

시큐리티 조직의 사회적 자본과 직무만족 및 조직몰입의 관계

김일곤*, 안황권**

요 약

이 연구의 목적은 시큐리티 조직의 사회적 자본이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향을 규명하는데 있다. 이 연구는 민간경비회사의 시큐리티요원을 모집단으로 설정한 후 유의표집법을 이용하여 최종분석에 이용된 사례 수는 총 181명(72.4%)이다. 연구에 사용된 설문지 문항은 총 56문항으로 구성되었다. 이 연구에서는 사회적자본, 직무만족, 조직몰입에 대한 탐색적 요인 분석 및 신뢰도분석, 변수간의 관계를 파악하기 위한 회귀분석을 실시하였다. 설문지의 신뢰도는 Cronbach's α 값이 .689이상으로 나타났다. 연구결과로는 첫째, 시큐리티 조직에서의 사회적 자본은 직무만족에 정적 영향을 미친다. 즉, 사회적 자본 요인이 활성화되면 이직의도, 업무·대인만족, 보수, 업무만족에 대해 긍정적 결과를 나타냈다. 둘째, 사회적 자본은 조직몰입에 정적 영향을 미친다. 즉, 사회적 자본은 시큐리티조직원의 규범적 몰입, 감정적 몰입, 유지적 몰입에 긍정적 결과를 나타냈다. 셋째, 직무만족은 조직몰입에 정적 영향을 미친다. 즉, 직무만족이 높아지면 이직의도에 부적영향, 보수, 업무·대인관계에 정적 영향을 미치는 결과를 나타냈다.

The Relationship of Security Organization's Social Capital and Job Satisfaction and Organizational Commitment

Kim, Il-Gon* · Ahn, Hwang-Kwon**

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate the causal relationships among social capital, job satisfaction, and organization commitment in the Korean Security Organizations. One hundred eight one questionnaires, with a 72.4% response rate from a convenient sample of 10 security organization guards, were utilized to study the relationships between research constructs. SPSS(12.0 version) were guard to analyze the unintentionality of research concepts and reliability test, and confirmatory factor analysis were performed. Factor analyses identified three internal dimensions of relational factor as superior relation. There are among results, first, the social capital is influencing to job satisfaction positively. second, the social capital is influencing to organizational commitment positively. third, the job satisfaction is influencing to organizational commitment positively.

Key words : Social Capital, Job Satisfaction, Organization Commitment, Security Organization

1. 서론

경비서비스를 공급하는 경비업체가 양적인 성장과 더불어 질적인 성장이 필요하고 기대되는 시점이다. 그동안 경비업체의 서비스제공 등에 대해 많은 문제점이 지적되었다. 특히 경비업체의 난립과 영세성으로 인한 저가입찰, 고용인에 대한 저임금, 불법 업무의 도급 등으로 민간경비 서비스의 질적 저하가 초래되고 있다[1], 그리고 최근에는 민간경비업체의 효율적 경영 즉, 조직의 효율적 관리에 대한 전문 지식의 결여로 조직운영에 어려움을 겪는 경우도 종종 발생하고 있다.

이러한 문제를 해결하기 위해서는 조직의 효율적 관리에 관심을 가져야 할 것이다. 즉, 조직의 구성원 관리, 조직 내·외부의 네트워크 관리, 업무의 시스템화 등이다. 특히 최근에는 사회, 정치, 경제, 교육분야 등에서 효율적 조직관리를 위해 다루고 있는 사회적 자본(social capital)에 관심[2]을 기울여야 할 것이다..

사회적 자본이란 개인이나 조직이 특정한 사회구조 내에서 맺고 있는 사회적 관계를 통해 얻을 수 있는 자원의 집합이다[3]. 즉, 상호 협력을 가능케 하는 신뢰, 호혜적 규범, 연결망과 같은 사회 조직적 특성이 갖추어지게 되면 구성원들 간의 협력을 이끌어 낼 수 있는 것이다.

다만 사회적 자본은 물적 자본(physical capital)과 인적 자본(human capital)에 비하여 추상적이기 때문에 정량화, 측정이 어렵다는 단점을 가지고 있으나, 사회 등의 발전과 밀접한 관련이 있는 것으로 보고 있다[4]. 또 상호 신뢰관계에서 형성된 기업이나 조직의 사회적 자본은 조직내의 불평등 문제해결과 나아가 지속 가능한 성장을 가능하게 하는 중요한 대안으로 부각되고 있다[5].

