

민간경비 조직문화와 인적자원관리 및 조직성과의 관계*

The Relationship between Organizational Culture, Human Resource Management and Organizational Performance in the Private Security Corporation

김 창 호**

〈목 차〉

I. 서 론	IV. 결과분석
II. 연구모형 및 가설설정	V. 논의 및 결론
III. 연구방법	

〈요 약〉

본 연구의 목적은 민간경비 조직문화와 인적자원관리 및 조직성과의 인과관계를 밝히려고 현실 적합도가 높고 설명력 있는 이론적 모형을 개발·제시하는 데 있다.

이 연구는 2006년 서울시 소재 민간경비업체 경비원을 모집단으로 선정한 다음, 집락무선표집법을 활용하여 300명의 연구대상을 표집하였다. 그러나 응답이 불성실하고 무의미한 자료를 제외하고 최종분석에 사용된 사례수는 총 250명이었다.

이 연구에서는 설문지의 타당도 및 신뢰도를 검증하기 위하여 신뢰도분석의 알파값과 공변량구조분석의 최대우도법을 이용하였다. 설문지의 타당도는 외생변수의 경우 .433, 내생변수의 경우 .522 이상으로 나타났으며, 설문지의 신뢰도는 Cronbach's α 값이 .724 이상으로 나타났다. 이 연구에서는 신뢰도분석, 상관분석을 위해 SPSSWIN 14.0 프로그램을 활용하였으며, 확인적 요인분석과 공변량구조분석을 위하여 AMOS 4.0 프로그램을 적용하였다. 이상과 같은 연구방법 및 절차를 통해 이 연구에서 도출한 결론은 다음과 같다. 첫째, 민간경비 조직문화는 인적자원관리에 영향을 미친다.

둘째, 민간경비 조직문화는 조직성과에 영향을 미치지 않는다. 셋째, 인적자원관리는 조직성과에 영향을 미친다. 무엇보다 중요한 것은 민간경비 조직문화는 인적자원관리를 통하여 조직성과에 간접적인 영향을 미친다는 점이다. 즉, 인적자원관리는 조직문화와 조직성과의 관계를 성립시켜 주는 중요한 매개변수이다.

주제어: 민간경비, 조직문화, 인적자원관리, 조직성과

* 이 논문은 2006학년도 경기대학교 연구년제 수혜로 연구되었음.

** 경기대학교 경호안전학과 교수

I. 서 론

조직문화는 한 조직체의 구성원들이 모두 공유하고 있는 가치관과 신념, 이념과 관습, 규범과 전통, 그리고 지식과 기술 등을 포함한 종합적 개념으로서, 조직구성원과 조직 전체의 행동에 영향을 준다. 조직문화는 주로 사회학, 경영학 등의 사회과학 연구영역에서 비중 있게 다루어져 왔다. 이들 영역에서 조직문화를 중요하게 다루는 이유는 조직문화가 조직풍토 창조, 조직유효성 극대화, 조직구성원의 가치체계 형성 및 변화, 행위기준 및 행동방향의 설정, 행위나 태도변화, 조직결합, 안정성, 직무만족 및 조직몰입 등의 조직성과에 중요한 영향을 미치기 때문이다. 조직문화가 여러 학문 분야에서 중요시되는 이유는 오늘날의 모든 경영환경이 공급자 중심에서 수요자 중심으로 변화하고 있으며, 상호 조직간의 경쟁이 날로 치열해지고 있기 때문이다.

이와 같은 치열한 경쟁무대에서 민간경비조직이 지속적으로 생존발전하기 위해서는 경영환경과 고용환경의 급격한 변화에 적극적이고 능동적으로 대처하는 신 경영기법을 정착시켜 나아가야 한다. 조직의 성과는 경영활동의 성과 및 구성원의 행동성과와 밀접한 관련을 맺고 있다. 그러나 우리나라 민간경비조직은 그 동안 단기적인 경영성과에 급급하여 구성원의 수동적인 성과에 치중하였을 뿐, 구성원의 창의성이나 자발적인 노력에 의한 조직성과에 대해서는 소홀해 왔던 것이 사실이다.

