

민간경비원의 조직문화와 조직몰입의 관계

Relationship Between Organization Culture of Devotion Organization on Private Security Guards

김 찬 선, 조 병 해, 이 경 화
서울벤처정보대학원대학교

Kim chan-sun, Jo byung-hae, Lee kyong-hwa
Seoul University Of Venture & Information

요약

이 연구의 목적은 민간경비원의 조직문화와 직무스트레스 및 조직몰입의 관계를 규명하는데 있다. 이 연구는 2011년 수도권소재(인천) 공항에서 재직하고 있는 민간경비원들을 모집단으로 설정한 후 유의표집법을 이용하여 최종분석에 이용된 사례 수는 총 203명이다. 연구에 사용된 설문지는 총 56문항으로 구성되었다. 분석방법은 SPSSWIN 18.0을 이용하여 빈도분석, 요인분석, 신뢰도분석, 회귀분석 등을 실시하였다. 설문지의 신뢰도는 Cronbach's α 값이 .671이상으로 나타났다. 결론은 다음과 같다. 첫째, 민간경비원의 조직문화는 직무스트레스에 영향을 미친다. 즉, 개발적, 위계적 문화가 형성 되지 않는다면, 보상경력개발에 대한 직무스트레스는 증가한다. 반면, 개발적, 합리적 문화가 형성 되면, 직무특성, 인간관계, 역할과 관련된 직무스트레스는 감소한다. 둘째, 민간경비원의 조직문화는 조직몰입에 영향을 미친다. 즉, 개발적, 위계적 문화가 형성 되면, 정서적, 근속적, 규범적 몰입은 높아진다. 셋째, 민간경비원의 직무스트레스는 조직몰입에 영향을 미친다. 즉, 보상경력개발이 불공정하게 이루어질수록 정서적, 근속적, 규범적 몰입은 낮아진다. 반면, 현재 자신의 직무가 능동적으로 이루어진다면, 정서적, 근속적, 규범적 몰입은 높아진다.

I. 서론

민간경비산업은 공경비의 치안력 부재현상으로 인해 짧은 기간 동안 많은 발전을 거듭하여 왔다. 그러나 민간경비산업의 양적성장은 구가하였지만, 양질의 서비스를 제공해 줄 수 있는 질적 성장은 매우 미흡한 현실이다. 이는 민간경비산업의 조직문화가 체계적으로 형성되지 못하고 있기 때문이라 할 수 있다. 즉, 그동안 민간경비학문에서 조직문화와 관련된 연구를 비롯해 직무스트레스, 조직몰입 등에 대한 연구가 선행되지 않았다면, 경험적 측면에서 반드시 이루어져야 할 것이다. 이에 본 연구에서는 민간경비원들의 조직문화와 직무스트레스 및 조직몰입의 관계를 규명함으로써, 민간경비학문의 지식체 형성에 기초적 자료를 제시하는데 그 필요성이 있다. 따라서 본 연구는 민간경비원의 조직문화와 직무스트레스 및 조직몰입에 미치는 영향을 규명하고자 한다.

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 2011년 수도권소재(인천) 민간경비원들을 연구대상으로 선정한 후 유의표집법(judgment sampling method)을 이용하여 총 250부를 배부하였다. 회수된 설문지 237부 중 내용이 부실하거나 신뢰성이 없다고 판단되는 자료는 극단치를 적용(34부 삭제)하였으며, 최종분석에 이용된 사례 수는 총 203명이다.

2. 연구도구

본 연구에서는 민간경비원의 조직문화와 직무스트레스 및 조직몰입의 관계를 규명하기 위하여 사용한 도구는 설문지이다. 사용된 설문지는 사회인구학적특성 6문항, 조직문화 16문항[3] 직무스트레스 19문항[1], 조직몰입 15문항[2] 등 총 56문항으로 구성되었다. 조직문화, 직무스트레스 조직몰입 척도는 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'까지 5단계 리커트 척도로 측정되었다.

3. 설문지의 타당도 및 신뢰도

본 연구 민간경비원들의 조직문화와 직무스트레스 및 조직몰입의 관계를 규명하기 위하여 사용된 설문지는 예비검사를 통하여 타당도를 검증하였다. 민간경비원들의 조직문화 요인분석 결과 개발적, 위계적, 합리적, 합리적 문화 등의 4개 하위요인으로 각각 명명하였다. 조직문화 전체 변량의 75.0%를 설명해 주고 있다. 직무스트레스 요인분석 결과 보상경력개발, 직무특성, 인간관계, 역할 등 4개 하위요인으로 각각 명명하였다. 직무스트레스 전체 변량의 74.4%를 설명해 주고 있다. 조직몰입 요인분석 결과 정서적, 근속적, 규범적 몰입 등의 3개 하위요인으로 각각 명명하였다. 조직몰입 전체 변량의 60.2%를 설명해 주고 있다. 세 변수의 신뢰도 분석결과 Cronbach's $\alpha = .671 \sim .884$ 미만으로 나타났다.

4. 조사절차 및 자료처리

본 연구 민간경비원의 조직문화와 직무스트레스 및 조직몰입의 관계를 분석하기 위해 사용된 자료처리 방법은

SPSSWIN 18.0 프로그램을 이용하여 요인분석, 신뢰도 분석, 다중회귀분석 등을 통해 연구결과를 도출 하였다.