즉, 호혜적 규범, 연결망 등의 의미를 함의하는 사회적 자본은 조직에 대한 신뢰에 영향을 미치게 되고 [6], 이렇게 형성된 신뢰는 구성원의 직무에 대한 만족에 영향을 미쳐, 조직에 대한 일체감, 목표의 동일함 등 조직으로의 몰입을 유도하고 있는 것으로 나타났다[7][8]. 이러한 결과는 곧 구성원의 효율적업무추진과 구성원간의 상호 유연한 유대관계로 이어져, 조직이 이루고자하는 궁극적 목표 달성이 용이해질

수 있는 것이다.

그러나 민간경비조직에서는 조직의 효율성을 높이는 데 사회적 자본의 유용성에 대한 연구는 미진하였다. 따라서 이 연구는 환경변화에 민감하고 인적자본 및 서비스와 같은 무형자원의 중요성이 강조되는 시큐리티 조직의 문제를 개선하기 위하여 사회적 자본 직무만족, 조직몰입 간의 관계를 파악하고자 한다. 즉, 시큐리티 조직을 대상으로 관계 및 네트워크를 통해 형성된 사회적 자본이 직무만족과 조직 몰입과의 관계를 파악하는 것이 연구의 목적이다.

2. 이론적 고찰

2.1. 사회적 자본의 개념과 특징

사회적 자본(social capital)이란 일반적으로 사회적으로 연결된 사람들 사이에서 상호 호혜성의 규범에 바탕을 두고 교환되는 사회적으로 유용한 자원을 말한다[9]. 사회적 자본이라는 용어는 경제학자인 Loury (1977)[10]에 의해 처음으로 사용되었으며, Bourdieu(1986)[11]에 의해 체계적인 연구가 이루어졌다. Bourdieu(1986)[11]는 사회적 자본을 “지속적인 연결망 혹은 상호면식이나 인정이 제도화된 관계라는 특정한 집단의 구성원이 됨으로써 획득되는 실제적이고 잠재적인 자원의 총합”이라고 하였다.

사회적 자본을 구성하는 요인은 신뢰(trust), 의무(obligation), 기대감(expectation), 규범(norms), 통제(control), 연대성(solidarity), 정보 영향력(information influence) 등이며, 연구초점에 따라 다양하게 정의되었다.

사회적 자본의 유형은 첫째, 사회적 자본을 사회적 지원관계에서 이용가능한 자원으로 이해하는 유형이며[12], 둘째, 주로 연결망 이론가들에 의해서 사회적 관계가 제공하는 기회와 이익의 총합 또는 능력 변수로 강조된 것이다[13][14]. 셋째, 공동체 유지를 위한 매우 유용한 공공재(public goods)로 이해하는 방식이다[15].

Burt(1992)[15], Putnam(1995)[16] 등은 사회과학 분야에서 사회적 자본의 개념을 개척하는데 공헌하였고, 이후 사회학을 중심으로 경제학, 정치학 등 다양

한 분야에서 연구가 이루어 졌다. 근래에는 경영학 분야에서도 사회적 자본이 거래비용 접근법과는 다른 관점에서 기업조직을 설명한다는 새로운 관점으로 부각되었고[2], 특히 전략과 조직연구에서는 사회적 자본과 밀접한 네트워크 개념이 중요한 연구주제로 부각되었다[17].

사회적 자본의 또 다른 특성은 사회적 자본이 네트워크 내 개인이나 조직의 행동에 영향을 미친다는 것이다. 관계의 네트워크에 의해 만들어진 결과물이 사회적 자본이지만, 일단 만들어진 사회적 자본은 다시 네트워크 구성원들의 행동에 영향을 미치게 된다는 것이다[18].

사회적 자본이 기업의 목표 달성 및 구성원의 역량과 어떤 상관관계가 있는 지를 파악하는 것은 기업의 경쟁력을 향상시키는데 실제로 적용 될 수 있다는 점에서 중요하다고 볼 수 있다

2.2 직무만족

직무만족(job satisfaction)은 다의적인 개념이므로 관점에 따라 다양하게 정의되고 있다. 그러나 일반적으로 조직구성원 개인이 직무와 관련하여 갖게 되는 태도, 가치, 신념, 요구 등에 따라 경험하는 긍정적 감정상태로 정의되고 있다[19].

공영주(2000)[20]는 Smith의 정의를 인용하여 “직무만족, 불만족은 각 개인이 자기의 직무와 관련하여 경험하게 되는 모든 나쁜 감정의 총화, 또는 이와 같은 감정의 균형 상태에서 기인되는 태도”라고 정의하여 감정과 태도와의 관련성을 나타냈다.