다시 말해, 조직 구성원들에게 꿈과 희망을 가질 수 있도록 장기적 비전을 제시하고, 개별적 배려와 지적 자극을 통해 구성원의 가치관의 변화를 유도함으로써 효율적인 개인의 욕구 충족 및 조직의 성과 달성에 미흡하였다(Conger & Kanungo, 1998).

따라서 민간경비조직은 구성원 스스로의 자발적 참여와 창의력을 고무시키고, 스스로 일할 수 있도록 책임과 권한을 부여하여 조직의 성과를 달성할 수 있도록 구성원들의 강한 내적동기를 유발해야 할 것이다. 조직문화는 조직의 모든 관리기능에 광범위한 영향을 미치고, 조직구성원에게 행동의 기준을 제공하며, 구성원들로 하여금 하나의 목표를 지향하도록 만드는 대표적인 조직요인으로서, 조직내의 인적자원관리 활동에 매우 중요한 영향을 미친다. 또한 인적자원관리는 조직구성원의 조직성과에 매우 중요한 요소로 작용하며 이를 얼마나 효율적으로 관리하느냐에 따라 조직의 장기적 성과가 결정되기 때문에 중요한 조직관리의 대상이 된다(김인숙, 이명하, 하나선, 장금성, 홍윤미, 이태화, 2003; 이상경, 2005; Collins, 2000; Wright & Boswell, 2002).

인적자원관리에 있어서 경비원 중심의 경비활동에만 비중을 두어 왔으나, 이제는 이러한 종전의 개념에서 탈피하여 소비자나 수요자의 만족을 증대시키기 위해서는 민간경비

원들이 공유하는 조직문화의 특성을 파악하고 이들의 인적자원관리방법과 조직성과의 관계를 파악하는 작업이 선행되어야 할 것이다. 조직문화에 대한 이해는 궁극적으로 조직성과를 향상시키는데 있어 조직문화를 어떻게 활용할 것인가에 대한 관심으로 이어지기 때문에 조직문화와 조직성과의 관련성을 파악하여 적절한 조직문화의 창출과 효과적인 인적자원관리방안을 마련하고 조직의 성과를 높이는 효과적인 방법을 모색하는 데서부터 출발해야 할 것이다. 그러나 경호경비학 연구영역에서는 조직문화와 인적자원관리 및 조직성과에 대한 연구가 매우 미흡한 실정이라 할 수 있다.

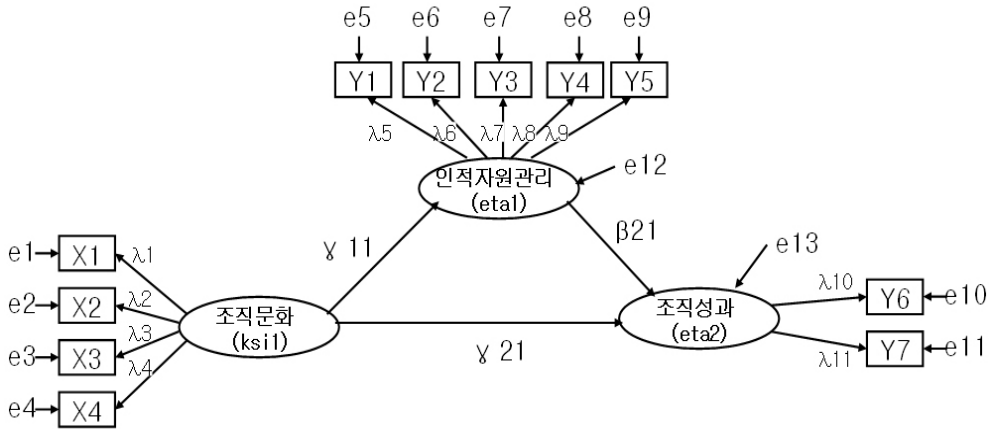
이는 경호경비학 분야의 역사가 일반 사회과학 연구영역에 비해 일천한 까닭에 경호경비학 분야의 연구주제가 다양하게 분화되지 못한데서 비롯된 결과라 할 수 있다. 따라서 이 연구는 조직문화와 인적자원관리 및 조직성과의 관계를 규명함으로써 경호경비학의 지식체 형성에 기여함은 물론, 나아가 조직의 효율성을 제고시킬 수 있는 기초자료를 제시하는데 그 필요성을 두고 있다. 이에 이 연구는 민간경비 조직문화와 인적자원관리 및 조직성과에 관한 연구모형을 설정한 다음, 이론가꾸기를 통하여 현실적합도를 검증하며, 나아가 모형에 포함된 변수들간의 인과관계를 규명하고자 한다.

