

# 민간경호종사자의 상사 리더십유형이 직무만족에 미치는 영향

## The Effect of the Superior's Leadership style of Private Security Service Employee's on Job Satisfaction

김영인\* · 이계석\*\* · 김희규\*\*\*

〈목 차〉

I. 연구의 필요성	IV. 논 의
II. 연구방법	V. 결론 및 제언.
III. 연구결과	

### 〈요 약〉

본 연구에서는 민간경호종사자의 상사 리더십 유형이 직무만족에 미치는 영향을 규명하는데 연구의 목적이 있다. 이러한 목적을 위해 편의표본추출방법을 사용하여 민간경호원 총 500명을 표집 하여 448명의 자료를 최종적으로 활용하였다.

연구의 목적을 달성하기 위하여 설문지를 이용하였으며, 자료처리는 SPSS 12.0 프로그램을 활용하여 가설검증을 위한 통계분석방법은 상관관계분석(Correlation analysis), 다중회귀분석(Multiple regression)을 사용하였으며 통계의 유의수준은  $p < .05$ 수준에서 검증하였다.

이와 같은 절차와 방법으로 다음과 같은 결론을 얻었다.

첫째, 리더십유형이 상사관계만족에 미치는 영향은 민주적행동형, 긍정적피드백형, 훈련과지시형, 사회적지시형이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

둘째, 리더십 유형이 동료관계만족에 미치는 영향은 훈련과지시형, 민주적행동형, 긍정적피드백형이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셋째, 리더십 유형이 직무내용만족에 미치는 영향은 민주적행동형, 긍정적피드백형, 훈련과지시형이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

넷째, 리더십 유형이 보수만족에 미치는 영향은 민주적 행동형, 권위적 행동이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

다섯째, 리더십 유형이 승진만족에 미치는 영향은 민주적행동형, 훈련과지시형, 긍정적피드백형이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

**키워드:** 리더십, 민간 경호종사자, 직무만족, 민주적 행동, 긍정적 피드백.

\* 단국대학교 태권도학과 교수

\*\* 단국대학교 대학원 박사과정

\*\*\* 단국대학교 대학원 석사

## I. 연구의 필요성

급속한 산업화에 따른 경제 성장 및 인구 증가, 그리고 주요시설의 도시 집중화 현상과 사회의 조직 및 기능의 급속한 분화 현상, 전통적인 윤리 규범의 와해와 배급주의 사상의 팽배 등의 각종 사회 병리 현상으로 인하여 공공의 안녕과 질서를 위협하기에 이르렀다(이 황우, 2002).

이에 따른 범죄의 양적 증가와 그 유형의 다양화 및 수법의 조직화로 인하여 치안 수요의 급증에도 불구하고 공경호의 대처능력은 경찰 인력이 수요에 적절히 대응하지 못하고 있는 게 현실이다(이용희, 2003). 그러므로 인간 본연의 사회활동 기본요소인 안전은 사회 환경과 경제여건의 변화로 인한 필요요소로서의 적극적인 경호수요로 나타나며 위해의 동기와 도구의 다양성은 민간경호의 책임과 역량을 절대적으로 요구하고 있다(김성태, 2003). 또한 개인의 생명과 재산을 위협하는 요소에 대한 대처가 필요한 과제로 까지 대두되어 경호산업에 대한 관심과 수요를 증가시키는 요인이 되었다(김순열, 2000).

이러한 경호는 경호 대상자의 신변안전 및 재산을 보호하기 위하여 구성된 경호 조직에 의하여 행해지는 신변보호 작용 및 시설경비 작용과 이에 수반되는 기타 제반 지원임무를 의미하며 경호의 주체에 따라 공경호와 사경호로 구분된다(이상철, 2000). 공경호는 경호의 주체가 국가기관으로 경호활동의 목적이 국가나 공공의 이익을 위해 이루어지며 법에 근거하여 광범위한 경호활동의 보장은 물론 가능한 여러 관련요소들을 지원받는다(이상철, 2000). 이에 반하여 사경호인 민간경호는 여러 가지 위해로부터 개인의 이익이나 생명 및 재산을 보호하기 위하여 특정한 고객에게 경비 및 안전에 관련된 서비스를 이들로부터 받은 보수만큼 행하는 개인 및 단체 그리고 영리기업으로 정의하고 있다(박철영, 2003). 또한 민간경호는 일정한 돈을 지급하는 특별한 고객에게 안전관련 서비스를 제공하는 자영업자와 사기업체 또는 다양한 위험요소들로부터 생명과 재산관리 등을 보호하기 위하여 이와 같은 사람들을 고용하거나 자체적으로 보호하는 개인이나 회사를 의미한다(이창무, 2002).

이러한 점을 감안할 때 경호 조직에 있어서 개인의 재산보호나 범죄에서 올 수 있는 신체적 피해로부터 민간인의 안전을 지켜야하는 민간경호원의 능력과 자질이 중요하다. 그리고 특별한 업무의 특성상 팀장을 중심으로 경호활동이 진행됨으로 조직구성원들의 상호의존성이 다른 조직의 상하관계보다 높고 자발성과 결단력을 요구하는 업무가 상대적으로 많은 비중을 차지하므로 조직의 성과를 높이기 위해서

는 상사의 리더십이 중요한 조직이다(유철수, 2004).

리더십이란 리더의 개인적 특성과 조직구성원의 특성, 과업의 본질 및 과업을 둘러싼 상황과의 관계를 조화시키는 능력으로 보았으며(Schein, 1980), 모든 사람들이 집단목표를 위해 자진해서 노력하도록 사람들에게 영향을 주는 활동이라고 하였다(Terry, 1960).

Hersey & Blanchard(1977)는 조직의 목표를 효율적으로 성취하기 위하여 조직 성원으로 하여금 목표 수행에 자발적으로 공헌할 수 있도록 유도하고 저장하는 리더의 행동이며, Bass(1990)는 조직구성원들의 지각이나 기대 그리고 상황의 구조나 재구조화를 포함하는 집단에서 둘이상의 성원들 간의 상호작용으로 정의하고 있다.

그러므로 리더는 단일 차원적인 행동보다는 각 상황 집단에 적합한 리더행동을 선택해서 성과와 보상에 대한 조직원의 기대지각수준을 증가시켜야 하며(송교석, 1994), 조직원들이 업무만족을 향상시키기 위해서는 조직구성원이 직무에 대해 환경이 좋을 때 만족도가 높고 적극적이며 창의적인 태도를 가질 뿐만 아니라 강한 소속감을 지니게 되어 결과적으로 조직의 성과를 확대한다고 보고하고 있어(정교태, 1993), 리더십 유형은 과업의 성과에 영향을 미치므로 리더십은 조직원의 직무수행에 따른 만족의 정도에 영향을 미친다고 볼 수 있다.

