

# 공항 특수경비원들의 직무자원이 직무태도 및 이직의도에 미치는 영향

김진환\*

## 요 약

이 연구는 공항 특수경비원들의 직무자원이 직무태도 및 이직의도에 미치는 영향을 분석하는데 있다. 연구의 분석을 위하여 인천과 김포, 청주, 대구지역 공항을 중심으로 4곳의 공항 특수경비원을 모집단으로 설정하였으며, 설문지는 비확률 표본 추출법 중 유의표집법을 통하여 300명을 대상으로 배포하였다. 조사기간은 2016년 7월부터 10월까지 약 4개월간에 걸쳐서 실시하였으며, 설문지는 회수되지 않거나 극단치가 있는 40부를 제외한 총 260부를 최종 데이터로 활용하였다. 데이터 분석을 위하여 이 연구에서는 SPSS 18.0 통계패키지를 활용하였으며, 영향 관계는 다중회귀분석을 통하여 가설을 검증 하였다. 분석결과, 직무자원은 직무태도에 통계적으로  $p < .01$  수준에서 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설이 채택되었다. 그리고 직무자원은 이직의도에 통계적으로  $p < .001$  수준에서 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설이 채택되었으며, 직무태도도 이직의도에 통계적으로  $p < .01$  수준에서 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설이 채택되었다. 또한, 직무태도는 직무자원과 이직의도 간의 관계에서 통계적으로  $p < .05$  수준에서 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 매개역할을 할 것이라는 가설은 채택되었다. 이러한 연구결과를 통하여 공항 특수경비원들의 직무자원과 직무태도 및 이직의도 간의 관계에서 직무자원은 중요한 변수로 작용한다는 것으로 나타났다.

## The Effect of Business Resource of the Members in Airport Special Guard's firms on the Business Attitude and Turnover Intention

Kim Jin Hwan\*

### ABSTRACT

This study has an objective to analyze the causal relationship between the business resource of the members in the Airport Special Guard's firms and its effect on their business attitude and turnover intention. To carry out the study, I established a population of Airport Special Guard's working at the Airport firms in In-cheon, Kim-po, Cheong-ju and Dae-gu. Then a total of 300 questionnaires were sent out for the survey using the random sampling method of clusters. The study was carried out over about four months, from July, 2016 to October, 2016. A total of 260 questionnaires were used for the final data. 40 questionnaires were excluded either because they were not returned or contained extreme value. In this study, a statistical package of SPSS WIN 18.0 were used in the data analysis and the causal relationship was verified using the multiple regression analysis.

The analysis showed the business resource to have a positive effect on the business attitude but a negative effect statistical level of  $p < .01$  on the turnover intention at the statistical level of  $p < .001$  and the hypothesis was adopted. The hypothesis regarding the business attitude was also adopted because business attitude was found to have a negative effect on the turnover intention at the statistical level of  $p < .01$ .

In addition, business attitude was found to have a negative effect on the relationship between the business resource and turnover intention at the statistical level of  $p < .05$ . As a result, the hypothesis about the business attitude would function as the parameter was only partially adopted. Through these research result, it was investigated that the relation between business resource, business attitude and turnover intention is significantly effective variable in airport special guard's. Additionally, business resource is the most important.

**Key words : Airport Special Guard's, Business Resource, Business Attitude, Turnover Intention**

접수일(2017년 3월4일), 수정일(1차:2017년 3월27일)

계재확정일(2017년 3월30일)

\*이 논문은 2016학년도 용인대학교 학술연구조성비 재원으로 수행된 연구임.

\* 용인대학교 경호학과(단독저자)

## 1. 서론

현대사회에서 항공교통은 지구촌을 1일 생활권으로 가능케 하는 교통체계의 핵심을 이루고 있으며, 국가 간 교류증진 및 문화교류, 국제무역의 확대 등 인류 발전에 크게 기여하고 있다[9].

이처럼 항공교통의 중요성이 증대되고 국제공항은 그 나라의 첫 번째 관문이라 할 수 있으며, 국가중요 시설로 지정되어 운용되고 있다. 국가중요시설에서 위해가 발생할 경우 국가안보와 국민생활에 중대한 영향을 미치기 때문에 항상 전문 경비인력과 첨단 장비를 활용해 경계 및 경비업무가 수행되어야 한다.

그러나 최근에 발생한(2016년 3월) 벨기에 브뤼셀 공항사건(34명 사망, 150명부상)과 같이 정치적 불순 신념을 가진 테러리스트들의 자신의 주장을 전파하는 수단으로 공항 및 민간 항공기를 이용하여 납치, 폭파 등의 불법행위를 시도하는 현상이므로 공항 등 집중다중시설을 테러대상 위협시설로 지정하고 있는 현실이다.

이러한 국가의 중요시설인 공항의 안전부분과 테러부분을 사전 예방차원에서 차단하기 위해 상주근무 하는 직업을 공항 특수경비라고 하며, 특수경비업무는 공항·항만·원자력발전소 등의 시설 중 국가정보원장이 지정하는 국가보안목표시설과 「통합방위법」의 규정에 의하여 국방부장관이 지정하는 국가중요시설의 경비 및 도난·화재 그 밖의 위험발생을 방지하는 업무이다[1]. 그러나 특수경비원이라는 신분으로 공항의 안전을 담당하는 보안요원은 공·경비인 공항경찰대나 군에 비해 상대적으로 보수 및 근무환경 등에서 열악한 조건에서 근무하고 있으며, 업무특정상 일방적이고 획일적으로 조직의 목표달성만을 강조함으로써 인간성을 상실해 가고 있다[20]. 특히, 업무달성을 위한 과중한 업무로 인한 스트레스가 누적되어 특수경비원 개인의 질병은 물론 조직의 목표달성까지도 악 영향을 미치고 있는 실정이다.

이러한 과다한 직무요구 상황을 대처하기 위한 방편으로 Demerouti(2001)[25]은 직무담당자가 자신의 직무요구에 효과적으로 대처해 가고, 직무긴장 등 부정적인 영향을 적절히 감소시켜 가는데 기여하는 등 기능적인 역할을 하는 일체의 직무맥락을 직무자원

(job resources)이라고 하였으며, 즉, 직무자원은 생리적, 심리적 비용과 관련된 직무요구들을 감소시키거나, 직무목표를 달성하는데 기능적인 역할을 하거나, 개인의 성장, 학습, 개발을 자극하는 물리적, 심리적, 사회적, 또는 조직적인 측면을 의미한다고 하였다[35].

