

민간경호·경비원의 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향*

- 조직시민행동 매개를 중심으로 -

A study on the Effects of Job Embeddedness on Turnover Intention for Private Security Guards

- Focused on the Mediating Effect of Organizational Citizenship Behavior -

박 성 수**

차 례

| | |
|----------------|-------------|
| I. 서론 | IV. 분석결과 논의 |
| II. 이론적 배경 | V. 결론 |
| III. 연구조사 및 설계 | |

국 문 요약

이 연구는 민간경호·경비업의 가장 큰 문제이자 산업발전의 저해요인인 민간경호·경비원의 이직현상을 적절하게 관리할 수 있는 인사관리 방안을 모색하기 위해 직무배태성과 조직시민행동, 이직의도와의 관계를 구조방정식(AMOS 21.0 프로그램)으로 검증하였다.

분석결과 직무배태성의 하위 항목인 조직적합성과 조직관련 희생은 조직시민행동에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 조직연계성은 조직시민행동에는 영향을 미치지 않았으나 이직의도에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면 직무배태성

중 조직관련 희생만 이직의도에 부(-)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

직무배태성이 민간경호·경비원의 이직을 낮추고 직원을 떠나지 않게 하는데 의미 있는 변수임을 알 수 있었다. 무엇보다 조직희생이 영향력을 가지는 변수라는 것을 확인할 수 있었다. 그러므로 조직희생을 높일 수 있는 조직관리 방안을 모색하여야 할 것이다. 즉, 민간경호·경비회사는 조직희생을 높이기 위하여 민간경호·경비원 채용 단계부터 민간경호·경비업의 특수성과 사회적 중요성 등에 올바른 정보를 제공하고, 민간경호·경비원은 이러한 정보를 바탕으로 자신의 적성 및 가치관

* 이 논문은 2015학년도 세명대학교 교내학술연구비 지원에 의해 수행된 연구임.

** 세명대학교 경찰행정학과 교수

등을 충분히 고려하여 민간경호·경비 업체를 선택해야 할 것이다. 또한 민간경호·경비회사의 인사 관리자는 민간경호·경비회사 특성과 개개인의 능력에 맞는 경력개발 프로

그램 적용과 적절한 보상체계 및 다양한 복지제도를 통하여 조직을 떠났을 때 발생하는 비용이 많아지도록 하는 전략을 수립하여 이 직률을 낮추도록 하여야 할 것이다.

◆ 주제어 : 민간경호·경비원, 직무배태성, 조직적합성, 조직연계성, 조직관련희생, 조직시민행동, 이직의도, 조직몰입

I. 서론

경찰인력 및 채용의 부족으로 인해 발생하는 치안공백을 보완하는 민간경호 및 민간경비원의 역할은 어느 정도 공익적인 성격도 지니고 있다.

향후 21세기 유망산업직종으로 2S가 있다. 첫 번째가 실버산업(Silver business)이고 두 번째가 민간보안산업(Security)이다. 민간보안산업(민간경호·경비업)은 산업화·도시화에 따라 발생할 수 밖에 없는 여러 위험요인으로부터 개인의 생명, 재산, 신변보장, 사회질서 등의 업무를 서비스로 제공하는 안전산업분야로 성장하였다.

최근 사회적으로 범죄의 다변화와 지능적 범죄의 발생은 개인의 안전에 대한 불안감을 증가시키고 있다. 현대사회의 이러한 범죄변화 양상은 공경비 기관인 경찰만으로는 그 한계를 드러내고 있다. 결국 국민들은 개인의 생명과 재산을 보호하기 위해 스스로 노력할 수 밖에 없는 상황에 처해져 민간경호·경비업체에게 개인의 안전을 맡기고 있다.

민간경호·경비원 역할의 중요성은 국민에게 직접적인 관련성이 인정된다고 할 수 있지만, 민간경호·경비원에 대한 양적이고 조직적인 연구에 비하여 질적인 특징에 대한 연구는 열악한 상태이다. 민간경호·경비원에 대한 보다 실질적이고 구체적인 연구가 수반되지 않는다면 민간경

비의 인적관리에 심각한 문제점이 초래될 수 있어 체계적인 연구가 필요하다.¹⁾ 민간경호·경비원은 외부의 침입으로부터 직접적으로 고객의 안전과 유·무형의 재산 등을 보호하는 역할을 하고 있어 민간보안산업에 있어서 핵심 주체로 볼 수 있으며,²⁾ 이에 민간보안산업의 발전을 위해서는 민간경호·경비원에 대한 효율적인 인적관리방안은 필수적이라 하겠다.

특히 민간경호·경비원의 직무특성은 직무의 지속의지에 영향을 미친다고 한다. 이러한 영향은 학력, 근무기간, 월수입, 직무중요성, 자율성, 피드백에 따라 달라질 수 있다고 한다.³⁾ 이처럼 민간경호·경비원의 역할증대에 따른 직무지속의지는 민간경호·경비업무의 질적인 측면에서 매우 중요한 기능을 하고 있다. 이러한 직무지속의지와 매우 관련 있는 것이 직무배태성이다. 그동안 민간경호·경비 분야의 연구들을 정리해보면 직무스트레스를 조직 경영적 차원에서 직무와 연관시켜 연구를 진행해왔을 뿐, 더 나아가 이직의도와와의 관계로는 중점있게 다루지 못하였다. 하지만, 현재 국내 경비업체들은 영리추구를 목적으로 한 기업운영으로 인해 민간경비 종사자들의 삶의 질이나 복지차원 등에 대해서는 매우 소홀하게 다루고 있으며 이는 곧 높은 이직률로 연계⁴⁾되고 있다.⁵⁾

- 1) 이만중·임유석, “민간경비원의 스트레스 대처방식이 직무소진에 미치는 영향”, 한국경호경비학회지, 제34호, 2013, 228쪽.
- 2) 김경식·김평수·이광렬·김찬선·송강영, “민간경비원의 여가활동과 직무스트레스 및 이직의사의 관계”, 한국콘텐츠학회논문지, 제9권 제9호, 2009, 325-334쪽.
- 3) 이종환, “민간경비원의 조직문화와 직무특성 및 직무지속의지의 관계”, 한국콘텐츠학회논문지, 제14권 제1호, 2014, 453쪽.
- 4) 김재엽, “민간경비원의 역할 스트레스가 직무태도 및 이직의도에 미치는 영향”, 경기대학교 박사학위논문, 2009, 222쪽.
- 5) 김창호·하정훈, “민간경비원의 대인관계스트레스와 직무만족, 이직의도의 관계에 관한 연구”, 한국경호경비학회지, 제34호, 2013, 119쪽 재인용.

이러한 측면에서 민간경호·경비원들의 이직의도를 감소시키고 지속적으로 근무하게끔 하는 요인이 무엇인가에 대한 연구는 필요한 실정이다.

조직관련 연구자들은 어떻게 구성원과 조직 간의 적합, 동료와 업무활동과의 연결, 잠재적 이직과 관련되는 희생이 어떻게 그들로 하여금 조직에 남을 수 있게 하는가에 대해 초점을 맞추면서, 직무배태성(Job Embeddedness)의 구성요인에 관해 상당한 관심을 기울어 왔다.⁶⁾ 직무배태성(Job embeddedness)이란 조직 구성원이 자신이 속해있는 조직에 몰입하고 전념하여 조직발전에 기여할 수 있느냐를 이야기하는데 있어 중요한 개념이라 할 수 있다. 즉, 사회속에서 개인들간의 관계형성을 통해 조직과의 관계 및 조직효과를 설명할 수 있는 개념을 직무배태성이라고 볼 수 있다.

특히 이직에 관한 연구는 각 직무분야별로 국내외에서 연구가 꾸준히 수행되어왔다. 하지만 대부분 조직몰입이나 직무만족과 같은 직무태도 요인들이 수행되어져 왔다. 그러나 지금까지 연구된 요인들이 이직 메커니즘을 설명하는데 부족하다는 판단에서 Mitchell et al.은 직무배태성(job embeddedness) 이론을 고안하였다.⁷⁾ 즉, 직무배태성의 관점에서 조직구성원은 자신이 속한 조직과 지역사회와 관련성이 높은 경우 이직의도의 감소 및 조직잔류 의지 제고로 결국 이직률을 낮춘다는 것이다. 결국 이러한 직무배태성은 조직관리측면에서 효율성과 효과성을 높일 것이라 예상할 수 있다.

