

# 민간경비원의 조직문화와 직무특성 및 직무지속의지의 관계

## Relationship between Organizational Culture and Job Characteristic and Job Continuance among Private Security Guards

이종환

호서대학교 경호학과

Jong-Hwan Lee(leejongh6969@hoseo.edu)

### 요약

이 연구의 목적은 민간경비원의 조직문화와 직무특성 및 직무지속의지의 관계를 규명하는데 있다. 이 연구는 2011년 9월 수도권소재(서울) 민간경비회사에서 재직하고 있는 민간경비원들을 모집단으로 설정한 후 유의표집법을 이용하여 최종분석에 이용된 사례 수는 총 280명이다. 분석방법은 SPSSWIN 18.0을 이용하여 빈도분석, 요인분석, 신뢰도분석, 다중회귀분석 등을 실시하였다. 설문지의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$ 값이 .665이상으로 나타났다. 결론은 다음과 같다. 첫째, 민간경비원의 조직문화는 직무특성에 영향을 미친다. 근무기간이 길수록 직무중요성과 피드백은 높다. 개발합의적문화가 형성될수록 직무중요성, 자율성은 높다. 합리적문화가 형성될수록 직무중요성, 자율성, 피드백은 높다. 위계적문화가 형성될수록 직무중요성, 피드백은 높아진 반면, 자율성은 감소한다. 둘째, 민간경비원의 조직문화는 직무지속의지에 영향을 미친다. 남성 집단에서 직무기대는 높다. 연령이 높을수록 위기지각이 감소한다. 학력이 높을수록 직무만족, 위축, 대안기대는 증가한다. 월수입이 많을수록 직무만족, 위축, 직무기대, 대안기대, 위기지각은 증가한다. 개발합의적문화가 형성될수록 직무만족, 고의적불성실, 직무기대, 대안기대, 위기지각은 높다. 합리적문화가 형성될수록 직무기대는 증가한 반면, 고의적불성실은 감소한다. 위계적문화가 형성될수록 직무만족, 고의적불성실, 직무기대, 위기지각은 높다. 셋째, 민간경비원의 직무특성은 직무지속의지에 영향을 미친다. 학력이 높을수록 직무만족, 직무기대, 대안기대는 증가한다. 근무기간이 길수록 직무만족, 직무기대, 대안기대, 위기지각이 감소한다. 월수입이 많을수록 직무만족, 직무기대, 대안기대, 위기지각이 증가한다. 직무중요성을 높게 인식할수록 직무만족, 직무기대는 증가한다. 자율성을 높게 인식할수록 직무만족, 위축, 고의적불성실, 직무기대, 대안기대는 증가한다. 피드백이 원활히 이루어질수록 고의적불성실은 감소한다.

■ 중심어 : | 조직문화 | 직무특성 | 직무지속의지 | 민간경비원 |

### Abstract

The purpose of this study is compares organizational culture and job characteristic and job continuance will of private security searches its investigate relation. This study had selected private security company members from Seoul of 2011 for population. Using purposive sampling method, 280 samples were drawn and were used for the final analysis. Using SPSS WIN 18.0, frequency analysis, factor analysis, reliability analysis, multiple regression analysis were performed. Cronbach's  $\alpha$  value which shows the reliability of the survey came out to be over .665. The conclusion is following : First, organizational culture of private security service affects in job characteristic. As a work period is long, the job importance and feedback appear high. As development mutual agreement culture is formed, the job importance, autonomy is high. As reasonable culture is formed, the job importance, autonomy, feedback are high. As a hierarchical culture is formed, the job importance, feedback rises, and on the other hand, autonomy decreases. Second, organization culture affects in job continuance will to private security guard. Job expectation is high in man group. As age is high, crisis sense decreases. As attainments in scholarship is high, job satisfaction, shrinkage, alternative expectation increase. As there are much monthly income, job satisfaction, shrinkage, job expectation, alternative expectation, crisis sense become increase. As development mutual agreement culture is formed, job satisfaction, malicious insincerity, job expectation, alternative expectation, crisis sense are high. As reasonable culture is formed, job expectation increases, and on the other hand, malicious insincerity decreases. As a hierarchical culture is formed, job satisfaction, malicious insincerity, job expectation, crisis sense appear high. Third, private security guard job characteristic affects in job continuance will. As attainments in scholarship is high, job satisfaction, job expectation, alternative expectation increase. As a work period is long, job satisfaction, job expectation, alternative expectation, crisis sense appear decreases. As there are much monthly income, job satisfaction, job expectation, alternative expectation, crisis sense increase. Job satisfaction, job expectation increases as recognize the job importance high. Job satisfaction, shrinkage, malicious insincerity, job expectation, alternative expectation increase as recognize autonomy high. If feedback is proceeded well, malicious insincerity decreases.

■ keyword : | Organizational Culture | Job Characteristic | Job Continuance will | Private Security Guards |

\* 이 논문은 2011년도 호서대학교의 재원으로 학술연구비 지원을 받아 수행된 연구임(2011)

접수일자 : 2013년 10월 10일

심사완료일 : 2013년 11월 04일

수정일자 : 2013년 10월 31일

교신저자 : 이종환, e-mail : leejongh6969@hoseo.edu

## 1. 서론

현대인들이 자신의 삶을 살아가면서 가장 중요하게 인식하고 있는 것은 자신의 건강과 안전이라 해도 과언이 아닐 것이다. 특히, 우리나라와 같이 짧은 기간 동안 빠른 경제 성장을 이룩한 나라일수록 많은 사회적 문제점도 함께 수반하고 있는데, 최근 연일 보도되고 있는 사회적 불안감을 조성하는 강력범죄는 큰 폭으로 증가하고 있는 추세이다.

그러나 그동안 대한민국의 치안업무는 공경비인 경찰과 함께 풀뿌리 치안정책인 지방 방범순찰대를 비롯해 사회치안공백의 공동 조력자로서 민간경비가 일정부분을 담당해왔다. 민간경비 영역은 이미 오랜 기간 동안 공경비인 경찰과 협력관계를 유지해 오고 있으며, 시민들의 불안감을 해소시켜 주고 나아가 경찰의 치안력이 미치지 못하는 곳까지 서비스를 제공해 주는 업종으로 치안서비스를 필요로 하는 고객에게 일정금액 보수를 받은 만큼의 서비스를 제공한다는 업무특성이 있다. 민간경비 업체는 2012년 기준 약 3,836개 업체[22]에 달하며 이들 중 상당부분에 해당하는 민간경비업체는 장기간 반복되는 영세성으로 인해 조직경영의 어려움을 겪고 있으며, 결국 민간경비원들의 후생복지 및 처우에도 많은 영향을 미치고 있다[3].