또한, 민간경비 분야에서도 미국 9·11테러 이후 공항과 항공산업의 안전문제에 관한 공항과 특수경비원을 대상으로 다양한 종류의 논문이 발표되고 있는데 박현영(2011)[10]은 “특수경비원의 테러리즘 인식에 대한 실증적 연구”, 김홍규(2014)[6]는 “국내특수경비원 문제점과 그 발전방안에 관한 연구”, 이상원, 강승훈(2015)[15]은 “특수경비원의 교육훈련 개선방안에 관한 연구”를 발표하였다. 이러한 선행연구들은 특수경비원의 문제점 및 교육개선과 테러에 대한 논문들이 주를 이루고 있으나, 공항 안전의 중요 요인인 공항 특수경비원에 대한 직무 및 조직에 관한 논문은 전무한 상태이다.

그러므로 본 연구에서는 공항 특수경비원들의 과다한 직무와 근무환경 등을 해소시킬 수 있는 Demerouti(2001)[25]의 직무자원의 이론을 근거로 하여 국제공항에서의 효율적 국가중요시설 경비를 위한 주요 요인인 공항 특수경비원들을 대상으로 직무자원이 직무태도 및 이직의도에 미치는 관계를 규명하고, 분석하여 현장에서 근무하는 특수경비원 및 현장의 관리자들에 공항 특수경비 업무수행 향상에 도움을 줄 수 있는 기초적 자료를 제공하는데 그 의의가 있다.

## 2. 이론적 배경

### 2.1 직무자원

직무자원이란, ‘직무담당자가 자신의 직무요구에 효과적으로 대처해 가고, 직무긴장 등 부정적인 영향을 적절히 감소시켜 가는데 기여하며, 궁극적으로 직무목표를 달성해 가는데 기능적인 역할을 하는 일체의 직무맥락 요인들’을 일컫는다[25]. 직무자원은 생리적·심리적 비용과 관련된 직무요구들을 감소시키거나, 직무목표를 달성하는데 기능적인 역할을 하거나, 개인의 성장, 학습, 개발을 자극하는 물리적, 심리적, 사회적 또는, 조직적인 측면을 의미한다[35]. 이러한 기능을 하는 직무자원의 구성요인으로 직무 자율성이나, 의사

결정에의 참여, 역할 명료화, 성과 피드백, 직무보상, 직무권한, 직무통제 직무안정 등의 직무자체에서 주어지는 것들이 있으며, 상사지원 또는, 동료의 지지, 임금 수준과 고용 안전성 등의 대인 관계적 또는 조직적 차원의 요인들도 있다[21]. 직무자원은 초기에는 그다지 많은 주목을 받지 못했다. 그러나 연구가 진행되면서 다양한 종류의 직무자원이 확인되어 있다.

Hackman와 Oldham(1980)[27]은 직무자원 모형을 통해 서비스업, 제조업, 운송업에 종사하는 종업원을 대상으로 실증연구를 수행한 결과, 다양한 직무자원이 정서적 소진을 예측하고 줄여준다는 것을 밝혔다. 이러한 직무자원 적 요소가 잘 갖추어질 경우 직무열의는 높아지게 되고, 구성원이 자기가 선택 한 것에 대한 가시적인 결과물을 볼 수 있으며, 상황이 바뀌거나 더 좋은 방안이 생각나면 즉시 조치 할 수 있는 직무권한이 있다면 직무만족도가 좋아 지게 된다고 하였다.

상사의 지지는 인간의 동기부여와 직결한다. Cooper(1978)[23]은 상사의 지원과 직무보상은 도구적 지원과 정서적 제공을 지원 하므로 구성원들의 직무만족을 느낀다고 하였다. 직속상사의 배려가 적다고 느끼면 직무압력을 크게 느끼고 상사가 호의적으로 도와 주거나 평가하지 않는다고 느끼기 때문에 직무몰입도 떨어진다고 보고하고 있다. 또한, 직무안정성은 직무의 물리적, 심리적, 사회적, 그리고 조직적 특성으로서 구성원이 작업 목표를 달성하는데 기여하고, 직무요구로 인한 부정적 영향을 감소시킴으로서 생리적, 심리적비용을 낮추며, 개인적인 성장과 발전을 자극하는 요인들을 의미한다고 하였다. 즉, 직무관련 저해요인은 직무와 관련된 원천으로부터 지원을 받을 때 가장 효과적으로 감소시킬 수 있다. 직무자원이 부족하거나 직무요구들이 지나칠 때면 그로 인한 질병, 이직, 결근, 조직몰입 감소와 부정적인 결과가 나타난다고 가정하였다[25].

그러므로 본 연구에서는 직무자원의 직무권한, 직무보상, 직무안정성, 상사지원 등이 직무태도 및 이직의도에 직·간접적 영향을 미친다는 선행연구들의 근거에 의해 공항 특수경비원들의 직무자원 하위요인으로 직무권한, 직무보상, 직무안정성, 상사지원을 연구변인으로 설정하였다.

## 2.2 직무태도

직무는 직책이나 직업상에서 책임을 지고 담당하여 맡은 사무, 또는 맡은 일이라고 할 수 있으며, 태도는 신체적 또는 정신적 ‘양태’나 ‘자세’를 의미한다. 조직 구성원의 성실한 직무태도는 개인은 물론 조직의 이익 등 긍정적인 효율성을 기대하지만 조직 구성원들의 비협조적인 직무태도는 성과저하, 기능감소, 이직의 증가, 구성원들 간의 불신 등 악영향으로 작용되는 부정적인 결과로 이어질 수 있기 때문에 직무태도는 조직의 성과를 높이기 위한 가장 기초적인 변수라고 할 수 있다. 이러한 기능을 하는 직무태도의 구성요인으로 직무몰입이나, 직무만족 등의 직무자체에서 주어지는 것들이 있으며, 조직적 차원의 지원에서 나타나는 보상이나, 회사지원, 조직몰입 등이 있다.

