

# 민간경비원의 조직문화와 임파워먼트 및 조직애착도의 관계

## Relationship of Organizational Culture, Empowerment and Organizational Commitment among the Private Security Agents

김 찬 선\*

서울벤처대학원대학교 시큐리티융합경영\*

Kim chan-sun\*

Seoul Venture University\*

### 요약

이 연구의 목적은 민간경비원들의 조직문화와 임파워먼트 및 조직애착도의 관계를 규명하는데 있다. 이 연구는 2012년 수도권소재(서울) 민간경비회사에서 재직하고 있는 민간경비원들을 모집단으로 설정한 후 유의표집법을 이용하여 최종분석에 이용된 사례 수는 총 280명이다. 분석방법은 SPSSWIN 18.0을 이용하여 빈도분석, 요인분석, 신뢰도분석, 다중회귀분석, 경로분석 등을 실시하였다. 설문지의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$ 값이 .690이상으로 나타났다. 결론은 다음과 같다. 첫째, 민간경비원들의 조직문화는 임파워먼트에 영향을 미친다. 둘째, 민간경비원들의 조직문화는 조직애착도에 영향을 미친다. 셋째, 민간경비원들의 임파워먼트는 조직애착도에 영향을 미친다.

## I. 서론

민간경비산업은 업무의 성격상, 경비업무를 실시하면서 타인의 권리나 자유를 침해하거나 개인이나 단체 활동에 간섭하는 등의 위법과 부당한 행위를 수반할 우려가 있고, 국민생활에 부당한 혼란을 줄 수 있는 서비스 분야이다. 그러나 이들 민간경비 업무에 종사하는 대부분의 민간경비원들은 열악한 복지환경과 불규칙한 근무시간 그리고 수직적 리더십 등에 의해 많은 직무스트레스를 부여 받고 있다. 특히, 직장상사를 비롯해 동료들과의 대인관계 형성은 매우 중요한 요인으로 작용할 수 있는데 이들 민간경비 조직에서 중요한 요인으로 작용할 수 있는 임파워먼트 향상은 나아가 조직애착도에도 많은 영향을 미칠 수 있다. 따라서 본 연구는 민간경비원들의 조직문화와 임파워먼트 및 조직애착도의 관계를 분석·규명함으로써 민간경비학문의 지식체 형성에 기여함은 물론 나아가 민간경비산업의 정책적 기초 자료를 제시하는데 연구의 필요성을 두고 있다. 이에 본 연구는 민간경비원들의 조직문화와 임파워먼트 및 조직애착도의 관계를 규명하고자 한다.

## II. 연구방법

### 1. 연구대상

본 연구는 2012년 수도권소재(서울) 민간경비원들을 연구대상으로 선정한 후 유의표집법(judgment sampling method)을 이용하였다. 구체적으로 이 연구에서는 민간경비원들을 대상으로 300부를 배부하여 293부를 회수하였다. 설문을 통해 회수된 설문지 중 내용이 부실하거나 신뢰성이 없다고 판단되는 자료는 극단치를 적용(13부

삭제)하였으며, 최종분석에 이용된 사례 수는 총 280명이다.

### 2. 측정도구

본 연구에서는 경찰과 민간경비원들의 조직문화와 직무특성 및 직무지속의지의 관계를 규명하기 위하여 사용한 도구는 설문지이다. 본 연구에 사용된 설문지는 총 48문항으로써 조직문화는 김효준(2010), 임파워먼트는 김경식, 김찬선(2012), 조직애착도는 이화미(2007)의 연구에서 사용된 설문지를 본 연구의 성격에 맞게 수정 및 보완하여 사용하였다. 조직문화, 임파워먼트, 조직애착도 척도는 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'까지 리커트(Likert) 5점 척도로 구성하였다.

### 3. 설문지의 타당도 및 신뢰도

본 연구 민간경비원들의 조직문화와 임파워먼트 및 조직애착도의 관계를 규명하기 위하여 사용된 설문지는 전문가 집단(체육학 박사 1인, 경호안전학 박사 2인)을 구성하여 내용타당도를 검증 하였다. 또한 본 연구에서는 조사 자료를 토대로 최종 타당도를 검증하기 위하여 조직문화, 임파워먼트, 조직애착도 문항을 대상으로 탐색적 요인분석 및 신뢰도분석을 실시하였다. 조직문화는 3개 요인, 임파워먼트 3개 요인, 조직애착도 2개 요인으로 구성되었으며, 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$ 값이 .690이상으로 나타났다.

### 4. 조사절차 및 자료처리

본 연구에서는 설문지를 유의표집법(judgment sampling method)을 이용하여, 경찰과 민간경비원에게 설문지를 배부한 다음 자기평가기입법(self administration method)

으로 설문내용에 대하여 응답하도록 하였다. 회수된 설문지는 극단치(outlier)를 제외하고 최종분석에 280명을 이용하였다. 입력된 자료는 SPSSWIN 18.0을 이용하여 빈도분석, 요인분석, 신뢰도분석, 다중회귀분석, 경로분석 등의 방법을 활용하여 결과를 도출하였다.

