

## 민간경비원의 직무스트레스가 직무만족 및 이직의사에 미치는 영향

### The Effect of Job Stress on Job Satisfaction and Turnover Intention among the Employee of Private Guard

박영진\*  
경운대학교\*

Park Young Jin\*  
kyungwoon Univ\*

#### 요약

본 연구는 민간경비원의 직무스트레스가 직무만족 및 이직의사에 미치는 영향을 규명하기 위하여 2005년 6월 1일부터 6월 30일까지 30일간에 걸쳐 서울 및 수도권 소재 민간경비업체 중, 50명 이상 근무하고 있는 경찰청에 등록된 경비업체를 모집단으로 하여 1단계로 서울, 경기도 지역에 위치한 경비업체를 고려하여 4개 구역으로 구분한 다음, 관할경찰청에 등록된 민간경비업체 8곳을 무선으로 선정하고 2단계로, 선정된 민간경비업체를 직접 방문하여 대상자의 성별, 연령층을 고려하여 각 업체당 70부씩, 총 560명을 집락하였다. 실제분석에서는 표집된 560명중 불성실하게 응답했다고 판단되거나 조사내용의 일부가 누락된 75부의 자료는 제외하고 최종분석에 사용된 사례수는 485명 이었다. 각 수집된 자료는 SPSSWIN 12.0을 이용하여 요인분석, t 검중 및 F 검중, 일원변량분석, 다중회귀분석, 회귀분석 등의 방법을 활용하였다. 결론은 다음과 같다. 첫째, 직무스트레스는 직무만족 및 이직의사의 영향을 미친다. 둘째, 직무스트레스는 직무만족에 영향을 미친다. 셋째, 직무스트레스는 이직의사에 영향을 미친다. 넷째, 직무만족은 이직의사에 영향을 미친다. 직무스트레스는 직무만족 및 이직의사에 직간접적 영향을 미친다.

#### Abstract

An Edutainment Contents help the learners to recognize the problems effectively, grasp and classify important information needed to solve the problems and convey the contents of what they have learned. Owing not only to this game-like fun but also to the educational effect, The Edutainment contents can be usefully applied to education and training in the areas of scientific technology and industrial technology. This study proposes the Edutainment that users can apply to biotechnology by using intuitive multi-modal interfaces. In this study, a stereoscopic monitor is used to make three dimensional molecular structures, and multi-modal interface is used to efficiently control. Based on the system, this study easily solved the docking simulation function, which is one of the important experiments, by applying these game factors. For this, we suggested the level-up concept as a game factor that depends on numbers of objects and users.

## I. 서론

급변하는 현대 사회는 물질문명이 고도로 발달하고 생활환경이 복잡해지면서 물질 만능주의, 계층 간의 갈등, 이기주의 등의 다양한 사회현상의 변화가 일어나고 있다. 범죄문제의 경우도 양적 증가뿐 아니라 암살·납치·파괴 등 갈수록 흉폭화·지능화·전문화되고 나아가 조직적인 테러·사이버 범죄에 이르기까지 질적으로 악화되고 있다. 이러한 범죄의 위협과 테러공포에 대해 안전을 보장받으려는 욕구가 더욱 강렬하게 작용하고

있어 경호·경비에 대한 관심이 고조되고, 이에 따라 민간 경호·경비업체 및 민간경비원도 양적으로 대폭 증가하였다.<sup>1)</sup>

민간경비업체도 다른 조직과 마찬가지로 목표의 달성을 위하여 필요한 활동을 결정하고 집합하고, 배열하며, 이러한 활동에 사람들을 배정하고 적절한 물질적 요소

1) 민간경비업체와 민간경비원 수는 1995년에 785개 업체, 4만 4720명이던 것이 2004년에 2천322개 업체, 10만5697명으로 증가하였다. 1994년(100%)을 기준으로 10년 만에 경비업체는 295.7%, 경비원 수는 236.3% 성장하였다(경찰백서, 2004: 183).

를 준비하고 구성원에게 적합한 권한을 위임하는 것이다.