Salah와 Hosek(1976)[34]은 직무몰입을 “개인이 직무를 동일시하며, 직무에 적극적으로 참여하고, 또 성과가 그의 자아가치에 중요하게 여겨지는 정도”라고 정의하였다. 또한, Locke(1976)[29]은 “자신의 직무에 몰입한 사람은 그 직무를 진지하게 하는 사람이며 직무몰입에 있어서 중요한 가치는 그 직무에 성과와 그의 기분과 감정은 직무경험에 의해 중요하게 영향을 받으며, 직무에 정신적으로 몰입되어 있다”고 하였다. 즉, 자신의 직무와 얼마나 심리적으로 일체감을 느끼는가의 정도로 정의되고 있다. 직무만족은 직무에 대한 감정적 반응이므로 실제 관찰될 수 있는 것이 아니라 근로자의 행동이나 언어의 표현 등을 통해 추론함으로써 파악되는 것이므로 개념정의에 있어서 다양한 견해들이 있다.

Ginzberg(1981)[26]은 직무만족을 자신의 직무나 직무경험의 평가로부터 즐겁고 긍정적인 감정상태로 보고하였다. 따라서 직무만족은 과업과 직무수행에 있어서 물리적·심리적 만족에 대한 반응 또는 태도의 인식 정도로 조직의 목표에 중요한 영향을 미친다고 할 수 있다[4]. 조직몰입이란 조직에서의 구성원이 조직의 목표와 가치를 수용하면서 조직에 대한 일체감과 애착심을 가지게 되면서 조직 내에서 헌신하며 몰입하는 것이라 말할 수 있겠다.

김병창(1992)[2]은 조직몰입의 개념을 ‘조직이론에서 중요 관심분야의 하나로 정립되어 왔다. 조직을 효율적으로 관리하기 위해서는 조직 구성원의 개인목표와

조직목표를 통합시켜서 조직의 유효성을 제고해야 하므로 조직 구성원의 조직에 대한 태도를 나타내는 조직몰입의 개념은 조직이론에서 중요한 비중을 차지하는 개념'이라고 하였다. 이러한 직무태도는 개인적 측면에서 직무에 대하여 만족하면 직무에 몰입할 수 있다는 점에서 근무생활의 질을 향상시키는데 도움이 된다. 또한 조직적 측면에서 조직몰입은 관리자의 수고를 감소시켜주며, 비용적인 측면에서도 회사차원의 효율성을 가져다 줄 수 있다.

### 2.3 이직의도

이직은 조직의 구성원이 조직의 외부로 이동하여 조직구성원의 신분에서 벗어나는 것이며, 조직으로부터 보상을 받는 개인이 자격의 종결과 이탈로 정의된다[31]. 일반적으로 이직은 자발성의 유무에 따라 자발적 이직과 비자발적 이직으로 나누어진다. 자발적 이직은 본인의 의사에 따른 이직으로 임금, 작업조건, 임신, 부양가족 등의 이유로 이직에 대한 의사결정의 주체가 구성원 자신이며, 비자발적 이직은 본인의 의사와는 무관하게 강제해고, 해고, 질병, 사망 등의 이유로 이직에 대한 의사결정 주체가 조직이나 기타 환경요인일 경우 비자발적 이직으로 구분하고 있다[11].

이직에 관한 대부분의 연구는 조직을 떠나려는 이직의도를 중심으로 이루어졌다. 그 이유는 자발적 이직은 종사자의 의도라는 동질성 때문에 연구 상 통제변인으로 이론적 구성이 쉽고 연구가 용이하기 때문이다. Deci과 Ryan(1985)[24]은 이직의도를 특정행위를 하기 위한 결심으로 정의하였으며, 직원들이 조직의 구성원이기를 포기하고 현 직장을 떠나려고 하는 정도라고 하였다[12]. 또한, Robert과 John(1993)[33]도 이직의도를 조직을 떠나려는 의도적이고 계획적인 생각을 품은 것이라고 정의하였고, Vandenberg과 Nelson(1999)[36]은 이직의도를 근로자가 가까운 미래의 어떤 시점에 조직을 영원히 떠날 주관적 가능성을 개인 자신이 추정하는 것이라고 정의하였다. 따라서 이직의도란, 행동으로 나타난 결과가 아니라 장차 행동으로 나타날 수 있는 미래의 경향으로 조직구성원이 직장을 옮기고 싶다는 생각의 자발적인 의지 즉, 조직을 떠나려는 의사라 할 수 있다.

### 2.4 직무자원과 직무태도 및 이직의도의 관계

직무자원은 직무담당자가 자신의 직무에 효과적으로 대처해가고 직무긴장 등 부정적 영향을 적절히 감소시켜 가는데 기여하고, 직무목표를 달성해 가는데 기능적인 역할을 하는 일체의 직무맥락요인들을 말하고 있다. 특히 공항특수경비원들은 업무특정상 상·하 동료 간의 신뢰감이 중요시되고, 상사로부터 업무에 대해 인정받고 보상을 받으면 직무에 대한 만족도가 높아 질것이다. Van Rhenen(2000)[37]은 직무자원모형을 통해 서비스업에 종사하는 종사원을 대상으로 조사한 결과 직무자원이 직무에 대한 동기부여를 주어 직무태도에 긍정적 영향을 주고, 이로 인한 이직의도도 감소한다는 연구결과를 발표 하였다. 또한, 직무태도의 변수로서 많이 활용되는 것 중 하나가 이직성향이며, 이직성향은 행동으로 나타난 결과가 아니라 장차 행동으로 나타날 수 있는 경향성을 의미한다고 보고하고 있다[18].

김계협(2009)[3]도 민간경비원들의 직무태도와 이직의도에 관한 연구에서 경비원은 조직에 대한 만족도가 높을수록 이직의도는 감소한다고 하였다. 즉, 직무태도가 높을수록 종사자 개인이 기대하는 기대치가 높아지고 반대로 직무태도가 기대치에 미치지 못 할 시는 이직의도에 부정적 영향을 가져온다고 보고하였다. Cook와 Wall(1980)[22]의 연구에서도 호텔종사자를 대상으로 직무자원과 직무태도 및 이직의도에 관한연구에서 회사차원이 직무자원이 클수록 직무태도는 긍정적으로 결과로 나타나고, 이직의도는 감소하는 것으로 나타났다 하였고, 특히 직무자원은 직무태도를 통하여 이직의도는 매우 현저히 감소하는 결과로 나타났다고 하였다. 이처럼 선행연구들의 연구결과에 의해 회사조직에 있어서 직무자원과 직무태도 그리고 이직의도는 구성원들에게 큰 영향을 미친다는 것을 볼 수 있다.

