\beta =.340$ ), 중립적 자세( $\beta =.148$ ), 고객보호( $\beta =.114$ ) 순으로 정적영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이에 대한 상대적 설명력은 24.4%( $R^2=.244$ )로 나타났다.

<표 10> 직업윤리의식과 인사고과·보수·근무조건의 관계

변인	비표준화 계수		표준화 계수	t
	B	SE	$\beta$	
Constant	1.502	.209		7.193
교육훈련	.298	.045	.340	6.621***
고객보호	.123	.053	.114	2.308*
중립적 자세	.125	.042	.148	2.989**
공공이익	-.001	.045	-.001	-.011
		$R^2 = .244$	$F=36.312$	***

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

민간경비원의 조직신뢰와 직무수행·인간관계의 관계는 <표 11>과 같다.

<표 11>에서 보는바와 같이 민간경비원의 조직신뢰는 직무수행·인간관계( $F=199.987, p<.001$ )에서, 조직신뢰의 하위요인인 상사신뢰( $t=14.932, p<.001$ ), 회사신뢰( $t=5.133, p<.001$ )에서 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이들 변인간의 상대적기여도는 상사신뢰( $\beta =.574$ ), 회사신뢰( $\beta =.197$ ) 순으로 정적영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이에 대한 상대적 설명력은 47.0%( $R^2 =.470$ )로 나타났다.

〈표 11〉 조직신뢰와 직무수행·인간관계의 관계

변인	비표준화 계수		표준화 계수	t
	B	SE	$\beta$	
Constant	1.726	.115		14.957
상사신뢰	.444	.030	.574	14.932***
회사신뢰	.141	.027	.197	5.133***
		$R^2 = .470$	$F=199.987$ ***	

\*\*\*p<.001

민간경비원의 조직신뢰와 인사고가·보수·근무조건의 관계는 <표 12>와 같다. <표 12>에서 보는바와 같조이 민간경비원의 조직신뢰는 인사고가·보수·근무조건( $F=168.645$ ,  $p<.001$ )에서, 직신뢰의 하위요인인 상사신뢰( $t=11.228$ ,  $p<.001$ ), 회사신뢰( $t=7.902$ ,  $p<.001$ )에서 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이들 변인간의 상대적기여도는 상사신뢰( $\beta =.448$ ), 회사신뢰( $\beta =.315$ ) 순으로 정적영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이에 대한 상대적 설명력은 42.8%( $R^2=.428$ )로 나타났다.

〈표 12〉 조직신뢰와 인사고가·보수·근무조건의 관계

변인	비표준화 계수		표준화 계수	t
	B	SE	$\beta$	
Constant	1.263	.136		9.286
상사신뢰	.393	.035	.448	11.228***
회사신뢰	.255	.032	.315	7.902***
		$R^2 = .428$	$F=168.654$ ***	

\*\*\*p<.001

## V. 논의 및 결론

### 1. 논의

본 연구의 목적은 민간경비원의 직업윤리의식이 조직신뢰, 직무만족에 미치는 영향을 규명 하는데 있다. 따라서 본 연구의 가설검증을 바탕으로 하여 선행연구들과

비교 분석하는 방식으로 다음과 같은 종합적인 해석과 견해를 논의하고자 한다.

첫째, 민간경비원의 직업윤리의식이 조직신뢰에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직업윤리 의식에 따른 상사신뢰의 경우 교육훈련, 고객보호, 중립적 자세 순으로 정적영향을 미치는 것으로 나타났으나 공공이익은 상사신뢰에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

직업윤리 의식에 따른 회사신뢰의 경우 교육훈련, 공공이익 순으로 정적영향을 미치는 것으로 나타났으나 고객보호와 중립적 자세는 상사신뢰에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

김경님(2006)은 관광통역안내사의 경우 회사의 윤리경영에 관한 관심이 개인 직업윤리의식과 회사에 대한 신뢰도를 높인다고 보고하고 있으며, 김학수와 정범구(2008)는 윤리적 리더십이 상사신뢰에 긍정적 영향을 미친다고 보고 하였고, 마미옥(2005)은 재할치로 종사자의 경우 이상적 윤리적 가치관을 가진 종사자나, 높은 수준의 윤리강령을 교육받은 종사자 일수록 동료나 소속기관에 대한 신뢰가 높다는 연구 결과는 본 연구를 뒷받침해 주고 있다.