이러한 차원에서 리더십과 직무만족의 관계를 연구한 Bullock(1984)에 의하면 리더가 부하에게 미치는 영향이 매우 크기 때문에 리더십이 개선되면 직무만족도 증진 될 것이라고 주장하고 있다. 또한 김성희(2002)는 직무에 대한 만족을 높이기 위해서는 커뮤니케이션의 중요성과 상황적 보상, 신뢰할 수 있는 비전 및 창의적인 아이디어의 제시의 필요성을 강조하고 있다.

박정훈(2004)은 경호종사자를 대상으로 한 연구에서 경호 종사자에게 지속적으로 강도 높은 훈련을 강조하여 자신의 단점을 보완하고 기술적인 면을 강화하는 기술과 전술을 중점적으로 지도하고, 민주적 의사 결정과 자율적이고 긍정적인 팀 분위기를 조성함으로써 경호종사자의 직무만족이 향상됨을 강조하고 있다.

그러나 이경우(1999)는 훈련과 전술 등 전반적인 면에서 의사 결정과 처리를 독단적으로 하고 권위 의식만을 강조하는 전제적 행동은 경호 업무 종사자들의 사기를 저하시켜 수행능력의 하락을 초래 할 수도 있다고 밝히고 있으며, 이동희(2001)도 초등학교 교사를 대상으로 한 연구 리더십 유형과 직무만족의 관계에서 지시형과 직무만족과는 부적상관관계가 있는 것으로 나타났다.

따라서 김영인(2003)은 리더들은 조직의 구성원에게 영향력을 행사하여 조직 목표에 공헌할 수 있도록 사기를 증진하고 그들의 잠재적인 능력을 활성화 시킬 수 있는 리더십 기술 개발의 필요성을 시사하고 있다.

그러므로 본 연구에서는 시대적 상황에 요구하는 경호종사자의 상사의 리더십에 있어서 경호 종사자들의 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지를 규명함으로써 조직체의 효율적인 경영상황의 전환과 제도적이고 체계적인 조직의 형성을 위해서는 어떠한 가치와 자세로 리더십을 발휘해야할 것인가에 대한 기초적인 정보의 제공과 직무의 효율성을 향상시키고 민간경호종사자의 직무만족을 높일 수 있는 방안의 제시를 통한 직업에 대한 가치관과 직무의 효율성을 향상시키고자 한다.

이러한 연구의 목적을 달성하기 위한 구체적인 연구의 목적은 다음과 같다.

첫째, 민간경호종사자의 상사 리더십 유형이 상사관계 만족에 영향을 미칠 것이다.

둘째, 민간경호종사자의 상사 리더십 유형이 동료관계 만족에 영향을 미칠 것이다.

셋째, 민간경호종사자의 상사 리더십 유형이 직무내용 만족에 영향을 미칠 것이다.

넷째, 민간경호종사자의 상사 리더십 유형이 보수 만족에 영향을 미칠 것이다.

다섯째, 민간경호종사자의 상사 리더십 유형이 승진 만족에 영향을 미칠 것이다.

## II. 연구방법

### 1. 연구대상 및 표집방법

이 연구는 2006년 현재 전국 민간 경호업체에 종사하고 있는 경호원을 모집단으로 선정하였으며, 조사대상에 대한 표집은 편의표본추출방법을 사용하였다.

이 연구에서는 경호원을 대상으로 총 500명을 표집 하였다. 표집 된 460명 중 기재하지 않은 문항이 있는 자료나 일률적인 응답 또는 반복적인 응답유형을 보이는 자료는 불성실한 응답으로 판단하여 제거한 후 448명의 자료를 최종적으로 활용하였다. 구체적인 조사대상자의 개인적인 특성은 <표 2-1>과 같다.

〈표 2-1〉 조사대상자의 개인적 특성

구 분		인원(명)	비율(%)
성별	남	364	81.3
	여	84	18.7
연령	25세 미만	200	44.6
	25-30세 미만	113	25.2
	30-35세 미만	93	20.8
	35-40세 미만	26	5.8
	40세 이상	16	3.6
월 소득	100만원 미만	136	30.4
	100-200만원 미만	174	38.8
	200-300만원 미만	121	27.0
	300-400만원 미만	16	3.6
	400만원 이상	1	0.2
최종학력	고졸	100	22.3
	전문대졸	186	41.5
	대졸	119	26.6
	대학원졸	9	2.0
	기타	34	7.6
합계		448	100.0

## 2. 조사도구

이 연구에서 경호종사자의 상사 리더십 유형이 직무만족에 미치는 영향의 관계를 규명하기 위하여 사용된 조사도구는 질문지이다.

질문지의 구성내용에 있어서 독립변수를 리더십유형, 종속변수를 직무만족을 묻는 문항으로 구성하였다. 질문지의 구성은 이 연구의 변수간의 관계를 파악하기 위하여 모든 변수의 척도를 연속적인 자료인 등간척도로 측정하였다.

질문지에 대한 문항의 구성타당도와 신뢰도를 검토하기 위해서 요인분석기법과 Cronbach's Alpha값을 사용하였다. 조사영역별 변수를 분류하면〈표 2-2〉와 같다.

〈표 2-2〉 설문지의 구성지표 및 내용

변 수	하 위 변 인	문 항 수	계
개인적 특성	성별	1	4
	연령	1	
	월 소득	1	
	최종학력	1	
리 더 십	훈련과지시형	9	30
	사회적지지형	6	
	민주적행동형	7	
	긍정적피드백형	4	
	권위적행동형	4	
직무만족	상사만족	7	24
	동료관계만족	5	
	직무내용만족	5	
	보수만족	3	
	승진만족	4	
합 계			58

### 1) 민간경호원의 개인적 특성

이 연구에서 민간경호원의 개인적 특성변인으로는 성별, 연령, 월 소득, 최종학력으로 설정하였다.