II. 연구모형 및 가설설정

1. 연구모형

그동안 사회과학 연구영역에서는 조직의 성과나 효율성을 높이기 위하여 조직문화와 관련된 다양한 연구를 수행하여 왔다. 그러나 경호경비학 연구영역에서는 경비조직의 조직문화에 초점을 둔 연구가 상대적으로 미흡하였던 것이 사실이다.

특히 민간경비조직의 성과는 우리나라의 민간경비조직의 발전 및 비전과 직결된다. 사회과학 연구영역에서는 이같은 조직의 성과에 영향을 미칠 수 있는 변수로 조직문화와 인적자원관리를 제시하고 있다. 만약 타 조직에 있어서 조직문화와 인적자원관리가 조직성과를 좌우한다면 경호경비학 연구영역에서도 이에 대한 구체적인 분석과 논의가 필요할 것이다. 민간경비 조직문화와 인적자원관리 및 조직성과의 관계를 규명하기 위하여 이 연구는 외생변수로 조직문화, 내생변수로 인적자원관리와 조직성과를 설정하였다. 이들 변수간의 인과관계를 연구모형으로 도식화하면 <그림 2-1>과 같다.



〈그림 2-1〉 민간경비 조직문화와 인적자원관리 및 조직성과의 연구모형

λ(lambda) = 측정변수와 잠재변수간의 측정모형의 회귀계수
 γ(gamma) = 외생변수가 내생변수에 미치는 구조모형의 회귀계수
 β(beta) = 내생변수가 다른 내생변수에 미치는 구조모형의 회귀계수

〈그림 2-1〉에 의하면, 민간경비 조직문화는 조직성과에 직접적인 영향을 미칠 뿐만 아니라, 인적자원관리를 통하여 조직성과에 간접적인 영향을 미치는 것으로 가정할 수 있다. 특히 인적자원관리는 민간경비 조직문화와 조직성과를 매개하는 중요한 변수로 가정하였다. 민간경비 조직문화와 인적자원관리 및 조직성과에 관한 구조모형의 측정구조에 있어서 외생변수(조직문화) 및 내생변수(인적자원관리, 조직성과)의 정의는 〈표 2-1〉과 같다.

〈표 2-1〉 모형의 설명

구분	이론변수	측정변수
외생변수	조직문화	<ul style="list-style-type: none"> · 혁신적 문화(X2) : 창의성·혁신성 강조, 성장·자원획득 중시, 직관·통찰력 중시, 도전정신강조 · 합리적 문화(X3) : 친화 강조, 자기개발 중시, 사기·응집성 중시, 협력·신뢰 강조 · 집단적 문화(X1) : 생산성·효율성 중시, 계획수립과 목표설정 강조, 실적 위주 평가 · 위계적 문화(X4) : 안정성·일관성 중시, 문서화·책임·정보관리 중시, 규칙·규율 준수, 통솔·통제 강조
내생변수	인적자원관리	<ul style="list-style-type: none"> · 충원(Y1): 인력선발, 합리적·체계적 기준 적용, 세심한 주의 · 교육훈련(Y2): 실무적·효율적 교육 계획, 다양한 교육프로그램 · 성과평가(Y3): 객관적 평가기준 등 · 보상(Y4): 인력확보, 동기부여, 기여 정도에 따른 보상 · 경력개발(Y5): 직무분석 및 인력공급 계획 근거 경력개발 기회 제공, 다양한 경력개발 경로
	조직성과	<ul style="list-style-type: none"> · 직무만족(Y7) : 보수, 업무수행, 승진기회, 성원, 직장 등에 대한 만족 · 조직몰입(Y6) : 정서적, 근속적, 규범적 몰입

2. 연구가설

앞서 제시한 외생변수 및 내생변수의 인과적 관계 및 구조모형을 기초로 하여 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 설정하고 이를 검증하고자 한다.