따라서, 민간경비원의 직업윤리의식의 강화를 위한 회사나 사회적 노력이 회사나 상사에 대한 신뢰를 강화시켜 민간경비원의 긍정적 가치관 형성에 기여 할 것이다.

둘째, 민간경비원의 직업윤리의식이 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직업윤리 의식에 따른 직무수행·인간관계의 경우 교육훈련, 중립적 자세, 공공이익, 고객보호 순으로 정적영향을 미치는 것으로 나타났다. 직업윤리 의식에 따른 인사고과·보수·근무조건인 경우 교육훈련, 중립적 자세, 고객보호 순으로 정적영향을 미치는 것으로 나타났으나 공공이익은 인사고과·보수·근무조건에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

정효선(2007)은 외식산업종사자가 기업윤리를 인식 습득한 정도에 따라 직무만족도가 높아진다고 보고하였으며, 김학수와 정범구(2008)는 윤리적 리더십이 직무만족에 긍정적 영향을 미친다는 연구결과는 본 연구를 간접적으로 지지하며, 유재상(2010)의 사회복지사의 윤리의식이 전문성 및 직무만족도에 미치는 영향에서 윤리의식이 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과는 본 연구결과를 뒷받침해 주고 있다.

따라서 민간경비원의 직업윤리의식의 강화는 직무만족도를 높이기 때문에 민간경비조직의 긍정적 발전에 중요한 요소로 작용한다.

셋째, 민간경비원의 조직신뢰가 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직신뢰에 따른 직무수행·인간관계의 경우 상사신뢰, 회사신뢰 순으로 정적영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직신뢰에 따른 인사고과·보수·근무조건은 경우 상사신뢰, 회사신뢰의 순으로 정적영향을 미치는 것으로 나타났다.

원지숙(2011)은 무기계약 근로자의 경우 조직신뢰가 직무만족에 미치는 영향이 직무만족이 조직신뢰에 미치는 영향보다 크다고 전제하면서 조직신뢰가 높을수록 직무만족도가 높아진다고 보고하고 있으며, 조영은(2003)은 간호사 집단에서 상사신뢰도가 높은 집단에서 직무만족도도 높다고 보고하고 있으며, 채희용과 윤세환(2009)은 여행종사원의 신뢰가 직무만족에 긍정적 영향을 미친다는 연구 결과는 본 연구결과를 뒷받침해 주고 있다.

그러므로 민간경비조직에서의 구성원간의 토론과 대화를 통하여 상사에 대한 신뢰관계를 구축하고 조직구성원으로서 회사에 대한 긍정적 사고를 갖도록 하는 것이 직무만족도를 높이는 방안이 될 것이다.

## 2. 결론

급속히 발전하는 민간경비시장에 발맞추어 민간경비원은 어느 때보다 전문직으로서 자부심과 자긍심을 기반으로 많은 시민들의 안전과 범죄예방에 일조할 때이다. 특히 민간경비원의 직업윤리의식은 조직신뢰와 직무만족에 긍정적 영향을 미치고 조직신뢰는 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 민간경비원의 올바른 직업윤리의식의 정립을 위한 교육과 훈련이 강화되어야 함은 물론 회사와 기관에 직업윤리의식에 대한 관심도 증가하여야 할 것이다. 직업윤리의식이 높을수록 조직신뢰를 강화하는 결과로 볼 때, 직장변동이 큰 민간경비업에서 이직률을 줄이고 장기근속을 통한 자질향상에 도움을 줄 것으로 사료되며, 직업윤리의식은 직무만족도를 높임과 동시에 조직신뢰를 매개로 직무만족에 유의한 영향을 미치므로 민간경비원의 전문직으로서의 자부심과 긍지를 높이는데 일조할 것으로 판단된다.