일반적으로 직무스트레스가 누적되거나 과도하면 심리적 불안과 직무에 대한 무관심, 체념, 의사 결정 능력의 감소, 상황대처능력의 저하 등을 유발시켜 업무의 질적 저하, 책임감 상실, 직무 관여도 감소, 창의력 상실, 조직에 대한 무관심 등을 초래함으로써 조직의 유효성을 저하시키는 역기능 작용을 한다(Hall & Mansfield, 1971: 151-168). 따라서 직무스트레스는 조직의 목표달성을 저해하며, 조직구성원의 이직을 자극하는 가장 큰 요인으로 작용하게 된다(김현국, 2003: 11-12). 이러한 연구 결과를 보면 직무스트레스는 조직의 목표 달성을 저해하며, 조직구성원의 이직을 자극하는 가장 큰 요인으로 작용하게 되는 것이다.

한편, 직무만족과 이직률과의 관계가 반비례적인 현상을 보이고 있는데, 직무만족이 높은 사람일수록 직장을 그만 둘 확률이 적어진다는 것이다. 그러나 이와 같은 관계의 강도는 조직이나 시점에 따라 다르다. 다시 말해서, 직무에 불만이 있더라도 자리 이동이 한정되어 있거나, 경기가 침체되어 있는 경우에는 쉽게 이직을 할 수 없어 결국에는 만족한 사람은 그 자리에 남고, 불만족한 사람은 떠나게 된다. 즉, 조직이 직무의 실체와 종업원들의 기대에 부응하지 못하면 이직률이 상승하게 되는 것이다(박경규, 2002: 59-85).

민간경비원은 고객의 생명 및 신체에 대한 위해, 재산에 대한 침해 등을 경계하고 방지하는 업무의 성격상 항상 긴장 속에서 근무해야 하기 때문에 직무상 많은 스트레스를 가지고 있으면서, 한편 조직구성원으로서의 겪어야 하는 상사동료 등과의 관계, 직업에 대한 사회적 편견, 저임금과 폐쇄된 승진기회 등으로 스트레스를 갖고 있다. 민간경비원의 이러한 직무스트레스는 조직의 목표달성을 저해하고 더 나아가 이직에 따른 전문성의 부족 등으로 민간치안 서비스의 질에 직접적인 영향을 주게 된다. 이렇게 민간경비산업과 국민 생활안전에 직접 영향을 미칠 수 있는 민간경비원의 스트레스에 대한 연구가 매우 중요함에도 불구하고 그동안 선행연구가 많지 않은 실정이다.<sup>2)</sup> 이러한 현실에서 업무와 환경 속에서 야기되는 직무스트레스에 관심을 기울여 조직 내 갈등을 예견하고 스트레스 요인을 제거하여 준다

면 경비원의 조직몰입과 이직의도의 해소에 긍정적인 효과를 가져다 줄 것으로 보며, 궁극적으로 양질의 치안서비스를 제공하게 되어 국민생활의 안전에 기여하게 될 것이다.

본 연구의 목적은 민간경비원의 직무스트레스 영향요인과 그 수준을 확인하고, 직무스트레스가 직무만족과 이직의사에 미치는 영향을 규명하여 그 대응방안을 마련하는데 있다. 이러한 연구목적에 나누어 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 민간경비원의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향은 어떠한가? 둘째, 민간경비원의 직무스트레스가 이직의사에 미치는 영향은 어떠한가?

## II. 연구방법

### 1. 연구대상

본 연구는 2005년 서울 및 수도권 소재 민간경비 업체중, 50명 이상 근무하고 있는 경찰청에 등록된 경비업체를 모집단으로 설정하였다. 구체적으로는 유층집락 무선표집법과 표본 집중지역에 가중치를 두어 할당표집 방법을 병행 사용하여 표본을 추출하였다.