## 3. 조사도구 및 연구방법

### 3.1 조사도구 및 가설

#### 3.1.1 조사도구

**3.1.1.1 직무자원**

직무자원 설문지는 박동수, 홍춘철, 정성한(2007)[8], 윤정민(2006)[14], Demerouti(2001)[25] 등의 연구에서 사용된 척도를 바탕으로 연구의 목적과 대상에 부합하도록 수정하여 재구성 하였으며, 설문지의 문항은 보상, 직무 안정성, 상사지원, 직무권한 등의 문항들로 설정하였다. 설문지는 Likert 5점 척도(전혀 그렇지 않다 : 1점 매우 그렇다 : 5점)를 사용하여 측정하였다.

**3.1.1.2 직무태도**

직무는 직책이나 직업상의 책임을 지고 담당하여 맡은 사무 또는 맡은 일이라고 할 수 있으며, 태도는 신체적 또는 정신적 양태나 자세를 의미한다. 직무태도에 대해서 이한경(1998)[17]은 스포츠구성원의 인지평가가 조직유효성에 미치는 영향에서 조직몰입, 직무몰입, 직무만족이 한 개인이나 조직의 직무나 경험을 평가할 때 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태라고 하였다. 그러므로 본 연구에서는 직무태도의 하위변인을 조직몰입, 직무몰입, 직무만족으로 구성하였다.

조직몰입 설문지는 Moeday(1979)[32], 김진환(2009)[5], 정연완(2013)[19] 등의 연구에서 사용된 척도를 바탕으로 연구의 목적과 대상에 부합하도록 수정하여 재구성 하였으며, Likert 5점 척도(전혀 그렇지 않다 : 1점 매우 그렇다 : 5점)를 사용하여 측정하였다.

직무몰입 설문지는 이정(2004)[16], 김재엽(2009)[3], 조철규(2014)[20] 등의 연구에서 사용된 척도를 바탕으로 연구의 목적과 대상에 부합하도록 수정하여 재구성 하였으며, Likert 5점 척도(전혀 그렇지 않다 : 1점 매우 그렇다 : 5점)를 사용하여 측정하였다.

직무만족 설문지는 Locke(1976)[28], 김진환(2009)[5], 정연완(2013)[19] 등의 연구에서 사용된 척도를 바탕으로 연구의 목적과 대상에 부합하도록 수정하여 재구성 하였으며, Likert 5점 척도(전혀 그렇지 않다 : 1점 매우 그렇다 : 5점)를 사용하여 측정하였다.

**3.1.1.3 이직의도**

이직의도 설문지는 Michael과 Spector(1982)[30], 김진환(2009)[5], 정연완(2013)[19] 등의 연구에서 사용된 척도를 바탕으로 연구의 목적과 대상에 부합하도록 수

정하여 재구성 하였으며, Likert 5점 척도(전혀 그렇지 않다 : 1점 매우 그렇다 : 5점)를 사용하여 측정하였다.

**3.1.2 연구가설**

가설1. 직무자원은 직무태도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설2. 직무자원은 이직의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설3. 직무태도는 이직의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설4. 직무태도는 직무자원과 이직의도의 관계에서 매개역할을 할 것이다.

**4. 조사방법**

**4.1 연구대상 및 연구방법**

본 연구는 인천과 김포, 청주, 대구지역 공항을 중심으로 4곳의 공항 특수경비원을 비확률 표본추출법중 유의 표집법을 통하여 300명을 표본대상으로 설정한 후 2016년 7월부터 10월까지 약 4개월간에 걸쳐 본 설문조사를 실시하였다. 설문조사는 관리자의 협조 하에 각 공항에 직접 방문하여 연구대상자들에게 본 연구의 취지를 설명하고 난 후 자기 평가 기입법을 통해 300부의 설문지를 배포하였으며, 이중에서 극단치가 있는 설문지 40부를 이 연구에서 제외 하였다. 본 연구에서 사용된 최종 유효표본은 총 260부로 확정하였다.

최종적으로 확정된 260부의 사회인구학적 특성을 살펴보면 <표 1>과 같다.

<표 1> 사회인구학적 특성에 따른 빈도 분석

구 분		사례수 (N)	백분율 (%)
총 계		260	100
1. 공항유형	국제선	140	54
	국내선	120	46
2. 성별	여자	64	25
	남자	196	75
3. 연령	20-29세	133	51
	30-39세	70	27
	40-49세	39	15
	50세 이상	18	7

	고졸	92	35
4. 학력	2년대졸	80	31
	4년대졸	80	31
	대학원이상	8	3
5. 월수입	100-200만원미만	110	42
	200-300만원미만	110	42
	300-400만원미만	26	10
	400만원이상	14	6
6. 근무기간	1-3년미만	110	42
	3-5년미만	60	23
	5-10년미만	50	19
	10-15년미만	22	9
	15년이상	18	7

## 5. 결 과

### 5.1. 설문지의 신뢰도 및 타당도

본 연구에서 수집된 자료는 탐색적 요인분석을 이용하여 구성타당도를 검증하였으며, 신뢰도분석을 구하기 위하여 Cronbach's  $\alpha$ 값을 사용하여 신뢰도 계수를 산출하였다.

#### 5.1.1. 탐색적요인 및 신뢰도 분석

##### 5.1.1.1 직무자원

<표 2>에 제시된 바와 같이, 직무자원은 3개의 다차원적 하의개념으로 구성되었다. f1은 x18~x15까지(요인적재치:.450~.645) 10개 문항으로 구성되었으며, “직무권한”으로 명명하였다. f2은 x8~x9까지(요인적재치:.499~.728) 6개 문항으로 구성되었으며, “직무보상”으로 명명하였다. f3은 x28~x23까지(요인적재치:.480~.772) 5개 문항으로 구성되었으며, “직무안정성”으로 명명하였다. 직무자원은 총 30개 문항 가운데 구성타당도에 적합하지 않거나 요인 간 간섭을 일으켜 중복되었다고 판단된 9개 문항(상사지원)은 이 연구에서 제거 되었다. 직무자원에 대한 전체 누적 설명력은 약49.3%를 보이고 있으며, 직무자원 하위변인에 대한 신뢰도는 직무권한(f1) .831, 직무보상(f2) .742, 직무안정성(f3) .651로 요인에 대한 신뢰도는  $\alpha$ =.651~.831로 조사 되었다.