가설1. 조직문화는 인적자원관리 활동에 영향을 미칠 것이다.

가설2. 조직문화는 조직성과에 영향을 미칠 것이다.

가설3. 인적자원관리 활동은 조직성과에 영향을 미칠 것이다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

이 연구는 2006년 현재 서울지역 소재 민간경비업체에 근무하고 있는 경비원을 모집단으로 설정한 다음, 집락무선표집법(cluster random sampling method)을 이용하여 표본을 추출하였다. 본 연구는 서울 소재 민간경비업체 가운데 고용인수가 가장 많은 순으로 4개 업체를 선정한 다음, 업체당 75명씩 총 300명을 표집하였다.

이 연구는 응답이 불성실하거나 무응답된 설문지, 그리고 극단치(outlier)를 제외하고 최종분석에 사용된 사례수는 250명이었다. 구체적으로 성별로는 남자 225명(90%), 여자 25명(10%)이며, 연령별로는 30세미만 89명(35.6%), 30-35세 66명(26.5%), 36-40세 28명(11.1), 41세 67명(26.8%)이다. 학력별로는 고졸이하 135명(54.0%), 초대졸 76명(30.5%), 대학졸 39명(15.5%)이며, 회사재직기간은 3년이하 36명(14.5%), 4-7년 133명(53.0%), 8-11년 39명(15.5%), 12년이상 42명(17.0%)이다. 표본과 관련해, 표본의 크기는 최우추정의 경우 100명 이상이면 이용에 적절성이 어느 정도 확보되었다고 할 수 있다. 일반적으로는 200명 - 300명 정도의 표본크기가 모형검증에 필요한 표본수의 임계치로 제안되고 있다(조선배, 1996). 이러한 점에서 본 연구의 표본 크기는 민간경비 조직문화와 인적자원관리 및 조직성과 구조모형을 검증하는데 적합하다고 볼 수 있다.

2. 측정도구

본 연구에서는 민간경비 조직문화와 인적자원관리 및 조직성과의 관계를 규명하기 위하여 설문지를 사용하였다. 본 연구에서 사용한 설문지는 국내외의 선행연구에서 이미

신뢰도 및 타당도 검증을 실시하여 사용하였던 도구 가운데 본 연구의 과제에 적합하게 설문지를 재구성하여 사용하였다. 선별된 설문지는 예비검사를 통하여 설문 내용의 적당성과 적용가능성을 검토한 다음 수정 보완하여 사용하였다. 설문지는 크게 1) 민간경비 조직 구성원의 사회인구학적 특성, 2) 조직문화, 3) 인적자원관리, 4) 조직성가로 구성된다. 사회인구학적 특성은 성, 연령, 학력, 회사재직기간으로 구성된다. 조직문화 척도는 Quinn과 McGrath(1985), 서인덕(1986), 김병석(1991)의 연구에서 사용된 조직문화 유형을 바탕으로 집단적 문화, 개발적 문화, 위계적 문화, 합리적 문화 등 총 16개 문항으로 구성된다. 조직문화란 조직구성원이 공유하고 있는 구성원 행동과 전체 조직체 행동에 기본 전제로 작용하는 조직체 고유의 가치관과 신념, 규범과 관습, 그리고 행동패턴 등의 거시적 총체를 말한다.