표본을 추출하기 위해서, 1단계로 서울, 경기도 지역에 위치한 경비업체를 고려하여 4개 구역으로 구분한다. 다음, 관할경찰청에 등록된 민간경비업체 8곳을 무선으로 선정하였다. 2단계로, 선정된 민간경비업체를 직접 방문하여 대상자의 성별, 연령층을 고려하여 각 업체당 70부씩, 총 560명을 집락표집하였다. 그러나 실제분석에서는 표집된 560명중 불성실하게 응답했다고 판단되거나 조사내용의 일부가 누락된 75부의 자료는 제외하고 최종분석에 사용된 사례수는 485명 이었다.

사회인구학적 특성을 구체적으로 살펴보면, 성별로는 '남자' 285명(58.8%), '여자' 200명(41.2%)이다. 연령별로는 '25세 이하' 201명(41.4%), '26-30세' 218명(44.9%), '31세 이상' 66명(13.6%)이다. 학력별로는 '고졸' 142명(29.3%), '전문대졸' 173명(35.7%), '대졸이상' 170명(35.1%)이다. 월소득은 '120만원 이하' 120명(24.7%), '121-150만원' 189명(39.0%), '151-200만원' 47명(9.7%), '201-250만원' 78명(16.1%), '251만원 이상' 51명(10.5%)이다. 결혼여부로는 '미혼' 383명(79.0%), '기혼'

2) 민간경비원의 스트레스에 관한 대표적인 논문은 함성철(2003), 이승로(2004), 이의호(2004), 서진석·윤두섭·이의호(2005), 공배완·김창호(2005) 등이다.

102명(21.0%)이다. 재직기간별로는 '1년이하' 59명(12.2%), '1-2년 미만' 102명(21.0%), '2-3년 미만' 143명(29.5%), '3-4년 이상' 97명(20.0%), '4년 이상' 84(17.3%)이다.

표본과 관련해, 표본의 크기는 최우추정의 경우 100명 이상이면 이용에 적절성이 어느 정도 확보되었다고 할 수 있다. 일반적으로는 200명 정도의 표본 크기가 모델검증에 필요한 표본수의 임계치로 제안되고 있다(조선훈, 1996; Hoelter, 1983). 이러한 점에서 본 연구의 표본 크기는 민간경비원의 직무스트레스가 직무만족 및 이직의사에 미치는 영향에 관한 구조모형을 검증하는데 적합하다고 볼 수 있다.

## 2. 연구도구

본 연구에서 민간경비원의 일반적 특성을 알아보기 위해 본 연구에서는 성별, 연령, 학력, 월소득, 결혼여부, 재직기간 등 총 6개 문항을 질문하였다.

직무스트레스 설문지는 Ivancevich와 Matteson(1987: 26-28)이 개발하고, 이용식(1997), 김동준(1999)이 번안하여 사용한 설문지를 함성철(2003), 이승로(2004)의 번안하여 사용한 설문지를 토대로 본 연구의 성격에 맞게 재구성하였다. 직무스트레스 설문지는 직무특성·인간관계·직무환경으로 구성하였다. 직무특성은 업무에 대한 능력요인 등 3개 문항으로 구성되며, 인간관계는 동료와의 신뢰감 등 3개 문항으로 구성된다. 직무환경은 직장의 근무환경 등 3개 문항으로 측정된다. 직무스트레스요인 척도는 '매우그렇다(5 점)'에서 '전혀 그렇지 않다(1 점)'까지 Likert 5점 척도로 구성된다.

직무만족 설문지는 Spector(1997)의 직무만족도 설문지(JSS: The Job Satisfaction Survey)를 최오성(2001) 및 이승로(2004)가 번안하여 사용한 설문지를 토대로 본 연구의 성격에 맞게 재구성하였다. 직무만족 설문지는 업무수행만족·급여만족·승진제도만족·동료만족으로 구성하였다. 업무수행만족은 직무의 장래성 등 5개 문항으로 구성되며, 급여만족은 수당 만족요인 등 3개 문항으로 구성된다. 승진제도만족은 직장에서의 승진전망 등 5개 문항으로 구성되며, 동료만족은 직장 동료와의 화합 등 6개 문항으로 측정된다. 직무만족요인 척도는 '매우그렇다(5 점)'에서 '전혀 그렇지 않

다(1 점)'까지 Likert 5점 척도로 구성된다.