### 2) 리더십 질문지

지도자의 리더십에 관한 조사도구는 Celladuari와 Saieh(1980)가 개발하고 박정훈(2004)이 경호종사자를 대상으로 사용한 질문지를 본 연구에 맞게 수정 보완하여 사용하였다. 지도자의 리더십의 측정도구를 사용하기 위해 질문지 내용의 타당도를 검사한 요인분석의 결과는 〈표 2-3〉에서 보는 바와 같이 리더십에 관한 요인분석의 누적분산율(설명력)은 56.0%를 보였으며, 조사대상이 300명 이상에서는 각각의 요인 부하량 .3 이상을 추출하여 요인해석을 실시해도 가능하므로(Hair, Anderson, Tatham & Black, 1998) 그것을 단서로 요인해석을 실시하였기 때문에 분석에서 제외되는 문항이 존재하였다.

또한 해석의 편의상 요인 적재값의 크기에 따라 재배치하였으며, 지도자의 리더십 질문문항의 타당도를 검사하기 위해 직각회전의 Varimax방법을 적용하였다. 질문문항은 훈련과지시형 9문항, 사회적지지형 6문항, 민주적 행동형 7문항, 긍정적 피드백형 4문항, 권위적 행동형 4문항으로 5개의 하위영역 총 30문항으로 구성하였다.

<표 2-3> 리더십문항 구성 타당도 검증을 위한 요인 분석

문항	1	2	3	4	5	공유치
29	.722	.188	.304	.195	-.002	.687
3	.692	.261	.140	.015	-.098	.577
10	.690	.006	.141	.221	-.112	.557
13	.634	.176	.339	.018	-.120	.562
23	.620	.285	.162	.232	-.133	.563
25	.575	.089	.171	.213	-.115	.427
17	.548	.219	.119	.311	-.108	.471
1	.547	.225	.180	.225	-.175	.464
5	.426	.293	.191	.278	-.181	.414
29	.109	.762	.175	.096	.040	.634
24	.254	.732	.132	.113	-.046	.632
15	.160	.672	.225	.172	-.013	.558
14	.102	.627	.340	.244	.115	.592
22	.316	.622	.197	.204	-.170	.596
26	.396	.500	-.123	-.148	.135	.462
20	.134	.121	.767	.104	.001	.631
8	.222	.240	.685	.184	-.198	.649
11	.396	.073	.665	.121	.005	.618
6	.130	.204	.604	.228	-.384	.623
21	.305	.117	.603	.250	-.263	.602
12	.237	.414	.489	-.175	-.051	.499
16	.101	.168	.473	-.063	.276	.342
19	.269	.153	.179	.779	-.017	.735
2	.322	.089	.030	.676	-.167	.598
9	.440	.221	.261	.600	.060	.674
27	.380	.236	.137	.489	-.171	.488
7	-.076	-.265	-.059	-.025	.713	.589
4	-.084	.092	-.033	-.326	.686	.593
30	-.276	.249	-.031	-.098	.592	.499
18	-.156	.009	-.081	.366	.552	.470
전체	4.722	3.614	3.473	2.708	2.236	
분산(%)	15.906	12.046	15.577	9.027	7.454	
누적(%)	15.906	27.951	39.529	48.556	56.010	

이 연구에서 실시한 신뢰도계수는 <표 2-4>에서 보는 바와 같이 Cronbach's  $\alpha$  값은 리더십 중 훈련과 지시형 .876, 사회적 지지형은 .809, 민주적 행동형은 .811, 긍정적 피드백형은 .812, 권위적 행동형 .616이며, 전체신뢰도계수는 .887으로 나타나 비교적 신뢰할 만한 질문지로 판단되어 사용하였다.

〈표 2-4〉 리더십 신뢰도계수

요 인	하위요인	신뢰도 계수	전 체
리더십	훈련과 지지형	.876	.887
	사회적 지지형	.809	
	민주적 행동형	.811	
	긍정적 피드백형	.812	
	권위적 행동형	.616	

## 2) 직무만족 질문지

직무만족에 관한 조사도구는 Smith, Kendall & Hulin(1969)이 개발한 JDI(Job Descriptive Index)를 중심으로 송기숙(2003)이 사용한 질문지를 본 연구에 맞게 수정 보완하여 사용하였다. 직무만족의 측정도구를 사용하기 위해 질문지 내용의 타당도를 검사한 요인분석의 결과는 〈표 2-5〉에서 보는 바와 같이 직무만족에 관한 요인분석의 누적분산율(설명력)은 57.70%를 보였으며, 조사대상이 300명이상에서는

〈표 2-5〉 직무만족문항 구성 타당도 검증을 위한 요인 분석

문 항	1	2	3	4	5	공유치
8	.758	.154	.068	-.021	.175	.633
9	.708	.218	.184	.177	.043	.615
7	.683	.184	.220	-.099	.166	.586
11	.620	.253	.036	.247	.229	.563
6	.614	.086	.323	.189	.127	.541
10	.554	.124	.227	.417	.051	.550
12	.487	.335	.123	.311	.222	.511
22	.146	.791	.182	.060	.094	.693
23	.122	.763	.084	.113	.070	.622
21	.195	.695	.227	.126	.052	.591
24	.236	.694	.058	-.022	.081	.547
20	.167	.600	.178	-.123	.289	.518
4	.168	.128	.759	.157	.101	.655
3	.154	.130	.758	.076	.213	.666
1	.106	.198	.677	-.067	.207	.556
5	.253	.119	.651	.304	-.024	.595
2	.199	.233	.526	-.178	.355	.528
14	.160	.032	.165	.788	.209	.719
15	.134	-.078	.006	.728	.327	.660
13	.065	.096	.024	.604	.074	.385
18	.322	.256	.058	.075	.717	.693
17	.119	.036	.097	.233	.620	.464
16	.120	.084	.300	.207	.597	.511
19	.099	.145	.205	.194	.577	.444
전 체	3.361	3.090	2.866	2.272	2.257	
분 산(%)	14.005	12.875	11.942	9.418	9.406	
누 적(%)	14.005	26.880	38.822	48.290	57.696	



각각의 요인부하량 .3이상을 추출하여 요인해석을 실시해도 가능하므로(Hair의 3인, 1998) 그것을 단서로 요인해석을 실시하였으나 제외되는 문항이 존재하지 않았다.

또한 해석의 편의상 요인 적재값의 크기에 따라 재배치하였으며, 직무만족 질문 문항의 타당도를 검사하기 위해 직각회전의 Varimax방법을 적용하였다. 질문문항은 상사관계 만족 7문항, 동료관계만족 5문항, 직무내용만족 5문항, 보수만족 3문항, 승진만족 4문항으로 5개의 하위영역 총 24문항으로 구성하였다.