조직문화는 집단이 외부적응과 내부 통합의 문제들을 해결함으로써 학습하는 공유된 기본적 전제들의 패턴으로 이러한 문제들과 관련해서 지각하고, 생각하고 그리고 느끼는데 올바른 방식으로 새로운 구성원들에게 가르치는 것을 의미한다[20]. Quinn & McGrath[18]는 경쟁가치모형(Competing Value Model)을 이용하여 두 가지 차원(내부 대 외부, 통제 안정성 대 신축성 변화)을 기준으로 조직문화 유형을 합의문화, 개발문화, 합리문화, 위계문화의 네 가지 유형으로 구분하였다. 합의문화는 조직유지를 주요 목적으로 내부조직의 통합과 유연성을 중시하는 문화로서 인간관계에 중점을 두며, 개발문화는 외부와의 상호작용을 통한 조직의 변화와 성장을 강조하고 당면하고 있는 외부환경에의 적극적 적응능력 제고에 중점을 두고 있다. 합리문화는 외부지향과 안정성을 특징으로 하는 문화로, 생산성, 효율

성, 합리성 등의 가치를 중시하며, 효율적인 업무 수행과 합리적 목표달성에 중점을 두고 있으며, 위계문화는 공식적인 명령과 규칙, 감시와 통제를 강조하는 관료제의 가치와 규범을 강조한다[9].

이러한 조직문화는 직무특성과 직무지속의지에 영향을 미치는 것으로 추론된다. 그동안 사회과학 영역에서는 조직문화와 직무특성을 독립변수로 설정하였기 때문에 이들 변수간의 인과관계를 규명하지 않고 상관관계를 분석하는데 한정되어 왔다. 그러나 조직문화에 따라 직무특성이 상이한 것으로 볼 때 조직문화는 직무특성의 설명변수이자 독립변수로 가정할 수 있다. 조직문화와 직무지속의지에 대한 직접적인 연구는 부족하지만 조직문화는 직무지속의지와 관련된 조직유효성에 의미 있는 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다 [8][11][17]. 민간경비원의 직무지속의지는 직무만족이나 조직몰입 등의 조직유효성과 밀접한 관련을 맺고 있다. 즉, 직무지속의지가 높다는 것은 조직에 대한 만족 정도가 높고 조직에 계속 남아있으려는 의지가 강하다는 것으로 받아들일 수 있다.

조직문화에 관한 연구의 궁극적인 목표는 조직이 지니고 있는 가치를 파악하여 조직유효성을 극대화 하는데 중점을 두고 있다. Sathe[19]는 기존의 조직문화가 환경의 변화에 따라 조직이나 구성원에 맞지 않을 때 오히려 조직에 부담을 줄 수 있다고 하면서 조직의 의사결정, 의사소통, 조직몰입 과정에 조직문화가 영향을 미친다고 하였으며, Quinn과 Cameron[17]은 위계문화, 합리문화보다 집단문화와 혁신문화에 속하는 구성원들의 심리적인 만족도가 더 높다고 보고 하였다[15]. 민간경비학문 분야에서 조직문화에 대한 연구는 공항 특수경비원을 대상으로 김찬선, 조병해, 이지은[5], 민간경비원을 대상으로 김창호[6], 김효준[7] 등에 의해 일부 연구가 진행되어졌을 뿐 본 연구 민간경비조직의 조직문화와 직무특성 및 직무지속의지에 대한 연구는 거의 전무한 실정으로 이에 대한 구체적이고 경험적인 연구가 이루어져야 할 것이다.

직무특성은 직무행동에 있어서 구성원 개인이 현재 발생한 또는 발생 가능한 문제의 해결 및 예방, 조치와 관련된 일련의 과업을 말한다[10]. Turner &

Lawrance[21]는 조직구성원의 만족과 결근율에 영향을 미치는 직무요소로는 복잡하고 도전적인 직무였으며, 직무가 복잡하고 도전적인 속성을 지니려면 기술다양성, 자율성, 책임감 등이 있어야 한다고 주장하였다[11]. Hackman & Oldham[16]은 직무특성을 기능다양성, 과업정체성, 과업자율성, 피드백, 과업중요성의 하위 개념으로 구성하였다. 이러한 직무특성은 직무지속의지에 중요한 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다[1]. 지금까지 민간경비학 연구영역에서는 민간경비원의 조직문화가 직무특성 및 직무지속의지에 미치는 영향에 관한 연구가 매우 부족한 실정이다.

따라서 본 연구 민간경비조직의 조직문화와 직무특성 및 직무지속의지의 관계를 규명함으로써 민간경비학문 분야에 폭넓은 이해와 기초학문적 자료를 제공하고, 이 분야의 경험적 자료를 축적하여 민간경비학 지식체 형성에 기여함은 물론, 민간경비원들의 조직문화 개선에 필요한 기초적 자료를 제시하는데 그 연구의 필요성을 두고 있다. 이에 본 연구는 민간경비의 조직문화와 직무특성 및 직무지속의지의 관계를 규명하고자 한다.

## II. 연구방법

### 1. 연구대상

본 연구는 2011년 9월 1일부터 9월 30일까지 약 1개월간 수도권소재(서울) 민간경비원들을 연구대상으로 선정된 후 유의표집법(judgment sampling method)을 이용하였다. 구체적으로 이 연구에서는 민간경비원을 대상으로 300부를 배부하였으며, 회수된 설문지 291부 중 내용이 부실하거나 신뢰성이 없다고 판단되는 자료는 극단치를 적용(11부 삭제)하였고 최종분석에 이용된 사례 수는 총 280명이다.