따라서 민간경비조직에서의 회사나 기관의 직업윤리의식 교육 훈련과 구성원간의 토론과 대화는 회사와 상사에 대한 신뢰관계를 구축하고 조직구성원으로서 회사에 대한 긍정적 사고를 갖게 할 뿐 아니라 직무만족도를 높이는 방안이 될 것이다.

## 참고문헌

### 1. 국내문헌

- 강경수 (2010). 시큐리티 종사자의 윤리의식 수준에 따른 직무태도 및 서비스 품질의 관계. 미간행 박사학위논문, 용인대학교 대학원.
- 곽윤길, 김진환, 이인열 (2009). 경호원의 질적 향상을 위한 직업윤리교육모색. 한국 치안행정 논집. 6(2), 227~244.
- 김경남 (2006). 관광통역안내사의 직업윤리의식과 안내서비스 품질과의 관계 : 일본인 관광통역 안내사를 중심으로. 미간행 박사학위논문, 경원대학교 대학원.
- 김대환 (2007). 의료인 직업윤리에 근거한 한의사 윤리교육 방법 연구. 미간행 석사학위논문, 대전대학교 대학원.
- 김민 (2010). 한국 산업의학과 의사의 직업윤리인식. 미간행 석사학위논문, 인제대학교 대학원.
- 김영호 (2010). 조직후원인식이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구 : 상사 신뢰의 매개효과를 중심으로. 미간행 석사학위논문, 조선대학교 경영대학원.
- 김중원 (2008). 조직 내부고객 만족경영이 구성원의 직무태도와 서비스 품질에 미치는 영향 : 리더에 대한 신뢰와 조직지원 인식의 조절효과를 중심으로. 미간행 박사학위논문, 전남대학교 대학원.
- 김태현 (2007). 공직자 직업윤리에 관한 연구. 미간행 석사학위논문, 중앙대학교 교육대학원.
- 김학수, 정범구 (2008). 윤리적 리더쉽과 조직유효성의 관계에 있어서 상사신뢰의 매개효과. 경영경제연구. 30(2), 29~54.
- 류용현 (2007). 호텔종사원의 직무만족과 조직몰입간의 조직 및 상사신뢰에 관한 연구. 미간행 석사학위논문, 한성대학교 경영대학원.
- 마미옥 (2005). 직업재활종사자의 윤리적 가치관과 행동에 관한 연구. 미간행 석사학위논문, 이화여자대학교 사회복지대학원.
- 박장호 (1998). 미래사회와 직업윤리, 서울 : 교육과학사.
- 원지숙 (2011). 무기계약 근로자의 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구 : 조직 내 신뢰의 매개효과를 중심으로. 미간행석사학위논문, 이화여자대학교 대학원.
- 유재상 (2010). 사회복지사의 윤리의식이 전문성 및 직무만족도에 미치는 영향 : 경기도 사회복지사를 중심으로. 미간행 석사학위논문, 경기대학교 대학원.
- 윤지영 (2000). 비서직 종사자의 도덕성 발달수준과 직업윤리 의식에 관한 연구. 미간행 석사