이 연구에서 실시한 신뢰도계수는 <표 2-6>에서 보는 바와 같이 Cronbach's  $\alpha$  값은 직무만족 중 상사관계 만족 .842, 동료관계만족 .847, 직무내용만족 .805, 보수만족 .499, 승진만족 .769이며 전체신뢰도계수는 .892로 나타나 비교적 신뢰할만한 질문지로 판단되어 사용하였다.

<표 2-6> 직무만족 신뢰도 계수

요 인	하위요인	신뢰도 계수	전 체
직무만족	상사관계만족	.842	.892
	동료관계만족	.847	
	직무내용	.805	
	보수만족	.499	
	승진만족	.769	

### 3. 조사절차 및 자료처리

#### 1) 조사절차

이 연구는 경호종사자의 상사 리더십 유형이 직무만족에 미치는 영향의 관계를 규명하기 위하여 질문지는 사전에 교육받은 조사원이 조사대상자를 방문하여 직접 배포 한 후 자기평가기입법(Self-administration method)으로 응답하도록 하여 완성된 질문지는 직접 회수하였다. 또한 경호업체 특성상 현장에서 질문지 회수가 어려운 경우는 우편으로 질문지 작성요령을 동봉하여 발송 후 반송토록 하여 회수하였다.

#### 2) 자료처리

자료처리는 SPSS 12.0프로그램을 활용하여 다음과 같은 통계분석방법을 이용하였다.

첫째, 표본에 대한 개인적 특성은 빈도분석(Frequency analysis)을 실시하였다.

둘째, 각 문항의 응답분포의 분석은 기술분석(Descriptive analysis)으로 하였다.

셋째, 질문지의 타당도 검사는 요인분석(Factor analysis)을 이용하였다.

넷째, 질문지의 신뢰도 검사는 Cronbach's  $\alpha$  검사로 하였다.

다섯째, 가설검증은 상관관계분석(Correlation analysis), 다중회귀분석(Multiple regression)을 사용하였다.

통계의 유의수준은  $p < .05$ 수준에서 검증하였다.

### Ⅲ. 연구결과

#### 1. 상관관계분석

상관관계분석은 탐색적 연구에서 가설검증에 사용될 뿐 만 아니라 가설검증을 실시하기에 모든 연구가설에 사용되는 중요변수들 간의 관계의 강도를 제시함으로써 변수들 간에 대체적인 윤곽을 제시해주는 것으로, 상관관계분석은 모든 분석에 앞서 요구되는 선행조건이기도 한다. 따라서 가설검증을 하기에 앞서 피어슨 상관관계분석을 수행하였다.

이 연구에서 사용된 관련변수들 간의 상관관계분석결과는 <표3-1>와 같다. 결과를 살펴보면 자체 변수들 간의 상관계수를 제외한 전체 45개의 상관계수 중 36개(정의방향 34, 부의방향 2)는 유의수준.001수준에서, 6개(정의방향 4, 부의방향 2)는 유의수준.01수준에서 통계적으로 의미 있는 관련성을 나타내고 있다.

<표 3-1> 관련변수 간 평균 표준편차, 상관관계 분석결과

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
A	1									
B	.601***	1								
C	.626***	.563***	1							
D	.663***	.483***	.538***	1						
E	-.176***	.123**	-.055	-.203***	1					
F	.582***	.488***	.620***	.602***	-.147**	1				
G	.523***	.326***	.458***	.475***	-.137**	.531***	1			
H	.482***	.393***	.460***	.459***	-.013	.540***	.456***	1		
I	.261***	.247***	.374***	.162**	.128**	.396***	.147**	.255***	1	
J	.487***	.368***	.519***	.439***	-.085	.524***	.397***	.487***	.407***	1
M	3.81	3.49	3.48	3.84	2.92	3.59	3.86	3.89	3.12	3.46
SD	.666	.757	.690	.764	.895	.728	.731	.724	1.11	.776

A: 혼련과 지시형 B: 사회적 지시형 C: 민주적 행동형 D: 긍정적 피드백형

E: 권위적 행동형 F: 상사만족 G: 동료만족 H: 직무자체만족

I: 보수만족 J: 승진만족

2. 리더십 유형이 직무만족에 미치는 영향

1) 리더십유형이 상사관계만족에 미치는 영향 분석

〈표 3-2〉 리더십유형이 상사관계만족에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과

독립변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	Sig	
	b	SE	$\beta$			
상 수	.661	.187		3.531	.000	R2 =.504 F=89.649
훈련과 지시형	.121	.058	.110	2.087**	.038	
사회적 지지형	.099	.044	.103	2.231**	.026	
민주적 행동형	.354	.048	.336	7.332***	.000	
긍정적 피드백형	.272	.044	.285	6.122***	.000	
권위적 행동형	-.052	.029	-.064	-1.760	.079	

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

〈표 3-2〉에 나타난 바와 같이 리더십 유형은 상사관계만족에 부분적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 리더십 유형의 하위요인 중 민주적 행동형과 긍정적 피드백형은  $p<.001$ , 훈련과 지시형, 사회적 지지형은  $p<.05$  수준에서 상사관계만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 상사관계만족에 대한 상대적 기여도는 민주적 행동형은( $\beta=.336$ ), 긍정적 피드백( $\beta=.285$ ), 훈련과 지시형( $\beta=.110$ ), 사회적 지지형은( $\beta=.103$ )으로 나타났다. 또한 모형의 적합도 검정결과 결정계수(R2)가 .504로 리더십 유형이 상사관계만족에 대하여 설명하는 정도는 50.4% 임을 알 수 있다.

2) 리더십유형이 동료관계만족에 미치는 영향 분석

〈표 3-3〉 리더십유형이 동료관계만족에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과

독립변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	Sig	
	b	SE	$\beta$			
상 수	1.421	.219		6.485	.000	R2 =.324 F=42.453
훈련과 지시형	.332	.068	.303	4.907***	.000	
사회적 지지형	-.053	.052	-.055	-1.014	.311	
민주적 행동형	.208	.057	.196	3.679***	.000	
긍정적 피드백형	.181	.052	.189	3.482**	.001	
권위적 행동형	-.023	.034	-.028	-.667	.505	

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

〈표 3-3〉에 나타난 바와 같이 리더십 유형은 동료관계만족에 부분적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 리더십 유형의 하위요인 중 훈련과 지시형, 민주적 행동형은  $p<.001$ , 긍정적 피드백형은  $p<.01$  수준에서 동료관계만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 동료관계만족에 대한 상대적 기여도는 훈련과 지시형( $\beta$

=.303), 민주적 행동형은( $\beta=.196$ ), 긍정적 피드백( $\beta=.189$ )으로 나타났다.