이와 같은 다양한 직무만족의 개념을 정리하면 조직구성원들이 직무를 수행하는 과정이나 결과에서 심리적, 사회적, 환경적 상황의 복합적인 작용요인들에 의해 직무에 대한 욕구 충족과 이에 대한 열의와 호의의 제도라고 할 수 있다.

또 직무만족은 조직에서 개인이 맡고 있는 심리적, 감정적 만족상태를 의미한다. 이런 직무만족이 조직에서 중요하게 평가되는 이유는 생산성과 깊이 연관되어 있기 때문이다. 궁극적으로 직무만족은 조직구성원의 직무생활과 관련을 맺는다. 결국 긍정적인 감정은 자신의 조직에 대해 호의적으로 평가하게 될 것이다. 또 자신의 직무에 호의적인 감정은 결국 조직

내의 원만한 인간관계로 이어져 생산성을 높이는데 기여하는 것이다. 결국 직무만족이 높아지면서 사기가 진작되고 동기가 부여되면서 이직 등이 줄어드는 결과를 가져 온다[21].

2.3. 조직몰입

조직몰입(organizational commitment)은 관리와 조직행태 연구에서 중요한 변수 중의 하나이다. 따라서 사회학, 산업심리학, 조직행동학자들이 조직문제와 관련하여 개인과 조직의 상호작용을 분석하는데 사용하고 있다[22]. 조직몰입은 개인과 조직의 관계를 나타내는 말로서, 주로 조직에 대한 개인의 일체감, 집착, 애착, 관여(몰입), 충성도, 동일시, 소속감 등의 정도를 의미한다. 따라서 조직구성원이 조직의 목표와 가치를 수용하고 조직에 충성을 바치며 계속 조직에 잔류하려는 의지인 것이다. 즉, 자신의 조직에 대한 호의적 태도를 말하는 것으로 자신과 조직을 동일시하고 조직문제에 적극적으로 관여하고자 하는 정도를 의미한다[23]. Sheldon(1971)[24]은 조직몰입을 “심리학적 관점에서 개인의 정체성을 조직에 연결 또는 부착시키는 조직지향성”으로 보고 있고, Cook & Wall(1980)[25]은 “조직몰입은 개인이 속한 조직의 특성에 정서적으로 반응하는 것”이라고 하였다.

일반적으로 조직몰입은 조직에 대한 충성심(loyalty), 조직의 목표달성을 위한 자발적인 노력(willingness), 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용(identification), 조직에 남아있으려는 강한 욕구(attachment)등을 포함하고 있다[26]. 이러한 조직에 대한 강한 몰입은 조직의 발전에 매우 유효한 요인이 될 수 있을 것이다.

2.4. 사회적 자본과 직무만족과 조직몰입과의 관계

사회적 자본은 사회연결망을 통해 사람 혹은 부서 관계 호혜적 교환행위를 통해 형성되는 무형적인 자원을 의미하기 때문에 이와 같은 사회연결망을 통해 다양한 정보나 기회가 수반될 수 있다. 조직 내 전략적 의사결정 집단이자 조직과 환경간의 연결자인 최고 경영자에게 있어 사회적 자본은 조직으로 하여금 불필요한 시장에서의 비용을 줄일 뿐만 아니라, 조직

이 소유한 인적·재무적 자본의 보다 효율적인 이용을 가능케 한다는 점에서 의미를 갖는다[27]. 즉, 조직 외부의 여러 이해관계 집단과의 긴밀하고 호혜적인 관계를 통해 형성된 연결망은 조직에 신뢰를 조성함으로써 조직으로 하여금 장기적인 효율성을 제고 시켜 주는 것으로 보고 있다[5]. 이렇게 형성된 조직 및 조직구성원간의 높은 신뢰는 곧 직무만족도로 이어질 수 있다[6]. 또한 직무만족과 조직몰입은 같은 태도변수로서 이들 사이에 직접적인 관계가 있음이 선행연구에서 제시되고 있다[7]. 즉, 사회적 자본과 조직신뢰는 직무만족과 조직몰입이라는 인과적 관계를 갖고 있다고 할 수 있다.