### 2. 측정도구

본 연구에서는 민간경비원들의 조직문화와 직무특성 및 직무지속의지의 관계를 규명하기 위하여 사용한 도구는 설문지이다. 사용된 설문지는 사회인구학적특성

5문항, 조직문화 16문항, 직무특성 20문항, 직무지속의사 22문항 등 총 63문항으로 구성되었다. 사회인구학적특성에서 성별은 남성을 기준으로 가변수화 하여

표 1. 조사대상자의 일반적 특성

구분		사례수 (N)	백분율 (%)
성	남성	246	87.9%
	여성	34	12.1%
연령	20~30대	148	52.9%
	30대 이상	132	47.1%
학력	고졸	56	20%
	대졸 이상	224	80.0%
근무경력	1년 이하	60	21.4%
	1년~3년	129	46.1%
	3년 이상	91	32.5%
월수입	150~200만원	143	51.1%
	200~250만원	76	27.1%
	250만원 이상	61	21.8%
전체		280	100%

조사하였으며, 연령 및 월수입은 개방형으로 조사한 후 분석시 범주화 하였다. 이 외에도 연령, 학력, 근무경력 등은 명목적으로 구성하였다. 조직문화 설문지는 김효준[7]의 연구에서 사용된 설문지를 연구의 성격에 맞게 수정 및 보완하여 합리적 문화(4문항), 개발적문화(4문항), 합의적문화(4문항), 위계적문화(4문항) 등으로 구성하였다. 직무특성 설문지는 임영규[12]의 연구에서 사용된 설문지를 본 연구에 맞게 수정 및 보완하여 직무중요성(4문항), 자율성(4문항), 피드백(4문항), 기능다양성(4문항), 직무 정체성(4문항) 등으로 구성하였다. 직무지속의사 설문지는 정영욱[14]의 연구에서 사용된 설문지를 본 연구에 맞게 수정 및 보완하여 현재 직무기대(3문항), 현재 직무만족(4문항), 대안기대(3문항), 위기지각(3문항), 고의적 불성실(4문항), 위축(5문항) 등으로 구성하였다. 조직문화, 직무특성, 직무지속의지 척도는 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'까지 리커트(Likert) 5점 척도로 구성하였다.

### 3. 설문지의 타당도 및 신뢰도

본 연구 민간경비원들의 조직문화와 직무특성 및 직무지속의지의 관계를 규명하기 위하여 사용된 설문지는 예비검사를 통하여 타당도를 검증하였다. 설문지의

표 2. 조직문화 설문지에 대한 요인 및 신뢰도 분석

설문항	조직문화		
	개발합의적문화	위계적문화	합리적문화
1. 우리 조직은 새로운 도전을 해결하기 위해 구성원들의 통찰력을 중시한다.	<b>.846</b>	.060	.047
2. 우리 조직은 늘 새로운 것에 대한 도전을 강조한다.	<b>.835</b>	.018	.164
3. 우리 조직은 성장과 자원의 획득을 중시한다.	<b>.740</b>	.001	.100
4. 우리 조직은 창의성, 적응성, 혁신성을 강조한다.	<b>.734</b>	.098	.041
5. 우리 조직은 민간경비원 개개인의 개발을 중시한다.	<b>.725</b>	.107	-.255
6. 우리 조직은 상호협조 및 신뢰감이 높다.	<b>.633</b>	.328	-.082
7. 우리 조직은 집단의 사기와 응집성을 중시한다.	<b>.631</b>	.507	-.124
8. 우리 조직은 친화와 참여를 강조한다.	<b>.531</b>	.385	-.495
9. 우리 조직은 문서화, 책임, 정보관리를 강조한다.	.030	<b>.800</b>	.038
10. 우리 조직은 업무수행시 정해진 규칙과 규율을 엄격히 준수한다.	.165	<b>.778</b>	.295
11. 우리 조직은 엄격한 결과과정을 통해 부서 전체의 통솔과 통제를 강조한다.	.019	<b>.735</b>	.301
12. 우리 조직은 안정성과 일관성을 중시한다.	.327	<b>.644</b>	.057
13. 우리 조직은 목표달성 위주로 행동한다.	-.069	.377	<b>.724</b>
14. 우리 조직은 실적 위주로 평가한다.	-.125	.436	<b>.672</b>
15. 우리 조직은 생산성과 효율성을 중시한다.	.422	.033	<b>.649</b>
회전 제공합 적재값	4.439	3.071	1.954
% 분산	29.591	20.473	13.025
% 누적	29.591	50.064	63.089
Cronbach's $\alpha$	.883	.808	.667

타당도를 검증하기 위해 본 연구에서는 체육학 박사학위 소지자 2인과 경호안전학 박사학위 소지자 2인으로 구성된 전문가 회의를 통해서 설문지에 대한 내용타당도와 문항의 적합성 여부를 논의하고 지적된 사항을 수정하였다. 또한 본 연구에서는 조사 자료를 토대로 최종 타당도를 검증하기 위하여 조직문화, 직무특성, 직무지속의지 문항을 대상으로 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis) 및 신뢰도분석(reliability analysis)을 실시하였다. [표 2]는 조직문화, [표 3]은 직무특성, [표 4]는 직무지속의지에 대한 요인분석 및 신뢰도 분석 결과를 나타내고 있다.

[표 2]에서 나타난 바와 같이, 조직문화에 대한 요인 분석 결과 개발합의적문화(요인적재치:.846~.531), 위계적문화(요인적재치:.800~.644), 합리적문화(요인적재치:.724~.649) 등 3개의 하위개념으로 각각 명명하였다. 조직문화에 대한 요인 분석시 내용 타당도가 적합하지 않거나 중복되었다고 판단되는 1개 문항을 제거한 후 조직문화는 15개 문항을 이용하여 분석하였다.

조직문화 신뢰도 분석 결과 신뢰도는 .667이상~.808미만으로 나타났다. 조직문화에 대한 전체 설명력은 약 63%(63.089)로 연구에 사용된 문항의 타당성은 높은 것으로 해석할 수 있다.

[표 3]에서 나타난 바와 같이, 직무특성에 대한 요인 분석 결과 직무중요성(요인적재치:.846~.707), 자율성(요인적재치:.779~.676), 피드백(요인적재치:.824~.696), 직무정체성(요인적재치:.839~.617) 등 4개의 하위개념으로 각각 명명하였다. 직무특성에 대한 요인 분석시 내용 타당도가 적합하지 않거나 중복되었다고 판단되는 7개 문항을 제거하여 직무특성은 13 문항을 이용하여 분석하였다. 직무특성 신뢰도 분석 결과 직무정체성은 .289로 신뢰도가 매우 낮게 나타나 본 연구에서 직무정체성 요인을 삭제하였다. 따라서 직무특성 신뢰도 분석 결과는 .747이상~.804미만으로 나타났다. 직무특성에 대한 전체 설명력은 약 55.4%(55.492)로 연구에 사용된 문항의 타당성은 확보한 것으로 해석할 수 있다.