또한 모형의 적합도 검정결과 결정계수(R<sup>2</sup>)가 .324로 리더십 유형이 동료관계만족에 대하여 설명하는 정도는 32.4% 임을 알 수 있다.

3) 리더십유형이 직무내용만족에 미치는 영향 분석

<표 3-4> 리더십유형이 직무내용만족에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과

독립변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	Sig	R <sup>2</sup> =.303 F=38.442
	b	SE	$\beta$			
상 수	1.233	.221		5.592	.000	
훈련과 지시형	.221	.068	.203	3.237**	.001	
사회적 지지형	.049	.052	.051	.928	.354	
민주적 행동형	.206	.057	.196	3.613***	.000	
긍정적 피드백형	.198	.052	.209	3.788***	.000	
권위적 행동형	.057	.035	.070	1.639	.102	

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

<표 3-4 >에 나타난 바와 같이 리더십 유형은 직무내용만족에 부분적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 리더십 유형의 하위요인 중 민주적 행동형과 긍정적 피드백형은 p<.001, 훈련과 지시형은 p<.01 수준에서 직무내용만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 직무내용만족에 대한 상대적 기여도는 긍정적 피드백( $\beta=.209$ ), 훈련과 지시형( $\beta=.203$ ), 민주적 행동형은( $\beta=.196$ ) 으로 나타났다.

또한 모형의 적합도 검정결과 결정계수(R<sup>2</sup>)가 .303로 리더십 유형이 직무내용만족에 대하여 설명하는 정도는 30.3% 임을 알 수 있다.

4) 리더십유형이 보수만족에 미치는 영향 분석

<표 3-5> 리더십유형이 보수만족에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과

독립변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	Sig	R <sup>2</sup> =.169 F=17.945
	b	SE	$\beta$			
상 수	.259	.370		.700	.484	
훈련과 지시형	.201	.114	.120	1.760	.079	
사회적 지지형	-.010	.088	-.007	-.115	.909	
민주적 행동형	.562	.095	.349	5.894***	.000	
긍정적 피드백형	-.103	.088	-.071	-1.175	.241	
권위적 행동형	.193	.058	.155	3.320**	.001	

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

<표 3-5>에 나타난 바와 같이 리더십 유형은 보수만족에 부분적으로 영향을 미치

는 것으로 나타났다. 리더십 유형의 하위요인 중 민주적 행동형은  $p < .001$ , 권위적 행동은  $p < .01$  수준에서 보수만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 보수만족에 대한 상대적 기여도는 민주적 행동형은( $\beta = .349$ ), 권위적 행동형( $\beta = .155$ )으로 나타났다.

또한 모형의 적합도 검정결과 결정계수( $R^2$ )가 .169로 리더십 유형이 보수만족에 대하여 설명하는 정도는 16.9% 임을 알 수 있다.

#### 5) 리더십유형이 승진만족에 미치는 영향 분석

〈표 3-6〉 리더십유형이 승진만족에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과

독립변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	Sig	R <sup>2</sup> =.322 F=42.037
	b	SE	$\beta$			
상 수	.820	.233		3.517	.000	
훈련과 지시형	.220	.072	.189	3.057**	.002	
사회적 지지형	.010	.055	.009	.172	.863	
민주적 행동형	.363	.060	.323	6.032***	.000	
긍정적 피드백형	.136	.055	.137	2.463*	.014	
권위적 행동형	-.007	.037	-.008	-.199	.843	

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

〈표 3-6〉에 나타난 바와 같이 리더십 유형은 승진만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 리더십 유형의 하위요인 중 민주적 행동형은  $p < .001$ , 훈련과 지시형은  $p < .01$ , 긍정적 피드백형은  $p < .05$  수준에서 승진만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 승진만족에 대한 상대적 기여도는 민주적 행동형( $\beta = .323$ ), 훈련과 지시형( $\beta = .189$ ), 긍정적 피드백( $\beta = .137$ )으로 나타났다.

또한 모형의 적합도 검정결과 결정계수( $R^2$ )가 .322로 리더십 유형이 승진만족에 대하여 설명하는 정도는 32.2% 임을 알 수 있다.

## IV. 논 의

리더십은 조직구성원으로 하여금 조직 목적에 자발적으로 협조하도록 하는 영향력이며, 목표 설정에서 목표 달성에 이르기까지 이를 위하여 노력하는 조직적 집단 활동에 영향을 미치는 과정을 의미하며(Stogdill, 1974), 직무만족은 한 개인이 직무에 대하여 가지는 일련의 태도이며, 직무 또는 직무수행의 결과로 충족되어지는 유쾌하고 긍정적인 정서상태를 의미한다(Robbins, 1983). 그러므로 리더십과 직무만족

은 원인과 결과의 상호작용으로서 리더와 조직구성원들은 서로의 행동을 촉진하거나 강화하는 상호의존 관계로 볼 수 있으며, 여러 선행연구에서 리더십과 직무만족 간의 의미 있는 관련성을 보고하고 있다.

Bass(1985)에 의하면 미국의 육군 장교를 대상으로 한 연구에서 리더십의 구성요인이 부하의 직무만족과 리더효과의 관련성을 파악하기 위한 실증연구에서 변혁적 리더십과 거래적 리더십 요인모두 부하의만족도와 리더의 효과는 정의 상관관계를 갖는 것으로 나타났으며, 이병태(2005)의 학교장의 리더십 유형과 직무만족의 연구에서도 리더십과 직무만족은 높은 상관관계가 있는 것으로 나타나 리더십 유형은 직무만족을 결정하는 주요인이 되고 있음을 밝히고 있다.

권두승(1997)의 사회교육 담당자를 대상으로 한 연구에서는 리더십과 직무만족의 상관성을 밝히고 있으나 근무하는 기관의 유형에 따라 직무만족에 미치는 변인이 다르다는 것을 밝히고 있다.

선행연구에서 나타난 바와 같이 조직에서의 목표달성과 조직구성원의 만족도를 높이기 위해서는 조직의 특성에 맞는 리더십과 직무만족의 요인을 파악하여 조직에 맞는 리더십 유형이 필요하다.