이직의사 설문지는 정명수(1999), 김영철(2001), 김현국(2003)의 '생활체육 지도자의 직무스트레스요인이 직무만족과 이직에 미치는 영향'을 토대로 본 연구의 성격에 맞게 재구성하였다. 그러나 본 연구에서 이직의사는 단일차원의 개념으로 구성되었으며, 이직계획 및 시도 등 6개 문항으로 구성하였다. 이 척도는 '매우그렇다(5점)'에서 '전혀 그렇지 않다(1점)'까지 Likert 5점 척도로 구성된다.

## 3. 설문지의 타당도 및 신뢰도

본 연구에서는 전문가 회의를 통해 직무스트레스, 직무만족, 이직의사 설문지의 내용타당도를 검증하였으며, 탐색적·확인적 요인분석을 통해 구성타당도를 검증하였다. 요인분석결과, 직무스트레스는 개발과정에서 요인에 구성된 항목간 내용 적합성이 크게 부족하여 본래 15개 문항에서 9개 항목으로 축소되었다. 직무스트레스 설문지에 대한 요인분석 결과, 직무스트레스는 총 3개의 다차원적 하위개념으로 구성되었다. 요인 1은 문항 7, 9, 8번 문항으로 구성되었으며, 직무환경으로 명명하였다. 요인 2는 5, 6, 4번 문항으로 구성되었으며, 인간관계로 명명하였다. 그리고 요인 3은 2, 1, 3번 문항으로 구성되었으며, 직무특성으로 명명하였다. 전문가 회의를 통해 직무만족 설문지의 내용타당도신뢰도 분석결과, 직무스트레스에 대한 설문지의 신뢰도는 Cronbach'  $\alpha$  = 직무환경 .776, 인간관계 .776, 직무특성 .570 으로 나타났으며, 이러한 결과는 측정항목(변수)간에 충분한 내적 일관성이 확보되었음을 보여주고 있다.

직무만족은 개발과정에서 요인에 구성된 항목간 내용 적합성이 조금 부족하여 본래 20개 문항에서 19개 항목으로 축소되었다. 직무만족 설문지에 대한 요인분석 결과, 총 4개의 다차원적 하위개념으로 구성되었다. 요인 1은 문항 10, 12, 9, 12, 11번 문항으로 구성되었으며, 승진제도만족으로 명명하였다. 요인 2는 17, 16, 18, 15, 19, 14번 문항으로 구성되었으며, 동료만족으로 명명하였다. 그리고 요인 3은 7, 6, 8번 문항으로 구성되었으며, 급여만족으로 명명하였다. 마지막으로 요인 4는 3, 2, 5, 4, 1번 문항으로 구성되었으며, 업무수행만족으로 명명하였다. 신뢰도 분석결과, 직무만족에 대한 설문지의 신뢰도는 Cronbach'  $\alpha$  = 승진제도만족

.865, 동료만족 .871, 급여만족 .906, 업무수행만족 .792 로 나타났으며, 이러한 결과는 측정항목(변수)간에 충분한 내적 일관성이 확보되었음을 보여주고 있다.

이직의사의 요인분석 결과는, 요인적재치(Factor loading)가  $\pm .40$  이상으로 나타났다. 따라서 본 연구에서는 이직의사 변수를 단일개념의 이론변수로 사용하였다.

#### 4. 조사절차 및 자료처리

본 연구에서는 1·2차 예비검사를 통해 수정·보완된 설문지를 경찰청에 등록된 서울 및 수도권 소재의 경비업체를 선정한 후, 연구자와 사전에 교육받은 조사원이 직접 방문하여 협조를 구한 다음 질문지에 대한 목적, 설문내용, 기입방법 등을 설명한 뒤 자연스러운 분위기 속에서 자유롭게 질문내용에 대하여 자기평가기입법(Self-Administration Method)으로 응답하도록 하였다.