표 3. 직무특성 설문지에 대한 요인 및 신뢰도 분석

설문문항	직무특성			
	직무중요성	자율성	피드백	직무정체성
1. 나의 직무는 우리 조직에서 중요한 부분을 차지하고 있다.	<b>.846</b>	.113	.160	-.032
2. 나의 직무처리 결과는 다른 동료와 조직에 많은 영향을 미친다.	<b>.809</b>	.112	.265	.059
3. 나의 직무가 잘못 수행되면 조직에 커다란 영향을 미친다.	<b>.755</b>	-.163	.147	-.217
4. 우리조직의 직무 중에서 내가 맡고 있는 직무가 가장 중요하다.	<b>.707</b>	.033	-.071	.138
5. 직무수행 방법과 절차의 결정이 비교적 자유롭다.	.032	<b>.779</b>	.012	.200
6. 직무수행 방법은 상급자 지시보다 나의 의견이 많이 작용한다.	-.047	<b>.768</b>	.296	.041
7. 다른 직무에 비해 나의 직무는 대부분 자율적인 재량권이 있다.	.188	<b>.765</b>	-.001	-.004
8. 직무수행 과정에서 나의 개인적 판단이 많이 허용된다.	-.101	<b>.676</b>	.425	.011
9. 나는 직무수행 중이라도 잘못된 사항을 즉시 파악할 수 있다.	.033	.110	<b>.824</b>	-.016
10. 나는 상급자나 동료들로부터 직무결과나 과정에 대한 정보를 얻는다.	.155	.121	<b>.779</b>	.074
11. 나는 직무수행 결과가 잘 되었는지의 여부를 파악할 수 있다.	.309	.185	<b>.696</b>	.128
12. 나의 직무는 다른 사람에게 의존하지 않고도 수행 가능하다.	.031	-.048	-.022	<b>.839</b>
13. 나의 직무는 다른 직무와 비교할 때 독립적이다.	-.034	.250	.169	<b>.617</b>
회전 제공합 적재값	2.610	2.416	2.189	1.220
% 분산	20.076	18.581	16.835	9.383
% 누적	20.076	38.657	55.492	64.875
Cronbach's $\alpha$	.804	.776	.747	.289

표 4. 직무지속의지 설문지에 대한 요인 및 신뢰도 분석

설문문항	직무지속의지					
	직무 만족	위촉	고의적 불성실	직무 기대	대안 기대	위기 지각
1. 나는 가끔 야근을 하지만 일을 하는 것이 좋다.	<b>.870</b>	.037	.036	.261	-.068	-.077
2. 나는 다른 업무 분야보다 휴가가 적어도 일을 하는 것에 만족한다.	<b>.857</b>	.036	-.053	.260	-.101	-.017
3. 나는 현재의 내 일이 좋다.	<b>.833</b>	-.128	.013	.202	-.111	.213
4. 나는 임금이 적지만 내 일에 만족한다.	<b>.663</b>	-.019	.056	.471	-.193	-.061
5. 내가 하는 일이 상사의 마음에 들지 않을 까봐 염려된다.	-.005	<b>.883</b>	.094	.050	.036	.228
6. 내가 하는 일에 상사의 결재가 나지 않을 까봐 불안하다.	.076	<b>.800</b>	-.045	.017	.213	-.127
7. 나는 업무에 있어 내 의견을 제시하기가 두렵다.	-.116	<b>.738</b>	.076	-.241	.074	-.284
8. 나는 상사가 시킨 일을 할 때 사소한 것 까지 보고 해야 마음이 편하다.	-.247	<b>.676</b>	.033	.019	.060	.264
9. 나는 상사가 시키는 대로만 일해야 된다고 생각한다.	.170	<b>.634</b>	.249	-.234	.015	.109
10. 나는 근무시간 중에 사적인 일로 잠시 자리를 비울 수도 있다.	.053	-.004	<b>.911</b>	-.107	.024	-.092
11. 나는 근무시간에 개인적인 일을 할 때가 종종 있다.	-.026	.082	<b>.899</b>	.062	.101	.048
12. 나는 근무시간 동안 일과 관련 없는 것을 생각 할 때가 종종 있다.	-.324	.200	<b>.743</b>	.175	-.134	-.058
13. 나는 근무시간에 자주 인터넷 검색이나 기사를 읽기도 한다.	.269	.073	<b>.704</b>	-.135	-.163	.223
14. 내가 이 일을 계속한다면 회사로부터 인정받을 수 있을 것이다.	.318	-.198	-.052	<b>.811</b>	.059	.034
15. 현재 일이 마음에 안 들어도 경력을 쌓으면 전문가가 될 수 있을 것이다.	.347	-.064	.012	<b>.779</b>	.099	.116
16. 내가 하고 있는 일은 나의 미래에 있어 중요하다.	.394	-.097	-.019	<b>.745</b>	-.171	.180
17. 나는 언제든지 다른 업종으로 옮겨 준비가 되어 있다.	-.302	.022	.028	-.196	<b>.805</b>	.021
18. 내 직무와 관련 있는 자격증을 취득하면 전직이 쉬울 것이다.	-.061	.051	-.037	.120	<b>.790</b>	.121
19. 나의 능력을 인정받을 수 있는 곳이라면 어떤 조직이라도 갈 수 있다.	-.013	.235	-.055	.012	<b>.761</b>	.024
20. 자기계발을 하지 않으면 나는 계속 단순 한 업무만 하게 될 것이다.	.006	.045	.040	.065	.159	<b>.869</b>
21. 내가 업무능력을 향상시키지 않으면 조직 생활이 어려울 것이다.	.077	.170	.030	.521	.011	<b>.630</b>
회전 제공합 적재값	3.390	3.036	2.784	2.726	2.094	1.563
% 분산	16.145	14.455	13.259	12.983	9.974	7.444
% 누적	16.145	30.600	43.859	56.842	66.816	74.259
Cronbach's $\alpha$	<b>.904</b>	<b>.819</b>	<b>.840</b>	<b>.874</b>	<b>.735</b>	<b>.665</b>

[표 4]에서 나타난 바와 같이, 직무지속의지에 대한 요인분석 결과 직무만족(요인적재치:.870~.663), 위촉(요인적재치:.883~.634), 고의적불성실(요인적재치:.911~.704), 직무기대(요인적재치:.811~.745), 대안기대(요인적재치:.805~.761), 위기지각(요인적재치:.869~.630) 등 6개의 하위개념으로 각각 명명하였다. 직무지속의지에 대한 요인 분석시 내용 타당도가 적합하지 않거나 중복되었다고 판단되는 1개 문항을 제거하여 직무지속의지는 21개 문항을 이용하여 분석하였다. 직무지속의지 신뢰도 분석 결과는 .665이상~.904미만으로 나타났다. 직무지속의지에 대한 전체 설명력은 약 74.2% (74.259)로 연구에 사용된 문항의 타당성은 확보한 것으로 해석할 수 있다.