### III. 연구결과

#### 1. 민간경비원들의 조직문화와 임파워먼트

〈표 1〉은 민간경비원들의 조직문화가 임파워먼트에 미치는 영향에 대한 다중회귀분석 결과이다.

표 1. 민간경비원들의 조직문화와 임파워먼트에 대한 다중회귀분석

독립변수	역량자기결정력	의미성	영향력
합리적개발문화	.526***	.552***	.291***
합의적문화	.168**	-.010	.064
위계적문화	.017	.175***	-1.059
R <sup>2</sup>	.425	.419	.093

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

〈표 1〉에서 제시된 바와 같이 민간경비원들의 조직문화와 임파워먼트의 관계를 분석한 결과 합리적개발문화( $\beta=.526$ ), 합의적문화( $\beta=.168$ )는 임파워먼트의 하위 요인인 역량자기결정력에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 합리적개발문화( $\beta=.552$ ), 위계적문화( $\beta=.175$ )는 의미성에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 합리적개발문화( $\beta=.291$ )는 영향력에 정적 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 민간경비원들의 조직문화는 임파워먼트의 하위 요인인 역량자기결정력 42.5%, 의미성 41.9%, 영향력 9.3%를 각각 설명해 주고 있다

#### 2. 민간경비원들의 조직문화와 조직애착도

〈표 2〉는 민간경비원들의 조직문화가 조직애착도에 미치는 영향에 대한 다중회귀분석 결과이다.

표 2. 민간경비원들의 조직문화와 조직애착도에 대한 다중회귀분석

독립변수	지속규범적애착	정서적애착
합리적개발문화	-.061	.480***
합의적문화	-.150	.115
위계적문화	.220**	.011
R <sup>2</sup>	.043	.318

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

〈표 2〉에서 제시된 바와 같이 민간경비원들의 조직문화와 조직애착도의 관계를 분석한 결과 위계적문화( $\beta=.220$ )는 조직애착도의 하위요인인 조직규범적애착에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 합리적개발문화( $\beta=.480$ )는 정서적애착에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직문화는 조직애착도의 하위 요인인 지속규범적

애착 4.3%, 정서적애착 31.8%를 각각 설명해 주고 있다.

#### 3. 민간경비원들의 임파워먼트와 조직애착도

〈표 3〉은 민간경비원들의 임파워먼트가 조직애착도에 미치는 영향에 대한 다중회귀분석 결과이다.

표 3. 민간경비원들의 임파워먼트와 조직애착도에 대한 다중회귀분석

독립변수	지속규범적애착	정서적애착
역량자기결정력	-.423***	.059
의미성	.510***	.867***
영향력	.234***	.016
R <sup>2</sup>	.203	.833

\*\*\*p <.001

〈표 3〉에서 제시된 바와 같이 민간경비원들의 임파워먼트와 조직애착도의 관계를 분석한 결과 지속규범적애착( $\beta=-.423$ ), 의미성( $\beta=.510$ ), 영향력( $\beta=.234$ )은 민간경비원들의 지속규범적애착에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 의미성( $\beta=.867$ )은 정서적애착에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 임파워먼트는 조직애착도의 하위 요인인 지속규범적애착 20.3%, 정서적애착 83.3%를 각각 설명해 주고 있다.

### IV. 결론

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

첫째, 민간경비원들의 조직문화는 임파워먼트에 영향을 미친다. 즉, 합리적개발문화가 잘 이루어질수록 역량자기결정력, 의미성, 영향력은 증대된다. 또한, 합의적문화가 잘 이루어질수록 역량자기결정력은 높아지며, 위계적문화가 잘 이루어질수록 의미성은 증대된다.

둘째, 민간경비원들의 조직문화는 조직애착도에 영향을 미친다. 즉, 위계적문화가 잘 이루어질수록 지속규범적애착은 증대된다. 또한, 합리적개발문화가 잘 이루어질수록 정서적애착은 높아진다.

셋째, 민간경비원들의 임파워먼트는 조직애착도에 영향을 미친다. 즉, 역량자기결정력이 부족할수록 지속규범적애착도는 감소하는 것으로 나타났다. 반면, 의미성 및 영향력을 증대시켜 줄수록 지속규범적애착도는 높다. 또한, 의미성을 증대시켜 줄수록 정서적애착도는 증가한다.

### ■ 참고 문헌 ■

- [1] 김정식, 김찬선, 민간경비원의 셀프리더십과 임파워먼트 및 조직 혁신행동의 관계, 한국콘텐츠학회지, 제12권, 제11호, pp.377-387, 2012.
- [2] 김효준, 민간경비조직의 전략적 인적자원관리와 조직신뢰 및 조직성과에 미치는 영향, 미간행 박사학위논문, 경기대학교 대학원, 2010.
- [3] 이화미, 사내커뮤니케이션과 보상이 내부공중의 임파워먼트와 조직애착도에 미치는 영향력 연구, 미간행 석사학위논문 이화여자대학교, 2007.