6) 유영진, “직무배태성의 구성요인이 혁신관련행동과 이직의도에 미치는 연구”, 韓國食生活文化學會誌, 제26권 제6호, 2011, 649쪽.

7) T. R. Mitchell, B. C. Holtom, T. W. Lee, C. J. Sablinski, M. Erez, “Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict voluntary Turn over”, *Academy of Management Journal*, 44, 2001, pp.1102-1121.

이미 국내에서도 경영학, 심리학, 보건학, 간호학 등의 분야에서는 직무배태성에 관한 연구가 활발하게 진행되고 있다. 특히 직무배태성과 이직의도 간의 관계를 분석한 연구가 다수 보고되었으며 이직의도 외에도 직무만족, 조직시민행동, 임파워먼트, 감성지능 등과 관련된 연구 등이 수행되었다. 그러나 경찰학 및 민간경호·경비학 분야에서는 직무배태성에 관한 연구는 거의 전무하겠다고 하겠다.

이 연구는 민간경호·경비분야에 있어 직무배태성과 이직의사와의 관련성 연구가 전무하지만 앞서 언급한바와 같이 사회적으로 중요성이 증대되고 있는 민간경호·경비원을 대상으로 실증적으로 검증해보고자 한다. 이를 통해 우리의 민간경호·경비업의 가장 큰 문제이자 보안산업발전의 저해요인인 민간경호·경비원의 이직현상을 적절하게 관리할 수 있는 인사관리 방안을 모색하고자 하는 것이 연구의 목적이다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 직무배태성의 개념

직무배태성(job embeddedness)은 ‘배태하다’ 즉, ‘어떤 현상이나 사물이 발생하거나 일어날 원인을 속에 가진다’는 사전적 의미로 개인이 직무를 내재적으로 함유하고 있음을 말한다. 일반적으로 사람들은 기관, 집단, 그리고 동료나 다른 사람들과 공식·비공식적인 관계에 의해 다양하고 복잡한 형태로 서로 얽혀있으며, 개인의 직업은 복잡한 망의 중심에 있는 것과 같다.⁸⁾ 이와 같이 개인마다 가지고 있는 연계(connection)

8) Mitchell et al., op. cit., pp.1102-1121.

의 수는 서로 다르며, 이들에 대한 애착(attachment)의 정도나 강도 또한 상이하다 할 수 있다.⁹⁾ 이처럼 복잡하게 얽혀있는 개인의 거미줄과 같은 망을 직무배태성이라고 하고, 이는 개인이 조직에 머무르거나 떠나려는 결정을 할 때 영향을 미치는 중요한 변인이다.¹⁰⁾ 직장을 떠난다는 것은 자신이 지금까지 많은 노력을 기울여 왔던 일에 대한 포기, 장기간 같이 일해 온 동료와의 결별, 그리고 현재 유지하고 있는 많은 편익에 대한 희생을 요구하기 때문에 직무배태성이 조직에 머무느냐 떠나느냐를 결정하는 중요한 요소가 된다는 것이다.¹¹⁾ 직무배태성은 '왜 사람들이 조직에 머무는가(why people stay)'에 초점을 둔 직장 내적 요소 및 직장 외적 요소들과 종업원의 조직 내 잔류를 매개해주는 핵심개념이라고 할 수 있다. 직장 내적 요소인 조직내의 직무배태성과 직장 외적 요소라고 할 수 있는 지역사회에서의 직무배태성은 각각 적합성과 희생, 연계로 구성되어 있다.¹²⁾

직무배태성의 핵심적 내용은 첫째, 직무나 지역사회가 자신에게 얼마나 적합한가, 둘째, 다른 사람 또는 활동에 대한 연계의 정도, 셋째, 현재 관련되어 있는 사람 또는 활동과 연계되어 있는 상태를 포기할 때 잃게 되는 것들에 대한 개인의 지각이다.¹³⁾ 따라서 조직구성원의 잔류

9) 차윤숙, "인센티브제도가 직업배드민턴 선수들의 직무배태성 및 이직의도에 미치는 영향", 성균관대학교 박사학위논문, 2013, 54-57쪽.

10) 김재희, "직무배태성이 병원조직구성원의 이직의도와 조직시민행동에 미치는 영향: 성격요인의 조절효과를 중심으로", 경성대학교 박사학위논문, 2010, 20-25쪽.

11) 노선희·권태일, "호텔직원의 직무배태성(Job Embeddendness)과 조직애착도 간의 관계", 호텔경영학연구, 제17권 제4호, 2008, 73-89쪽.

12) 김재희, 앞의글, 22-25쪽.

13) 차윤숙, 앞의글, 54-62쪽.

결정에 영향을 끼치는 중요한 개념으로 사회적 망에 대한 개인의 지각을 반영하며, 조직과 관련한 다양한 변수(몰입, 애착, 동일시)와 함께 조직구성원과 조직에 대한 중요한 변인으로 인식되고 있다.¹⁴⁾

조직관련 다양한 변수들의 개념적 차이를 살펴보면, 조직몰입은 개인의 태도나 행동의지에 대한 결합으로써 심리적 애착이나 욕구를 유발시켜 특정 대상에 대한 정체성을 소유하거나 공헌하는 것으로, 어떤 시점에서 조직구성원에 의해 나타나는 조직에 대한 매우 강한 태도 또는 행위로 조직구성원으로 남아있으려는 강한 욕구의 표출이다.¹⁵⁾ 조직 동일시는 조직몰입보다 좀 더 과정지향적인 개념으로, 조직에 대한 일체감이거나 소속감을 느끼고, 자신을 조직 관점에서 규명하여 조직과 하나가 되어 조직의 성공과 실패를 자신의 것으로 지각하는 것으로 조직행동을 결정하는 중요한 요소이다.¹⁶⁾ 조직애착은 특정 대상인 조직의 목표를 믿고 수용하며, 조직을 위해 높은 수준의 노력을 기울이려는 자세와 조직구성원으로 남으려는 강한 의욕을 나타내는 개념이다.¹⁷⁾ 따라서 직무

14) Griffeth, R. W. et. al., "A meta analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the millennium", *Journal of Management*, Vol. 26, 2000, pp.463-488; 김성민, 호텔 종사원의 직무착근도와 역할스트레스원이 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향, 동국대학교 박사학위논문, 2008, 18-24쪽.

15) 김영훈·박종훈, "병원조직구조 및 문화에 대한 인식과 조직갈등 및 몰입에 관한 직종별 비교연구", 한국보건정보통계학회지, 제26권 제1호, 2001, 89-102쪽.

16) 최훈태, "조직구성원의 조직 동일시가 조직몰입 및 조직시민행동에 미치는 영향", 경기대학교 박사학위논문, 2008, 13-25쪽.

17) Porter L. W. et. al.(1974), "Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 59, No. 5, 1974, pp.603-609; Lee, T. W., Mauer, S., "The effects of family structure on organizational commitment, intention to leave and voluntary turnover", *Journal of Managerial Issues*, 11, 1999, pp.493-513.

배태성이 위의 변수와 다른 점은 조직과 지역사회의 여러 가지 중요 요소에 대해 잘 맞는다고 지각하는 정도와 조직과 지역사회에 대한 개인적 네트워크의 깊이와 양, 지역사회나 조직을 떠남으로 해서 잃게 되는 사람이나 편익에 대한 범위가 포괄적이며, 비교적 지속되는 개인의 지각이라는 것이다.¹⁸⁾

2. 이직의도

이직의도는 크게 자발적 이직의도와 비자발적 이직의도로 나누어 질 수 있다. 비자발적 이직의도의 경우는 직원의 의지와는 관련이 없는 고용주에 의한 해고를 의미한다. 이에 반해서 자발적 이직의도는 직원이 자신의 의사를 바탕으로 조직이나 회사를 떠나겠다는 결정이다. 조직에 문제가 되는 것은 바로 이와 같은 직원들의 자발적 이직의도이다. 이러한 자발적 이직은 비자발적 이직보다 더 많이 발생하고 새로운 직원의 고용, 훈련, 그리고 이러한 절차를 수행하기 위한 행정적 노력 및 직원들의 사기저하 등의 다양한 직접 및 간접적 비용을 유발하기 때문이다. 또한 일반적으로 비자발적 이직을 선택하는 직원들이 다른 직업에의 선택사항이 있는 경우가 많아서 조직내의 가장 유능한 직원들이 이직을 하는 경우가 많기 때문에 직원들의 높은 수준의 자발적 이직은 조직의 안전한 운영을 해치는 결과를 가져오게 된다.¹⁹⁾ 일반적으로 관련 연구들은 실제의 이직비율을 연구하기 보다는 직원들의 이직의도를 종속변수로 사용하여 연구하는 경우가 더 많은데, 이는 일반적으로 특정 조직

18) Mitchell et al., op. cit., pp. 1102-1121.