<표 2> 직무자원에 대한 요인분석 및 신뢰도분석

문항	성분			h2
	f1	f2	f3	
x18. 책임명확	.645	-.001	.072	.421
x19. 책임한계	.627	-.009	.088	.401
x21. 충분한 권한	.616	-.003	.028	.380
x16. 책임결정	.595	-.116	-.039	.369
x17. 결정력책임	.544	.009	-.152	.349
x12. 업무정확성	.516	-.088	.026	.335
x13. 발언권	.510	-.031	-.043	.332
x14. 책임일치	.507	-.069	-.020	.323
x20. 책임규정	.494	-.003	-.043	.316
x15. 권한부여	.450	-.011	-.042	.305
x08. 자기개발	.029	.728	.017	.531
x07. 현 보수	.042	.663	-.014	.441
x02. 임금인상,승진	-.100	.621	-.085	.403
x03. 격려	.032	.527	.018	.379
x10. 일성취감	.028	.524	.018	.376
x09. 효과적 기여	.069	.499	-.065	.358
x23. 독립성자유	.045	-.084	.772	.605
x24. 의사결정	-.033	-.110	.712	.516
x22. 생각반영	.032	-.065	.627	.398
x25. 목표설정	-.058	-.062	.578	.342
x28. 직무기대치	-.003	-.011	.480	.331
Total	3.525	2.446	2.144	
% of Variance	12.583	8.742	27.956	
Cumulative %	12.583	21.325	49.281	
Cronbach's $\alpha$	.831	.742	.651	

요인추출 방법: 주성분 분석.  
회전 방법: Kaiser 정규화가 있는 베리맥스.

##### 5.1.1.2 직무태도

<표 3>에 제시된 바와 같이 직무태도는 3개의 다차원적 하의개념으로 구성되었다. f1은 y18~y13까지(요인적재치:.562~.679) 7개 문항으로 구성되었으며, “직무만족”으로 명명하였다. f2은 y8~X4까지(요인적재치:.382~.754) 7개 문항으로 구성되었으며, “직무몰입”으로 명명하였다. f3은 y23~y28까지(요인적재치:.605~.803) 5개 문항으로 구성되었으며, “조직몰입”으로 명명하였다. 직무태도는 총 27개 문항 가운데 구성타당도에 적합하지 않거나 요인 간 간섭을 일으켜

중복되었다고 판단된 5개문항은 이 연구에서 제거 되었다. 직무태도에 대한 전체 누적 설명력은 약 45.7% 를 보이고 있으며, 직무태도 하위변인에 대한 신뢰도는 직무만족(f1) .875, 직무몰입(f2) .870, 조직몰입(f3) .754 로 요인에 대한 신뢰도는  $\alpha=.754\sim.875$ 로 조사 되었다.

<표 3> 직무태도에 대한 요인분석 및 신뢰도분석

문항	성분			h2
	f1	f2	f3	
y18. 성취감	.679	.001	.098	.470
y19. 근무환경	.665	-.007	.113	.455
y21. 급여비교	.665	.006	.029	.443
y16. 상사	.633	-.128	-.034	.419
y17. 진급	.597	.010	-.186	.391
y12. 동료직원	.567	-.100	.037	.332
y13. 능력발휘	.562	-.034	-.048	.319
y08. 직무지향	.032	.754	.025	.570
y07. 업무수행	.049	.712	-.009	.509
y02. 근무가치	-.101	.687	-.087	.490
y10 .업무성과	.038	.610	.040	.375
y03. 직무몰입	.041	.601	.036	.365
y09. 직무책임감	.086	.593	-.066	.363
y04. 직무애착	-.107	.382	-.075	.351
y23. 동료관계	.050	-.078	.803	.654
y24. 회사자부심	-.028	-.109	.766	.599
y22. 상사관계	.039	-.062	.713	.513
y25. 회사규정	-.057	-.055	.677	.465
y28. 경영진신뢰	.002	.008	.605	.366
Total	4.213	3.138	1.048	
% of Variance	3.093	6.553	36.093	
Cumulative %	3.093	9.646	45.739	
Cronbach's $\alpha$	.875	.870	.754	

요인추출 방법: 주성분 분석.  
회전 방법: Kaiser 정규화가 있는 베리맥스.

### 5.1.1.3 이직의도

<표 4>에 제시된 바와 같이 이직의도는 2개의 다차원적 하의개념으로 구성되었다. f1은 m13~y10까지(요인적재치:.665~.783)6개 문항으로 구성되었으며, “개인성향 이직의도”로 명명하였다. f2은 m6~m4까지(요인적재치:.779~.825) 3개 문항으로 구성되었으며, “외부성향 이직의도”로 명명하였다. 이직의도는 총 13개 문항 가운데 구성타당도에 적합하지 않거나 요인 간 간섭을

일으켜 중복되었다고 판단된 4개 문항은 이 연구에서 제거 되었다. 이직의도에 대한 전체 누적 설명력은 약 49.4% 를 보이고 있으며, 이직의도 하위변인에 대한 신뢰도는 개인성향 이직(f1) .911, 외부성향 이직(f2) .823로 요인에 대한 신뢰도  $\alpha=.823\sim.911$ 로 조사 되었다.

<표 4> 이직의도에 대한 요인분석 및 신뢰도분석

문항	성분		h2
	f1	f2	
m13. 급여 및 근무	.783	.073	.618
m11. 자주사직의사	.765	-.008	.585
m02. 타전공 전환	.763	-.010	.583
m12. 1년내 이직	.747	.111	.571
m09. 개인장래 비전	.700	-.014	.490
m10. 회사장래	.665	-.011	.443
m06. 상사권고	.000	.825	.681
m05. 동료권고	.095	.805	.657
m04. 가족권고	.045	.779	.609
Total	3.292	2.004	
% of Variance	2.139	47.240	
Cumulative %	2.139	49.372	
Cronbach's $\alpha$	.911	.823	

요인추출 방법: 주성분 분석.  
회전 방법: Kaiser 정규화가 있는 베리맥스.