3. 연구 방법

3.1. 연구대상

이 연구는 2010년 9월 서울소재의 민간경비 회사에 재직하고 있는 시큐리티 종사자들을 대상으로 선정된 후 유의표집법(purposive sampling method)을 이용하였다. 이 표집방법은 연구자가 표본의 구성을 잘 알고 있거나 무작위로 표본을 추출하였을 때, 선정된 모집단을 적절히 대표할 경우 매우 효과적일 수 있다[28]. 설문지는 근무인원이 50인 이상이고, (사)한국경비협회에 정식등록된 경비업체 10곳을 대상으로 연구자가 직접 방문하여 25명씩 총 250부의 설문지를 배부하였다. 설문지는 1주일 후 업체를 방문하여 205명(82%)의 표본을 회수하였다. 회수된 설문지는 내용이 부실하거나 신뢰성 및 대표성이 현저히 낮다고 판단되는 자료 24부(불성실 기입 및 기입누락 24명)를 제외한 총 181(72.4%)명의 사례를 분석에 사용하였다. 조사대상자의 사회인구학적 특성은 [표 1]과 같다.

[표 1] 조사대상의 사회인구학적 특성

구분	사례수 (N=181)	백분율 (%)
연 령	20~39세	13.8
	40~59세	29.3
	60세 이상	56.9

학 령	고졸이하	142	78.5
	대졸이상	39	21.5
직 위	사원급	170	93.9
	팀장급 이상	11	6.1
근무경력	1년 미만	107	59.1
	1~3년 미만	37	20.4
	3~5년 미만	17	9.4
	5년 이상	20	11.1
급 여	100만원 미만	31	17.1
	101~150만원	132	72.9
	151만원 이상	18	10.0

3.2. 연구도구 및 자료처리

이 연구에 사용된 설문지는 사회인구학적 특성 6문항, 사회적 자본 23문항, 직무만족 21문항, 조직몰입 12문항으로 총 56문항으로 구성하였다. 사회인구학적 특성은 [표 1]과 같이 구성하였으며, 사회적 자본은 박종승 외(2009)[8]의 연구에 사용된 문항을, 직무만족은 박무철(1991)[29]의 연구에 사용된 문항에 민간경비 업무의 특성상 호신과 제압에 관련된 문항을 첨가하였으며, 조직몰입은 장미향(2007)[30]의 연구에서 사용된 문항을 규범적몰입, 감정적몰입, 유지적몰입으로 연구의 성격에 맞도록 수정·보완하여 사용했다. 사회적 자본, 직무만족, 조직몰입의 척도는 '매우 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'까지 리커트(Liker) 5점 척도로 구성하였다. 또한 자료는 민간경비회사에 연구자가 직접 방문하여 설문을 실시하고 설문지는 자기평가기입법(self-administration method)을 이용하여 응답토록 하였다. 입력된 자료처리는 SPSSWIN 12.0을 활용하였으며, 빈도분석, 요인분석, 신뢰도 분석, 다중회귀분석을 통해 연구결과를 도출하였다.

3.3. 설문지의 타당도 및 신뢰도

설문지의 타당도를 검증하기 위하여 이 연구에서는 행정학 박사학위 소지자 1인과 경호안전학 박사학위 1인 등의 전문가 회의를 통해서 설문지에 대한 내용 타당도와 문항의 적합성 여부를 논의하고 수정하여 제작하였다. 또한 조사 자료를 토대로 최종 타당도를 검증하기 위하여 사회적 자본과 직무만족, 조직몰입을

대상으로 탐색적 요인분석 및 신뢰도 분석을 실시한 결과 [표 2], [표 3], [표 4]와 같다. 10문항이 제외된 사회적 자본은 Cronbach's α 값이 .726이상, 4문항이 제외된 직무만족은 Cronbach's α 값이 .765이상, 1문항이 제외된 조직몰입은 Cronbach's α 값이 .689이상

으로 비교적 높은 신뢰도 계수를 보이고 있으며, 요인별 변수 명명은 항목에 기입되어져 있다.

이 결과는 사회적 자본, 직무만족, 조직몰입에 대한 설문지의 타당도와 신뢰도가 확보되었음을 의미한다.

[표 2] 사회적 자본의 요인 분석 및 신뢰도 분석

항목	사회적 자본			
	(요인1) 상사 관계	(요인2) 부하직원 관계	(요인3) 인지적 차원	(요인4) 상호작용 관계
문항 1. 내 상사를 신뢰한다	.919	-.037	.116	.088
문항 2. 내 상사는 정직하다	.863	.033	.103	.058
문항 3. 내 상사는 우리를 공평히 대한다	.829	-.045	.050	-.071
문항 4. 내 상사는 호의적이다	.788	.098	-.129	-.100
문항 5. 내 부하직원은 성실하다	.018	.904	.025	.001
문항 6. 내 부하직원은 호의적이다	.008	.894	-.001	.013
문항 7. 내 부하직원을 신뢰한다	-.049	.859	.105	.100
문항 8. 내 부하직원은 정직하다	.061	.761	-.104	-.187
문항 9. 부서를 말론하고 비전을 숙지·실천한다	.119	.009	.840	.000
문항 10. 직원모두가 공동의 목표를 가지고 일한다	.079	.060	.779	.008
문항 11. 직위를 막론하고 비전을 숙지·실천한다	-.025	.044	.775	-.106
문항 12. 개인간 상호작용이 원활하게 이루어진다	-.027	.108	.025	-.827
문항 13. 관련부서들이 호의적이라고 한다	.019	-.043	.226	-.719
Rotation Sums of Squared Loadings				
Total	6.624	1.978	1.503	.867
% of Variance	44.163	13.185	10.022	5.783
Cumulative %	44.163	57.348	67.370	73.153
Cronbach's Alpha	.897	.891	.827	.726

