

민간경비원의 긍정심리자본과 직무태도 변수간의 영향관계 분석

이 상 인* · 김 동 현**

〈요 약〉

본 연구의 목적은 민간경비원의 긍정심리자본과 직무태도 변수간의 영향관계를 분석하는 것이다. 이를 위해 경기도 소재 민간경비업체 10곳에서 근무하는 민간경비원 310명을 대상으로 설문을 실시하였다. 불성실하게 응답되었다고 판단되는 설문지 15부를 제외한 총 295부의 자료를 최종분석에 활용하였다. 자료처리는 SPSS 21.0과 AMOS 21.0을 이용하여 빈도분석, 탐색적 요인분석, 확인적 요인분석, 상관관계분석, 구조방정식 모형분석을 실시하였고 다음과 같은 결론을 도출하였다. 첫째, 민간경비원의 긍정심리자본은 직무만족에 정(+)적 영향을 미친다. 둘째, 민간경비원의 긍정심리자본은 직무몰입에 정(+)적 영향을 미친다. 셋째, 민간경비원의 직무만족은 직무몰입에 정(+)적 영향을 미친다. 넷째, 민간경비원의 긍정심리자본과 직무몰입 간의 관계에서 직무만족은 부분적으로 매개역할을 한다.

종합해 볼 때, 민간경비원의 긍정심리자본이 직무만족과 직무몰입에 긍정적인 영향을 주는 중요한 변수이며, 민간경비원의 직무만족도가 높아질수록 직무에 대한 몰입도가 높아지는 것을 알 수 있다.

주제어 : 긍정심리자본, 직무태도, 직무만족, 직무몰입, 민간경비원

* 이 논문은 동아대학교 교내연구비 지원에 의하여 연구되었음.

** 동아대학교 태권도학과 박사과정 (제1저자)

*** 동아대학교 태권도학과 교수 (교신저자, ar5117@naver.com)

목 차
I. 서 론 II. 이론적 관계 및 연구가설 III. 연구방법 IV. 연구결과 V. 논 의 VI. 결론 및 제언

I. 서 론

신중범죄의 증가와 그에 대한 안적의식의 증대로 시민들의 치안수요가 늘어나고 있다. 그러나 경찰의 대응은 질적·양적으로 증가하는 범죄와 사회불안요소 해소에 미흡하며(박호정, 2015; 양진영, 임태희, 김동현, 2016), 시민들의 치안서비스 충족의 한계와 서비스의 질적 저하가 나타나고 있다.

이에 민간경비 산업은 경찰과의 협력관계를 통해 치안 공백을 최소화하고 시민들의 불안감을 해소해주고 있다. 또한 범죄 예방적 측면에서의 기능적 역할을 담당하고 있다. 즉, 민간경비 산업은 경찰의 치안력이 미치지 못하는 곳까지 치안서비스를 필요로 하는 고객에게 다양한 서비스를 제공하고 있으며(이종환, 2014), 증가하는 치안수요를 충족시키고 양질의 서비스를 제공하기 위해 민간경비 산업의 중요성과 함께 민간경비원의 역할이 강조되고 있다.

하지만 민간경비 산업의 기능과 역할의 중요성에도 불구하고 공경비와 달리 민간경비원의 권한은 제한적이며 법적인 지위가 미약하다. 이에 민간경비원은 업무처리 과정에서 많은 어려움을 겪고 있으며, 업무를 완벽하게 수행하기에는 한계가 있다(박호정, 2015). 민간경비원의 열악한 근무환경과 낮은 사회적 인식, 부족한 승진의

기회 등은 직무에 대한 사기저하와 불만을 초래하고 있다. 또한 민간경비 산업의 장기간 반복된 영세성 난립으로 인하여 사회적으로 기피하는 현상까지 유발되고 있어(김경식, 김광수, 이광렬, 김찬선, 송강영, 2009) 우수인력 확보의 어려움을 가중시키고 있다.

민간경비 산업은 인적의존도가 매우 높기 때문에, 조직구성원의 역량과 직무태도에 따라 조직성과와 경쟁력이 달라진다고 할 수 있다. 하지만 앞서 전술한 바와 같이 민간경비 산업의 직업적 환경은 타 직종과 비교하여 매우 열악하며(김동제, 조성구, 2012), 이직률 역시 높게 나타나고 있다(임운식, 2014). 이에 민간경비원들은 자신의 직무와 조직에 대하여 부정적인 평가와 태도를 갖게 될 가능성이 크며, 이는 조직에 부정적인 요인으로 작용하게 될 것이다. 따라서 민간경비 산업은 이러한 열악한 상황에서도 조직구성원이 최대의 역량을 발휘하고 효율적인 인적자원관리가 이루어질 수 있도록 방안이 필요하다.

이와 관련하여 최근 인적자원관리와 개인의 역량에 긍정적인 영향을 미치는 긍정심리자본에 관한 연구관심이 높아지고 있다. 긍정심리자본이란 동기부여를 촉진하고 목표를 달성하여 성과를 향상시킬 수 있는 긍정적인 심리상태를 의미한다(Luthans, 2002). 긍정심리자본은 개인의 잠재성을 조직에서 요구되는 역량을 이끌어내는데 핵심 역할을 하며(김강훈, 김정기, 박상만, 2012; Luthans, Yousef & Avolio, 2007), 조직구성원이 기업의 경영성과를 향상시키는 효과를 나타낼 수 있는 중요한 개념이다(Luthans, 2002).

이처럼 민간경비원의 긍정심리자본 개발을 통하여 조직구성원의 역량강화와 긍정적 정서를 증대시킬 수 있으며, 개인과 조직성과 향상을 기대할 수 있을 것이다. 특히 개인의 역량강화는 직무에 대한 전문성과 적극성을 향상시켜 개인과 조직의 성과향상을 가져와 조직목표를 달성할 수 있으며, 긍정적 정서는 조직에 유효한 태도나 행위 및 성과에 기여한다(Seligman, Steen, Pakr & Peterson, 2005). 또한 긍정적 정서를 경험할수록 생산적이며, 직무만족도가 높아지고, 양질의 대인관계를 형성함으로써 현재보다 더 높은 수준의 수행성과를 기대할 수 있다. 따라서 민간경비원들의 긍정심리자본이 높을수록 직무만족과 직무몰입을 증가시켜 직무성과의 향상은 물론 조직의 발전을 가져올 것이다.

