

민간경비원의 조직문화와 조직성과의 관계

Organizational Culture of Performance of the Organization of Private Security

이 종 환*, 김 효 준**

호서대학교*, 경기대학교**

Lee Jong-Hwan*, Kim Hyo-Joon**

Hoseo Univ*, Kyonggi Univ**

요약

이 연구의 목적은 민간경비원의 조직문화와 조직신뢰 및 조직성과의 관계를 규명하는데 있다. 이 연구는 2010년 6월 서울소재 4개 소 민간경비회사의 민간경비원을 모집단으로 설정한 후 판단표집법을 이용하여 최종분석에 이용된 사례 수는 총 161명이다. 설문지의 신뢰도는 Cronbach's α 값이 .592이상으로 나타났다. 결론은 다음과 같다. 첫째, 민간경비원의 조직문화는 조직신뢰에 영향을 미친다. 즉, 개발적, 합리적, 합의적, 위계적 문화가 활성화 되면 인지·감정적, 행동적 신뢰를 증가시킨다. 둘째, 민간경비원들의 조직문화는 조직성과에 영향을 미친다. 즉, 합리적, 합의적 문화가 활성화 되면, 직무만족은 높다. 반면, 개발적, 합의적, 위계적 문화가 활성화 되면, 조직몰입은 높다. 셋째, 민간경비원의 조직신뢰는 조직성과에 영향을 미친다. 즉, 인지·감정적, 행동적 신뢰가 높게 작용하면, 직무만족, 조직몰입은 증대된다.

I. 서론

경제의 빠른 성장은 사회적으로 다양한 문제점들을 양산했고, 이 과정 속에서 인류는 21세기 최대 추구가치로 안전(Security)을 추구하고 있다. 이러한 사회불안의 대안으로 민간경비가 광범위하게 적용되고 있다.

현재의 민간경비산업은 짧은 기간동안에 빠른 성장을 하였지만, 아직 타 산업분야에 비해 체계적인 조직문화를 형성하지 못하고 있는 실정이다. 특히, 민간경비산업과 같이 고객의 생명과 재산을 보호하는 업무분야에서는 상호간의 조직신뢰 형성이 조직문화에 매우 중요하게 작용할 수 있다. 그러나 사회적으로 민간경비산업의 중요성이 높게 부각되고 있는 현실에 비해, 민간경비학문분야에서 조직문화가 조직신뢰 및 조직성과에 미치는 영향을 규명하려는 노력은 매우 미흡한 실정이다.

이에 본 연구는 민간경비원의 조직문화가 조직신뢰 및 조직성과의 관계를 규명함으로써, 민간경비학문의 지식체 형성에 필요한 기초적 자료를 제시하는데 그 필요성이 있다. 따라서 본 연구는 민간경비원들의 조직문화가 조직신뢰 및 조직성과에 미치는 영향에 대해 규명하고자 한다.

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 2011년 서울소재 민간경비업체에 재직하고 있는 민간경비원들을 연구대상으로 선정한 후 판단표집법(judgment sampling method)을 이용하였다. 구체적으로 이 연구에서는 경찰청에 등록된 경비업체로 구분하

여 실시하였으며, 4개소 업체를 대상으로 1개소 업체에 50명씩 총 200부를 배부하여 186명의 표본을 회수하였다. 최종분석 사례수는 161명이다.

2. 연구도구

본 연구에서는 민간경비원들의 조직문화가 조직성과의 관계를 분석하기 위해 설문지를 이용하였다. 사회인구학적 특성 6문항[2], 조직문화 16문항[3], 조직신뢰 9문항[4], 조직성과 11문항[1] 등 총 42문항으로 선행연구에서 사용된 문항을 수정·보완하여 사용하였다. 설문지는 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'까지 5단계 리커트 척도로 측정되었다.

3. 설문지의 타당도 및 신뢰도

연구에서는 설문지의 구성타당도 및 신뢰도를 검증하기 위하여 탐색적 요인분석 및 신뢰도분석을 실시하였다. 민간경비원들의 조직문화 요인분석 결과 개발적, 합리적, 합의적, 위계적 문화 등의 4개 하위요인으로 각각 명명하였다. 조직문화 전체 변량의 약 79.0%를 설명해 주고 있다. 조직신뢰 요인분석 결과 인지·감정적신뢰, 행동적신뢰 등의 2개 하위요인으로 각각 명명하였다. 조직신뢰 전체 변량의 약 67.8%를 설명해 주고 있다. 또한, 조직성과 요인분석 결과 직무만족, 조직몰입 등의 2개 하위요인으로 각각 명명하였다. 조직성과 전체 변량의 약 66.8%를 설명해 주고 있다. 두 변수의 신뢰도 분석결과 Cronbach's $\alpha = .592 \sim .901$ 로 나타났다.

4. 조사절차 및 자료처리

본 연구 민간경비원의 조직문화와 조직신뢰 및 조직성과의 관계를 분석하기 위해 사용된 자료처리 방법은 SPSSWIN 18.0 프로그램을 이용하여 요인분석, 신뢰도 분석, 다중회귀분석 등을 통해 연구결과를 도출 하였다.