따라서 본 연구에서는 경호종사를 대상으로 하여 리더십유형과 직무만족의 관계를 분석한 결과를 근거로 하여 세부적으로 논의 하여 보고자 한다.

## 1. 리더십유형이 상사관계만족에 미치는 영향 분석

리더십 유형은 상사관계만족에 부분적으로 영향을 미치는 것으로 나타났으며 모형의 적합도 검정결과 결정계수(R<sup>2</sup>)가 .504로 리더십 유형이 상사관계만족에 대하여 설명하는 정도는 50.4% 로 나타났다.

상사관계만족에 리더십 유형의 하위요인 중 민주적 행동형과 긍정적 피드백형은  $p < .001$ , 훈련과 지시형, 사회적 지지형은  $p < .05$  수준에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

박숙자(1999)와 신동천(1999)은 교사를 대상으로 리더십 유형을 인간지향성, 목표지향성, 관료지향성으로 구분하여 직무만족과의 관계를 연구한 논문에서 학교장이 인간지향성 지도성을 보일 때 직무만족의 하위영역 중 인간관계영역에서 가장 높은 상관성을 나타내고 있으며, 심현석(2003)도 육군보병대대를 중심으로 한 연구에서 리더십은 직무만족의 하위요인중 인간관계와 개인발전이 상관관계가 높은 것으로 나타나 본 연구의 결과를 지지하고 있다고 볼 수 있다.

상사와의 관계는 상사에 대한 존경심과 인간적 친근감, 일의 태도 등으로서 일의 능률 및 직장 내의 분위기에 많은 영향을 주며 직무만족도와 밀접한 관계가 있다고

할 수 있다

그러므로 경호조직의 상사는 경호종사자의 본질적인 특성상 지속적으로 강도 높은 훈련을 강조하고 팀웍을 유지함으로써 수행능력을 향상시키고 위협에 대처할 수 있는 능력을 배양함으로써 팀웍이 향상되어 상사와의 친밀감이 높아질 것이다. 또한 훈련이나 경호 전략을 구성하는데 있어서 요원들의 의견 제시를 반영하여 민주적 의사결정과 자율적이고 긍정적인 팀 분위기를 조성함으로써 일의 능률이 향상되고 상사에 대한 만족이 높아질 것으로 생각된다.

그러나 상사가 권위를 강조하고 모든 의사를 지도자 자신이 결정하는 권위적 행동형을 보일 때는 독단적인 지시에 따른 업무를 수행함으로써 받는 스트레스로 인하여 업무의 능률이 저하되고 상사에 대한 불만족을 야기 시키므로 상사관계만족에 영향을 미치지 않는 것으로 보여 진다.

## 2. 리더십유형이 동료관계만족에 미치는 영향 분석

리더십 유형은 동료관계만족에 부분적으로 영향을 미치는 것으로 나타났으며 모형의 적합도 검정결과 결정계수(R<sup>2</sup>)가 .324로 리더십 유형이 동료관계만족에 대하여 설명하는 정도는 32.4% 로 나타났다.

동료관계만족에 리더십 유형의 하위요인 중 훈련과 지시형, 민주적 행동형은  $p < .001$ , 긍정적 피드백형은  $p < .01$  수준에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Gordon(1988)은 성원들의 관계성 행동은 지도자의 행동유형에 중요한 요인임을 강조하고 있으며, 이한규(1992)의 스포츠 집단을 대상으로 한 연구에서도 전제적 행동을 제외한 훈련과 지시, 민주적, 사회적, 긍정적 보상형에서 성원만족을 예측하는 중요한 변인이라 강조하고 있어 본 연구의 결과를 지지한다고 볼 수 있다. 그러나 김도훈(2004)의 프로 축구선수들을 대상으로 한 연구에서는 선수만족의 하위요인 중 동료관계만족에 있어서 사회적 지지형과 권위적 행동형이 영향을 미치는 것으로 나타나 본 연구와는 차이를 보이고 있다.

선행연구의 결과와 본 연구의 결과에 나타난 바와 같이 조직의 특성에 따라 만족에 영향을 미치는 지도자의 유형에 차이가 있음을 알 수 있다. 또한 조직의 특성에 따라 조직의 효율성을 높일 수 있는 리더십을 발휘하여야 한다.

그러므로 경호조직에서의 리더는 동료관계의 만족을 높이기 위해서는 경호종사자에게 민주적인 의사 결정과 자율적이고 긍정적인 팀의 분위기를 유도함으로써 동료들 간의 상호작용을 통하여 작업환경에 대한 적응과 동료들 간에 서로의 행동을 촉진하거나 강화하는 상호의존적인 관계가 형성되어 서로 의존하며 도울 수 있는 분위기가 조성될 수 있도록 유도하여야 할 것이다.

### 3. 리더십유형이 직무내용만족에 미치는 영향 분석

리더십 유형은 직무내용만족에 부분적으로 영향을 미치는 것으로 나타났으며 모형의 적합도 검정결과 결정계수(R<sup>2</sup>)가 .303로 리더십 유형이 직무내용만족에 대하여 설명하는 정도는 30.3% 로 나타났다.

직무내용만족에 리더십 유형의 하위요인 중 민주적 행동형과 긍정적 피드백형은  $p < .001$ , 훈련과 지시형은  $p < .01$  수준에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

김진현(2005)은 프로야구선수들을 대상으로 한 연구에서 훈련과 지시행동, 민주적 행동, 긍정적 피드백은 직무만족에 인과 관계를 갖는 것으로 나타났으며, 정완영(2005)의 연구에서도 권위형 리더십과 자유방임형 리더십은 직무만족과 직무의 성과에 영향을 미치지 못하고 민주형 리더십은 영향을 미치는 것으로 나타나 본 연구의 결과를 지지하고 있다.

그러므로 상사의 권위적인 훈련방식이나 무책임한 행동은 종사자들에게 직무내용만족과 직무성적을 유발시키지 못하므로 조직의 리더는 강압적인 훈련방식과 지시행동이나 무책임한 언행보다는 상호의견교환을 통한 훈련방식과 자신의 언행에 대하여 책임감을 가져야 할 것이다.

직무내용만족은 상사의 리더십유형과 자신의 업무에 대한 자긍심이나 사회적으로 가치가 있는가에 따라 직무만족의 정도도 달라지므로 상사는 종사자들의 적성을 파악하고 능력에 맞는 업무를 수행할 수 있도록 배려를 하여야 할 것이며, 종사자들의 바람직한 행동이나 결과에 대하여 인정과 보상을 통하여 업무나 목표달성을 적극적으로 할 수 있도록 분위기를 형성함으로써 자신의 직무에 대하여 자긍심을 가질 것으로 생각된다.