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

a 8 반복계산에서 요인회전이 수렴됨.

[표 3] 직무만족의 요인 분석 및 신뢰도 분석

항목	직무 만족			
	(요인1) 업무· 대인만족	(요인2) 이직의도	(요인3) 업무능력	(요인4) 보수
문항 1. 사원들과 친밀하게 지낸다	.834	-.012	-.098	.018
문항 2. 사원과의 친밀도는 내가 하기 나름이다	.763	.114	.051	-.236
문항 3. 내가 맡고 있는 일을 중요하게 생각한다	.724	-.087	-.078	.108
문항 4. 사원관계에 대하여 대체로 만족하고 있다	.606	-.019	.010	.347
문항 5. 근무조건이 비슷하면 다른 직장으로 갈 것이다	-.063	.856	-.141	.103
문항 6. 출근하고 싶지 않고 쉬고 싶은 충동을 느낀다	-.187	.794	-.130	.140
문항 7. 나는 옮길 직장이 생기면 그리로 갈 것이다	.002	.791	.116	-.136
문항 8. 오랜근무와 상대적으로 얻는 것이 적을 것이다	.081	.781	-.052	-.034
문항 9. 나는 가끔 직무를 그만두고 싶을 때가 있다	.128	.710	.184	-.058
문항 10. 대항하는 범인을 제압할 자신감이 있다	-.117	-.072	.894	.072
문항 11. 나의 몸을 보호 할 호신능력이 있다	-.162	-.044	.863	.158
문항 12. 직원의 보수수준은 적당하다고 생각한다	-.075	-.008	.135	.822
문항 13. 동일업무 종사자와 비교해 공정한 보수이다	.098	-.012	-.062	.800
문항 14. 회사의 제도가 공정하다고 생각한다	.078	.026	.098	.764
Rotation Sums of Squared Loadings				
Total	4.385	2.947	1.785	1.635
% of Variance	25.795	17.338	10.503	9.616
Cumulative %	25.795	43.133	53.635	63.252
Cronbach's Alpha	.765	.849	.851	.775

요인추출 방법: 주성분 분석, 회전 방법: Kaiser 정규화가 있는 오블리민.
a 8번 반복계산에서 요인회전이 수렴됨.

[표 4] 조직몰입의 요인 분석 및 신뢰도 분석

항목	직무몰입		
	(요인1) 규범적 몰입	(요인2) 유지적 몰입	(요인3) 감정적 몰입
문항 1. 현 근무 회사 선택을 매우 잘한 것이라 생각한다	.916	.035	-.107
문항 2. 현 회사는 최선의 근무를 할 수 있게 해 준다	.800	.020	.019
문항 3. 현 근무 회사가 다른 어떤 회사 보다 좋다고 생각한다	.741	.099	.029
문항 4. 다른 생활방편의 대안이 없기에 현 회사를 계속 다닌다	-.127	.857	-.073
문항 5. 현 회사를 떠나기에는 다른 직장 선택폭이 좁기 때문이다	.175	.766	-.003
문항 6. 현 회사에서 근무하는 것은 다른 선택폭이 좁기 때문이다	-.112	.743	.139
문항 7. 현 회사의 호봉을 포기할 수 없기에 계속 다닌다	.153	.646	.012
문항 8. 현 회사에 충성하는 것이 옳다고 생각한다	.033	-.113	.860
문항 9. 현 회사에서 계속 일하는 것이 도덕적으로 옳다고 생각한다	.273	.016	.695
문항 10. 현 회사에 봉사하는 것이 도덕적으로 옳다고 생각한다	-.095	.162	.664
Rotation Sums of Squared Loadings			
Total	3.657	2.114	1.093
% of Variance	33.243	19.222	9.936
Cumulative %	33.243	52.465	62.401
Cronbach's Alpha	.798	.764	.689

요인추출 방법: 주성분 분석, 회전 방법: Kaiser 정규화가 있는 오블리민.
a 5번 반복계산에서 요인회전이 수렴됨.