한편, 민간경비원은 직무수행에 있어 고객과의 접점에서 직접적인 서비스를 제공하기 때문에 직무태도에 따라 치안서비스의 질이 달라진다. 직무태도는 직무수행에

관련하여 중요한 요인으로 작용하며(이재무, 김전수, 2016), 인적자원관리 분야와 조직행동분야에서 활발하게 연구가 이루어지고 있다. 이영안과 이홍재(2009)는 직무태도가 조직성과에 영향을 준다고 보고하였고, 조현구와 최은수(2015)는 직무태도가 높을수록 조직성과가 증가한다고 보고하였다. 즉, 민간경비원의 직무만족, 직무몰입, 조직몰입 등이 높아질수록 직무에 대한 긍정적인 태도와 행동의 변화를 기대할 수 있으며, 양질의 서비스 제공 및 조직성과 향상을 가져올 것이다. 따라서 민간경비산업의 조직효과성 향상을 위해서는 민간경비원의 직무태도에 관한 연구가 이루어져야 한다.

앞서 전술한 바와 같이 조직의 발전 및 성과향상에 목적을 두고 구성원들의 긍정심리자본이 요구되고 있다. 하지만 아직까지 경호관련 분야에서는 민간경비 교육제도(공배완, 2006; 허경미, 박영주, 2007), 태도변수(권봉안, 2009; 김창호, 염대관, 2016; 송은일, 이종호, 2017), 조직성과(강민완, 박기범, 전용태, 2006) 등에 집중되어 오고 있다. 이에 최근 인적자원관리 분야와 조직유효성에 관련하여 긍정심리자본에 대한 중요성이 강조되고 있는 점에 기인해 볼 때 민간경비 분야에서도 이를 적용한 연구가 필요하다고 사료된다.

따라서 민간경비원의 효율적인 인적자원관리와 조직발전의 차원에서 연구가 진행되어야 하며, 개인의 심리적 강점을 활용하여 개인과 조직의 발전 및 성과향상을 이끌어 낼 수 있도록 긍정심리자본과 직무태도에 관한 연구의 필요성이 제기된다. 이에 본 연구는 민간경비원의 긍정심리자본과 직무태도 변수간의 영향관계를 분석하는데 목적이 있다.

II. 이론적 관계 및 연구가설

1. 긍정심리자본

긍정심리자본(positive psychological capital)은 개인의 긍정적인 심리상태를 말하며, 크게 자기효능감, 희망, 낙관성, 탄력성 4개의 요인으로 구성되어 있다. 자기효능감(self-efficacy)은 ‘개인이 주어진 목표와 과업을 성공적으로 수행할 수 있다는 자신의 능력에 대한 믿음’이다(Bandura, 1997). 자기효능감은 메타분석을 통해 조직구성

원의 유효성에 영향을 주는 요인으로서, 직무관련 성과에 대한 영향력과 강한 긍정적 상관관계가 있음을 알 수 있다(Stajkovic & Luthans, 1998).

희망(Hope)은 ‘원하는 목표를 달성하기 위한 동기적인 요소로 목표를 추구하는 단계에서 여러 가지 방법들을 추진하도록 하는 정신적인 에너지’이다(Snyder, 2002). 희망은 직무만족과 직무성과의 향상에 긍정적인 영향을 미치며(Peterson & Luthans, 2003), 조직구성원의 성과, 만족, 행복, 몰입(Youssef & Luthans, 2007) 등에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

낙관성(Optimism)은 긍정적인 사건들을 내적·지속적·포괄적인 것으로 귀인하는 유형(Peterson & Steen, 2002)으로 ‘온갖 난관과 좌절에도 불구하고 미래에는 궁극적으로 좋아질 것이라고 믿는 신념’을 말한다(유현숙, 2005). Youssef와 Luthans(2007)는 낙관성이 높을수록 자신의 직무에서 즐거움과 보람을 찾으며, 높은 성과를 달성한다고 보고하였다.

탄력성은 ‘역경이나 갈등, 실패 또는 이와 반대로 긍정적인 사건(event)이나 과정(process) 및 증가된 책임, 부담감으로부터 원래의 상태로 되돌아오는 역량’을 말한다(Luthans, 2002a). 탄력성이 높은 사람은 고난과 역경을 극복하는 과정에서 의미와 가치를 찾으며 스스로 성장할 수 있으며(Luthans, 2002), 자신의 직무에 만족하며 행복을 누린다고 하였다(Youssef & Luthans, 2007).

2. 직무태도

태도(attitude)는 특정한 대상에 대해 좋거나 혹은 나쁜 정도를 평가함으로써 나타나는 심리적 경향이다(Eagly & Chaiken, 1993). 직무태도는 직무에 대한 만족, 몰입, 열의, 의도 등 직무에 대한 심리적 경향이라고 할 수 있다. 직무태도를 형성하는 과정인 내적 평가는 인지적, 정서적 요소로 나뉠 수 있다(Judge & Kammeyer-Mueller, 2012). Hulin(1991)은 직무만족이 직무태도의 정서적인 요소를 나타낸다고 하였고, Morrow(1983)은 직무몰입이 직무에 대한 태도에 중요한 영향을 미친다고 보고하였다. 따라서 본 연구에서는 직무태도를 직무만족과 직무몰입으로 설정하였다.

3. 연구가설 설정

1) 긍정심리자본과 직무만족의 관계

긍정심리자본은 조직 내 구성원들의 직무태도에 긍정적인 영향을 미치는 변수로 간주되고 있다(전현모, 송현주, 2012; Peterson & Luthans, 2003; Youssef & Luthans, 2007). 이용탁(2014)은 사회적 기업 종사자들을 대상으로 그들의 심리적 자본은 직무만족에 유의한 영향을 미친다고 보고하였으며, 양필석과 최석봉(2012)은 금융권 조직구성원들의 긍정심리자본은 직무만족에 정(+)적 영향을 미친다고 보고하였다. 따라서 민간경비원의 긍정심리자본은 직무만족에 긍정적인 영향을 미칠 것 이란 가설 1을 설정하였다.