- 학위논문, 이화여자대학교 대학원.
- 이경미 (2009). 한국 민간경비 교육훈련 체제에 관한 연구. 미간행 석사학위논문, 용인대학교 대학원.
- 이영석, 오동근, 서용원 (2004). 회사신뢰 및 상사신뢰의 결정요인. 한국심리학회지 : 산업 및 조직. 17(2), 147~186.
- 이영석 (2008). 민간경비원 신입 교육 참여에 따른 학습 및 전이효과와 결정요인. 미간행 박사학위논문, 경기대학교 대학원.
- 이영석 (2000). 조직내 신뢰와 스트레스 대처방식이 조직몰입과 심리적 적응에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문, 한양대학교 교육대학원.
- 이용경 (2009). 한국 교사들의 직업윤리에 대한 인식과 조직유효성과의 관계. 미간행 박사학위논문, 상지대학교 대학원.
- 이재연 (2002). 조직내 리더에 대한 신뢰에 관한 연구. 미간행 박사학위논문, 성균관대학교 대학원.
- 임재문 (2008). 멘토링기능이 호텔직원의 역할스트레스와 직무태도 및 이직의도에 미치는 영향 : 서울시내 특1급 호텔을 중심으로. 미간행 박사학위논문, 세종대학교 대학원.
- 전수진, 김인자 (2006). 조직 및 상사에 대한 신뢰가 직무태도에 미치는 영향에 대한 연구 : 비서직과 사무직의 비교를 중심으로, 비서학 논총, 15(2), 75~96.
- 전정태 (1989). 산업사회의 직업윤리. 교육연구, 11, 41~52.
- 정성숙 (2005). 경호무도 수련이 직무 만족과 조직몰입에 미치는 영향. 미간행 박사학위논문, 용인대학교 대학원.
- 정효선 (2007). 외식산업 종사원의 기업윤리 인식·실천 정도가 개인조직 적합성, 직무만족도, 이직의도 및 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구. 미간행 박사학위논문, 경희대학교 대학원.
- 조성호 (2004). 경찰공무원의 직업윤리에 관한 연구. 미간행 박사학위논문, 동국대학교 대학원.
- 조영은 (2003). 상사의 신뢰행동이 조직몰입, 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구 : 간호사 조직을 중심으로. 미간행 석사학위논문, 광주대학교 산업대학원
- 주정훈 (2009). 민간경비 교육훈련의 문제점과 개선방안에 관한 연구. 미간행 석사학위논문, 연세대학교 행정대학원.
- 채희용, 윤세환 (2009). 여행사 종사원의 신뢰가 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향. 관광연구. 제24권 제5호, pp.231-250. 대한관광경영학회.

## 2. 국외문헌

- Cook, J. D. & Wall, T. D. (1980). New Work Attitude Measure of Trust, Organizational

- Commitment and Person all Need Non-Fulfillment, *Journal of Occupational Psychology*, 53, 39~52.
- Daley, D. M. & Vasu, M. L. (1998). Fostering Organizational Trust in North Carolina : The Pivotal Role of Administrator and Political Leaders, *Administration & Society*, 30(1), 62~83.
- Gambetta, D. (1988). *Trust*. New York: Basil Blackwell.
- Lewicki, R. J. & Bunker, B. B. (1996). Developing and Maintaining Trust In Work Relationships. In Kramer, R. M., & T. R. Tyler(Eds.), *Trust in organizations : Frontiers on theory and research*, 115~139, Thousand Oaks, CA: Sage publications.
- Locke, E. A. (1976). The nature and cause of job satisfaction in M. D. Dunnette(ed), *Handbook of industrial of organizational psychology*, Chicago: Rand McNally
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1984). Testing the "Side-Bet Theory" of Organizational Commitment : Some Methodological Considerations, *Journal of Applied Psychology*, 69, 372~378.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L.M. (1979). The Measurement of Organizational Commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224~247.
- Smith, H. C. (1955). *Psychology of Industrial Behavior*, New York: McGraw-Hill.

【Abstract】

## The Effect on Professional Ethic, Organizational Trust and Job Satisfaction among Private Security Guard

Chung, Hun  
Kang, Jin-Hyung

Based on the status of which the research is not active and the analysis is not progressed, the purpose of this study life up pride, value and professional ethic of private security guard.

Also, through this research, it offers the effect on professional ethic, organizational trust and job satisfaction.

The data collection and survey are taken by the private security business members who work staff member or manager. They are surveyed with convenience sampling that among 500 data, 46 data which are thought to be answered insincerely or lack are excluded, so the total of 454 answered data are included in the final analysis. After coding and input process, the data is analyzed by factor analysis, reliability analysis, correlation analysis and multiple regression analysis using window SPSS 19.0 version. Significance level is 0.05. The conclusion that has been made based on the statistical analysis results are the followings.

Professional ethic has a positive impact on organizational trust, job satisfaction. The educational training of the company is connected job satisfaction resultantly. Also the professional ethics education will improve the ability of the individual. Finally, the professional ethics raises a job satisfaction.

Also, Organizational trust has a positive impact on job satisfaction. This the while to agree with a research result about the other type of business worker who is researched. In order raising the job satisfaction, the effort for raising a organizational trust is necessary.

**Key words :** Private security guards, Ethical behaviour,  
Professional ethics education, Professional ethic,  
Organizational trust, Job satisfaction