## 5.2 상관관계 분석

<표 5>에 제기된 바와 같이, 직무자원과 직무태도, 이직의도 간의 상관관계를 분석한 결과는 다음과 같다.

직무자원과 직무태도의 상관관계에서는 .001의 통계적으로 유의한 수준에서 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 직무자원과 이직의도의 상관관계에서도 .001의 통계적으로 유의한 수준에서 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 또한, 직무태도와 이직의도간의 상관관계에서도 .01의 통계적으로 유의한 수준에서 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

즉, 직무자원의 하위요인 직무권한, 직무보상, 직무안정성, 직무태도의 하위요인 직무만족, 직무몰입, 조직몰입, 이직의도의 하위요인 개인성향 이직의도, 외부성향 이직의도 등 모든 요인들은 통계적(.01~.001)으로 유의한 수준에서 정적(+)상관관계가 높은 것으로 나타났다.

<표 5>구성개념의 상관행렬과 분산추출지수

변수	1	2	3	4	5	6	7	8
1	1							
2	.650***	1						
3	.665***	.811***	1					
4	.466***	.574***	.612***	1				
5	.651***	.445***	.477***	.475***	1			
6	.327***	.166***	.163***	.181***	.345***	1		
7	.409***	.527***	.569***	.505***	.333***	.140**	1	
8	.526***	.659***	.715***	.567***	.406***	.142**	.632***	1

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

1. 직무권한 2. 직무보상 3. 직무안정성 4. 직무만족 5. 직무몰입 6. 조직몰입 7. 개인성향이직 8. 외부성향이직

### 5.3 가설검증

측정과 분석을 통하여 타당도와 신뢰도를 검증하는 한편 본 연구에서 다루고자 하는 공항 특수경비원들의 직무자원, 직무태도, 이직의도 간의 영향관계를 규명하기 위하여 가설검증을 실시하였다.

<가설 1>은 "직무자원은 직무태도에 영향을 미칠 것이다" 이었다.

<표 6>에서 본 바와 같이, 직무자원의 하위변인(직무권한, 직무보상, 직무안정성)은 직무태도의 하위변인(직무만족, 직무몰입, 조직몰입)에 p<.001~ p<.01 수준에서 모든 변인이 정적(+)으로 매우 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히, 직무자원의 하위변인인 직무권한은 직무만족(β=.457), 직무몰입(β=.331), 조직몰입(β=.440)에 p<.001 수준에서 정적(+)으로 매우 높은 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 공항 특수경비원들의 직무에 대한 권한이 높을수록 직무태도가 좋아지고 긍정적인 영향을 미친다는 것으로 나타났다.

그러므로, 특수경비원들은 업무특정 상·하 동료 간의 신뢰감이 중요시 되므로 상사로부터 직무에 대해 인정해주고 보상을 해주는 조직차원의 업무환경을 개선해 나간다면 직무태도는 매우 좋아 질것으로 사료된다. 따라서 이 연구에서 가설 1 은 "채택" 되었다. 다

중회귀분석에 투입된 3개의 독립변인은 직무만족 전체 변량의 77.7%, 직무몰입 전체변량의 52.8%, 조직몰입 전체변량의 71.9%를 설명해 주고 있다.

<표 6> 직무자원이 직무태도에 미치는 영향에 대한 회귀분석

독립 변수	직무만족		직무몰입		조직몰입	
	Beta	t	Beta	t	Beta	t
(상수)		5.109***		7.677***		4.035***
직무권한	.457	10.911***	.331	5.259***	.440	11.239***
직무보상	.447	8.575***	.242	4.777***	.113	2.396
직무안정성	.128	3.666***	.229	3.750***	.381	7.841**
/						
F-value	.777/443.646		.528/141.922		.719/325.007	

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

<가설 2> "직무자원은 이직의도에 영향을 미칠 것이다" 이었다.

<표 7>에서 본 바와 같이, 직무자원이 이직의도에 미치는 영향에 대해서 분석한 결과 직무권한(β=.331), 직무보상(β=.242), 직무안정성(β=.229)순으로 개인성향이직에 p<.001 수준에서 정적(+)으로 매우 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 직무권한(β=.440)과 직무보상(β=.381)은 외부성향이직에 p<.001 수준에서 정적(+)으로 매우 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 직무안정성(β=.113)은 외부성향이직에 p<.05 수준에서 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직무자원의 모든 하위변인들은 개인성향이직에 높은 영향을 주지만, 직무자원의 직무안정성은 외부성향이직에는 아무런 영향력이 없다는 것이 검증되었다.

그러나 현재 공항 특수경비원들의 업무처리방식들은 매뉴얼에 입각하여 한정되어 있고, 근무환경 역시 24시간 근무를 해야 하는 열악한 환경 속에 근무를 해야 하는 현실이므로 회사차원에서의 공항 특수경비원들의 이직 욕 감소를 위해서는 직무권한 및 근무개선 그리고 환경적 충족요소 프로그램을 개발하여 제공하여 준다면 이직 욕은 크게 감소할 것으로 사료된다.



따라서 이 연구에서 가설 2는 “채택”되었다. 다중회귀 분석에 투입된 3개의 독립변인은 개인성향이직 전체변량의 52.8%, 외부성향이직 전체변량의 71.9%를 설명해 주고 있다.

<표 7> 직무자원이 이직의도에 미치는 영향에 대한 회귀분석

독립 변수	개인성향이직		외부성향이직	
	Beta	t	Beta	t
(상수)		7.677 ***		4.035 ***
직무만족	.331	5.259 ***	.440	11.239 ***
직무보상	.242	4.777 ***	.381	7.841 ***
직무안정성	.229	3.750 ***	.113	2.396
/	.528/141.922		.719/325.007	
F-value				

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

<가설3> “직무태도는 이직의도에 영향을 미칠 것이다” 이었다.

<표 8>에서 본 바와 같이, 직무태도가 이직의도에 미치는 영향에 대해서 분석한 결과 직무만족(β=.428), 직무몰입(β=.212), 조직몰입(β=-.153)순으로 개인성향이직에 p<.001~ p<.01수준에서 매우 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

그러나 직무만족(β=.432)과 직무몰입(β=.287)은 외부성향이직에 p<.001 수준에서 정적(+)으로 매우 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 조직몰입(β=.115)은 외부성향이직에 p<.05 수준에서 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직무태도의 모든 하위변인들은 개인성향이직에 높은 영향을 주지만 직무태도의 조직몰입은 외부성향이직에는 아무런 영향력이 없다는 것이 검증되었다.