H1: 긍정심리자본은 직무만족에 정(+)적 영향을 미칠 것이다.

2) 긍정심리자본과 직무몰입의 관계

직무몰입은 ‘조직의 목표와 가치관을 받아들이고 조직을 위해 최선을 다하려는 태도(Mowday, Steers & Porter, 1979)’를 말하는 태도변수로서, 조직구성원의 행동을 이해하고 예측할 수 있다(안치언, 2008). 장준호(2013)는 제조업 종사자들의 긍정 심리자본이 직무몰입에 긍정적인 영향을 준다고 하였고, 박권홍(2012)은 중소기업 근로자의 긍정심리자본이 직무몰입에 영향을 미친다고 보고하였다. 따라서 민간경비원의 긍정심리자본은 직무몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것 이란 가설 2를 설정하였다.

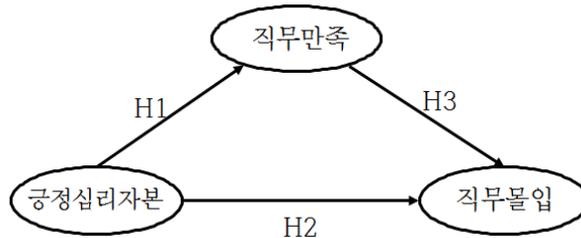
H2: 긍정심리자본은 직무몰입에 정(+)적 영향을 미칠 것이다.

3) 직무만족과 직무몰입의 관계

직무만족과 직무몰입의 인과관계에서 직무만족도가 높을수록 직무에 대한 몰입의 정도가 유의한 정(+)적 방향으로 높아지며(Arnold, 1990), 조직성과와 직무성과 예측의 중요한 지표가 된다. 주현식, 황순애, 정삼권(2007)의 호텔영업사원 대상으로 한 연구에서 직무만족이 높을수록 직무몰입도가 높아진다고 보고하였다. 따라서 민간경비원의 직무만족은 직무몰입에 긍정적 영향을 미칠 것 이란 가설 3을 설정하

었다.

H3: 직무만족은 직무몰입에 정(+)적 영향을 미칠 것이다.



[그림 1] 연구 모형

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구에서는 편의표본추출법을 이용하여 경기도에 소재한 민간경비업체 10곳에서 근무하고 있는 민간경비원을 모집단으로 선정한 후, 총 310부의 설문지를 배포하였다. 설문기간은 2016년 9월 26일부터 10월 7일까지 약 2주에 걸쳐 진행되었다. 불성실하게 응답되었다고 판단되는 설문지 15부를 제외한 총 295부의 자료를 최종 분석에 활용하였으며, 다음과 같은 결론을 도출하였다.

2. 조사도구

본 연구에서 사용한 조사도구는 설문지로서 설문지 구성내용은 인구통계학적 특성(4문항), 긍정심리자본(16문항), 직무만족(4문항), 직무몰입(4문항)의 4개 영역으로 구성하였으며, 이들 각 문항은 Likert 척도('1점=매우 그렇지 않다'에서 '5점=매우 그렇다')로 구성되었다.

〈표 1〉 인구통계학적 특성

변인	구분	인원(명)	빈도(%)
성별	남자	263	89.2%
	여자	32	10.8%
연령	20대	89	30.2%
	30대	121	41.0%
	40대	53	18.0%
	50대 이상	32	10.8%
직무특성	현장직	188	63.7%
	사무직	71	24.1%
	관리직	36	12.2%
경력	1년 미만	65	22.0%
	1~3년	126	42.7%
	3~5년	44	14.9%
	5~7년	27	9.2%
	7년 이상	33	11.2%

1) 긍정심리자본 설문지

긍정심리자본은 Luthans 등(2007)이 개발한 심리적 자본 척도(psychological capital questionnaire: PCQ)를 활용하여 허영혜(2016)가 사용한 문항을 수정·보완하여 사용하였다. '내 업무분야에서 어려움에 처했을 때 대응할 자신이 있다' 등 각 요인별 4문항씩 총 16문항으로 구성하였다.

2) 직무만족 설문지

직무만족 설문지는 Smith, Kendal과 Hulin(1969)이 개발한 직무기술지표(Job Descriptive Index; JDI)를 박길준(2014)이 사용한 문항을 수정·보완하여 사용하였다. '나의 현재 급여는 여유 있는 생활을 유지하는데 충분하다고 생각 한다' 등 4문항의 1개 요인으로 구성하였다.

3) 직무몰입 설문지

직무몰입은 Lorence와 Mortimer(1985)가 개발하고 양진영(2014)이 사용한 문항을

활용하였다. ‘앞으로도 내 업무에 최선을 다할 것이다’ 등 조직적 상황에 맞춰 수정·보완하여 4문항으로 구성된 단일척도이다.

3. 설문지의 타당도 및 신뢰도

본 연구의 타당도 검증을 위한 분석과정으로 Kaisersr 정규화가 있는 최대우도법(maximum likelihood)을 사용하였으며, 직접 오블리민 방식(direct oblique rotation)을 선택하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 이 과정에서 요인추출의 적재치는 .40 이상을 기준으로 하였으며, 긍정심리자본(KMO=.854, $\chi^2=2368.627$, $df=62$, $p=.000$), 직무만족(KMO=.764, $\chi^2=329.384$, $df=6$, $p=.000$), 직무몰입(KMO=.723, $\chi^2=232.054$, $df=6$, $p=.000$)으로 나타나 요인분석을 수행하기에 적합한 것으로 판

〈표 2〉 긍정심리자본의 타당도와 신뢰도 분석

변인	문항	구분	공통성	적재치	고유치	신뢰도	
자기 효능감	자기효능감1		.783	.878	3.840	.839	
	자기효능감2		.734	.856			
	자기효능감3		.426	.643			
	자기효능감4		.440	.638			
희망	희망1		.620	.869	3.632	.873	
	희망2		.761	.863			
	희망3		.446	.784			
	희망4		.754	.653			
낙관성	낙관성1	탐색적 요인분석	.680	.784	3.473	.850	
	낙관성2		.649	.756			
	낙관성3		.491	.738			
	낙관성4		.559	.703			
탄력성	탄력성1		.620	.817	3.621	.830	
	탄력성2		.575	.804			
	탄력성3		.551	.747			
	탄력성4		.502	.699			
KMO = .854, $\chi^2 = 2368.627$, $df = 62$, $p = .000$							
심리적 자본	확인적 요인분석	χ^2	df	RMR	TLI	CFI	RMSEA
		224,781	98	.026	.932	.945	.066

단되었다.