### 4. 리더십유형이 보수만족에 미치는 영향 분석

리더십 유형은 보수만족에 부분적으로 영향을 미치는 것으로 나타났으며 모형의 적합도 검정결과 결정계수(R<sup>2</sup>)가 .169로 리더십 유형이 보수만족에 대하여 설명하는 정도는 16.9% 로 나타났다.

보수만족에 리더십 유형의 하위요인 중 민주적 행동형은  $p < .001$ , 권위적 행동은  $p < .01$  수준에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

정정희(2003)의 유아교육기관의 교사가 지각한 원장의 지도성과 직무만족의 관계를 연구한 결과에 있어서 인간관계지향과 과업지향의 지도성은 보수만족에 상관성이 있는 것으로 나타나 본 연구를 지지하고 있다.



Poter & Lawler(1968)는 직무만족은 실제로 얻는 보상이 정당하다고 인지되는 보상의 수준을 충족하거나 초과하는데 실패하면 할수록 주어진 상황에 대한 불만은 더욱 커진다고 주장하고 있으며, 김진현(2005)의 연구에서도 연봉을 많이 받는 선수가 직무만족이 높고 조직분위기를 더 친화적으로 인지하는 경향이 높다고 밝히고 있다.

그러므로 경호조직의 상사가 경호조직의 특성상 조직원에게 강하고 힘든 훈련을 강조하는데 있어서 조직원들에게 팀의 목표설정, 훈련방법, 그리고 팀의 전술과 전략에 관한 의사결정에 상당부분 참여하도록 하거나 상황에 따라서는 효율적인 조직의 운영을 위해 지도자의 권위를 강조하는 상사로서의 자질을 갖추고, 직무수행을 통하여 달성한 직무성과에 대하여 정당한 보상을 지급함으로써 경호종사자들의 사기를 진작시키고 보수에 대한 만족도를 높일 수 있을 것으로 보여 진다.

## 5. 리더십유형이 승진만족에 미치는 영향 분석

리더십 유형은 승진만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며 모형의 적합도 검정결과 결정계수(R<sup>2</sup>)가 .322로 리더십 유형이 승진만족에 대하여 설명하는 정도는 32.2% 로 나타났다.

승진만족에 리더십 유형의 하위요인 중 민주적 행동형은  $p < .001$ , 훈련과 지시형은  $p < .01$ , 긍정적피드백형은  $p < .05$  수준에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

최라영(2003)의 평생교육자를 대상으로 한 연구에서 변혁적, 거래적 리더십 모두 직무만족의 하위요인 중 승진만족에 영향을 미치는 것으로 나타나 본 연구의 결과를 지지하고 있는 것으로 보여 진다.

직무만족요인 중 승진은 조직구성원 자신에게도 자신의 발전과 동기부여에 있어서 매우 중요한 요인으로 작용하고 있으며 직접적인 동기부여의 요인이 될 뿐 아니라 열심히 일하게 만드는 가장 중요한 요소(김미경, 2003)라고 강조하고 있으므로 민주적인 의사결정과정을 통하여 체계적인 승진체계를 구축하고, 개인 또는 팀이 수행능력을 향상시킬 수 있는 훈련계획과 전술을 구축함으로써 승진에 대한 기대를 갖게 될 것이다. 또한 목표 수준에 도달한 결과에 대하여 보상이나 승진 등의 긍정적인 피드백을 제공함으로써 동기부여가 되어 자신의 발전과 조직의 발전을 위해 최선을 다할 것으로 보여 진다.

## V. 결론 및 제언

### 1. 결론

본 연구는 민간경호종사자의 상사 리더십 유형이 직무만족에 어떠한 영향을 주는지를 규명하고자 하였다. 이에 따라 다음과 같은 결론을 얻었다.

첫째, 리더십유형이 상사관계만족에 미치는 영향은 민주적 행동형, 긍정적 피드백형, 훈련과지시형, 사회적지지형이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

둘째, 리더십 유형이 동료관계만족에 미치는 영향은 훈련과지시형, 민주적 행동형, 긍정적 피드백형이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셋째, 리더십 유형이 직무내용만족에 미치는 영향은 민주적 행동형, 긍정적 피드백형, 훈련과지시형이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

넷째, 리더십 유형이 보수만족에 미치는 영향은 민주적 행동형, 권위적 행동이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

다섯째, 리더십 유형이 승진만족에 미치는 영향은 민주적 행동형, 훈련과지시형, 긍정적 피드백형이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

### 2. 제언

본 연구를 진행하면서 느낀점을 후속연구를 위하여 몇 가지 제언하고자 한다.

첫째, 본 연구의 논의를 전개하는데 있어서 경호조직에서의 리더십관련 선행연구의 미비로 경호조직과의 비교보다는 타조직과의 비교를 통하여 논의를 전개하였다. 그러므로 경호조직에서 리더십에 관련된 연구가 많이 이루어져야 할 것이다.

둘째, 본 연구는 민간경호업체의 규모상황을 구분을 하지 않고 하나의 경호업체로 보고 조사대상을 설정하였다. 그러므로 후속 연구를 진행함에 있어서는 규모상황을 파악하여 이에 따른 리더십과 직무만족의 연구가 필요할 것으로 사료된다.

셋째, 본 연구에서는 민간경호종사자만을 대상으로 선정하여 연구를 진행하였다. 결과에 나타난 바와 같이 조직의 특성에 따라 조직의 효율성을 높일 수 있는 리더십이 차이가 있으므로 공경호와 사경호를 구분하여 집단의 특성을 밝힐 수 있는 연구가 이루어져야 할 것이다.