인적자원관리는 Dyer와 Holder(1988), Schuler(1989,1992) 등에 의해 개발·사용되고 이상경(2005)에 의해 번안·사용된 척도이다. 인적자원관리는 충원, 교육훈련, 성과평가, 보상, 경력개발 등의 하위개념으로 구성되어 있으며, 총 15개 문항으로 측정된다. 충원은 민간경비조직이 필요로 하는 기술과 능력을 갖춘 인력의 선발을 위해 조직이 합리적이고 체계적으로 기준을 적용하고 세심한 부분까지 주의를 하고 있는 지에 대한 내용을 측정하고 있다. 교육훈련은 민간경비 조직구성원들이 조직의 목적에 적합한 능력과 역량을 갖출 수 있도록 실무적이고 효율적인 교육을 위해 계획에 의해 실시되는 지, 그리고 다양한 교육프로그램이 존재하는 지에 대한 내용을 포함하고 있다. 성과평가는 민간경비 조직구성원의 성과를 객관적으로 평가하는 기준이 있는 지에 대한 내용을 측정하고 있다. 보상은 유능한 인력확보와 동기부여 차원에서 민간경비 조직구성원이 조직에 기여한 대가로 제공되는 지에 대한 내용을 포함하고 있으며, 경력개발은 조직의 직무분석 및 인력공급 계획을 근거로 조직 구성원들에게 향후 경력개발 기회를 알려주고 다양한 경력개발 경로가 존재하는지에 대한 내용을 측정하도록 하였다. 조직성과 척도는 조직몰입과 직무만족 변수로서 김금수(2000), 최병학(2006) 등에 의해 사용된 것이다. 사회과학 연구에서는 조직성가를 주로 조직몰입과 직무만족의 이중구조로 분석하고 있다. 조직몰입이란 구성원들의 업적성취로 조직성과의 증진과 관련된 자신의 일을 동일화하는 정도 혹은 회사의 전체적 이미지 중에서 일이 차지하는 중요성 정도를 의미한다. 조직몰입은 정서적, 근속적, 규범적 몰입으로 구성되어 있다. 직무만족은 단일 차원으로서, 보수, 업무수행, 승진기회, 성원, 직장 등에 대한 만족 정도 등 총 9개 문항으로 측정된다.

본 연구에서 사용한 조직문화, 인적자원관리, 조직성가는 ‘매우그렇다(5점)’에서 ‘매우그렇지않다(1점)’ 까지 5점 척도로 측정된다.

3. 설문지의 타당도 및 신뢰도

타당도는 연구자가 관찰하고자 하는 내용이나 현상을 정확하게 관찰하고 파악하였는가를 제시해 주는 준거이다. 이 연구에서는 전문가회의를 통해 내용타당도를 검증하였으며, 확인적 요인분석을 통해 구성타당도를 검증하였다.

〈표 3-1〉는 측정모형의 적합도 및 신뢰도를 검증한 결과이다.

〈표 3-1〉 SEM 최대우도법에 의한 외생·내생 변수의 요인 부하량 및 신뢰도계수

구성개념/측정척도	표준치(λ)	측정오차(δ, ϵ)	Cronbach's α
【조직문화】			
혁신적 문화	.434***	.607***	.780
합리적 문화	.433***	.606***	.724
집단적 문화	.726***	.676***	.755
위계적 문화	.829***	.371***	.823
【인적자원관리】			
충원	.522***	.336***	.750
교육훈련	.870***	.151***	.865
성과평가	.930***	.081***	.866
보상	.876***	.161***	.890
경력개발	.687**	.257***	.711
【조직성과】			
직무만족	.998***	.005***	.932
조직몰입	.713***	.324***	.881

*** p<.001

〈표 3-1〉에 제시된 바와 같이, 본 연구에서는 설문지의 타당도를 검증하기 위하여 공변량구조분석의 최대우도법을 이용하였다. 요인분석을 실시한 결과, 외생변수의 경우 .433, 내생변수의 경우 .522이상 나타남으로써 구성타당성이 우수한 것으로 나타났다. 조직문화, 인적자원관리, 그리고 조직성과는 다차원적 하위개념이 존재하는 것으로 확인되었다. 설문지의 신뢰도는 Cronbach's α 값이 .724이상으로 나타났다.

4. 조사절차 및 자료처리

민간경비 조직문화와 조직성과의 관계를 규명하기 위하여 표집된 연구 대상자에게 설문지를 배부한 다음, 자기평가기입법(self-administrated method)으로 설문내용에 대해 응답하도록 지시하고 완성된 응답지를 회수하였다. 설문지는 사전에 교육을 받은 조사자가 선정된 민간경비업체를 방문하여 휴식시간을 이용하여 피조사자의 협조하에 작성토록 하였다. 설문지의 응답결과를 기입한 자료를 회수한 후 응답 내용이 부실하거나 신뢰성

이 없다고 판단되는 자료는 분석대상에서 제외시키고 분석 가능한 자료를 컴퓨터에 입력시킨 후 SPSSWIN 14.0과 AMOS 4.0 프로그램을 활용하여 자료분석의 목적에 따라 전산 처리 하였다. 자료분석을 위하여 본 연구에서 사용한 통계기법은 신뢰도분석, 상관관계 분석, 공변량구조분석이다.