설문지의 응답결과를 기입한 자료를 회수한 후 응답내용이 부실하거나 이중기입 등 신뢰성이 결여된다고 판단되는 자료는 분석대상에서 제외시킨 후 분석 가능한 유효 표본만을 사회과학 통계프로그램인 SPSS 12.0 Version을 활용하여 목적에 따라 자료처리 하였다. 또한 자료의 충실성 여부 및 데이터 코딩의 오류를 검증하기 위하여 극단치(outlier)제거와 자료정선(verificaton) 과정을 거쳤으며, 각 가설의 기각여부를 판단하기 위해서 사용한 자료처리 방법은 크게 요인분석(factor analysis), 신뢰도분석(Reliability analysis), t 검증(independent sample T-test) 및 F 검증, 일원변량분석(one-way ANOVA), 중다회귀분석(Multiple regression analysis), 회귀분석을 통한 경로분석(path analysis)을 실시하였다.

### Ⅲ. 연구결과

#### 1. 민간경비원의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향

1) 민간경비원의 직무스트레스가 업무수행만족 요인에

미치는 영향

〈표 1〉은 민간경비원의 직무스트레스가 직무만족의 하위요인 중 업무수행만족에 미치는 영향을 알아보기 위하여 중다회귀분석(Multiple regression analysis)을 실시한 것이다.

표 1. 직무스트레스가 업무수행만족 요인에 미치는 영향에 대한 중다회귀분석

독립변수	B	SE	Beta	t	Sig
(상 수)	5.124	.139		36.833	.000
인간관계 스트레스	-.245	.042	-.233	-5.833	.000
직무환경 스트레스	.082	.027	.110	3.016	.003
직무특성 스트레스	-.590	.045	-.521	-13.119	.000
		R <sup>2</sup> =.416	F= 109.909***		

\*\*\*p<.001

〈표 1〉에 의하면 직무스트레스의 하위요인, 즉 인간관계, 직무환경, 직무특성 스트레스는 직무만족의 하위요인인 업무수행만족에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다시 말해, 인간관계와 직무특성 스트레스는 업무수행만족에 부적 영향을 미치고 있는 반면, 직무환경 스트레스는 업무수행만족에 정적 영향을 미치고 있다. 이러한 결과는 인간관계와 직무특성 스트레스가 높을수록 업무수행만족이 감소하고 있으며, 직무환경 스트레스가 적절하게 부과될 경우 업무수행만족이 높다는 사실을 의미한다. 회귀분석에 투입된 3개의 독립변인, 즉 직무특성, 인간관계, 직무환경변인은 업무수행만족 전체변량의 약 41.6%를 설명해 주고 있다.

2) 민간경비원의 직무스트레스가 급여만족 요인에 미치는 영향

〈표 2〉는 민간경비원의 직무스트레스가 직무만족의 하위요인 중 급여만족에 미치는 영향을 알아보기 위하여 중다회귀분석(Multiple regression analysis)을 실시한 것이다.

표 2. 직무스트레스가 급여만족 요인에 미치는 영향에 대한 중다회귀분석

독립변수	B	SE	Beta	t	Sig
(상 수)	3.812	.208		18.284	.000
인간관계 스트레스	.034	.063	.023	.535	.593
직무환경 스트레스	-.593	.041	-.575	-14.624	.000
직무특성 스트레스	.157	.067	.100	2.332	.020
R <sup>2</sup> = .319		F=72.229***			

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

〈표 2〉에 의하면 직무스트레스의 두 가지 변인 즉, 직무환경, 직무특성에서 급여만족에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이를 구체적으로 살펴보면, 직무스트레스의 하위변인 중 직무환경, 직무특성은 직무만족의 하위요인 중 급여만족에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 결과를 보면, 직무환경 스트레스는 급여만족에 부정적으로 영향을 미치고 있으며, 직무특성은 급여만족에 정적으로 영향을 미치고 있다. 이러한 결과는, 직무환경 스트레스가 높을수록 급여만족이 감소하며, 직무특성이 적절하게 부과될 경우 급여만족이 높다는 사실을 의미한다. 회귀분석에 투입된 3개의 독립변인은 직무스트레스의 전체변량의 31.9%를 설명해 주고 있다.