즉, 공항 특수경비원들은 개인성향에 의한 공항고객과 동료들 그리고 상사의 대인관계에 대한 불만족으로 인해 이직의도의 부정적 행동으로 나타날 수 있기 때문에 회사차원에서 개인성향이직의 근본원인을 파악하고 분석해야하는 근본대책이 필요하다. 따라서 이 연구에서 가설 3은 “채택” 되었다. 다중회귀분석에 투입된 3개의 독립변인은 개인성향이직 전체변량의 48.5%, 외부성향이직 전체변량의 45.9%를 설명해 주고 있다.

<표 8> 직무태도가 이직의도에 미치는 영향에 대한 회귀분석

독립 변수	개인성향이직		외부성향이직	
	Beta	t	Beta	t
(상수)		6.906***		4.811**
직무만족	.428	8.630***	.432	9.138***
직무몰입	.212	3.906***	.287	6.661***
조직몰입	-.156	-3.215**	.115	2.742
R <sup>2</sup> /	.485/50.664		.459/107.845	
F-value				

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

<가설 4> 매개효과 가설검증

매개효과에 대한 판단은 독립변인이 종속변인에 대하여 간접효과가 유의하게 나오면 매개효과가 있는 것으로 판단한다. 그리고 독립변인과 종속변인 간의 직접효과는 유의하지 않고 간접효과만 유의하게 나타나면 완전매개이고, 직접효과와 간접효과가 동시에 유의하면 부분매개이다. 이 과정에서 간접효과의 유의성 검증은 bootstrapping의 1,000회 반복추출을 실시하여 검증하였다. 직무자원이 직무태도 및 이직의도의 관계에서 직무태도의 매개효과에 대한 직접효과와 간접효과와의 분석결과는 아래 <표 9>와 같다.

<표 9> 매개효과 분석 결과

경로유형	경로	직접효과	간접효과	총효과
직무자원	직무자원→직무태도	.449***	-	.449***
→ 직무태도	직무태도→이직의도	.760***	-	.760***
→ 이직의도	직무자원→이직의도	.588***	.131*	.835***

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

직무자원이 직무태도를 통하여 이직의도에 미치는 간접효과는 131(.588×.835)이며, Bootstrap 실행을 통한 유의확률은 p<.05 수준이므로 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 한편 직무자원이 이직의도에 미치는 직접효과도 유의미하게 나타나, 직무태도는 직무자원과 이직의도의 관계를 부분적으로 매개역할을 하는 것으로 확인되었다. 즉, 직무자원이 이직의도에 직접적 영향을 미치는 것보다 직무태도를 통한 이직의도를 감소

시킬 수 있다는 것으로 나타났으므로 직무몰입과 직무만족, 조직몰입을 향상시킬 수 있는 회사차원의 지원과 직무태도 교육프로그램 개발이 시급하다고 판단된다. 따라서 직무태도는 직무자원과 이직의도 간의 관계에서 매개역할을 할 것이라는 가설 4는 “채택” 되었다.

## 6. 논의 및 결론

이 연구는 공항 특수경비원들의 직무자원이 직무태도 및 이직의도에 미치는 영향을 확인 하였다. 이 변수들 간의 관계를 검증한 결과 직무자원은 직무태도에 통계적으로 .01 수준에서 높은 영향을 미치는 것으로 조사 되었다. 신유근(2003)[13]은 조직구성원의 성실한 직무태도는 개인은 물론 조직의 이익 등 긍정적인 효율성을 기대하지만 조직 구성원들의 비협조적인 직무태도는 성과저하, 기능감소, 이직의 증가, 구성원들 간의 불신 등 악영향으로 작용되는 부정적인 결과로 나타난다고 하였다.

이러한 개념에서 두 변수간의 관계를 중심으로 살펴보면 공항의 안전부분과 테러부분을 사전 예방차원에서 차단하기 위해 공항특수경비원들의 성실한 직무태도를 높여야 하며, 이러한 직무태도를 높이기 위해서는 조직 내 직무자원이 매우 필요하다는 것을 확인할 수 있었다. 또한, 직무자원은 이직의도에 통계적으로 .001수준에서 높은 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 직무자원의 직무안정성은 외부성향이직에 아무런 영향력이 없다는 것으로 조사되었다. 즉, 공항 특수경비원들의 직무의 의사결정, 생각반영, 목표설정, 직무기대치 등은 외부성향 이직의도에 직접적으로 영향을 미치지 않는다는 것을 알 수 있다. 그리고 직무태도도 이직의도에 통계적으로 .01 수준에서 높은 영향을 미치는 것으로 조사되었으나 직무태도의 조직몰입은 외부성향 이직의도에 직접적으로 영향을 미치지 않는다는 것으로 나타났다

도윤경(2001)[7]에 의하면 조직몰입은 조직구성원이 자신이 속한 조직목표에 소속감 및 일체감을 가지고 전심, 전력, 충성심으로 나타나는 태도라 하였다. 그러나 공항특수경비원의 외부성향이직에는 이러한 조직의 요인들이 직접적으로 영향을 미치지 않는다는 것으로 나타났다. 마지막으로 직무자원과 이직의도 간의 관계

에서 직무태도의 매개효과를 조사한 결과 직무태도는 직무자원과 이직의도 간의 관계에서 통계적으로 .05 수준에서 부분적으로 정(+)의 매개효과( $\beta=.131$ )가 있는 것으로 나타났다. 총 효과( $\beta=.835$ )는 직접효과( $\beta=.588$ )보다 높게 나타났다, 즉, 직무자원이 이직의도에 직접적 영향을 미치는 것보다 직무태도를 통한 이직의도를 감소시킬 수 있다는 것을 시사하고 있는 것이다. 이러한 연구결과를 통하여 공항 특수경비원들의 직무자원과 직무태도 및 이직의도 간의 관계에서 직무자원은 중요한 변수로 작용한다는 것을 알 수 있다.