III. 결과분석

1. 민간경비원들의 조직문화와 조직신뢰

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

표 1. 조직문화가 조직신뢰에 미치는 영향에 대한 회귀분석

독립변수	인지·감정적 신뢰(β)	행동적 신뢰(β)
개발적 문화	.316***	.171*
합리적 문화	-.188**	.219**
합의적 문화	.431***	.157*
위계적 문화	.224***	.210**
R ²	.371	.146

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

[표 1]에 의하면 조직문화의 하위요인인 개발적 문화($\beta = .316$), 합리적 문화($\beta = .431$), 위계적 문화($\beta = .224$)는 인지·감정적 신뢰에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 합리적 문화($\beta = -.188$)는 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 개발적 문화($\beta = .171$), 합리적 문화($\beta = .219$), 합의적 문화($\beta = .157$), 위계적 문화($\beta = .210$)는 행동적 신뢰에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직문화는 조직신뢰 전체변량에 인지·감정적 신뢰 37.1%, 행동적 신뢰 14.6%를 각각 설명해 주고 있다.

2. 민간경비원들의 조직문화와 조직성과

[표 2]는 민간경비원들의 조직문화가 조직성과에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과이다.

표 2. 조직문화가 조직성과에 미치는 영향에 대한 회귀분석

독립변수	직무만족(β)	조직몰입(β)
개발적 문화	.101	.393***
합리적 문화	.322***	.083
합의적 문화	.228**	.357***
위계적 문화	.111	.395***
R ²	.179	.445

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

[표 2]에 의하면 조직문화의 하위요인인 합리적 문화($\beta = .322$), 합의적 문화($\beta = .228$)는 직무만족에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 개발적 문화($\beta = .393$), 합의적 문화($\beta = .357$), 위계적 문화($\beta = .395$)는 조직몰입에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직문화는 조직성과 전체변량에 직무만족 17.9%, 조직몰입 44.5%를 각각 설명해 주고 있다.

3. 조직신뢰와 조직성과

[표 3]은 특수경비원의 조직신뢰가 조직성과에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과이다.

표 3. 조직신뢰가 조직성과에 미치는 영향에 대한 회귀분석

독립변수	직무만족(β)	조직몰입(β)
인지·감정적 신뢰	.169*	.343***
행동적 신뢰	.359***	.371***
R ²	.158	.255

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

[표 3]에 의하면 조직신뢰의 하위요인인 인지·감정적 신뢰($\beta = .169$), 행동적 신뢰($\beta = .359$)는 직무만족에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 인지·감정적 신뢰($\beta = .343$), 행동적 신뢰($\beta = .371$)는 조직몰입에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직문화는 직무만족 15.8%, 조직몰입 25.5%를 각각 설명해 주고 있다.

IV. 결론

이상과 같은 연구방법 및 절차를 통하여 이 연구에서 도출한 결론은 다음과 같다. 첫째, 특수경비원의 조직문화는 조직신뢰에 영향을 미친다. 즉, 개발적, 합리적, 합의적, 위계적 문화가 활성화 되면 인지·감정적, 행동적 신뢰를 증가시킨다. 둘째, 특수경비원들의 조직문화는 조직성과에 영향을 미친다. 즉, 합리적, 합의적 문화가 활성화 되면, 직무만족은 높다. 반면, 개발적, 합의적, 위계적 문화가 활성화 되면, 조직몰입은 높다. 셋째, 특수경비원의 조직신뢰는 조직성과에 영향을 미친다. 즉, 인지·감정적, 행동적 신뢰가 높게 작용하면, 직무만족, 조직몰입은 증대된다.

이상의 내용을 종합해 보면, 국가적인 중요시설에서 근무하고 있는 민간경비원들의 지속적인 발전을 통해 조직성과를 극대화하기 위해서는 긍정적인 조직문화 정착과 함께 조직 상사부하간에 신뢰가 중요하게 작용하고 있음을 알 수 있었다. 따라서 민간경비조직의 질적향상을 도모하기 위해서는 긍정적이며 능동적인 조직문화 형성이 우선시 되어야 할 것이다.

■ 참고 문헌 ■

- [1] 권우문, 골프장 조직 구성원의 변혁적·거래적 리더십과 팔로워십, 임파워먼트 및 조직성과의 인과관계, 미간행 박사학위논문, 국민대학교 대학원, 2008.
- [2] 김경식, 김평수, 김찬선, "민간경비원의 여가계약과 생활 체육 참가 및 주관적 행복감의 관계". 한국콘텐츠학회지, 제7권, 제12호, pp.167-178, 2007.
- [3] 이광노, 벤처기업의 리더십과 조직문화가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 미간행 박사학위논문, 인천대학교 대학원, 2002.
- [4] 장미향, 스포츠센터 조직 구성원의 신뢰와 의사소통이 조직몰입에 미치는 영향. 미간행 박사학위논문, 경성대학교 대학원, 2007.