3) 민간경비원의 직무스트레스가 승진제도만족 요인에 미치는 영향

〈표 3〉은 민간경비원의 직무스트레스가 직무만족의 하위요인 중 승진제도만족에 미치는 영향을 알아보기 위하여 중다회귀분석(Multiple regression analysis)을 실시한 것이다.

표 3. 직무스트레스가 승진제도만족 요인에 미치는 영향에 대한 중다회귀분석

독립변수	B	SE	Beta	t	Sig
(상 수)	4.522	.172		26.253	.000
인간관계 스트레스	-.187	.052	-.161	-3.595	.000
직무환경 스트레스	-.254	.033	-.310	-7.592	.000
직무특성 스트레스	-.309	.056	-.247	-5.542	.000
R <sup>2</sup> = .264		F=55.404***			

\*\*\*p<.001

〈표 3〉에 의하면 직무스트레스의 세 가지 변인 즉, 인간관계, 직무환경, 직무특성에서 승진제도만족에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이를 구체적으로 살펴보면, 직무스트레스 하위요인, 즉 인간관계, 직무환경, 직무특성 스트레스는 직무만족의 하위요인인 승진제도만족에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다시 말해, 인간관계와 직무환경, 직무특성 스트레스는 승진제도만족에 부정 영향을 미치고 있다. 이러한 결과는 인간관계와 직무환경, 직무특성 스트레스가 높을수록 승진제도만족이 감소하고 있다는 사실을 의미한다. 회귀분석에 투입된 3개의 독립변인은 승진제도만족 전체변량의 약 26.4%를 설명해 주고 있다.

4) 민간경비원의 직무스트레스가 동료만족 요인에 미치는 영향

〈표 4〉는 민간경비원의 직무스트레스가 직무만족의 하위요인 중 동료만족에 미치는 영향을 알아보기 위하여 중다회귀분석(Multiple regression analysis)을 실시한 것이다.

표 4. 직무스트레스가 동료만족 요인에 미치는 영향에 대한 중다회귀분석

독립변수	B	SE	Beta	t	Sig
(상 수)	5.548	.120		46.326	.000
인간관계 스트레스	-.589	.036	-.612	-16.325	.000
직무환경 스트레스	-.055	.023	-.080	-2.352	.019
직무특성 스트레스	-.131	.039	-.126	-3.388	.001
R <sup>2</sup> = .488		F=146.901***			

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

〈표 4〉에 의하면 직무스트레스의 세 가지 변인 즉, 인간관계, 직무환경, 직무특성에서 동료만족에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이를 구체적으로 살펴보면, 직무스트레스 하위요인, 즉 인간관계, 직무환경, 직무특성 스트레스는 직무만족의 하위요인인 동료만족에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다시 말해, 인간관계와 직무환경, 직무특성 스트레스는 동료만족에 부정 영향을 미치고 있다. 이러한 결과는 인간관계와 직무환경, 직무특성 스트레스가 높을수록 동료만족이 감소하고 있다는 사실

을 의미한다. 회귀분석에 투입된 3개의 독립변인은 승진제도만족 전체변량의 약 48.8%를 설명해 주고 있다.

## 2. 민간경비원의 직무스트레스가 이직의사에 미치는 영향

〈표 5〉는 민간경비원의 직무스트레스가 이직의사에 미치는 영향을 알아보기 위하여 중다회귀분석(Multiple regression analysis)을 실시한 것이다.