탐색적 요인분석에 이어서 확인적 요인분석을 통하여 실증모형에 투입된 측정하였다. 배병렬(2013)과 송지준(2015)은 적합도지수가 χ^2 은 .05이상, CFI, TLI는 .9이상, RMR, RMSEA는 .1이하일 때 수용할 수 있는 적합도라고 하였다.

〈표 3〉 직무만족의 타당도와 신뢰도 분석

변인	문항	구분	공통성	적재치	고유치	신뢰도		
직무 만족	직무만족1		.650	.806				
	직무만족2	탐색적 요인분석	.587	.766	1.934	.781		
	직무만족3		.405	.637				
	직무만족4		.292	.541				
KMO=.764, $\chi^2=329.384$, df=6, p=.000								
직무만족	확인적 요인분석		χ^2 3.338	df 2	RMR .010	TLI .988	CFI .996	RMSEA .048

〈표 4〉 직무몰입의 타당도와 신뢰도 분석

변인	문항	구분	공통성	적재치	고유치	신뢰도		
직무 몰입	직무몰입1		.303	.833				
	직무몰입2	탐색적 요인분석	.385	.620	1.640	.719		
	직무몰입3		.259	.550				
	직무몰입4		.693	.509				
KMO=.723, $\chi^2=232.054$, df=6, p=.000								
직무몰입	확인적 요인분석		χ^2 2.464	df 2	RMR .012	TLI .994	CFI .998	RMSEA .028

〈표 5〉 연구 전체모형의 확인적 요인분석 결과

χ^2	df	RMR	TLI	CFI	RMSEA
469.334	237	.025	.917	.929	.058

분석결과 긍정심리자본($\chi^2=224.781$, $df=98$, $RMR=.026$, $TLI=.932$, $CFI=.945$, $RMSEA=.066$), 직무만족($\chi^2=3.338$, $df=2$, $RMR=.010$, $TLI=.988$, $CFI=.996$, $RMSEA=.048$), 직무몰입($\chi^2=2.464$, $df=2$, $RMR=.012$, $TLI=.994$, $CFI=.998$, $RMSEA=.028$)으로 나타나 적합도 기준을 충족하는 것으로 나타났다. 전체모형의 확인적 요인분석은 $\chi^2=469.334$, $df=237$, $RMR=.025$, $TLI=.917$, $CFI=.929$, $RMSEA=.058$ 로 나타나 적합도 기준을 충족하는 것으로 나타났다.

마지막으로 판별타당성은 상관계수 제곱값이 평균분산추출값(AVE)을 초과하지 않아야 판별타당성이 확보된다(Fornell & Larcker, 1981). < 표 6 > 과 같이 각 구성 개념들간의 상관계수 제곱을 비교한 결과 .110~ .301로 나타나 본 연구의 AVE가 가장 작은 직무몰입 .563보다 작은 값을 가져 본 연구의 잠재요인은 판별 타당성을 만족시키는 것을 알 수 있다.

<표 6> 상관관계 분석

구성개념	1	2	3	4	5	6
자기 효능감	.710					
희망	.423** (.178)	.781				
낙관성	.331** (.110)	.371** (.137)	.751			
탄력성	.433** (.187)	.376** (.141)	.335** (.112)	.723		
직무만족	.440** (.194)	.400** (.160)	.444** (.197)	.369** (.136)	.594	
직무몰입	.495** (.245)	.460** (.212)	.463** (.214)	.458** (.210)	.549** (.301)	.563

**p<.001, ()는 상관계수의 제곱 값, 대각선 부분은 AVE 값.

4. 자료처리

자료처리방법은 SPSS 21.0과 AMOS 21.0을 이용하여 연구목적에 따라 분석하였다. 입력된 자료의 분석을 위해 본 연구에서는 빈도분석, 탐색적 요인분석, 확인적 요인분석, 상관관계분석, 구조방정식 모형을 활용하여 결과를 도출하였다.

IV. 연구결과

1. 연구모형의 적합도

< 표 7 > 에서 제시된 바와 같이 연구모형의 적합지수는 $\chi^2=469.334$, (df=237, $p=.000$), RMR=.025, TLI=.917, CFI.929, RMSEA=.058로 나타나 적합도 기준을 만족하였다. 따라서 본 연구에서 설정한 연구모형은 적합한 것으로 확인되었다.

2. 연구가설의 검증 결과

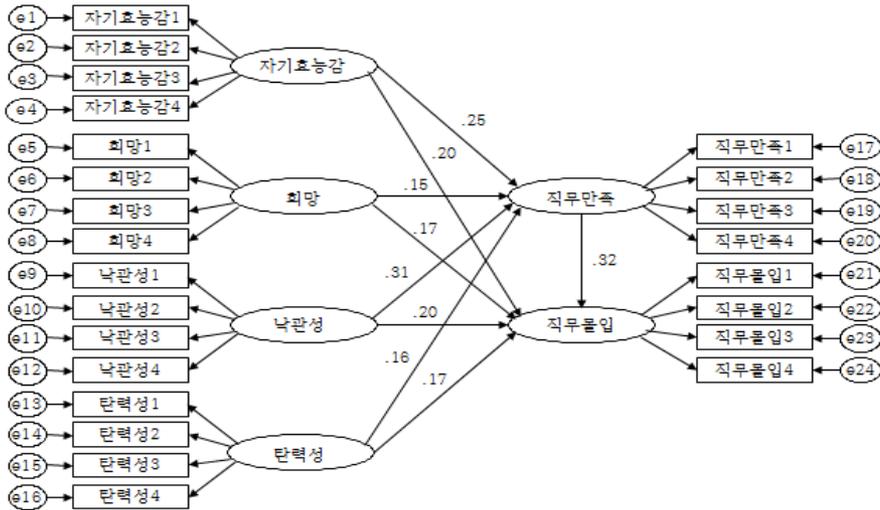
민간경비원의 긍정심리자본과 직무만족, 직무몰입의 구조적 모형을 검증하기 위해 구조방정식모형을 실시하였으며, < 표 7 > 과 같은 결과를 도출하였다. 그 결과 가설 1의 자기효능감과 직무만족(경로계수=.253, $t=3.396$, $p<.001$), 희망과 직무만족(경로계수=.155, $t=2.196$, $p<.05$), 낙관성과 직무만족(경로계수=.314, $t=4.377$, $p<.001$), 탄력성과 직무만족(경로계수=.158, $t=2.105$, $p<.05$)으로 가설 1은 통계적으로 유의한 정(+)적 관계가 나타나 채택되었다.