## 참고문헌

- [1] 경비업법, 법제처. ‘경비업법’, 제1장 총칙 제2조 정의, 2016.
- [2] 김병창. “조직 코미트먼트와 직무 인볼트먼트가 조직유효성에 관한 연구”, 세종대학교 대학원, 박사학위 논문, 1992.
- [3] 김재엽. “민간경비원의 역할 스트레스가 직무태도 및 이직의도에 미치는 영향”, 경기대학교 대학원, 박사학위 논문, 2009.
- [4] 김진환, 김상진. “군 경호·경찰직 요원의 안전육구가 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향”, 융합보안 논문지. Vol. 16, No. 3, 2016.
- [5] 김진환. “신변보호업 종사자들의 직무스트레스가 조직유효성에 미치는 영향”. 한국민간경비학회보. Vol. 14, 2009.
- [6] 김홍규. “국내특수경비원 문제점과 그 발전방안에 관한 연구”. 용인대학교 대학원. 석사학위논문, 2014.
- [7] 도윤경. “조직유효성 결정요인으로서의 조직 공정성과 조직문화, 개인특성 및 상사에 대한 신뢰관계 연구”, 배재대학교 대학원, 박사학위논문, 2001.
- [8] 박동수, 홍춘철, 정성한. “소진의 직무요구 직무자원에서 감성지능의 조절역할”, 인사관리 연구 제1집, 1권, 69-94, 한국인사관리학회, 2007.
- [9] 박준혁. “항공보안 프로파일링 실태 및 활용체계 구축 방안”, 용인대학교 대학원. 박사학위논문, 2010.
- [10] 박현영. “특수경비원의 테러리즘 인식에 대한 실증적 연구”, 경기대학교 대학원. 석사학위논문, 2010.

- 문, 2011.
- [11] 방희봉. “임파워먼트가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 실증적 연구”. 배재대학교 대학원, 박사학위논문, 2003.
- [12] 배수현. “멘토링과 셀프리더십이 PCO의 조직유효성에 미치는 영향 연구”, 경기대학교 대학원, 박사학위논문, 2010.
- [13] 신유근. “인적자원관리에 대한 노사관계론적 접근”, 경영논총연구, 제41권, 고려대학교 경영대학, 2003.
- [14] 윤정민. “직무요구와 직무자원이 직무탈진에 미치는 영향”, 고려대학교 대학원, 박사학위논문, 2006.
- [15] 이상원, 강승훈. “특수경비원의 교육훈련 개선방안에 관한연구”. 한국 민간경비학회보, Vol. 14, 2015.
- [16] 이정. “팀제조직의 특성이 직원의 만족도 및 직무몰입도에 미치는 영향에 관한 연구”, 경희대학교 경영대학원, 2004.
- [17] 이한경. “스포츠구성원의 인지평가가 조직유효성에 미치는 영향”. 한국체육대학교 대학원. 박사학위논문, 1998.
- [18] 이호재. “중년 위기 스트레스가 직무태도에 미치는 영향”, 경희대학교 대학원, 박사학위논문, 2003.
- [19] 정연완. “민간경비조직 구성원의 셀프리더십과 조직유효성의 관계” 임파워먼트, 조직시민행동의 매개효과. 용인대학교 대학원. 박사학위논문, 2013.
- [20] 조철규, 김진환, 정성숙. “민간경비조직 구성원의 노동이 직무스트레스 및 조직유효성에 미치는 영향”, 융합보안 논문지, Vol. 14 ,No, 6, 2014.
- [21] Bakker, A. & Demerouti, E. “Job demand-resources mode”: state ofart. *Journal of Manageria Psychology*, 22, 309-328, 2006.
- [22] Cook, J. & Wall, T. “The effects of job Business Resource of hottel restaurant employees on the work attitude and will to Turnover Intention” *journal of occupational psychology*, 53(1),39-52. 1980.
- [23] Cooper, C. “Understanding Executive Stress”, Macmillan, London, 1978.
- [24] Deci, E.L. & Ryan, R. M. “The Empirical Exploration of Intrinsic Motivational Processes”, In L. Berkowitz(Ed), *Aduances in Experimental Social Psychology*, New York: Academic, 1980.
- [25] Demerouti. “Customer-related socialstressors and burnout”. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9, 61-82, 2001.
- [26] Ginzberg, E. “Within the Whirlwind. Harcourt Brace Jovanovich”. New York, 1981.
- [27] Hackman, J.R. and Oldham, G. R. “Work design in the organizational context”, 1980.
- [28] Locke, E.A. “The nature and causes of job satisfaction.” *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Ed. M. D. Dunnette. Chicago: Randed Mcnally, 1976.
- [29] Locke, E.A. “Handbook of Industrial and organizationa”l, Psychology Dunant, 1976.
- [30] Michael, C.E. & Spector, P.E. “Causc of Employccc Turnover:A Test of the Moblet, Griffeth, Hand, and Melino Model”. *Journal of Applied psychology*, 62: pp. 52-59, 1982.
- [31] Mobley, W.H. “Employee turnover. Causes, consequences and control”, Reading, MA :Addison-Wesley, 10-11, 1977.
- [32] Moeday. “The measurement of organizational committent”, *Journal of Vocational Behavior*, 14, 1979.
- [33] Robert, P.T. & John, P.M. “Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention and Turnove”r: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings, *Personnel Psychology*. 46, pp. 259-293, 1993.
- [34] Saleh, S.D. & Hosek, J. “Job Involvement: Concept and Measurement”, *Academy of Management Journal*.. Vol. 19, pp. 213-224, 1976.
- [35] Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. “Job demands, job resources, and their relations hip with burnout and engagement” : A multi-sam plestudy. *Journal of*

- Organizational Behavior*, 25, 293-315, 2008.
- [36] Vandenberg, R.J. & Nelson, J.B. "Disaggregating the Motives Underlying Turnover Intentions: When do Intentions Predict Turnover Behaviour", *Human Relation*, 52(10), pp. 1313-1336, 1999.
- [37] Van Rhenen, W. "The Effect of resources model focus on Moderating job attitudes, satisfaction, organizational commitment, turnover intention on service employees", *Journal of Vocational Behavior*, 32, 2000.

————— [저자소개] —————



김진환(Kim, Jin Hwan)

1987년 2월 용인대학교 유도학과졸업  
1991년 2월 건국대학교 체육학 석사  
1999년 8월 한국체육대학교 체육학과  
이학박사 졸업  
2007~3월~현재 용인대학교 경호학과  
부교수  
email : kjh2323@yongin.ac.kr