4. 조사절차 및 자료처리

본 연구에서는 설문지를 유의표집법(judgment sampling method)을 이용하여, 민간경비원에게 설문지를 배부한 다음 자기평가가입법(self administration method)으로 설문내용에 대하여 응답하도록 하였다. 회수된 설문지는 극단치(outlier)를 제외하고 최종분석에 280명을 이용하였다. 입력된 자료는 SPSSWIN 18.0을 이용하여 빈도분석, 요인분석, 신뢰도분석, 다중회귀분석 등의 방법을 활용하여 결과를 도출하였다.

III. 연구결과

1. 민간경비원의 조직문화와 직무특성

[표 5]는 민간경비원의 조직문화가 직무특성에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과이다.

[표 5]에서 제시된 바와 같이 민간경비원의 조직문화와 직무특성의 관계를 분석한 결과 근무기간( $\beta$ :.247), 개발합의적문화( $\beta$ :.298), 합리적문화( $\beta$ :.279), 위계적문화( $\beta$ :.134)는 직무중요성에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 월수입( $\beta$ :.169), 개발합의적문화( $\beta$ :.444), 합리적문화( $\beta$ :.278)는 정적 영향을 미치는 반면, 위계적문화( $\beta$ :-.167)는 자율성에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 근무기간( $\beta$ :.172), 합리적문화( $\beta$ :.541), 위

계적문화( $\beta$ :.184)는 피드백에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직문화는 직무특성 전체 설명력 중에서 직무중요성 50.2%, 자율성 52.7%, 피드백 45.8%를 각각 설명해 주고 있다.

표 5. 민간경비원의 조직문화와 직무특성에 대한 회귀분석

독립변수	직무중요성	자율성	피드백
성	.062	-.007	.039
연령	-.019	-.055	-.004
학력	-.051	.070	-.021
근무기간	.247***	.074	.172**
월수입	.042	.169	-.004
개발합의적 문화	.298***	.444***	.013
합리적문화	.279***	.278***	.514***
위계적문화	.134*	-.167**	.184***
R <sup>2</sup>	.502	.527	.458

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

2. 민간경비원의 조직문화와 직무지속의지

[표 6]은 민간경비원의 조직문화가 직무지속의지에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과이다.

표 6. 민간경비원의 조직문화와 직무지속의지에 대한 회귀분석

독립변수	직무 만족	위촉	고의적불 성실	직무 기대	대안 기대	위기 지각
성	.014	-.005	-.049	.118*	.013	.077
연령	-.076	-.095	-.051	-.056	-.071	-.132*
학력	.108*	.135*	.033	.103	.167**	.104
근무기간	-.022	.089	.099	-.079	-.130	-.041
월수입	.280***	.220*	.052	.195*	.314***	.270***
개발합의적 문화	.460***	.034	.314***	.285***	.365***	.292***
합리적문화	-.003	.017	-.482***	.179**	.109	.005
위계적문화	.116*	-.028	.157*	.136*	-.079	.225***
R <sup>2</sup>	.546	.107	.164	.431	.432	.408

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

[표 6]에서 제시된 바와 같이 민간경비원의 조직문화와 직무지속의지의 관계를 분석한 결과 학력( $\beta$ :.108), 월수입( $\beta$ :.280), 개발합의적문화( $\beta$ :.460), 위계적문화( $\beta$ :.116)는 직무만족에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 학력( $\beta$ :.135), 월수입( $\beta$ :.220)은 위촉에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 개발합의적문화( $\beta$  =.314), 위계적문화( $\beta$ :.157)은 고의적불성실에 정적 영

향을 미치고 있는 반면, 합리적문화( $\beta=-.482$ )는 고의적 불성실에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 성( $\beta=.118$ ), 월수입( $\beta=.195$ ), 개발합의적문화( $\beta=.285$ ), 합리적문화( $\beta=.179$ ), 위계적문화( $\beta=.136$ )는 직무기대에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 학력( $\beta=.167$ ), 월수입( $\beta=.314$ ), 개발합의적문화( $\beta=.365$ )는 대안기대에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 월수입( $\beta=.270$ ), 개발합의적문화( $\beta=.292$ ), 위계적문화( $\beta=.225$ )는 위기지각에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면 연령( $\beta=-.132$ )은 위기지각에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직문화는 직무지속의지 전체 설명력 중에서 직무만족 54.6%, 위축 10.7%, 고의적불성실 16.4%, 직무기대 43.1%, 대안기대 43.2%, 위기지각 40.8%를 각각 설명해 주고 있다.

### 3. 민간경비원의 직무특성과 직무지속의지

[표 7]은 민간경비원의 직무특성이 직무지속의지에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과이다.

표 7. 민간경비원의 직무특성과 직무지속의지에 대한 회귀분석

독립 변수	직무 만족	위축	고의적 불성실	직무 기대	대안 기대	위기 지각
성	-.025	.025	-.039	.080	-.008	.037
연령	-.062	-.076	-.048	-.069	-.033	-.131
학력	.108*	.063	.030	.141**	.154***	.091
근무 기간	-.104*	.093	.097	-.195***	-.184***	-.120*
월수입	.335***	.108	.075	.276***	.265***	.351***
직무 중요성	.181**	-.103	.088	.307***	.064	.135
자율성	.271***	.497***	.271**	.186*	.346***	.059
피드백	-.047	-.145	-.195*	.116	.055	-.005
R <sup>2</sup>	.548	.215	.073	.420	.532	.378

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

[표 7]에서 제시된 바와 같이 민간경비원의 직무특성과 직무지속의지의 관계를 분석한 결과 학력( $\beta=.108$ ), 월수입( $\beta=.335$ ), 직무중요성( $\beta=.181$ ), 자율성( $\beta=.271$ )은 직무만족에 정적 영향을 미치는 반면, 근무기간( $\beta=-.104$ )은 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 자율성( $\beta=.497$ )은 위축 그리고 고의적불성실( $\beta=.271$ )에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 피드백( $\beta=-.195$ )

은 고의적불성실에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 학력( $\beta=.141$ ), 월수입( $\beta=.276$ ), 직무중요성( $\beta=.307$ ), 자율성( $\beta=.186$ )에 정적 영향을 미치는 반면, 근무기간( $\beta=-.195$ )에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

학력( $\beta=.154$ ), 월수입( $\beta=.265$ ), 자율성( $\beta=.346$ )은 대안기대에 정적 영향을 미치는 것으로 나타난 반면, 근무기간( $\beta=-.184$ )은 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 월수입( $\beta=.351$ )은 위기지각에 정적 영향을 미치고 있는 반면, 근무기간( $\beta=-.120$ )은 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무특성은 직무지속의지 전체 설명력 중에서 직무만족 54.8%, 위축 21.5%, 고의적불성실 7.3%, 직무기대 42.0%, 대안기대 53.2%, 위기지각 37.8%를 각각 설명해 주고 있다.