〈표 7〉 경로별 회귀계수 및 유의성 검증 결과

경로	표준화 계수	S.E	C.R	결과	직접 효과	간접 효과	총 효과
자기효능감 → 직무만족	.253	.096	3.396***	채택	.253	-	-
희망 → 직무만족	.155	.074	2.196*	채택	.155	-	-
낙관성 → 직무만족	.314	.087	4.377***	채택	.314	-	-
탄력성 → 직무만족	.158	.090	2.105*	채택	.158	-	-
자기효능감 → 직무몰입	.204	.062	2.774**	채택	.285	.081**	.366
희망 → 직무몰입	.172	.047	2.529*	채택	.222	.050*	.272
낙관성 → 직무몰입	.202	.058	2.785**	채택	.302	.100**	.402
탄력성 → 직무몰입	.169	.057	2.321*	채택	.219	.051	.270
직무만족 → 직무몰입	.320	.056	3.726***	채택	.320	-	-

$\chi^2=469.334$ (df=237, $p=.000$), RMR=.025, TLI=.917, CFI=.929, RMSEA=.058

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



[그림 2] 구조모형 결과

가설 2의 자기효능감과 직무몰입(경로계수=.204, $t=2.774$, $p<.01$), 희망과 직무몰입(경로계수=.172, $t=2.529$, $p<.05$), 낙관성과 직무몰입(경로계수=.202, $t=2.785$, $p<.01$), 탄력성과 직무몰입(경로계수=.169, $t=2.321$, $p<.05$)으로 나타나 가설 2는 통계적으로 유의한 정(+)적 관계가 나타나 채택되었다.

가설 3의 직무만족과 직무몰입(경로계수=.320, $t=3.726$, $p<.001$)으로 나타나 가설 3은 통계적으로 유의한 정(+)적 관계가 나타나 채택되었다.

3. 매개효과 검증에 위한 추가분석

본 연구에서는 긍정심리자본과 직무몰입에서 직무만족의 매개효과를 추가적으로 분석하였다. 본 연구에서는 직접효과, 간접효과, 총효과를 비교하였으며, 간접효과의 유의성 검증을 위하여 부트스트래핑(bootstrapping) 방법을 사용하였다.

자기효능감과 직무몰입 관계에서 직무만족의 매개효과를 검증한 결과 총효과 .366, 직접효과 .285, 간접효과 .081로 나타났다. 이는 가설검증을 통하여 자기효능감과 직무몰입과의 직접효과가 있는 것으로 나타났기 때문에 직무만족의 부분매개 효과가 있는 것으로 나타났다.

희망과 직무몰입 관계에서 직무만족의 매개효과를 검증한 결과 총효과 .272, 직접효과 .222, 간접효과 .050으로 나타났다. 이는 가설검증을 통하여 희망과 직무몰입과의 직접효과가 있는 것으로 나타났기 때문에 직무만족의 부분매개 효과가 있는 것으로 나타났다.

낙관성과 직무몰입 관계에서 직무만족의 매개효과를 검증한 결과 총효과 .402, 직접효과 .302, 간접효과 .100으로 나타났다. 이는 가설검증을 통하여 낙관성과 직무몰입과의 직접효과가 있는 것으로 나타났기 때문에 직무만족의 부분매개 효과가 있는 것으로 나타났다.

탄력성과 직무몰입 관계에서 직무만족의 매개효과를 검증한 결과 총효과 .270, 직접효과 .219, 간접효과 .051로 나타났으나 유의성이 없는 것으로 나타나 직무만족의 부분 매개효과가 없는 것으로 나타났다.

따라서 자기효능감, 희망, 낙관성과 직무몰입은 직무만족에 의해 매개효과가 있는 것으로 나타났다.< 표 7> 참조

V. 논 의

본 연구는 민간경비원의 긍정심리지본이 직무태도에 미치는 영향 및 직무만족이 직무몰입에 미치는 영향을 알아보았다. 긍정심리지본과 직무몰입 사이에 직무만족이 매개변수로 작용하는가를 분석하였다. 본 연구의 분석결과를 토대로 구체적인 논의는 다음과 같다.

첫째, 민간경비원의 긍정심리지본은 직무만족에 유의한 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 1은 채택되었다. 즉, 민간경비원들의 긍정심리지본이 높을수록 직무에 대한 긍정적 정서가 향상되어 직무만족의 증가로 이어지게 되는 것을 의미한다. 이는 긍정심리지본과 직무만족의 관계를 규명한 선행연구들(양필석, 최석봉, 2012; 이용탁, 2014; Luthans, Norman, Avolio & Avey, 2008)과 일치되는 결과이다.

민간경비원들은 열악한 근무환경과 민간경비업체의 영세성(정훈, 강진형, 2013)으로 인한 후생복지 및 처우 개선의 어려움은 직무에 대한 긍정적인 정서를 갖기가 어렵다. 또한 직무에 대한 긍정적인 평가를 방해하는 요인으로 작용하게 된다. 이에 민간경비원들의 직무를 통한 긍정적인 경험과 만족도를 향상시킬 수 있는 수단으로

그들의 긍정심리자본 개발이 요구된다.