19) Mobley, W. H., "Some underworked questions in turnover and withdrawal research", *Academy of Management Review*, 7(1), 1982, pp. 111-116.

을 떠난 사람들을 찾아서 데이터를 수집하기가 어렵고, 직원들의 이직에 관련된 사항을 보다 정확하게 측정할 수 있다는 실질적인 장점이 있기 때문이다.²⁰⁾ 더욱이 이직의도를 측정하여 연구를 함으로써 직원들의 이직의도에 영향을 미치는 요인들과 과정에 대해서 이해할 수 있다면, 직원들이 이직을 선택하기 전에 조직에서 이직을 고려하는 직원들의 생각을 바꾸게 할 수 있는 환경을 조성할 수 있는 기회를 제공할 수 있기 때문이다. 마지막으로 이직의도는 직원들의 실제 자발적 이직을 가장 잘 예측할 수 있는 예측치이기 때문이기도 하다.²¹⁾ 이처럼 이직의도는 이직에 영향을 미치는 선행요인으로서 현재 소속된 직장에서 다른 직장으로 옮기고자 하는 심리상태라 볼 수 있으며, 이직 의도의 측정은 현재 직무의 평가(직무만족/불만족), 이직의 기대효용평가(대체안의 발견 기회, 대체안의 바람직한 정도, 확보된 제반 이익의 상실), 대안 탐색 및 평가(대체안의 탐색과 평가, 현재 직무와의 비교)로 될 수 있다.

3. 조직시민행동

조직시민행동이란 자신의 과업이나 직무와 중요한 관련이 없음에도 불구하고 자발적으로 조직의 순기능과 상호 협력을 위해 헌신적으로 다른 구성원을 돕는 행위를 말한다. 구성원은 조직에서 공정한 대우를 받고 있고 조직 내 우호적인 분위기가 형성되어 있을 때 자발적으로 더

20) Firth, L. , Mellor, D. J. , Moore, K. A. and Loquet, C., "How Can Managers Reduce Employee Intention to Quit?", *Journal of Managerial Psychology* 19, 2004, pp. 170-187

21) 정주섭, "국가안보의식과 조직몰입도, 직업만족도가 특수경비원들의 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구", 한국경호경비학회지, 제35권, 2013, 68-69쪽 재인용.

많은 조직시민행동을 추구한다.²²⁾ George와 Brief(1992)는 조직 내 긍정적인 분위기가 형성되어 있다면 구성원들이 헌신적으로 조직을 보호하며 더 많은 건설적인 제안과 자신의 역량을 적극적으로 개발하는 능동적 조직시민행동을 보인다고 강조하였다. 특히, 긍정적 언행을 아우르는 조직시민행동은 직무, 환경과 관련된 요인이 더 큰 영향을 미친다. 따라서 조직시민행동이 형성되면 직무에 더 만족해하고 자신의 성과에 적극적으로 몰입할 수 있기에 이를 증진시키는 요인에 대한 중요성이 높아지고 있다.²³⁾

조직시민행동(Organization Citizenship Behavior: OCB)은 조직에 의해 공식적인 보상체계에 의하여 직접적으로나 공식적으로 인식되지 않으나, 조직전체의 효과적인 기능을 종합적으로 촉진시키는 자발적인 행동을 의미한다.²⁴⁾ 조직시민행동은 조직구성원이 조직기능을 수행함에 있어 조직이 규정한 역할을 뛰어넘는 혁신적이고 자발적인 행동이다. 이에 조직시민행동은 동료들과 조직의 생산성을 향상시켜주며, 팀의 효과적인 조정과 관리에 도움을 주며, 변화에 적응하는 역량을 제고시켜주어, 조직의 효율성에 기여한다.²⁵⁾

22) 김석규, “특정직 공무원의 리더십 유형이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구 : 정보공무원의 인식을 중심으로”, 가천대학교 박사학위논문, 2015, 46-55쪽.

23) 권정연·권상집, “안정그룹 애착이 조직시민행동에 미치는 영향: 영향력 인지의 매개효과를 중심으로”, *Andragogy Today : International Journal of Adult & Continuing Education*, 제18권 제1호, 2015, 108쪽 재인용

24) 김석규, 앞의 글, 46-55쪽; 류두원·차동옥·김정식·류두진, “팀장의 윤리적 리더십이 조직구성원의 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 실증연구 : 조직 공정성과 직무만족의 매개역할을 중심으로”, *산업혁신연구*, 제28권 제4호, 2012, 175-209쪽.

25) 이영균, “정보공무원의 서번트 리더십과 조직시민행동의 관계에 관한 연구”, *한국경찰연구*, 제14권 제1호, 2015, 164쪽; 김석규·이영균, “특정직 정보공무원의 리더십 유형이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구”, *한국정책과학학회*

일반적으로 직무배태성은 피고용인의 잔류²⁶⁾와 수행 그리고 결근, 조직시민행동의 예측요인으로 사용되어 왔다. 직무내 배태성이 직무수행과 조직시민행동을, 직무외 배태성이 결근과 이직을 예측한다는 것이다. 관련 연구에서는 조직시민행동에 의해 도움을 받은 조직원이 추후에 돕는 행동으로써 이를 다시보답할 것이라는 점을 사회교환이론(social exchange theory)과 상호호혜성의 규범(norm of reciprocity)에 기반하여 설명하였다.²⁷⁾ 구체적으로, 조직이나 조직원으로부터 도움을 받은 인원이 그 도움을 다시 돌려줄 의무감과 책임감을 갖고 실제로 실천하는 현상들은 직장내에서 일어나며, 조직시민행동은 도움을 받는 조직원의 직무내적인 수행능력의 향상에 초점을 두고 있기 때문에 직무외 배태성에 비해 직무내 배태성이 조직시민행동과 깊게 연관되어 있는 것이다. 높은 직무배태성과 조직시민행동의 관계에 대해서 빈번한 상호의존 행동이 다른 이들을 돕는 행동으로 이어질 수 있는 가능성을 시사하기도 한다. 이러한 맥락에 비추어 봤을때, 피고용인들끼리 서로 의지하고 수시로 소통하는 조직환경 즉, 직무내배태성이 높은 환경에서 그들은 책임감을 느끼고 조직원과 조직에 도움을 주려고한다.²⁸⁾ 따라서 이러한 연구들을 고려해 보았을 때 민간경호·경비원들의 직무내 배태성은 직무외 배태성보다 조직시민행동에 더 큰 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있다.

보, 제19권 제2호, 2015, 82쪽 재인용.

26) Mitchell et al., op. cit., pp. 1102-1121.

27) Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., Burton, J. P., Holtom, B. C., "The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover", *Academy of Management Journal*, 47(5), 2004, pp. 711-722.

28) 권형일·정상연, "중등학교 체육지도자의 직무 배태성이 조직시민행동에 미치는 영향", 한국스포츠산업경영학회지, 제20권 제3호, 2015, 15쪽 재인용.

4. 직무배태성과 이직의도, 조직시민행동과의 관계

자발적 이직과 이직의도를 예측하기 위한 직무배태성은 조직 구성원이 직무와 관련하여 자신의 조직에 뿌리를 깊이 내리고 있는 정도이다. 이것은 이직이 발생하는 과정보다 자발적 이직과 이직의도를 감소시킬 수 있는 총체적인 개념으로 직무배태성을 높이면 이직의도는 감소된다고 한다.²⁹⁾ 많은 연구에서 조직구성원의 직무배태성이 직무태도보다 이직의도와 자발적 이직에 관련성이 높게 나타났으며, 직무배태성은 조직관류에 대한 중요한 의미를 갖는다고 할 수 있다.