## IV. 논의 및 결론

### 1. 논의

통계적으로 의미 있는 결과를 중심으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 민간경비원의 조직문화는 직무특성에 영향을 미친다. 근무기간이 길수록 직무중요성과 피드백에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 대부분의 민간경비원들의 업무는 사회적으로 경찰의 치안공백을 메워주는 중요한 분야이지만 근무여건이 상대적으로 매우 열악한 실정이다. 그러나 조직에서 근무기간이 길다는 것은 업무에 대한 중요성을 높게 인식하고 있기 때문일 것이다. 특히, 상급자나 동료들로부터 직무결과나 과정에 대한 피드백을 지속적으로 받을 수 있도록 조직문화를 형성해 준다면 이들 민간경비원들이 자신의 업무에 대한 중요성 인식은 배가될 수 있을 것으로 사료된다. 이와 같은 연구 결과는 김찬선, 조병해, 이지은[5][11]의 연구에서 뒷받침 해주고 있다.

개발합의적문화는 직무중요성과 자율성에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 개발합의적문화는 민간경비조직에서 매우 중요한 요인으로 시대적으로 빠르게 변화하고 있는 민간 치안서비스 수요자의 서비스 질을 맞추기 위해 구성원들의 통찰력을 적극 필요로 하는데

서 나타난 현상이라 할 수 있다. 따라서 민간경비원들에게 개발합의적문화를 적극적으로 형성해 준다면 자신의 업무에 대한 중요성인식 뿐만 아니라 능동적 조직문화 형성을 도모할 수 있음을 수 있다.

합리적문화는 직무중요성, 자율성, 피드백 등에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 민간경비조직에서 업무진행시 정확한 목표설정과 계획을 토대로 업무가 진행된다면 민간경비원들의 적극적인 참여를 유도할 수 있음을 의미한다. 직무에 대한 중요성과 위계질서는 민간경비원들에게 매우 중요한 요인이지만 필요에 의해서는 직무수행 과정에서 개인의 결정을 수렴해주는 등의 노력과 지속적인 정보교류를 통해 상사부하간의 피드백 기능 지원이 적극 뒷받침 되어져야 할 것이다. 이와 같은 연구 결과는 조직문화와 직무특성이 조직유효성에 정적 영향을 미친다는 이정훈[11]의 연구에서 부분적으로 지지해 주고 있다.

위계적문화는 직무중요성과 피드백에 정적 영향을 미치는 반면, 자율성에는 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 위계적문화는 공식적인 명령과 규칙, 감시와 통제를 강조하는 관료제의 가치와 규범을 의미한다[9]. 민간경비조직은 사회치안이라는 중요한 목적을 토대로 직무를 수행하고 있다는 특성 때문에 이들 대부분의 민간경비원들에게 수직적 리더십을 적용하고 있다. 그러나 민간경비조직의 업무특성을 토대로 지속적인 위계적문화를 형성한다면 단기적으로는 업무성과를 증대시킬 수 있지만, 장기적으로는 개인의 창의적인 사고와 사기를 저하시킬 수도 있을 것이다. 즉, 신속함을 필요로 하는 업무 수행시 위계적·수직적 리더십만을 강조할 것이 아니라 때로는 직무수행과정에서 필요에 의한 개인적 판단을 적극 수렴하려는 관리자들의 노력들이 뒷받침 되어 진다면 민간경비조직의 조직문화는 매우 능동적으로 활성화 될 수 있음을 시사해 주고 있다.

둘째, 민간경비원의 조직문화는 직무지속의지에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 성별에 따라서는 남성 집단에서 직무기대가 높은 것으로 나타났다. 이는 민간경비 직무 특성상 대부분 남성 민간경비원으로 구성되어져 있으며, 현재 자신의 일이 마음에 들지 않아도 꾸준히 경력을 쌓으면 전문가가 될 것이라는 기대심리가 높게

작용한 것으로 사료된다. 뿐만 아니라 대부분의 민간경비원들은 20~30대에 분포하고 있는데 전반적으로 연령이 높을수록 위기지각이 감소하는 것으로 나타났다. 이는 민간경비원들이 자신의 분야에서 필요한 업무능력과 관련된 자기개발을 할 수 있는 조직문화를 지속적으로 형성해 준다면 위기지각은 감소될 수 있음을 의미한다.

학력이 높을수록 직무만족, 위축, 대안기대에 정적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 대부분의 민간경비원들이 대학에서 업무와 관련된 전문화 과정을 습득하고 직업사회화 되어지는 과정에서 부분적으로 만족을 하고 있지만, 업무 수행시 반복되는 직무스트레스와 불규칙한 근무여건으로 인해 타 업종으로 이직을 준비하고 있음을 알 수 있다[3]. 다시 말해서 조직에서 받는 직무스트레스로 인해 민간경비원들이 장기간 위축현상이 반복된다면 이러한 조직문화를 개선하려는 경영자의 적극적인 노력이 뒷받침 되어져야 할 것으로 사료된다.

월수입이 많을수록 직무만족, 위축, 직무기대, 대안기대, 위기지각은 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 월수입 즉, 임금에 대한 느낌은 일반적인 감정을 표출하는 단일차원의 구조가 아닌 다차원적인 구조로 존재하며, 임금만족은 금전적, 비금전적 요소를 모두 갖추어 보상과 같은 의미를 부여할 수 있다[13]. 이러한 측면에서 본다면 월수입이 많은 민간경비원들은 상대적으로 근무기간이 길다는 것을 가늠해 볼 수 있는데, 부분적으로 직무에 대한 만족과 위축으로 인해 발생할 수 있는 두려움 감소, 현재 업무에 대한 불안한 미래를 위해 꾸준히 자기개발을 하고 있음을 알 수 있다. 이와 같은 결과는 민간경비원들의 학력이 낮을수록 임금의 수준과 격차에 관심이 높지만, 반대로 학력이 높을수록 임금제도 및 후생복지에 더 많은 관심을 보인다는 김찬선, 김상진[4]의 연구에서 적극 지지해 주고 있다.