민간경비원의 긍정심리자본은 그들의 직무 수행에 강한 동기부여 효과를 지닐 수 있으며, 자신의 직무에서 즐거움을 찾고 보람과 긍지를 느낄 수 있다. 즉, 열악한 환경 속에서도 그들의 직무에서 희망과 목표를 찾을 수 있으며, 직무만족이 높아질 것이다. 특히 긍정심리자본을 통한 직무만족은 만족에 대한 보답으로 자신의 직무를 더 성실히 수행하기 때문에(Blau, 1964), 구성원들로 하여금 고객들에게 양질의 서비스를 제공하게 될 가능성이 클 것으로 예상할 수 있다. 결과적으로 민간경비원들의 긍정심리자본을 통한 직무만족의 향상은 직무수행의 원동력이 될 수 있으며, 이는 제공되는 치안서비스 질의 향상으로 이어져 개인과 조직의 성과향상을 기대할 수 있다. 따라서 민간경비업체 경영자들은 민간경비원들의 긍정심리자본을 개발할 수 있는 방안과 함께 이를 통해 직무만족이 향상될 수 있음을 인지해야 한다.

둘째, 민간경비원의 긍정심리자본은 직무몰입에 유의한 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 2는 채택되었다. 이는 긍정심리자본이 높을수록 자신의 직무에서 목표를 찾고 직무성과를 자신의 가치에 중요하게 여기는 것을 의미한다. 박권홍(2012)은 중소기업 근로자를 대상으로 한 연구에서 조직구성원의 긍정심리자본은 직무몰입에 정(+)적 영향을 미친다고 보고하였고, 장준호(2013)는 제조업 종업원들의 긍정심리 수준이 높아질수록 직무에 몰입하게 된다고 보고하여 본 연구의 결과를 지지한다.

민간경비원의 긍정심리자본 개발은 개인의 역량강화와 함께 성취 욕구를 향상시켜 직무몰입을 증가시킬 수 있는 수단으로 작용하는 것을 의미한다. 즉, 민간경비원의 긍정심리자본이 높아질수록 직무에 대한 노력의 정도가 증가하게 되며, 개인과 조직의 성과 향상을 기대할 수 있다.

민간경비 조직은 민간경비 산업의 지원 감소로 인해(김학범, 2015) 최대의 역량을 발휘할 수 있는 직원 확보를 위한 전략이 강조되고 있으며(Harris, Andrew, Walter & Licatad, 2006), 긍정심리자본의 개발을 통한 효율적인 인적자원 관리와 조직효과성 향상을 예측할 수 있다. 즉, 민간경비원의 긍정심리자본 개발은 개인의 역량을 강화시킬 뿐만 아니라 직무수행 중 직무역량의 부족으로 인한 어려움을 겪게 되더라도 심리적 강점을 활용한 대처능력을 기대할 수 있다.

또한 긍정심리자본을 통한 긍정적인 심리상태는 조직의 목표 이해 및 직무를 통한 성취 욕구의 향상으로 자신의 직무에 최선을 다하게 될 것이다. 이에 민간경비원

의 긍정심리자본 개발을 통한 민간경비 조직은 최소의 자원으로 최상의 서비스를 제공할 수 있으며, 나아가 조직성과의 향상과 경쟁력을 제고시킬 수 있다. 따라서 민간경비업체 경영자는 조직구성원의 긍정심리자본 개발을 통한 역량강화와 함께 그들의 직무몰입을 향상시켜 양질의 치안 서비스를 제공할 수 있는 방법을 모색해야 한다.

셋째, 직무만족이 직무몰입에 유의한 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 3은 채택되었다. 이러한 결과는 직무만족이 높을수록 직무몰입이 증가하는 것을 의미하며, 직무만족과 직무몰입의 관계를 규명한 선행연구를 통해(서철현, 김상범, 2005; 주현식 등, 2007; Robinwitz & Hall, 1977) 본 연구 결과와 동일하게 나타나는 것을 알 수 있다.

민간경비원이 본인의 직무에 만족할수록 긍정적 정서와 태도를 불러일으켜 자신의 직무에 최선을 다하고 더 나은 서비스를 제공하는 것을 의미한다. 민간경비원의 직무만족은 직무에 대한 애착심과 자존감을 갖게 해주며(김창호, 염대관, 2016), 직무몰입을 향상시켜 개인과 조직의 발전을 기대할 수 있다.

민간경비원은 고객과의 최접점에서 치안서비스를 제공하고 있으며, 직무를 완벽하게 수행해내기 위해서는 자신의 직무에 몰입하여 최선을 다해야 한다. 민간경비원의 직무만족은 직무에 대한 긍정적인 태도와 행동을 가져오며, 직무몰입을 향상시켜 양질의 서비스를 제공할 수 있다. 즉, 민간경비원이 자신의 직무에 긍정적인 정서를 갖게 되어 직무만족도가 높아진다면 그들의 직무에 더욱 애착을 갖고 최선을 다할 것이다. 나아가 직무몰입도가 높을수록 직무수행능력의 향상을 기대할 수 있으며, 조직의 성과향상을 기대할 수 있다. 따라서 민간경비업체 경영자는 민간경비원이 직무에 대한 긍정정서를 경험할 수 있는 방안을 모색해야 하며, 직무만족이 직무몰입과 조직성과 향상을 위한 수단임을 인지해야 한다.

넷째, 민간경비원의 직무만족은 긍정심리자본과 직무몰입 간의 관계에서 부분적으로 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 긍정심리자본이 높을수록 직무만족이 높아지며(Luthans et al., 2007), 직무만족이 높을수록 직무몰입이 높아지기 때문에(Arnold, 1990), 본 연구의 결과를 지지한다. 이는 긍정심리자본이 높을수록 직무만족에 영향을 미치고 긍정심리자본에 의해 영향을 받은 직무만족은 자신의 직무에 즐거움을 느끼며, 동시에 자신의 직무에 애착심을 바탕으로 최선을 다하는 것을 의미한다. 즉, 민간경비원들은 직무 수행을 통한 긍정적인 정서와 심리적 상태를

경험하며, 동시에 자신의 직무에 몰입하는 것을 말한다. 따라서 민간경비원의 직무 만족을 높일 수 있는 업무환경과 방안을 강구해야 한다.