직무태도 변수와 인구통계학적 변수를 통제한 후 직무배태성이 이직에 미치는 영향에 관한 다양한 연구는 이직이 직무내외의 배태성에 내재되어 있는 많은 상호관련 변수들에 영향을 받고 있음을 보여주었다.³⁰⁾ 국내 연구의 경우 박경규·이기은의 연구에서 조직내적 직무배태성 차원인 적합성과 희생은 이직의도를 낮추었다.³¹⁾ 송병식·강문실·김희철³²⁾과 조영복·곽선화·류정란³³⁾의 연구에서도 조직내적 직무배태성

29) 김유미·강영실, “중소병원 간호사의 경력정체, 자기효능감, 직무배태성과 이직의도와의 관계”, 한국산학기술학회논문지, 제14권 제10호, 2013, 5078-5090쪽.

30) Halbesleben J. R. B., Wheeler A. R., “The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave”, *Work & Stress*, 22, 2008, pp.242-256; Harman W. S., Blum M., Stefani J., Taho A., “Albanian turnover: Is the job embeddedness construct predictive in an Albanian context?”, *Journal of Behavioral and Applied Management*, 10, 2009, pp.192 - 205; Tanova C., Holtom B., “Using job embeddedness factors to explain voluntary turnover in four European countries”, *International Journal of Human Resource Management*, 19, 2008, pp.1553-1568.

31) 박경규·이기은, “조직에 대한 직무배태성(Job Embeddedness)과 이직의도간의 관계”, *經營學研究*, 제33권 제5호, 2004, 1423-1440쪽.

32) 송병식·강문실·김희철, “직무배태성과 이직의도간의 감성지능 조절효과”,

이 이직의도에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 노선희·권태일³⁴⁾의 연구에서는 직무배태성 차원인 적합성, 연계, 희생이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미쳤다. 이와 같은 이론적 배경을 토대로 직무배태성이 높으면 이직의도가 감소될 것이라 예상할 수 있다.³⁵⁾ 성행남·조동환의 연구에 있어서도 건설업IT종사자의 직장 내 직무배태성(적합성, 연계, 희생)이 높을수록 이직의도는 낮아질 것이다를 검증한 결과 업무연계와 희생은 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.³⁶⁾ 나아가 최근 유미자·김종경의 연구에 따르면 조직특성이 간호사 직무만족과 직무배태성이 영향을 주는 것으로 나타났다. 여러 연구에서 간호조직의 공정성, 동기부여, 간호 근무환경, 간호관리자의 변혁적리더십, 간호사의 조직시민행동이 간호사 직무만족 및 직무배태성과 관련성이 있는 결과를 보여주었다.³⁷⁾

商業教育研究, 제24권 제1호, 2010, 419-437쪽.

- 33) 조영복·곽선화·류정관, “조직구성원의 직무배태성이 조직 잔류에 미치는 영향”, 인적자원관리연구, 제15권 제1호, 2008, 173-200쪽.
- 34) 노선희·권태일, “호텔직원의 직무배태성(Job Embeddendness)과 조직애착도 간의 관계”, 호텔경영학연구, 제17권 제4호, 2008, 73-89쪽.
- 35) 장용선·문형구·박준형, “직무배태성이 이직의도에 미치는 영향 : 직무담색의 매개효과”, 조직과 인사관리연구, 제35권 제4호, 2011, 66-67쪽.
- 36) 성행남·조동환, “직무배태성과 이직의도의 관계 : 중소건설업 IT종사자의 직무만족 매개효과를 중심으로”, 경영정보연구, 제32권 제2호, 2013, 339-377쪽.
- 37) 유미자·김종경, “종합병원 간호사의 조직특성, 직무만족, 직무배태성 관련 이직의도 모형”, 간호행정학회지, 제22권 제3호, 2016, 299쪽.

Ⅲ. 연구조사 및 설계

1. 연구조사

이 연구는 민간경호·경비원들의 직무배태성(job embeddedness)이 이직의도(turnover intention)에 미치는 영향을 파악하여 효율적인 인적자원관리 및 조직관리에 관한 기초자료를 제공하고 민간경호·경비서비스의 효율성 및 질적 향상을 도모하고자 시도된 서술적 조사연구이다.

민간경호·경비원의 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향 및 조직시민행동이 직무배태성과 이직의도관계에서 매개효과를 검증하기 위해서 비확률 표본추출방법 중의 하나인 편의표본추출을 통하여 현재 민간보안산업(경비 및 경호업)에 종사하고 있는 사람들을 대상으로 스스로 기입하는 방식의 설문조사를 실시하였다. 이 연구는 2015년 10월부터 2016년 1월까지 약 4개월 간 총 300부의 설문지 배포하였으며 불성실한 설문지 등을 제외한 258부를 분석하였다. 그리고 이 연구의 가설을 검증하기 위하여 AMOS 21.0 프로그램을 활용하였다.

연구에 사용된 도구는 대상자의 직무배태성을 측정하기 위해 Mitchell 등의 직무배태성 도구를 토대로 조직 및 지역사회에 대한 직무배태성 두 가지 차원 중 조직에 대한 직무배태성으로 Kim 등이 수정·보완한 도구를 사용하였으며,³⁸⁾ 이직의도는 Mobley가 개발한 도구를 Moon이 사용한 5문항으로 측정된 점수로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇

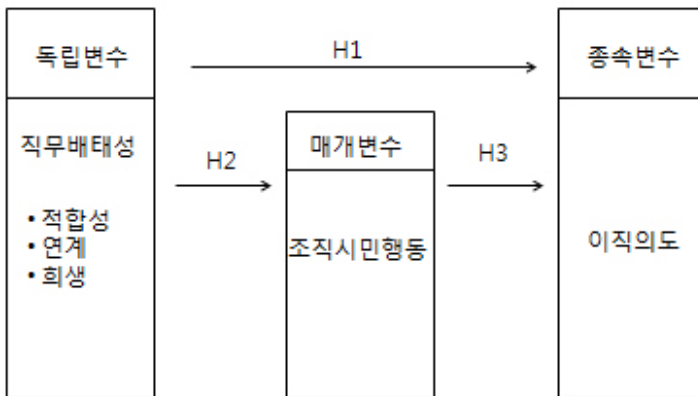
38) 전재희·염영희, “중합병원 간호사의 직무배태성과 이직의도와와의 관계에서 임파워먼트와 감성지능의 역할”, 간호행정학회지, 제20권 제3호, 2014, 302-312쪽.

다' 5점까지 Likert 5점척도로 사용하였다.

2. 연구의 모형 및 가설

이 연구에서는 민간경호·경비원의 직무배태성과 조직시민행동에 초점을 맞추어 직무배태성과 조직시민행동이 이직의도간의 영향 관계를 확인하고자 하였다. 이러한 연구 목적을 달성하기 위해 <그림 1>과 같은 연구모형을 도출하였다.

다음은 연구모형과 가설이다.



<그림 1> 연구모형

가설 1. 민간경호·경비원의 직무배태성(적합성, 연계, 희생)은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

1-1. 민간경호·경비원의 직무 적합성은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

- 1-2. 민간경호·경비원의 직무 연계성은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
- 1-3. 민간경호·경비원의 희생은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 2. 민간경호·경비원의 직무배태성(적합성, 연계, 희생)은 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
 - 2-1. 민간경호·경비원의 직무 적합성은 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
 - 2-2. 민간경호·경비원의 직무 연계성은 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
 - 2-3. 민간경호·경비원의 희생은 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 3. 민간경호·경비원의 조직시민행동은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 4. 민간경호·경비원의 직무만족은 직무배태성과 이직의도의 관계를 매개할 것이다.

3. 변수의 조작적 정의

변수의 조작적 정의와 관련하여 독립변수인 직무배태성은 직무적합성, 직무연계성, 희생의 하위변수로 구분하였다. 직무배태성은 조동환·성행남의 연구에 따라 직무 내·외적 행위와 결과가 개인의 전체적 네트워크의 구성에 의해 영향을 받는 현상이라 정의하였고, 하위변수로 Mitchell 등의 연구에 따라 직무적합성은 조직에 대한 적합성을 자신이 수행하고 있는 직무, 자신이 속한 조직이 자신과 잘 맞는다고 지각하는

정도, 직무연계성은 각 개인이 타인, 팀, 집단, 조직 등과 연결된 정도, 희생은 각 개인의 현재의 직장을 떠날 경우 희생해야 하는 물질적, 심리적 편익에 대한 지각된 비용이라 정의하였다. 매개변수인 조직시민행동은 조직구성원의 자유재량 하에 있고, 조직의 공식적 보상체계에 의해 보상되지 않으나, 전체적으로 합하여 조직이 효과적으로 기능하는 데 도움이 되는 행동으로 정의하였다.³⁹⁾ 종속변수인 이직의도는 Mobley의 연구에 따라 구성원이 자의에 의해 본인이 속한 조직을 떠나는 행위로 정의하였다.