4. 연구결과

4.1. 사회적 자본과 직무만족

다음 [표 5]는 사회적 자본과 직무만족의 관계에 대한 다중회귀분석 결과이다.

[표 5] 사회적 자본과 직무 만족의 관계에 대한 다중회귀분석

독립변수	종속변수			
	직무만족			
	업무대인관계	이직의도	업무능력	보수관계
상사관계	.265**	-.052	.012	.353**
부하직원관계	.083	.128	.190*	-.095
인지적차원	.187*	-.239*	-.065	.046
상호작용관계	.127	-.194*	.157	.174
R ²	.273	.140	.075	.205

*p<.05, **p<.01

[표 5]에 의하면 상사관계($\beta=.265$)와 인지적 차원($\beta=.187$)은 업무대인관계에 정적인 영향을 미치는 반면, 인지적차원($\beta=-.239$)과 상호작용관계($\beta=-.194$)는 이직의도에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났고, 부하직원관계($\beta=.190$)는 업무능력에, 상사관계($\beta=.353$)는 보수에 각각 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

사회적 자본은 업무·대인관계, 이직의도, 업무능력, 보수관계 전체변량의 약 27.3%, 14.0%, 7.5%, 20.5%를 각각 설명해 주고 있다.

4.2. 사회적 자본과 조직몰입

다음 [표 6]은 사회적 자본과 조직 몰입의 인과관계에 대한 다중회귀분석 결과이다.

[표 6]에 의하면 상사관계($\beta=.228$)와 인지적 차원($\beta=.198$)은 규범적 몰입에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 상사관계($\beta=.232$)와 인지적 차원($\beta=.197$)은 또한 감정적 몰입에도 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

[표 6] 사회적 자본과 조직 몰입의 인과관계에 대한 다중회귀분석

독립변수	종속변수		
	조직몰입		
	규범적몰입	유지적몰입	감정적몰입
상사관계	.228*	.153	.232*
부하직원관계	-.012	.143	.081
인지적차원	.198*	-.135	.197*
상호작용관계	.129	-.026	-.035
R ²	.204	.044	.156

*p<.05

사회적 자본은 규범적 몰입, 유지적 몰입, 감정적 몰입 전체변량의 약 20.4%, 4.4%, 15.6%를 각각 설명해 주고 있다.

4.3. 사회적 자본과 조직몰입

다음 [표 7]은 직무만족과 조직몰입의 인과관계에 대한 다중회귀분석 결과이다.

[표 7] 직무만족과 조직몰입의 인과관계에 대한 다중회귀분석

독립변수	종속변수		
	조직몰입		
	규범적몰입	유지적몰입	감정적몰입
업무대인관계	.126*	.021	.300**
이직의도	-.152	.278**	-.036
업무능력	-.038	-.048	-.026
보수관계	.471**	.236*	.201*
R ²	.322	.096	.160

*p<.05, **p<.01

[표 7]에 의하면 업무대인관계($\beta=.126$)와 보수($\beta=.471$)는 규범적 몰입에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났고, 이직의도($\beta=.278$)와 보수($\beta=.236$)도 또한 유지적 몰입에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

업무대인관계($\beta=.300$)와 보수($\beta=.201$)도 감정적 몰입에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

직무 만족은 규범적 몰입, 유지적 몰입, 감정적 몰입

전체변량의 약 32.2%, 9.6%, 16.0%를 각각 설명해 주고 있다.

4.4. 사회적 자본과 직무 만족 및 조직 몰입의 관계

[표 5],[표 6],[표 7]의 내용에 의하면, 인지적 차원은 규범적몰입, 감정적몰입에 직접적인 영향을 미칠 뿐 아니라, 이직 의도, 업무·대인 관계를 통하여 규범적 몰입, 감정적몰입에 영향을 미치고 있고, 이직의도는 유지적 몰입에도 영향을 미치는 것으로 나타났다. 상사 관계도 규범적 몰입, 감정적몰입에 직접적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 보수관계를 통하여 조직몰입 모두에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 사회적 자본, 직무만족, 조직몰입 간의 관계에 있어서, 특히 사회적 자본인 상사관계, 부하직원 관계, 인지적 차원이 직무만족의 이직 의도, 업무·대인 관계, 보수관계와 조직몰입의 규범적몰입, 감정적 몰입에 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

5. 결 론

이 연구는 시큐리티 조직 운영의 문제점으로 지적되고 있는 서비스의 저하 및 효율적 조직운영의 한계점을 개선하기 위하여 사회적 자본의 중요성 및 그 역할을 파악하고자 민간경비원을 대상으로 사회적 자본과 직무만족, 조직몰입 간의 인과관계를 규명하고자 하였다.