Ⅵ. 결론 및 제언

본 연구는 민간경비원의 긍정심리자본과 직무태도 변수간의 영향관계를 분석하였으며, 범죄예방을 담당하고 있는 민간경비원의 긍정심리자본의 중요성 및 효과성을 실증분석을 통해 제시하고자 하였다. 본 연구의 결과를 토대로 다음과 같은 결론을 도출하였다.

민간경비원의 긍정심리자본은 직무만족과 직무몰입에 정(+)적 영향을 미치며, 직무만족은 직무몰입에 정(+)적 영향을 미친다. 또한 직무만족은 긍정심리자본과 직무몰입간의 관계에서 부분적인 매개역할을 하는 것으로 나타났다.

본 연구를 통해 민간경비원의 긍정심리자본이 직무에 대한 태도와 조직을 위한 행동의 변화를 가져오는 요인으로 작용하는 것을 알 수 있으며, 긍정심리자본의 순기능을 확인하였다. 또한 민간경비원의 역량강화에 있어 긍정심리자본과 직무만족, 직무몰입에 대한 중요성을 제시할 수 있다. 특히 민간경비원의 긍정심리자본 개발을 통해 직무에 대한 긍정적인 태도와 행동의 변화를 기대할 수 있으며, 이는 치안서비스 향상을 도모할 뿐만 아니라 개인과 조직의 성과향상을 기대할 수 있다.

이와 같이 실무적인 차원에서 본다면 민간경비원들의 긍정심리자본 개발을 통한 역량강화 및 긍정적인 심리상태는 직무에 대한 만족과 몰입을 증가시켜 효율적인 인적자원관리와 조직효과성 향상을 예측할 수 있다. 즉, 민간경비 산업의 경영자는 민간경비원의 긍정심리자본 형성에 영향을 미칠 수 있으며, 적절한 동기부여와 목표 설정, 비전제시 등을 통해 민간경비원의 긍정심리자본과 직무만족, 직무몰입을 향상 시킴으로써 민간경비 산업의 성과향상과 경쟁력 제고에 기여할 것이다. 하지만 이러한 시사점에도 불구하고 몇 가지의 연구 한계를 지니고 있어 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 민간경비원에 대한 양적 연구를 수행하면서 설문조사를 경기도에 소재하고 있는 민간경비업체로 한정하였다. 이는 지역적 환경에 따라 연구결과가 다르게 나타날 수 있으며, 타 지역과의 비교 연구가 필요하다.

둘째, 본 연구에서는 민간경비원들의 긍정심리자본에 영향을 미칠 수 있는 직무특성을 고려하지 않았다. 향후 연구에서는 보다 다양한 실무적 시사점을 도출하기 위해 민간경비조직 내에서도 다양한 직무에 종사하는 민간경비원들의 직무특성을 고려한 연구가 진행되어야 할 것이다.

셋째, 향후 연구에서는 현장직무를 수행하는 민간경비원을 대상으로 심층적 연구가 이루어져야 한다. 현장직 민간경비원들은 고객과의 직접대면하기 때문에 이를 고려한 연구가 진행되어야 할 것으로 사료된다.

참고문헌

- 강민완·박기범·전용태 (2006). 민간경비조직 구성원간의 커뮤니케이션이 조직성과에 미치는 영향. 한국경호경비학회지, (11), 1-20.
- 공배완 (2006). 한국 민간경비 교육·제도의 문제점과 발전방안. 한국경호경비학회지, (12), 51-72.
- 권봉안 (2009). 경호산업 종사자들의 리더십과 직무특성, 직무스트레스, 몰입이 이직에 미치는 영향. 한국경호경비학회지, (20), 19-43.
- 김강훈·김정기·박상만 (2012). 긍정심리자본: 인간의 경쟁우위를 발전시키는 노하우. 파주: 렉스미디어.
- 김경식·김광수·이광렬·김찬선·송강영 (2009). 민간경비원의 여가활동과 직무스트레스 및 이직의사의 관계. 한국콘텐츠학회논문지, 9(9), 325-334.
- 김동제·조성구 (2012). 민간경호시장의 문제점에 따른 인력풀제도 도입의 필요성, 한국치안행정논집, 9(2), 97-119.
- 김창호·염대관 (2016). 경호원 직무만족과 조직시민행동의 관계에서 직무특성의 조절효과 검증. 한국경호경비학회지, (47), 61-84.
- 김학범 (2015). 민간경비원의 직무자원동원성 형성에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 한국경호경비학회지, (44), 59-83.
- 박권홍 (2012). 중소기업 근로자의 긍정심리자본이 창의성과 직무몰입에 미치는 영향. 한국기업교육학회지, 14(1), 115-132.
- 박길준 (2014). 민간경비원의 조직윤리, 직무만족 및 조직시민행동의 구조적 관계: 개인·조직 적합성의 조절 효과. 용인대학교 대학원 박사학위논문.
- 박호정 (2015). 민간경비역량의 강화방안. 융합보안논문지, 15(16), 19-28.
- 배병렬 (2013). AMOS 19 구조방정식 모델링-원리와 실제. 서울: 청람.
- 서철현·김상범 (2005) 호텔종사원들이 지각하는 임금만족이 조직몰입과 조직후원인식에 미치는 영향. 대한관광경영학회지, 19(3), 27-43.
- 송은일·이종호 (2017). 시큐리티업무 종사자의 직무스트레스가 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향. 한국경호경비학회지, (50), 263-283.
- 송지준 (2015). 논문작성에 필요한 SPSS/AMOS 통계분석방법. 경기: 21세기사.
- 안치연 (2008). 테마파크 F&B 중간관리자의 이슈리더십이 임파워먼트와 직무몰입에 미치는 영향. 경기대학교 대학원 박사학위논문.