IV. 분석결과 논의

1. 조사대상자의 일반적 특성

〈표 1〉은 조사대상자 258명에 대하여 인구통계학적 특성을 조사한 결과이다. 조사대상자 258명 중에서 남자가 231명(89.5%), 여자는 27명(10.5%)으로 조사되었는데 이는 민간경호·경비의 업무 특성상 남성의 비율이 높기 때문이라 하겠다. 연령별 분포의 경우에는 20대가 153명(59.3%)으로 가장 높게 조사되었는데 이 또한 업무의 특성상 높은 신체적 힘을 요하는 업무의 특성에 기인한다고 하겠다. 학력은 대졸자가 105명(40.7%), 고졸자가 82명(31.8%), 전문대 졸업자가 63명(24.4%) 등 순으로 나타났다. 직무분야는 경호업에 종사한다고 응답한 수가 156명(60.5%), 민간경비업 68명(26.4%)의 순으로 나타났다. 직급의 경우 평

39) 박은미, “사회복지조직 종사자의 사회자본이 조직시민행동에 미치는 영향과 직무만족의 매개효과”, 강원대학교 박사학위논문, 2013, 24-29쪽.

사원급 140명(54.3%)으로 나타났다.

〈표 1〉 조사대상자의 분포

| 구 분 | | 빈 도(명) | 비 율(%) |
|------|-----------|--------|--------|
| 성별 | 남 | 231 | 89.5 |
| | 여 | 27 | 10.5 |
| 연령 | 20대 | 153 | 59.3 |
| | 30대 | 87 | 33.7 |
| | 40대 | 11 | 4.3 |
| | 50대 이상 | 7 | 2.7 |
| 최종학력 | 고등학교 졸업 | 82 | 31.8 |
| | 전문대학교 졸업 | 63 | 24.4 |
| | 대학교 졸업 | 105 | 40.7 |
| | 대학원 졸업 이상 | 7 | 2.7 |
| | 기타 | 1 | 0.4 |
| 직무분야 | 민간경비업 | 68 | 26.4 |
| | 경호업 | 156 | 60.5 |
| | 용역업무 | 23 | 8.9 |
| | 기타 | 11 | 4.3 |
| 직급 | 부장급 이상 | 20 | 7.8 |
| | 과장·차장급 | 34 | 13.2 |
| | 대리·계장급 | 58 | 22.5 |
| | 평사원급 | 140 | 54.3 |
| | 기타 | 6 | 2.3 |

2. 신뢰도 및 상관관계 분석

연구에서 사용한 측정도구의 신뢰성을 측정하기 위해 내적 일관성을 보여주는 Cronbach's Alpha값을 사용하였다. 이 연구에서 사용한 37개 문항 중 신뢰도를 저해하는 문항 5개를 제외한 32개의 문항을 대상으로 신뢰도 분석을 실시한 결과, 조직적합성 척도의 Cronbach'a 계수는 .912,

조직연계성은 .804, 조직희생은 .869, 조직시민행동은 .863, 이직의도는 .870으로 최소 신뢰도 수준인 .50을 넘어서는 수준이며, 모두 .70이상으로 양호한 편이다.

〈표 2〉 상관관계 분석

| | 조직적 합성 | 조직 연계성 | 조직 희생 | 조직시민 행동 | 이직의도 | 성별 | 연령 | 최종학력 | 직무분야 | 직급 |
|--------|-----------|-----------|----------|------------|-------|--------|---------|---------|-------|----|
| 조직적합성 | 1 | | | | | | | | | |
| 조직연계성 | .156* | 1 | | | | | | | | |
| 조직희생 | .698** | .293** | 1 | | | | | | | |
| 조직시민행동 | .621** | .127* | .582** | 1 | | | | | | |
| 이직의도 | -.496** | -.022 | -.494** | -.484** | 1 | | | | | |
| 성별 | -.238** | .095 | -.167** | -.186** | .021 | 1 | | | | |
| 연령 | -.117 | .369** | .016 | -.170** | .006 | .240** | 1 | | | |
| 최종학력 | .044 | .157* | .043 | .091 | .021 | .066 | .256** | 1 | | |
| 직무분야 | -.087 | .077 | -.002 | -.163** | -.001 | .184** | .135* | .197** | 1 | |
| 직급 | .040 | -.291** | .011 | .029 | -.077 | .125* | -.450** | -.183** | -.066 | 1 |

*p<.05 **p<.01

〈표 3〉 주요 변수간의 상관관계

| | 조직적합성 | 조직연계성 | 조직희생 | 조직시민행동 | 이직의도 |
|-----------|---------|--------|---------|---------|------|
| 1. 조직적합성 | 1 | | | | |
| 2. 조직연계성 | .156* | 1 | | | |
| 3. 조직희생 | .698** | .293** | 1 | | |
| 4. 조직시민행동 | .621** | .127** | .582** | 1 | |
| 5. 이직의도 | -.496** | -.022 | -.494** | -.484** | 1 |

*p<.05 **p<.01

〈표 3〉은 연구 가설의 검증에 앞서 이 연구의 주요 변수들(직무배태성, 조직시민행동, 이직의도)간의 상관관계를 나타낸 결과이다. 각 변인

들 간의 상관관계를 살펴보면 직무배태성 중 조직적합성은 조직연계성($r=.156$), 조직희생($r=.698$), 조직시민행동($r=.621$), 이직의도($r=-.496$)와 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 반면 직무배태성 중 조직연계성은 조직희생과 조직시민행동과 약간의 관계가 있을 뿐 나머지 이직의도와는 관계가 없음을 보여준다. 그리고 직무배태성 중 조직희생과 조직시민행동은 이직의도와 각 $r=-.494$, $r=-.484$ 의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

3. 측정모형 분석

〈표 4〉는 이 연구의 가설을 검증하기에 앞서 최초 변수들에 대한 확인적 요인분석을 한 결과표이다. 일반적으로 잠재요인들에 대한 C.R.값이 ± 1.96 보다 크고, 표준화된 회귀계수가 0.5이상이면 통계적으로 유의미한 것으로 본다.⁴⁰⁾ 따라서 잠재변수와 측정변수 사이의 관계는 통계적으로 문제가 없는 것을 알 수 있다. 하지만 SMC⁴¹⁾값을 살펴보면 일반적으로 측정변수들에 대한 설명력이 양호한 편이었으나, 조직연계성 1번과 2번 문항, 희생 1번과 3번 문항, 조직시민행동 6번 문항, 이직의도 5번 문항은 SMC값이 0.4 이하로 해당 측정변수들의 변량을 잘 설명하지 못한 것으로 나타났다. 또한 측정모델의 적합도가 다소 낮은 것으로 나

40) 송지준, (논문작성에 필요한)SPSS AMOS 통계분석방법, 서울: 21세기사, 2009, 321쪽.

41) AMOS에서는 SMC(다중상관자승, Squared Multiple Correlation)값은 SPSS에서 종속변수에 대한 독립변수의 설명력 R^2 에 해당하는 것이다. 이것은 1에 가까울수록 설명력이 높다는 것을 의미하며, 일반적으로 0.4이상의 값을 보이면 잠재변수는 해당 측정변수들의 변량을 잘 설명하는 것으로 해석할 수 있다 (송지준, 앞의 책, 323쪽).

타났다. 이를 종합해보면 이 연구에서 사용한 변수 중에 R²의 값이 낮은 조직연계성, 희생, 조직시민행동, 이직의도를 측정 한 문항이 약간 문제가 있을 것으로 보고 해당 문항을 삭제하여 재검증하고자 한다.