사회적 자본의 관계적요인의 탐색적 요인분석 결과 부서관계, 상사관계, 직원관계라는 3개의 하위차원, 직무만족은 이직의도, 업무만족, 보수만족이라는 3개의 하위차원, 조직몰입은 규범적몰입, 감정적몰입, 유지적 몰입이라는 3개의 하위차원으로 구분되었다. 이 연구는 이러한 측면에서 연구가설의 분석을 통한 시사점을 다음과 같이 제시하였다.

[표 5],[표 6],[표 7]의 내용에 의하면, 첫째, 인지적 차원은 규범적몰입과 감정적몰입에 직접적인 영향을 미칠 뿐 아니라 업무·대인 관계, 이직의도를 통하여 규범적몰입과 감정적몰입에 영향을 미치고 있고, 이직의도는 유지적 몰입에도 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 회사의 비전과 목표 달성이 높을수록 회사에

대한 애착심이 높아지는 반면 회사의 비전과 목표 달성이 낮을수록 회사에 대한 애착심이 낮아지게 되고 이로 인하여 회사업무직원의 후회로 이어지게 된다. 따라서 효율적 조직운영을 위해서는 인지적 차원의 내용을 바탕으로 조직의 부서 및 직위를 막론한 비전 숙지, 공동의 목표의식을 명확히 해야 조직에 대한 몰입이 더욱 커질 것이다.

둘째, 상사 관계도 규범적몰입과 감정적몰입에 직접적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 보수관계를 통하여 조직몰입 3개의 하위차원 모두에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 상사의 업무적 공평성과 신뢰성이 높을수록 회사에 대한 애착심과 더불어 보수에 대한 만족이 높은 것으로 나타났는데, 이는 부하 직원과의 관계와 회사 구조적 차원에서도 같은 현상이 나타났다. 즉, 이는 사회적 자본이 클수록 직원들의 조직몰입도가 높아진다는 것을 의미한다고 할 수 있다.

셋째, 결론적으로 사회적 자본과 직무만족 그리고 조직몰입간의 관계를 살펴보면 사회적 자본이 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치고 있고, 직무만족과 조직몰입간의 관계 또한 서로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 조직내의 신뢰도가 높을수록 업무에 대한 만족이 높고 이는 다시 회사에 대한 신뢰로 이어져 조직몰입이 높아짐을 알 수 있다. 따라서 사회적 자본이 큰 조직일수록 조직구성원들의 직무만족과 조직몰입에 정적인 영향을 미치고 있다는 것을 알 수 있다.

이 연구는 시큐리티업체의 성공을 위한 요인으로 사회적 자본의 역할이 중요함을 바탕으로 사회적 자본 중 상사관계, 인지적 차원의 수준을 높임으로써 조직에 대한 직무만족과 조직몰입을 이끌어낼 수 있는 계기를 마련할 수 있다는 점에서 중요한 시사점을 지니고 있다.

참고문헌

- [1] 김두현, “현행 경비업법의 문제점과 발전방안”, 한국경비협회정책연구, 창간호, pp. 201-220, 2010.
- [2] Putnam, R. D., “Bowling alone: America’s declining social capital”. *Journal of Democracy*, 6, pp. 65-78, 1995.