개발합의적문화는 직무만족, 고의적불성실, 직무기대, 대안기대, 위기지각에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 민간경비조직이 원만한 개발합의적문화를 조직내 형성하지 못하였을 경우 유능한 인적자원의 확보에 대한 어려움뿐만 아니라 향후 경영성과에도 많은 영향을 미칠 수 있음을 의미한다. 특히, 업무수행시 지나친 결재과정시스템을 통한 조직의 통제를 비롯



해, 안정성 및 일관성 등을 도모하지 않았을 경우 다수의 민간경비원들은 업무에 대한 두려움 즉 위축현상과 고의적 불성실 태도는 높게 작용할 수 있을 것이다. 또한 조직의 경영자는 단기간의 성과보다는 민간경비원들의 사기를 진작시킬 수 있는 목표설정을 비롯해 후생복지처우 개선 등의 노력을 통해 합리적인 문화를 추구할 경우 고의적불성실은 감소하고 나아가 직무지속의지는 높게 작용할 수 있을 것으로 사료된다. 따라서 본 연구 결과는 특수경비원들을 대상으로 수행된 김찬선, 조병해, 이지은[5], 김창호[6], 김효준[7]의 연구에서 부분적으로 지지해 주고 있다.

합리적문화는 직무기대에 정적 영향을 미치는 반면, 고의적불성실에는 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 민간경비조직과 같은 상사부하의 계급사회에서 원활한 업무 추진을 위한 상호협조 및 신뢰감 형성과 자신의 현재 업무에 대한 성과를 조직으로부터 인정을 받는다면 직무기대감은 높게 작용할 수 있음을 의미한다. 반면, 조직의 지나친 생산성과 효율성을 중요시하는 합리적문화가 장기간 지속될 경우 조직을 위해 헌신하려는 능동적 행동을 감소시킬 수 있음을 시사해주고 있다.

위계적문화는 직무만족, 고의적불성실, 직무기대, 위기지각에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 반대로 민간경비조직에서 업무 수행시 지나친 규칙과 규율 등을 토대로 하여 체계적인 지원에 제약이 있을 경우 직무에 대한 만족감 감소와 불성실한 태도의 증대, 그리고 조직에서 제공될 수 있는 후생복지 처우의 미흡은 결과적으로 조직문화에 부적인 영향을 미칠 수 있음을 의미한다.

셋째, 민간경비원의 직무특성은 직무지속의지에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 연령, 학력, 월수입이 직무지속의지에 영향을 미친다는 연구결과는 [표 6]의 결과를 토대로 심도 있는 논의를 하였기에 본 장에서는 생략하기로 하며, [표 6]에서 제시되어지지 않았던 근무기간이 직무지속의지에 부적 영향을 미치는 현상에 대해 논의하기로 하겠다.

민간경비원들의 근무기간이 길수록 직무만족, 직무기대, 대안기대, 위기지각에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 민간경비원들이 경찰과 함께 공동 치안

생산 업무를 수행하고 있지만 경찰관은 공무원 신분으로서 조직에서의 후생복지처우가 지속적으로 향상되어지고 있는 반면, 민간경비업체는 장기간 반복되는 영세성으로 인해 민간경비원들의 후생복지 및 처우 개선에 많은 어려움을 겪고 있다[3]. 민간경비업은 직업의 특수성 때문에 상대적으로 진입장벽이 쉽지 않은 분야이지만 장기간 영세업체의 난립으로 인해 사회적으로 업종기피현상을 보이고 있는 실정이다. 이로 인해 대부분의 민간경비원들이 입직 3년 정도에서 타 업종으로 이직을 선택하고 있는데 결국 근무기간이 길수록 직무에 대한 만족감 저하와 불안정한 신분에 대한 위기의식이 작용한 결과라 할 수 있다. 일반적으로 근무기간이 길다면 이에 따른 후생복지처우와 조직몰입 정도가 높아져야 정상이었지만 현재의 민간경비산업은 장기근속자일수록 미래에 대한 불안감이 뒤따르고 있다면 이에 대한 법·제도적으로 개선하려는 노력이 적극 뒷받침되어야 할 것이다.

직무중요성은 직무만족, 직무기대에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이와 같은 결과는 민간경비원들에게 현재 자신의 업무가 조직을 비롯해 서비스 이용 고객에게 중요하다는 인식과 현재의 위치에서 미래에 대한 자기개발을 할 수 있는 조직차원의 지원이 이루어진다면 직무에 대한 만족과 직무기대 심리는 증대될 수 있음을 시사해 주고 있다. 다시 말해서 민간경비원들에게 업무수행시 필요에 의해서는 자신의 의견을 제시할 수 있고, 나아가 업무수행 완료시 상사부하간의 신뢰형성을 구축할 수 있는 연계프로그램이 뒷받침되어진다면 직무지속의지는 높게 작용할 수 있을 것으로 사료된다.

자율성은 직무만족, 위축, 고의적불성실, 직무기대, 대안기대에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 민간경비원들의 직무수행 방법과 절차의 결정이 비교적 자유로운 자율성 부분에서 매우 높게 인식하고 있음을 알 수 있다. 다수의 민간경비원들이 적은 임금과 수시로 적용되는 야근에 대한 어려움은 있겠지만, 현재의 업무에 대한 직업사회화 과정이 나름대로 정착되어지고 있는 것으로 사료된다. 그러나 민간경비조직의 특성상 현재 자신의 업무정도가 관리자인 상사의 마음에 들지 않을까 하는 두려움을 비롯해 효율적인 업무를 위해

제시한 자신의 의견이 수용되지 않을 경우 자율성은 감소할 수밖에 없을 것이다. 즉, 민간경비조직에서 개인의 자율성에 대한 배척은 결국 상사가 시키는 대로만 일을 하는 수동적 팔로워를 생산해 낼 뿐만 아니라, 근무시간에 개인의 사적인 업무를 비롯해 일과 관련 없는 고의적불성실 태도를 증대시킬 수밖에 없을 것이다. 자율성이 직무만족에 정적 영향을 미친다는 본 연구 결과는 경찰조직을 대상으로 수행된 이정훈[11], 임영규[12]의 연구에서 적극 지지해 주고 있다.

피드백은 고의적불성실에 부정 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 상급자나 동료로부터 스스로의 직무수행 결과여부 확인을 통해 직무에 대한 만족감 부여와 조직에서 인정받고자 하는 기대심리가 높게 작용한다면 고의적불성실 태도는 감소될 수 있음을 의미한다. 즉, 민간경비조직에서 피드백 기능은 자신의 업무수행 정도의 완성도를 높일 수도 있겠지만, 조직에서 진급시에 유리한 인사고가를 받을 수 있다는 심리적 부분이 높게 작용한 것으로 볼 수 있다. 이러한 본 연구의 결과는 김구[2], 이정훈[11]의 연구에서 부분적으로 뒷받침해주고 있다. 따라서 민간경비조직에서는 서로 협력관계적 입장에서 멘토링 프로그램 운영을 통해 피드백 기능을 증대시켜줄 경우 현재 자신의 업무분야에서 고의적불성실 태도는 상대적으로 감소 될 수 있을 것으로 사료된다.