〈표 4〉 측정모델의 확인적 요인분석 결과

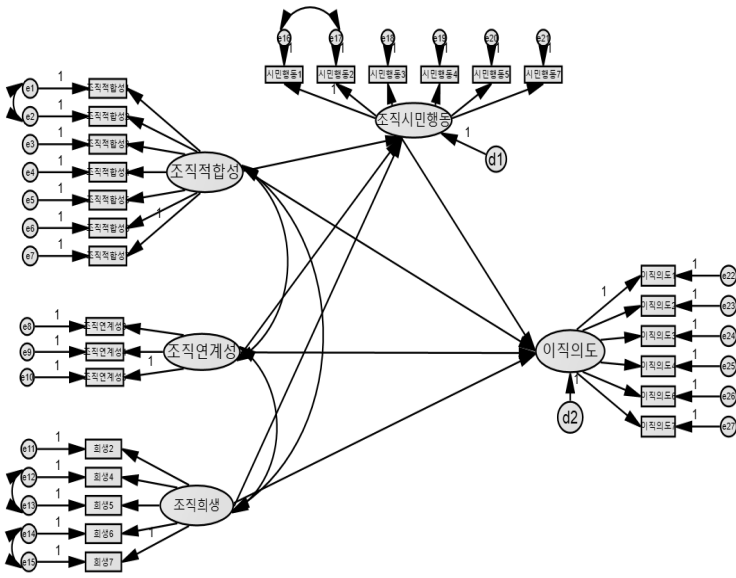
| 경로 | | 표준화된 회귀계수 | 표준오차(S.E.) | 임계치(C.R.) | P | SMC |
|---------|----------|-----------|------------|-----------|-----|------|
| 조직적합성 1 | ← 조직적합성 | .770 | .084 | 13.264 | *** | .593 |
| 조직적합성 2 | | .766 | .079 | 13.186 | *** | .587 |
| 조직적합성 3 | | .821 | .076 | 14.382 | *** | .675 |
| 조직적합성 4 | | .768 | .078 | 13.231 | *** | .591 |
| 조직적합성 5 | | .796 | .074 | 13.815 | *** | .633 |
| 조직적합성 6 | | .719 | .078 | 12.201 | *** | .517 |
| 조직적합성 7 | | .782 | 준거변수 | - | | .612 |
| 조직연계성 1 | ← 조직연계성 | .473 | .095 | 6.627 | *** | .224 |
| 조직연계성 2 | | .529 | .105 | 7.315 | *** | .280 |
| 조직연계성 3 | | .863 | .131 | 10.301 | *** | .744 |
| 조직연계성 4 | | .771 | .114 | 9.861 | *** | .594 |
| 조직연계성 5 | | .643 | 준거변수 | - | | .414 |
| 희생 1 | ← 희생 | .463 | .089 | 7.328 | *** | .214 |
| 희생 2 | | .700 | .088 | 11.623 | *** | .490 |
| 희생 3 | | .609 | .079 | 9.904 | *** | .371 |
| 희생 4 | | .735 | .079 | 12.312 | *** | .540 |
| 희생 5 | | .792 | .089 | 13.469 | *** | .627 |
| 희생 6 | | .810 | .078 | 13.838 | *** | .655 |
| 희생 7 | | .782 | 준거변수 | - | | .611 |
| 시민행동 1 | ← 조직시민행동 | .745 | .102 | 9.938 | *** | .556 |
| 시민행동 2 | | .771 | .103 | 10.189 | *** | .594 |

| 경로 | | 표준화된 회귀계수 | 표준오차(S.E.) | 임계치(C.R.) | P | SMC | |
|---------|------|---|------------|-----------|--------|------|------|
| 시민행동 3 | | .793 | .103 | 10.401 | *** | .628 | |
| 시민행동 4 | | .798 | .095 | 10.451 | *** | .637 | |
| 시민행동 5 | | .717 | .099 | 9.647 | *** | .514 | |
| 시민행동 6 | | .490 | .111 | 7.019 | *** | .240 | |
| 시민행동 7 | | .633 | 준거변수 | | | .401 | |
| 이직의도 1 | | ← 이직의도 | .715 | .101 | 10.431 | *** | .512 |
| 이직의도 2 | | | .871 | .099 | 12.354 | *** | .759 |
| 이직의도 3 | .832 | | .099 | 11.916 | *** | .693 | |
| 이직의도 4 | .705 | | .085 | 10.295 | *** | .497 | |
| 이직의도 5 | .324 | | .079 | 4.893 | *** | .105 | |
| 이직의도 6 | .695 | | .101 | 10.155 | *** | .483 | |
| 이직의도 7 | .683 | | 준거변수 | - | | .467 | |
| 모형의 적합도 | | CMIN/p값=2.880/.000, RMR=0.068, GFI=0.761, AGFI=0.724, CFI=0.818, NFI=0.748, RMSEA=0.086 | | | | | |

*** p<.001

4. 연구모형의 수정 및 최종모형 분석

모형의 적합도 향상을 위해 조직연계성 1번 문항 2번 문항, 희생은 1번과 3번 문항, 조직시민행동 6번 문항, 이직의도는 5번 문항을 제거하기로 하였다. 또한 구조방정식 연구모형에서 모델수정을 위한 수정지수(modification index: M.I)를 확인하여 모형을 수정할 수 있다. 이 연구에서는 총 4번의 수정모형을 거쳐 모형적합도를 제고시키는 방법을 택했다(<그림 2> 참조).



〈그림 2〉 최종모형

〈표 5〉에서 보는 바와 같이, 수정모형의 적합도가 향상된 것으로 보아 수정모형을 최종모형으로 하여 경로분석을 살펴보기로 하였다.

〈표 5〉 수정모형의 적합도 결과

| 구분 | 분석결과 | 적합도 기준값 | 적합여부 |
|---------|-------|----------------------------------|------|
| CMIN/DF | 1.900 | 2이하 | 적합 |
| RMR | 0.046 | 0.05이하 | 적합 |
| GFI | 0.857 | 0.90이상 | 부적합 |
| AGFI | 0.826 | 0.90이상 | 부적합 |
| CFI | 0.934 | 0.90이상 | 적합 |
| IFI | 0.935 | 0.90이상 | 적합 |
| RMSEA | 0.059 | 0.05이하: 좋다, 0.05~0.10이하: 수용가능 | 수용가능 |

최종모형의 경로분석 결과, 직무배태성의 하위 항목인 조직적합성과 조직관련 희생은 조직시민행동에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 조직연계성은 조직시민행동에는 영향을 미치지 않았으나 이직의도에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면 직무배태성 중 조직관련 희생만 이직의도에 부(-)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이러한 연구결과를 종합하여 볼 때 직무배태성이 민간경호·경비원의 이직을 낮추고 직원을 떠나지 않게 하는데 의미 있는 변수임을 알 수 있었다. 무엇보다 조직희생이 영향력을 가지는 변수라는 것을 확인할 수 있었다. 그러므로 조직희생을 높일 수 있는 조직관리 방안을 모색하여야 할 것이다. 즉, 민간경호·경비회사는 조직희생을 높이기 위하여 채용 단계부터 민간경호·경비업의 특수성과 사회적 중요성 등에 올바른 정보를 제공하고, 민간경호·경비원은 이러한 정보를 바탕으로 자신의 적성 및 가치관 등을 충분히 고려하여 민간경호·경비 업체 및 직무분야를 선택해야 할 것이다.

또한 민간경호·경비회사의 인사 관리자는 민간경호·경비회사 특성과 개개인의 능력에 맞는 경력개발 프로그램을 수행토록 하여 자기발전과 조직에서 중요한 구성원이라는 인식을 심어주도록 하여야 할 것이다. 결국 이러한 인식이 조직구성원으로 하여금 조직을 떠났을 때 발생하는 비용에 대한 고려로 이직률을 낮출 수 있을 것이다. 그리고 이 연구는 민간경호·경비업체 직원들을 대상으로 직무배태성 3가지 하위요인의 이직의도에 미치는 영향을 조사한 최초의 연구로써 후속 연구를 위한 기초 자료를 제공하였다는 것 역시 의의가 있다고 하겠다. 또한 직무배태성의 구성요소가 이직의사에 소기의 영향을 미친다는 것을 특수적인 민간경호·경비원을 대상으로 입증한 것에 의미가 있다고 할 수 있다. 실무적으로는 민간경호·경비원의 이직을 감소시키기 위한 방안으로서 기존의 방법들

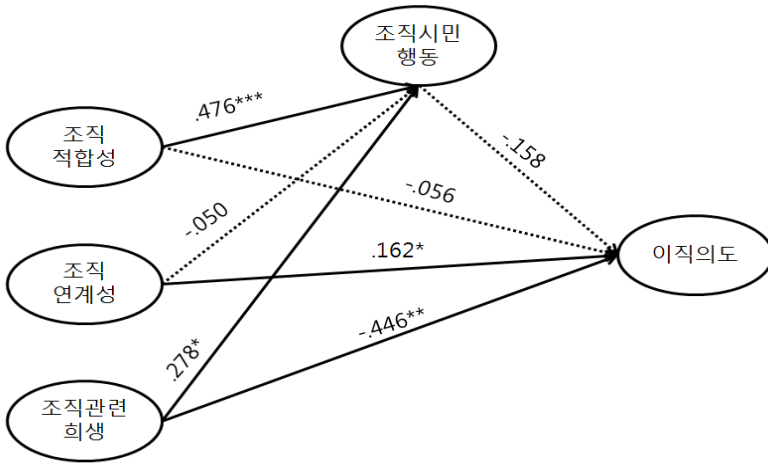
외에 조직에 대한 민간경호·경비원의 연계성이나 민간경호·경비원의 직무 및 조직 적합도를 제고하는 것이 중요하다는 것을 확인하였다는 것에 연구의 의의가 있다고 하겠다.