IV. 결과분석

본 연구는 민간경비 조직문화와 인적자원관리 및 조직성과의 관계를 분석하고 현실에 적합한 모형을 개발·제시하고자 한다. 이를 위하여 본 연구는 먼저 포화모형을 설정한 다음, 반복적인 분석과 수정(theory trimming)을 통해 현실 적합도가 높은 모형을 도출하고자 한다. <표 4-1>은 공변량구조분석에 투입된 상관행렬을 나타낸 것이다.

<표 4-1> 변수간의 상관관계

구분	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. 혁신문화	1										
2. 합리문화	.346	1									
3. 집단문화	.326	.328	1								
4. 위계문화	.357	.241	.605	1							
5. 충원	.221	.211	.312	.410	1						
6. 교육훈련	.302	.271	.481	.556	.494	1					
7. 성과	.263	.307	.449	.522	.471	.742	1				
8. 보상	.331	.274	.508	.595	.404	.676	.731	1			
9. 경력개발	.322	.268	.490	.517	.395	.602	.604	.684	1		
10. 직무만족	.316	.304	.518	.599	.519	.863	.924	.867	.685	1	
11. 조직몰입	.246	.321	.461	.525	.419	.599	.660	.726	.661	.709	1

* 참고: 셀안의 모든 상관계수가 거의 0.1%수준에서 유의함

<표 4-1>에 제시된 바와 같이, 혁신적, 합리적, 집단적, 위계적 문화는 인적자원관리의 하위요인인 충원, 교육훈련, 성과평가, 보상, 경력개발, 조직성과의 하위요인인 직무만족 및 조직몰입과 매우 유의한 상관관계를 보이고 있다. 또한 인적자원관리는 조직성과와 유의한 상관관계를 보이는 것으로 나타났다. 이와 같은 변수간의 상관관계는 모형검증을 위한 기본 조건을 충족시켜 주고 있음을 시사하고 있다.

1. 연구모형 검증

〈표 4-2〉는 연구모형에 대한 적합도를 나타내주는 결과이다.

〈표 4-2〉 구조모형의 적합도 검증을 위한 전반적 지수

전반적 지 수	$\chi^2(df) / p$	기초부합 지수(GFI)	조정부합 지수(AGFI)	근사원소평균 자승오차(RMSEA)	비표준부합 지수(NNFI)	비교부합 지수(CFI)
구조모형	145.124(41) / .000	.908	.852	.101	.933	.950
적합기준	$p > .05$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\leq .08$	$\geq .90$	$\geq .90$
판정결과	부적합	양호	부적합	부적합	양호	양호

〈표 4-2〉에 제시된 바와 같이, 본 연구에서 설정한 연구모형은 χ^2 값이 145.124로 매우 높으며, 통계적으로 유의하여($\alpha = .000$) 현실에 적합하지 않는 것으로 나타났다. 또한 AGFI와 RMSEA 지수 역시 만족할만한 수준이 아닌 것으로 밝혀졌다. 연구모형이 적합치 않은 이유는 추정계수가 무의미하고 추정오차항간의 공분산(covariance)이 발생하고 있기 때문이다. 이처럼 현실적으로 적합하지 않은 모형의 적합도와 변수간의 관계를 논의하는 일은 무의미한 것으로 사료된다. 이러한 경우에는 모형 개발을 위한 제안을 따라야 한다(Anderson & Gerbing, 1988). 모형 가꾸기를 위해 본 연구에서는 무의미한 추정계수(조직문화 → 조직성과)를 제거하고 e1와 e2, e2와 e4, e5와 e6, e8과 e9 사이에 공분산이 발생하여 오차항간에 화살표를 연결하여 공변량을 자유화시키고자 한다. 그리고 조직몰입 측정변수에서 음오차분산이 발생하고 있어 0.005값으로 고정시켰다.