## 2. 결론 및 제언

이상과 같은 연구방법 및 절차를 통하여 이 연구에서 도출한 결론은 다음과 같다.

첫째, 민간경비원의 조직문화는 직무특성에 영향을 미친다. 근무기간이 길수록 직무중요성과 피드백은 높다. 개발합의적문화가 형성될수록 직무중요성, 자율성은 높다. 합리적문화가 형성될수록 직무중요성, 자율성, 피드백은 높다. 위계적문화가 형성될수록 직무중요성, 피드백은 높아진 반면, 자율성은 감소한다.

둘째, 민간경비원의 조직문화는 직무지속의지에 영향을 미친다. 남성 집단에서 직무기대는 높다. 연령이 높을수록 위기지각이 감소한다. 학력이 높을수록 직무만족, 위축, 대안기대는 증가한다. 월수입이 많을수록

직무만족, 위축, 직무기대, 대안기대, 위기지각은 높다. 개발합의적문화가 형성될수록 직무만족, 고의적불성실, 직무기대, 대안기대, 위기지각은 높다. 합리적문화가 형성될수록 직무기대는 증가한 반면, 고의적불성실은 감소한다. 위계적문화가 형성될수록 직무만족, 고의적불성실, 직무기대, 위기지각은 높다.

셋째, 민간경비원의 직무특성은 직무지속의지에 영향을 미친다. 학력이 높을수록 직무만족, 직무기대, 대안기대는 증가한다. 근무기간이 길수록 직무만족, 직무기대, 대안기대, 위기지각이 감소한다. 월수입이 많을수록 직무만족, 직무기대, 대안기대, 위기지각이 증가한다. 직무중요성을 높게 인식할수록 직무만족, 직무기대는 증가한다. 자율성을 높게 인식할수록 직무만족, 위축, 고의적불성실, 직무기대, 대안기대는 증가한다. 피드백이 원활히 이루어질수록 고의적불성실은 감소한다.

이 연구에서는 민간경비를 대상으로 조직문화가 직무특성 및 직무지속의지에 미치는 영향을 규명하였다. 그러나 직무지속의지에는 조직문화와 직무특성 외에도 보수, 복지, 근무환경 등의 다양한 요인들이 영향을 미치는 것으로 추론된다. 앞으로 후속연구에서는 민간경비원의 직무지속행동에 관한 보다 완성도가 높은 이론적 모형을 구축하기 위하여 다양한 사회심리적 변수들의 영향력을 규명하여야 할 것이다.

## 참 고 문 헌

- [1] 강종수, 자원봉사활동 직무특성이 활동만족도와 지속의지에 미치는 효과, 한국콘텐츠학회지, 제12권, 제2호, pp.322-330, 2012.
- [2] 김구, 경찰공무원의 직무특성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향, 한국행정연구, 제14권, 제4호, pp.39-70, 2005.
- [3] 김경식, 김평수, 이광렬, 김찬선, 송강영, 민간경비원의 여가활동과 직무스트레스 및 이직의사의 관계, 한국콘텐츠학회논문지, 제9권, 제9호, pp.325-334, 2009.

[4] 김찬선, 김상진, 민간경비원의 임금만족이 조직몰입에 미치는 영향, 한국경호경비학회지, 제12호, pp.89-116, 2006.

[5] 김찬선, 조병해, 이지은, “특수경비원의 조직문화와 직무스트레스 및 조직몰입의 관계”, 한국사이버정보테러전학회, 제11권, 제5호, pp.65-76.

[6] 김창호, “민간경비 조직문화와 인적자원관리 및 조직성과의 관계”, 한국경호경비학회, 제14권, pp.125-140, 2007.

[7] 김효준, “특수경비조직의 조직문화와 조직신뢰 및 조직성과의 관계”, 한국경호경비학회, 제29권, pp.59-86, 2011.

[8] 박동영, “태권도지도자의 리더십유형, 조직문화 및 조직유효성의 관계”, 대한무도학회지, 제13권, 제2호, pp.161-175.

[9] 신황용, 이희선, “조직문화의 유형과 직무만족, 조직몰입 및 혁신적 업무행동 간의 구조적 관계”, 한국행정학보, 제47권, 제1호, pp.123-147, 2013.

[10] 이인수, *직무특성과 임파워먼트가 조직효과성에 관한 연구*, 국방대학교 대학원, 미간행 석사학위논문, 2006.

[11] 이경훈, “조직문화와 직무특성이 조직유효성에 미치는 영향 분석”, 한국행정논집, 제22권, 제1호, pp.181-216, 2010.

[12] 임영규, *경찰공무원의 직무특성이 직무성과에 미치는 영향*, 인하대학교 대학원, 미간행 박사학위논문, 2011.

[13] 정연양, 손일상, 최재환, “임금만족이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구”, 한국노사관계연구학회지, 2003.

[14] 정영욱, *비정규직 근로자의 직무소외감이 근로연속의지에 미치는 영향*, 미간행 석사학위논문, 경기대학교 대학원, 2010.

[15] 홍병숙, 정선훈, 이은진, “TV 흡쇼핑업체의 조직문화가 직무만족, 몰입 및 이직의도에 미치는 영향”, 한국의류학회지, 제34권, 제8호, pp.1352-1363, 2010.

[16] J. R. Hackman and G. R. Oldman, “Work Redesign. Reading,” MA: Addison-Wesley, 1980.

[17] R. E. Quinn and K. S. Cameron, “Organizational life cycle and shifting criteria of effectiveness: Some preliminary evidence,” *Management Science*, Vol.19, pp.33-51, 1983.

[18] R. E. Quinn and M. R. McGrath, “The Transformation of Organizational Cultures: A Competing Value Perspective,” *Organizational Culture*, London: Sage, 1985.

[19] V. Sathe, “Some action implications of corporate culture: A manager’s guide to action,” *Organizational Dynamics*, Vol12, pp.4-23, 1983.

[20] E. Schein, *Organizational Culture and Leadership*, San Francisco. CA: Jossey-Bass, 1992.

[21] A. N. Turner and P. R. Lawrence, *Industrial job and the worker*, Cambridge, MA: Harvard University Press, 1965.

[22] <http://www.police.go.kr/portal/main/contents.do?menuNo=200191>

저 자 소 개

이 중 환(Jong-Hwan Lee)

정희원



- 1982년 2월 : 용인대학교 무도학과(체육학사)
  - 2003년 2월 : 용인대학교 체육교육학과(체육교육학석사)
  - 2009년 4월 : 원광대학교 체육학과(체육학박사)
  - 2006년 3월 ~ 현재 : 호서대학교 경호학과 교수
- <관심분야> : 민간경비, 경호무도, 경찰실무