- [3] Nahapiet, J., & Ghoshal, S. "Social capital, intellectual capital and the organizational advantage", *Academy of Management Review*, 23(2), pp. 242-266, 1998.
- [4] 이상일, "사회적 자본과 인적 자본의 관계에 대한 소고", *인제논총*, 2, pp. 91-111, 2007.
- [5] 이경목, "사회적 자산(Social Capital)의 형성과 활용", *노사관계연구*, 7, pp. 265-290, 1996.
- [6] 김용학, *사회구조와 행위*, 서울, 사회비평사, 1996.
- [7] 문유석·허용훈·김형식, "경찰공무원의 사회자본과 직무만족", *한국지방자치학회학술대회*, pp. 143-174, 2008.
- [8] 박종승·심현섭·윤우섭, "사회적 자본, 조직신뢰, 조직몰입의 인과관계: 특급호텔 직원대상", *외식경영연구*, vol.12(1), pp. 267-291, 2009.
- [9] Lin, N. Social Resources and Instrumental Action, in: P. V. Marsden & N. Lin(Esd) *Social Structure and Network Analysis*, pp.131-45, Beverly Hills, CA, Sage, 1982.
- [10] Loury, G. C., A Dynamic Theory of Racial Income Differences, in Lemond, A. & Wallace, P.(eds.), *Women, Minorities and Employment Discrimination*, 153-186, Lexington, MA: Lexington Books, 1977.
- [11] Bourdieu, P., The Forms of Capital, in Richardson, J.(eds.), *Handbook of Theory and Research for Sociology of Education*, 241-258, Westport, CT: Greenwood Press. 1986.
- [12] Baker. W. "Market networks and corporate behavior", *American Journal of Sociology*, University of Chicago Press, Chicago, vol 96, pp. 589-625, 1990.
- [13] Burt, R. S. "The Contingent Value of Social Capital", *Administrative Science Quarterly*, The Johnson School at Cornell University, New York, vol42, pp. 339-365, 1997.
- [14] Belliveau, M. A., O'Reilly, C. A., III, & Wade, J. B. "Social Capital of the Top: Effects of Social Similarity and Status on CEO Compensation", *Academy of Management Journal*, Academy of Management, New York, vol 39, pp. 1568-1593, 1996.
- [15] Putnam, R. D. "The Prosperous Community: Social Capital and Public Life", *American Prospect*, The American Prospect. Denver, vol13, pp. 35-42, 1993.
- [15] Burt, R. S., The Social structure of competition. In Nohria, N & Eccles, R.G.(Eds.), *Networks and Organizations: Structure, Form and Action*, pp. 57-91, Boston: Harvard Business School Press. 1992.
- [16] Putnam, R. D., "Bowling alone: America's declining social capital". *Journal of Democracy*, 6, pp. 65-78, 1995.
- [17] Gulati, R., Nohria, N. & Zaheer, A. "Strategic networks". *Strategic Management Journal*, 21, pp. 203-215, 2000.
- [18] 최용주, "지방정부의 행정PR에 관한 연구: 부천시를 중심으로", *한국광고홍보학보*, 9(1), pp. 190-222, 2007.
- [19] 전광호, 김재욱, 모순래, "영업사원 이직의도의 관계론적 선행변수에 관한 연구", *마케팅연구*, vol.10(3), pp. 169-184, 2003.
- [20] Kong, Young Joo, "여행사 카운터 종사원의 직무만족에 관한 연구 A Study on the Job Satisfaction of the Travel Agency Counter Staff", *관광경영연구*, 제9호, pp. 5-23, 2000.
- [21] 허철부, *조직행동론*, 서울, 형성출판사: 1990.
- [22] Becker, G. S., An economic analysis of fertility in European countries. In: *Demographic and Economic Change in Developed Countries*. NBER Princeton University Press, Princeton, NJ, 1960.
- [23] Greeberg, J., & Baron, R. A. *Behavior in Organizations*, 5thed, Prentice-Hall, New Jersey, 1995.
- [24] Sheldon, M. E., "Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization". *Administrative Science Quarterly*, 16, pp. 142-150, 1971.
- [25] Cook, J. D., & Wall, T. D., "New Work Attitude

Measure of Trust, Organizational Commitment and Personal Need Non-fulfillment'. Journal of Occupational Psychology, 53, pp. 39-52, 1980.

- [26] Bateman, T. S. & Strasser, S. "Analysis of the Antecedents of Organizational Commitment", Academy of Management Journal, 27(1), pp. 95-102, 1984.
- [27] D'Aveni, R. A. "Top managerial Prestige and Organizational Bankruptcy", Organization Science, 1, pp. 121-142, 1990.
- [28] 김경식, *스포츠과학 연구방법론*, 서울: 무지개 출판사, 2005.
- [29] 박무철, 여가활동 참여가 직무만족 및 생활만족에 미치는 영향, 단국대학교 대학원, 박사학위논문, 1991.
- [30] 장미향, 스포츠센터 조직 구성원의 신뢰와 의사소통이 조직몰입에 미치는 영향, 경성대학교 대학원, 박사학위 논문, 2007.

[저자 소개]



김 일 곤 (Kim, Il-Gon)
2001년 용인대학교(학사)
2004년 오사카체육대학 대학원
스포츠 사회과학(석사)
2011년 경기대학교 대학원
경호안전학(박사)
現 국제대학 체육경호계열 강사

email : ilgonkm@kyonggi.ac.kr



안 황 권(Ahn, Hwang-Kwon)
1981년 경기대학교
법정대학(행정학사)
1989년 경기대학교 대학원(행정학박사)
現 경기대학교 경호보안학과 교수

email : ahk@kgu.ac.kr