구체적으로 민간경호·경비원의 이직의사를 줄이기 위해서는 앞서 언급한 경력개발프로그램의 운영뿐만 아니라 멘토제도 등을 도입해 조직구성원간 상호관계를 증진시키고, 고민 및 직무상담실을 통한 다각적이고 다양한 관계형성 구축할 수 있을 것이다. 직무스트레스 및 심리적 탈진 등의 문제가 있는 구성원을 대상으로 한 심리치료 등 다양한 프로그램을 통하여 개인과 조직과의 연계성을 향상시킬 수 있을 것이다. 이러한 직무상담실 운영은 다양한 형태의 직장동료와의 관계형성에 도움이 되리라 생각된다. 또한 민간경호·경비원의 직무훈련과 변화하는 경호·경비환경에 대처하기 위해 새로운 기술습득을 통하여 직무적합성을 높이는 활동이 필요할 것이다. 나아가 자신이 수행하는 업무와 조직이 지역사회의 안전과 시민보호를 위해 중요한 역할을 하고 있다는 생각을 갖게 함으로써 개인의 직무적합성을 제고시키고 이직의사를 감소시킬 수 있을 것이다.

〈표 6〉 최종모형의 경로분석

| 경로 | 표준화된 회귀계수 | S.E. | C.R. | P |
|--------------|-----------|------|--------|------|
| 조직적합성→조직시민행동 | .476 | .114 | 3.661 | *** |
| 조직연계성→조직시민행동 | -.050 | .056 | -.789 | .430 |
| 희생→조직시민행동 | .278 | .136 | 2.025 | .043 |
| 조직시민행동→이직의도 | -.158 | .120 | -1.649 | .099 |
| 조직적합성→이직의도 | -.056 | .161 | -.386 | .700 |
| 조직연계성→이직의도 | .162 | .080 | 2.232 | .026 |
| 희생→이직의도 | -.446 | .199 | -2.792 | .005 |

***p<.001



〈그림 3〉 최종모형의 경로계수

〈그림 6〉에서 보는 바와 같이 직무적배성의 하위변수인 조직연계성, 조직관련 희생이 이직의도에 직접적으로는 영향을 주지만, 조직시민행동을 통한 간접적으로는 영향을 주는 변수가 아님을 밝혔다. 또한 조직적합성과 이직의도와는 직접적으로 관련성이 없었으나 조직시민행동에는 직접적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 즉, 직무배태성은 이직의도와 관계에서 조직시민행동이 간접적인 영향력이 없는 것으로 보아, 조직시민행동이 매개효과로서의 기능을 하지 않음을 확인할 수 있었다.

V. 결론

경찰과 더불어 우리사회의 중요한 안전업무를 담당하는 민간경호·경비원의 처우와 보수는 매우 열악한 실정이다. 이러한 열악한 처우와 보

수는 실질적으로 사회에 중요한 기능을 함에도 불구하고 국민들의 민간 경호·경비업에 대한 인식은 매우 낮은 편이다. 이는 결국 민간보안산업(민간경호·경비업)의 왜곡된 인력수급 현상을 가지고 오고 높은 이직과 불법적인 용역의 문제를 야기시키고 있다.

열악한 처우에 시달리고 있는 민간경호·경비원들의 고용 불안과 과당 경쟁으로 고사 직전에 내몰리고 있는 민간경호·경비업체 문제 등을 해결하기 위한 노력이 시급한 실정이다.

민간보안산업(민간경호·경비업)의 경우 다른 직종에 비해 이직률이 높기 때문에 인재관리 및 조직관리 측면에서 많은 발전방안 들을 필요로 하고 있다.

우리사회의 치안의 한축을 담당하는 민간경호·경비업체에 대한 직무 배태성과 이직의도를 함께 다룬 연구는 거의 전무하다고 볼 수 있다. 이에 이 연구에서는 실증적인 분석을 통해 민간경호·경비원의 직무배태성이 이직의도에 영향을 미치며, 매개변수로서 조직시민행동 효과에 대한 실증적 검증을 하였다. 민간경호·경비업체의 가장 큰 문제점의 하나로 조직 구성원들의 이직문제라 하겠다. 이러한 이직문제의 중요성을 감안하였을 때 향후 민간경호·경비업체의 조직구성에 대한 효율적인 인력운용의 차원에서 큰 의의를 갖는다고 할 수 있다.

이 연구에서 제시된 결과를 바탕으로 민간경호·경비원의 직무배태성과 이직의도와 연구발전을 위한 제언을 하면 다음과 같다. 첫째, 이 연구는 표집방법으로 편의표본추출법을 선택하였으며 서울권 지역의 경호·경비업체로 한정된 지역이 연구의 대상으로 선정되었다. 무엇보다 우리의 경우 대다수의 민간경호·경비업체가 수도권에 집중되어 있을 감안하였지만 이런 표집의 특성으로 인해 연구결과의 다소 한계를 갖을 수 밖에 없다. 이에 따라 향후 연구에서는 표집방법의 다양화와 표집지

역의 확대에 따른 분석을 통해 연구결과의 타당도를 높일 수 있게끔 연구를 설계해야 할 것이다.

둘째, 이 연구에서 연구대상으로 설정한 민간경호·경비원은 이제 우리사회의 중요한 치안질서업무를 담당하고 있는 매우 중요한 인적자원이다. 그럼에도 불구하고 이들에 대한 사회적 인식과 처우의 열악함으로 인해 조직에 대한 낮은 애착은 결국 이직으로 까지 이어지게 된다는 것을 알 수 있었다. 점차 조직에 대한 구성원들의 몰입, 충성심들이 사라져 가고 있다. 과거의 조직목표가 우선시 되었던 시대와는 달리 현재는 구성원 개개인의 삶의 질, 자기발전, 개인목표를 더욱더 중요시하고 있다. 향후 민간경호·경비 조직은 경호·경비원들의 조직몰입을 통한 역량 강화와 우수인재의 확보 및 유지를 위해서는 직무배태성에 근거한 인적자원관리 전략을 수립하여야 할 것이다. 조직에 대한 강한 직무배태성은 민간경호·경비원들의 이직의도를 감소로 이어질 것으로 예상된다. 그러기 위해서는 단순히 이직을 하게 되는 부정적 요인을 찾아내는 전략에서 벗어나 구성원들이 조직에 잔류할 수 밖에 없는 요인을 찾아내는 긍정적이고 적극적인 전략을 수립하여야 할 것이다. 단순히 임금상승을 통한 처우개선 및 고용불안 해소뿐만 아니라 구성원들의 의견을 정기적으로 수렴하고 관리자는 이들의 의견을 조직정책에 반영시키는 시스템을 구축하여야 할 것이다.

나아가 앞으로는 우리사회에서 국민의 안전과 질서유지를 위한 민간경호·경비의 기능과 업무의 특수성 등을 고려했을 때, 직무배태성과 이직의도간의 관계에 대한 연구뿐만 아니라 민간경호·경비원의 직무의 특수성 및 이직의도, 조직과의 관계를 명확하게 하는 연구가 필요하다.