- 양진영 (2014). 사설 스포츠센터 종사자의 심리적 주인의식이 직무몰입, 정서적 조직몰입 및 혁신적 업무행동에 미치는 영향. 한국체육학회지, 53(1), 235-248.
- 양진영·임태희·김동현 (2016). 경호무도 전공자의 지각된 자율성지지가 내재적 동기 및 열정에 미치는 영향. 한국경호경비학회지, (46), 87-112.
- 양필석·최석봉 (2012). 임파워링 리더십이 심리적 자본과 조직변화몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 인적자원관리연구, 19(2), 63-81.
- 유현숙 (2005). 여성자본의 실태와 활용방안에 관한 연구 -여성의 인적자본·사회적자본·심리적 자본을 중심으로-. 아시아여성연구, 44(2), 225-259.
- 이영안·이홍재 (2009). 직무 관련 태도가 조직성과에 미치는 영향: 중앙행정기관 공무원들의 인식을 중심으로. 한국정책분석평가학회보, 19(2), 1-28.
- 이용탁 (2014). 사회적기업 조직구성원의 심리적 자본이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. 대한경영정보학회지, 33(1), 1-16.
- 이재무·김진수 (2016). 소방공무원의 직무스트레스가 직무태도에 미치는 영향과 조직신뢰의 조절효과 분석. 한국행정연구지, 25(3), 61-91.
- 이종환 (2014). 민간경비원의 조직문화와 직무특성 및 직무지속의지의 관계. 한국콘텐츠학회논문지, 14(1), 444-454.
- 임운식 (2014). 민간경비원의 직무착근도가 이중몰입에 미치는 영향. 한국경호경비학회지, (14), 123-151.
- 장준호 (2013). 변혁적 리더십과 직무몰입 및 혁신성향 간의 관계에 대한 심리적 자본의 매개효과. 호남대학교 인문사회과학연구소, (41), 293-327.
- 전현모·송현주 (2012). 외식기업 종사원의 심리적 자본이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향-체인레스토랑을 중심으로-. 한국조리학회지, 18(4), 118-132.
- 정훈·강진형 (2013). 민간경비원의 직업윤리의식이 조직신뢰, 직무만족에 미치는 영향. 한국경호경비학회지, (37), 9-28.
- 조현구·최은수 (2015). 평생교육기관 경영자의 서번트 리더십, 상사신뢰, 구성원의 직무태도, 조직성과 간의 구조적 관계. 한국기업교육학회지, 17(2), 31-57.
- 주현식·황순애·정삼권 (2007). 호텔 영업사원의 협상능력이 직무만족과 직무몰입에 미치는 영향. 대한관광경영학회지, 22(2), 191-208.
- 허경미·박영주 (2007). 일반경비원 교육훈련제도의 개선방안에 관한 연구. 한국경호경비학회지, (13), 529-550.
- 허영혜 (2016). 지역사회정신건강증진센터 종사자들의 조직몰입에 관한 연구 : 인적자원관리, 감성리더십, 심리적 자본의 영향력 검증. 연세대학교 사회복지대학원 박사학위논문.
- Arnold, J. (1990). Predictors of career commitment: A test of three theoretical models. *Journal of Vocational Behavior*, 27, 285-302.

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The Exercise of Control*, New York : Freeman.
- Blue, P. M (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: John Wiley and Sons.
- Eagly, A. H., & Chaiken, S. (1993). *The Psychology of Attitudes*. San Diego, CA : Harcourt Brace Jovanovich College Publishers
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error, *Journal of Marketing Research*, 48, 39-50.
- Harris, E. G., Andrew, B. A., Walter, J. H., & Licatad, J. W. (2006). Role stressor, service worker job resourcefulness and job outcomes: An empirical analysis. *Journal of Business Research*, 59, 407-415.
- Hulin, C. L. (1991). *Adaptation, Persistence, and Commitment in Organizations*. Handbook of Industrial and Organizational Psychology(2nd ed., Vol.2). Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job attitudes. *Annual Review of Psychology*, 63, 341-367.
- Lorence, J., & Mortimer, J. T. (1985). Job involvement through the life course; A panel study of three age groups. *American Sociological Review*. 50, 618-638.
- Luthans, F. (2002). "the need for and meaning of positive organizational behavior". *Journal of Organizational Behavior*. 23(6), 695-706.
- Luthans, F. (2002a). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*. 16(1). 57-72.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford, UK : Oxford University Press.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*. 29, 219-238.
- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The Case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8, 486-500.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The Measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Peterson, S. I., & Luthans, F. (2003). The Positive impact and development of hopeful leaders. *Leadership and Organization Development Journal*. 24(1), 26-31.
- Peterson, C., & Steen, T. A. (2002). *Optimistic explanatory style*. In C. R. Snyder & S. J. Rabiowitz, S., & Hall, D. T. (1977). Organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*. 84, 265-288.

- Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: empirical validation of interventions. *The American Psychologist*, 60(5), 410-421.
- Smith, P. C., Kendal, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Illinois, CHI : Rand McNally & Company.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13, 249-275.
- Stajkovic, A. S., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261.
- Youssef, C., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800.

【Abstract】

Analysis of Influencing Relationship Between Private Security Guards' Positive Psychological Capital and Job attitudes

Lee, Sang-In · Kim, Dong-Hyun

The purpose of this study was to investigate the relationship between psychological capital on job attitudes. For this purpose, the private security guards who were working at private security companies in Gyeonggi province from September to October, 2016 were selected as the population and the convenience sampling method was used for 310 persons. A total of 295 copies of the questionnaire were used for the final analysis, except for 15 questions that were answered in appropriately or were partially missing. Data were analyzed by frequency analysis, confirmatory factor analysis, correlation analysis and structural equation modeling using SPSS 21.0 and AMOS 21.0. The results are as follows. First, the positive psychological capital of the private security guard has a positive(+) effect on job satisfaction. Second, the positive psychological capital of the private security guard has a positive(+) effect on job commitment. Third, job satisfaction of the private security guards has a positive(+) effect on job commitment. Fourth, job satisfaction is partly mediated in the relationship between positive psychological capital and job commitment.

In summary, the positive psychological capital of the private security guard is an important variable that positively affects job satisfaction and job commitment, and the higher the job satisfaction of the private security guard, the higher the commitment to the job.

Keywords: Positive Psychological Capital, Job Attitude, Job Satisfaction, Job Commitment, Private Security Guard