## 참 고 문 헌

- 권두승(1997). “조직, 직무, 개인적특성이 사회교육담당자의 직무만족도와 조직헌신도에 미치는 영향”. 『한국사회교육학회 사회교육학연구』, 2(1). 217-243
- 김도훈(2004). 「축구지도자의 리더십 유형이 집단 응집력 및 선수만족에 미치는 영향」. 석사학위논문. 서울스포츠대학원대학교 스포츠 경영학과.
- 김미경(2003). 「리더십유형이 종업원의 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구」. 석사학위논문. 경희대학교 경영대학원.
- 김성태(2003). 『민간경호론』. 서울: 건기원.
- 김성희(2002). 「리더십 유형이 항공사 객실 승무원의 리더십 유효성에 미치는 영향에 관한 연구」. 석사학위논문. 경기대학교 관광전문대학원
- 김순열(2000). 「경호 경비 안전산업의 효율적 경영을 위한 연구」. 박사학위논문. 명지대학교 대학원.
- 김영인(2003). “태권도장 경영자의 경쟁가치리더십 3성분과 사범들의 직무만족에 관한 연구” 한국스포츠리서치14(6), 977-988.
- 김진현(2005). 「지도자의 리더십 유형과 팀분위가 프로야구선수들의 직무만족에 미치는 영향」. 석사학위논문. 연세대학교 교육대학원.
- 박숙자(1999). 「학교장의 지도성 유형과 교사의 직무만족과의 관계연구」. 석사학위논문. 명지대학교 대학원.
- 박정훈(2004). 「경호 안전관리요원의 리더십 유형과 성원만족의 관계」. 박사학위논문. 경기대학교 대학원.
- 박철영(2003). 「민간경호원의 직업의식 가치관에 관한 연구」. 석사 학위논문. 용인대학교 체육과학 대학원.
- 송교석(1994). 「부하 및 과업특성과 리더 행동 유형의 적합성이 리더십 유효성에 미치는 연구」. 박사학위논문. 성균관대학교 대학원.
- 송기숙(2003). 「사회복지전담 공무원의 직무만족조직몰입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구」. 박사학위논문. 대전대학교 대학원.
- 신동천(1999). 「학교장의 지도성 유형에 대한 지각과 교사의 직무만족에 관한 연구」. 석사학위논문. 아주대학교 교육대학원.
- 심현석(2003). 「직속지휘자(소/부소대장)의 리더십 유형이 병사의 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. -육군보병대대를 중심으로-」. 석사학위논문. 동국대학교 경영대학원.

- 유철수(2004). 「경호조직문화가 상사에 대한 신뢰, 조직유효성에 미치는 영향」. 석사 학위논문. 서울스포츠대학원대학교.
- 이경우(1999). 「코치의 리더십 행동 유형과 집단 응집력의 관계」. 박사학위논문. 단국대학교 대학원.
- 이동희(2001). 「초등학교교사가 지각한 학교자의 리더십유형과 직무만족의 관계」. 석사학위논문. 한국교원대학교 교육대학원.
- 이병태(2005). 「학교장의 리더십 유형과 교사의 직무만족에 관한 연구 -부천시 초·중등학교 사례를 중심으로-」. 석사학위논문. 안양대학교 경영행정대학원.
- 이상철(2000). 『경호실무론』. 서울: 흥경출판사
- 이용희(2003). 「경호산업의 실태와 발전 방향에 관한 연구」. 박사학위논문. 한남대학교 대학원.
- 이창무(2002). “한국민간경비학회보”, 제1호 『한국민간경비학회』.
- 이한규(1992). 「스포츠 집단의 구조적 요인과 집단효율성의 관계」. 박사학위논문. 서울대학교 대학원.
- 이황우(2002). 『경찰행정학』. 서울: 법문사.
- 정교태 (1993). 「근무환경과 직무만족에 관한 실증적 연구」. 석사학위논문. 경남대학교경영대학원.
- 정완영(2005). 「중소기업CEO의 리더십 유형에 따른 직무만족과 직무성과 간의 관계에 대한 연구」. 석사학위논문. 가톨릭대학교 경영대학원.
- 정정희(2003). 「유아교육기관원장의 지도성 및 운영관리능력과 교사의 직무만족도의 관계」. 석사학위논문. 신라대학교 교육대학원.
- 최라영(2003). 「평생교육자의 리더십유형에 따른 직무만족분석」. 석사학위논문. 아주대학교 대학원.
- Bass, B. M. (1985), *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York: Free Press.
- Bass, B. M. (1990), From transactional leadership to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18,
- Bullock. (1984). *Work in America: Improving job satisfaction*. New York: Pergamon Press.
- Chelladurai, P., & Saieh, S. D. (1980). Dimensions of ability, and motivation in competitive age-group swimmers. *Journal of Sport Psychology*, 2.
- Gordon, S. (1988). Decision-making styles and coaching effectiveness in university soccer. *Canadian Journal of Sport Sciences*, 13, 56-65.
- Hair, J. F., Andersan, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate Date Analysis*(fifth edition). Pretice-Hall International, Inc.

- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1977). *Management of Organizational Behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). *Managerial Attitudes and Performance*. Homewood, IL: Richard D. Irwin.
- Robbins, S. P. (1983). *Organizational Behavior : Concepts, Controversies and Applications*. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall. Inc.
- Schein, E. H. (1980). *Organizational Psychology*. Englewood Cliffs, N. J: Prentice-HALL, Inc.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Stogdill, R. M. (1974). *Stogdill's Handbook of Leadership: A survey of Theory*.
- Terry, G. R. (1960). *Principles Of Management*. Homewood, Ill : Richard D. Irwin, Inc.

## ABSTRACT

### **The Effect of the Superior's Leadership style of Private Security Service Employee's on Job Satisfaction**

Kim, Young-in · Lee, Kye-Sok & Kim, Hee-kyu

The purpose of this study is to identify effect of superior leadership style in private security service on job satisfaction. The survey research tool was a questionnaire. The subjects of this study were selected from the population of private security service employee's and sampled by using convenience sampling. Data obtained from 448 athletes were used.

Questionnaire was used as a tool to attain the purpose of this study, SPSS 12.0 program was used to analyze the data, and statistical tests including correlation analysis and multiple regression analysis were conducted at significance level of  $p < .05$ . The results of this study were as follows.

First, the democratic behavior, affirmative feedback, training and direction and social support in leadership style have a significant effect on a satisfaction of relation with supervisor.

Second, the democratic behavior, affirmative feedback and training and direction in leadership style have a significant effect on a satisfaction of relation with coworkers.

Third, the democratic behavior, affirmative feedback and training and direction in leadership style have a significant effect on a satisfaction of work.

Fourth, the democratic behavior and authoritative behavior in leadership style have a significant effect on a satisfaction of pay.

Finally, the democratic behavior, affirmative feedback and training and direction in leadership style have a significant effect on a satisfaction of promotion opportunity.

**Key Word: Leadership, Private Security Service Employee's, Job Satisfaction, democratic behavior, affirmative feedback**