III. 결과분석

1. 민간경비원의 조직문화와 직무스트레스

[표 1]은 민간경비원의 조직문화가 직무스트레스에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과이다.

표 1. 조직문화와 직무스트레스에 대한 회귀분석

독립변수	보상경력 개발	직무특성	인간관계	역할
개발적 문화	-.391***	.325***	.225**	.252**
위계적 문화	-.197**	-.039	.011	.085
합리적 문화	.104	-.145	-.154	-.156
합의적 문화	1.122	.064	.084	.182*
R ²	.289	.096	.061	.142

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

[표 1]에서 제시된 바와 같이 조직문화와 직무스트레스의 관계를 분석한 결과 개발적 문화($\beta = -.391$), 위계적 문화($\beta = -.197$)는 보상경력개발에 부정적 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 개발적 문화($\beta = .325$)는 직무특성에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 개발적 문화($\beta = .225$)는 인간관계에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 개발적 문화($\beta = .252$), 합의적 문화($\beta = .182$)는 역할에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직문화는 직무스트레스 전체설명력에서 보상경력개발 28.9%, 직무특성 9.6%, 인간관계 6.1% 역할 14.2%를 각각 설명해 주고 있다.

2. 민간경비원의 조직문화와 조직몰입

[표 2]는 민간경비원의 조직문화가 조직몰입에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과이다.

표 2. 민간경비원의 조직문화와 조직몰입에 대한 회귀분석

독립변수	정서적 몰입	근속적 몰입	규범적 몰입
개발적 문화	.393***	.020	.422***
위계적 문화	.158*	.189*	.084
합리적 문화	-.021	.157	-.076
합의적 문화	.113	-.160	.106
R ²	.294	.057	.245

* $p < .05$ *** $p < .001$

[표 2]에서 제시된 바와 같이 조직문화와 조직몰입의 관계를 분석한 결과 개발적 문화($\beta = .393$), 위계적 문화($\beta = .158$)는 조직몰입에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 위계적 문화($\beta = .189$)는 근속적 몰입에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 개발적 문화($\beta = .422$)는 규범적 몰입에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직문화는 조직몰입 전체설명력에서 정서적 몰입 29.4%, 근속적 몰입 5.7%, 규범적 몰입 24.5%를 각각 설명해 주고 있다.

3. 민간경비원의 직무스트레스와 조직몰입

[표 3]은 민간경비원의 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과이다.

표 3. 민간경비원의 직무스트레스와 조직몰입에 대한 회귀분석

독립변수	정서적 몰입	근속적 몰입	규범적 몰입
보상경력개발	-.369***	-.218*	-.226**
직무특성	.282***	-.059	.333***
인간관계	.079	-.104	-.087
역할	-.065	-.170	.089
R ²	.291	.068	.221

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

[표 3]에서 제시된 바와 같이 직무스트레스와 조직몰입의 관계를 분석한 결과 보상경력개발($\beta = -.369$)은 정서적 몰입에 부정적 영향을 미치는 반면, 직무특성($\beta = .282$)은 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 보상경력개발($\beta = -.218$)은 근속적 몰입에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 보상경력개발($\beta = -.226$)은 규범적 몰입에 부정적 영향을 미치는 반면, 직무특성($\beta = .333$)은 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무스트레스는 조직몰입 전체설명력에서 정서적 몰입 29.1%, 근속적 몰입 6.8%, 규범적 몰입 22.1%를 각각 설명해 주고 있다.

IV. 결론

이상과 같은 연구방법 및 절차를 통하여 이 연구에서 도출한 결론은 다음과 같다.

첫째, 민간경비원의 조직문화는 직무스트레스에 영향을 미친다. 즉, 개발적, 위계적 문화가 형성 되지 않는다면, 보상경력개발에 대한 직무스트레스는 증가한다. 반면, 개발적, 합의적 문화가 형성 되면, 직무특성, 인간관계, 역할과 관련된 직무스트레스는 감소한다.

둘째, 민간경비원의 조직문화는 조직몰입에 영향을 미친다. 즉, 개발적, 위계적 문화가 형성 되면, 정서적, 근속적, 규범적 몰입은 높아진다.

셋째, 민간경비원의 직무스트레스는 조직몰입에 영향을 미친다. 즉, 보상경력개발이 불공정하게 이루어질수록 정서적, 근속적, 규범적 몰입은 낮아진다. 반면, 현재 자신의 직무가 능동적으로 이루어진다면, 정서적, 근속적, 규범적 몰입은 높아진다.

■ 참고 문헌 ■

- [1] 김태근, 스포츠조직체의 조직풍토 및 조직내 역할지각이 직무스트레스와 조직유효성에 미치는 영향, 미간행 박사학위논문, 한국체육대학교 대학원, 2002.
- [2] 류상원, 정부혁신이 공무원의 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구, 미간행 박사학위논문, 경희대학교 대학원, 2007.
- [3] 이광노, 벤처기업의 리더십과 조직문화가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구, 미간행 박사학위논문, 인천대학교 대학원, 2002.