〈논문 접수 : 2016. 11. 13, 심사 개시 : 2016. 11. 17, 게재 확정 : 2016. 12. 20〉

참 고 문 헌

I. 국내문헌

- 권정언·권상집, “안정그룹 애착이 조직시민행동에 미치는 영향: 영향력 인지의 매개효과를 중심으로”, *Andragogy Today : International Journal of Adult & Continuing Education*, 제18권 제1호, 2015.
- 권형일·정상연, “중등학교 체육지도자의 직무 배태성이 조직시민행동에 미치는 영향”, *한국스포츠산업경영학회지*, 제20권 제3호, 2015.
- 김경식·김평수·이광렬·김찬선·송강영, “민간경비원의 여가활동과 직무스트레스 및 이직의사의 관계”, *한국콘텐츠학회논문지*, 제9권 제9호, 2009.
- 김석규, “특정직 공무원의 리더십 유형이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구 : 정보공무원의 인식을 중심으로”, *가천대학교 박사학위논문*, 2015.
- 김석규·이영균, “특정직 정보공무원의 리더십 유형이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구”, *한국정책과학학회보*, 제19권 제2호, 2015, 82쪽.
- 김성민, *호텔 종사원의 직무착근도와 역할스트레스원이 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향*, *동국대학교 박사학위논문*, 2008.
- 김영훈·박종연, “병원조직구조 및 문화에 대한 인식과 조직갈등 및 몰입에 관한 직종별 비교연구”, *한국보건정보통계학회지*, 제26권 제1호, 2001.
- 김유미·강영실, “중소병원 간호사의 경력정체, 자기효능감, 직무배태성과

- 이직의도와와의 관계”, 한국산학기술학회논문지, 제14권 제10호, 2013.
- 김재엽, “민간경비원의 역할 스트레스가 직무태도 및 이직의도에 미치는 영향”, 경기대학교 박사학위논문, 2009.
- 김재희, “직무배태성이 병원조직구성원의 이직의도와 조직시민행동에 미치는 영향 : 성격요인의 조절효과를 중심으로”, 경성대학교 박사학위논문, 2010.
- 김창호 · 하정훈, “민간경비원의 대인관계스트레스와 직무만족, 이직의도의 관계에 관한 연구”, 한국경호경비학회지, 제34호, 2013.
- 노선희 · 권태일, “호텔직원의 직무배태성(Job Embeddendness)과 조직에 착도간의 관계”, 호텔경영학연구, 제17권 제4호, 2008.
- 류두원 · 차동욱 · 김정식 · 류두진, “팀장의 윤리적 리더십이 조직구성원의 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 실증연구 : 조직공정성과 직무만족의 매개역할을 중심으로”, 산업혁신연구, 제28권 제4호, 2012.
- 박경규 · 이기은, “조직에 대한 직무배태성(Job Embeddedness)과 이직의도간의 관계”, 經營學研究, 제33권 제5호, 2004.
- 박은미, “사회복지조직 종사자의 사회자본이 조직시민행동에 미치는 영향과 직무만족의 매개효과”, 강원대학교 박사학위논문, 2013.
- 성행남 · 조동환, “직무배태성과 이직의도의 관계 : 중소건설업 IT종사자의 직무만족 매개효과를 중심으로”, 경영정보연구, 제32권 제2호, 2013.
- 송병식 · 강문실 · 김희철, “직무배태성과 이직의도간의 감성지능 조절효과”, 商業教育研究, 제24권 제1호, 2010.

- 송지준, (논문작성에 필요한)SPSS AMOS 통계분석방법, 서울: 21세기사, 2009.
- 유미자·김종경, “종합병원 간호사의 조직특성, 직무만족, 직무배태성 관련 이직의도 모형”, 간호행정학회지, 제22권 제3호, 2016.
- 유영진, “직무배태성의 구성요인이 혁신관련행동과 이직의도에 미치는 연구”, 韓國食生活文化學會誌, 제26권 제6호, 2011.
- 이만중·임유석, “민간경비원의 스트레스 대처방식이 직무소진에 미치는 영향”, 한국경호경비학회지, 제34호, 2013.
- 이영균, “정보공무원의 서번트 리더십과 조직시민행동의 관계에 관한 연구”, 한국경찰연구, 제14권 제1호, 2015.
- 이종환, “민간경비원의 조직문화와 직무특성 및 직무지속의지의 관계”. 한국콘텐츠학회논문지, 제14권 제1호, 2014.
- 장용선·문형구·박준형, “직무배태성이 이직의도에 미치는 영향 : 직무탐색의 매개효과”, 조직과 인사관리연구, 제35권 제4호, 2011.
- 전재희·염영희, “종합병원 간호사의 직무배태성과 이직의도와의 관계에서 임파워먼트와 감성지능의 역할”, 간호행정학회지, 제20권 제3호, 2014.
- 정주섭, “국가안보의식과 조직몰입도, 직업만족도가 특수경비원들의 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구”, 한국경호경비학회지, 제35권, 2013.
- 조영복·곽선화·류정란, “조직구성원의 직무배태성이 조직 잔류에 미치는 영향”, 인적자원관리연구, 제15권 제1호, 2008.
- 차운숙, “인센티브제도가 직업배드민턴 선수들의 직무배태성 및 이직의도

에 미치는 영향”, 성균관대학교 박사학위논문, 2013.

최훈태, “조직구성원의 조직 동일시가 조직몰입 및 조직시민행동에 미치는 영향”, 경기대학교 박사학위논문, 2008.

II. 외국 문헌

Firth, L. , Mellor, D. J., Moore, K. A. and Loquet, C., “How Can Managers Reduce Employee Intention to Quit?”, *Journal of Managerial Psychology* 19, 2004.

Griffeth, R. W. et. al., “A meta analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the millennium”, *Journal of Management*, Vol. 26, 2000.

Halbesleben J. R. B., Wheeler A. R., “The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave”, *Work & Stress*, 22, 2008.

Harman W. S., Blum M., Stefani J., Taho A., “Albanian turnover: Is the job embeddedness construct predictive in an Albanian context?”, *Journal of Behavioral and Applied Management*, 10, 2009.

Lee, T. W., Mauer, S., “The effects of family structure on organizational commitment, intention to leave and voluntary turnover”, *Journal of Managerial Issues*, 11, 1999.

Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., Burton, J. P., Holtom, B. C.,

- “The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover”, *Academy of Management Journal*, 47(5), 2004.
- Mobley, W. H., “Some underworked questions in turnover and withdrawal research”, *Academy of Management Review*, 7(1), 1982.
- Porter L. W. et. al.(1974), “Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 59, No. 5., 1974.
- T. R. Mitchell, B. C. Holtom, T. W. Lee, C. J. Sablinski, M. Erez, “Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict voluntary Turn over”, *Academy of Management Journal*, 44, 2001.
- Tanova C., Holtom B., “Using job embeddedness factors to explain voluntary turnover in four European countries”, *International Journal of Human Resource Management*, 19, 2008.

< ABSTRACT >

A Study on the Effects of Job Embeddeness on Turnover Intention for Private Security Guards

– Focused on the Mediating Effect of Organizational
Citizenship Behavior –

Park, Seong-Su

This study is a private security corporation, the largest issue to explore human resources management way to successfully manage the behavior of Private Security Guards on the obstructive factors in the development of the industry verified structural equation (AMOS 21.0 programs) Job Embeddeness, organizational citizenship behavior and turnover intention relationships.

Analysis results are fit to organization, a descendant of the Job Embeddeness and organization-related sacrifice on organizational citizenship behavior (+) of appeared to be affected. Links to organization are affecting the organizational citizenship behavior, not on the turnover intention (+) of appeared to be affected. On the other hand Job Embeddeness in the organization-related sacrifice only on turnover intention – of appeared to be affected.

See the overall results of these studies and Embeddeness Job was to make sure that variables and check that variable mean in order to lower the turnover rate of Private Security Guards and employees to leave, especially a organization-related sacrifice retains influence.

Proposed to use aggressive strategies can improve the Organization-related sacrifice. In other words, provides enough information to organization-related sacrifice to increase private security corporation from Private Security Guards employed by individuals according to the values of the organization can choose to by utilizing these Private Security Guards goes well with my values, carefully consider their own skills and abilities, such as private security corporation Expect to have to choose, and also play a positive role to reduce the attrition rate for many costs that occur when they leave the Organization of appropriate compensation systems, and a variety of social welfare programs in scope of career development programs according to the characteristics of the private security corporation and individual ability was the staff of private security corporation's strategy is.

◆ Key Words : Private Security Guards, Job Embeddedness, Fit to Organization, Links to Organization, Organization-related Sacrifice, Organizational Citizenship Behavior, Turnover Intention, Organizational Commitment