〈표 5〉 직무스트레스가 이직의사 요인에 미치는 영향에 대한 중다회귀분석

독립변수	B	SE	Beta	t	Sig
(상 수)	2.336	.198		11.811	.000
인간관계 스트레스	.012	.060	.010	.194	.846
직무 환경 스트레스	.257	.038	.299	6.693	.000
직무 특성 스트레스	.160	.064	.122	2.496	.013
R <sup>2</sup> = .119 F=20.789***					

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

〈표 5〉에 의하면 직무스트레스의 하위변인 중 직무환경, 직무특성은 이직의사 요인에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 결과를 보면, 직무환경과 직무특성 스트레스는 이직의사에 정적으로 영향을 미치고 있으며, 이러한 결과는, 직무환경, 직무특성 스트레스가 높을수록 이직의사가 증가한다는 사실을 의미한다.

회귀분석에 투입된 3개의 독립변인은 이직의사의 전체변량의 11.9%를 설명해 주고 있다.

## IV. 결론

본 연구의 목적은 직무스트레스가 직무만족과 이직의사에 미치는 영향을 규명하는데 있으며, 민간경비업체 8곳을 무선으로 선정하여 총 560명을 집락표집하였다. 그러나 실제분석에서는 조사내용의 일부가 누락된 75부의 자료는 제외하고 최종분석에 사용된 사례수는 485명이었다.

또한, 연구자와 사전에 교육받은 조사원이 직접 방문하여 협조를 구한 다음 자기평가기입법(Self-Administration Method)으로 응답하도록 하였다.

설문지의 응답결과는 통계프로그램인 SPSS 12.0 Version을 활용하여 목적에 따라 자료처리 하였다.

위와 같은 분석방법으로 얻은 결론은 다음과 같다.

첫째, 민간경비원의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향을 검증한 결과 통계적으로 유의한 결과가 나타났다. 직무만족의 하위요인 중 업무수행만족에서는 인간관계, 직무특성이 낮을수록, 직무환경이 높을수록 업무만족을 높게 인식하며, 급여만족에서는 직무특성이 높을수록, 직무환경이 낮을수록 높게 인식하는 것으로 나타났다. 한편, 승진제도만족과 동료만족에서는 인간관계와 직무환경, 직무특성이 낮을수록 높게 인식하는 것으로 나타났다.

둘째, 민간경비원의 직무스트레스가 이직의사에 미치는 영향을 검증한 결과 통계적으로 유의한 결과가 나타났다. 직무스트레스의 하위요인 중, 직무환경과 직무특성에서 이직의사에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

## ■ 참고 문헌 ■

- [1] 김정식, 스포츠과학 연구방법론, 서울: 무지개출판사, 2005.
- [2] 경찰백서, 서울: 경찰청, 2004.
- [3] 박경규, 신인사관리, 서울: 홍문사, 2002.
- [4] 안황권·안성조, 신경호경비법론, 서울 : 백산출판사, 2006.
- [5] 이용식, 체육행정 조직구성원의 직무스트레스가 조직유효성에 미치는 영향, 서울대학교 대학원 박사학위논문, 1997.
- [6] 공배완·김창호, “민간경호·경비원의 개인적 특성에 따른 스트레스의 반향관계”, 한국경호경비학회지, 2005.
- [7] 김현국, 생활체육 지도자의 직무스트레스요인이 직무만족과 이직의사에 미치는 영향, 연세대학교 대학원 박사학위논문, 2003.

- [8] 함성철, 경호원 직무스트레스가 조직 유효성에 미치는 영향, 경기대학교 대학원 박사학위논문, 2003.
- [9] 이승로, 경호원의 직무스트레스와 이직의도가 직무 만족에 미치는 영향, 연세대학교 대학원 박사학위논문, 2004.
- [10] Hall, D. T., & Mansfield, R.(1971). Organizational and Individual Response to External Stress. *Administrative Science Quarterly* 16:151-168.
- [11] Inancevich, J. M., & Matteson, M. T.(1987). Controlling Work Stress: The Human Resource and Management Strategies. San Francisco, CA: Jossey-Buss. p.26-28.
- [12] Maslow, A. H, Motivation and Personality, New York: Harper and Row, 1954.
- [13] Spector, P. E.(1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. California: SAGE Publications, Inc.
- [14] 사이버경찰청, <http://www.police.go.kr/main/index.do>, 2008.