2. 수정모형 및 모형비교

이 연구는 ‘조직문화 → 조직성과’의 추정계수를 제거하고 공변량을 자유화시켜 분석하였다. 수정모형1은 χ^2 값이 43.366, 자유도(df) 31, 이의 유의도 $\alpha = .069$, GFI .969, AGFI .933 등으로 나타남으로써 모형의 적합도가 연구모형에 비해 많이 향상되었다. 공변량구조분석에서는 일반 연구모형 검증을 위한 임계치 기준 설명과 달리 통계적으로 유의하지 않아야 연구모형과 현실간의 차이가 없는 것으로 판정하고 있다. 연구모형과 현실간의 차이가 없다는 것은 이 연구에서 설정한 연구모형이 현실을 잘 설명하고 있다는 의미이다.

〈표 4-3〉는 수정모형의 적합도와 연구모형과의 비교 결과를 나타내고 있다.

〈표 4-3〉 수정모형의 적합도와 연구모형과의 비교 평가

모형	수정	$\chi^2(df) / p$	GFI	AGFI	RMSEA	NNFI	CFI
수정모형	조직문화 → 조직성과 공분산 발생 자유화 음오차분산 0.005 고정	43.366(31) / .069	.969	.933	.040	.980	.994
연구모형과 수정모형의 비교	$\chi^2 = \chi_1^2 - \chi_2^2$ 145.124 - 43.366 = 101.758 df = 41 - 31 = 10	$\nabla(\nabla) / \Delta$	Δ	Δ	∇	Δ	Δ
판정결과	모두 적합	적합	적합	적합	적합	적합	적합

〈표 4-3〉에 의하면, 이 연구는 수정모형을 비교하여 모형 채택여부를 결정하고자 한다. 위의 결과는 수정모형이 연구모형에 비해 적합도 측면에서 비교적 우수한 모형임을 보여주고 있다. 또한 수정모형은 적합도 지수(GFI, AGFI, RMSEA, NNFI, CFI)가 연구모형에 비해 크게 향상된 것으로 나타남으로써 우수한 모형임을 알 수 있다. 따라서, 본 연구에서는 수정모형을 최종적인 민간경비 조직문화와 인적자원관리 및 조직성과 모형으로 채택·제안하고자 한다.

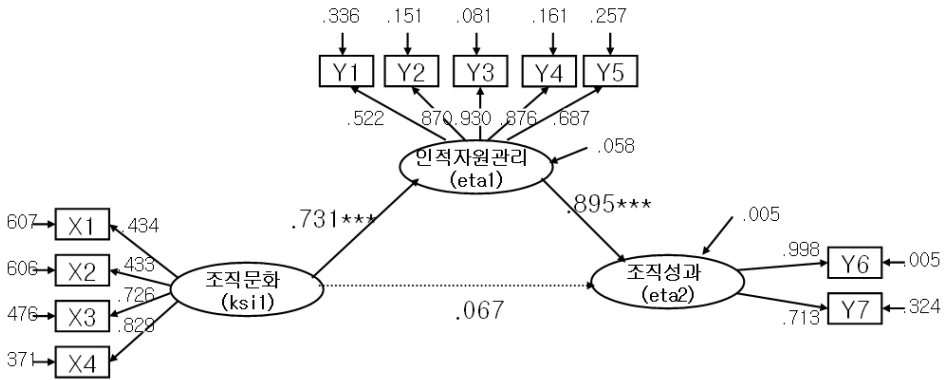
3. 인과효과

조직문화는 인적자원관리($\gamma = .731$)에 매우 유의한 영향을 미치고 있으며, 인적자원관리는 조직성과($\beta = .895$)에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 1, 3은 채택되며, 가설 2는 기각된다(표 4-4 참조).

〈표 4-4〉 가설검증

가설	가설 경로	경로계수	유의도	가설채택여부
가설1	조직문화 → 인적자원관리	.731	.000	채택
가설2	조직문화 → 조직성과	.067	.069	기각
가설3	인적자원관리 → 조직성과	.895	.000	채택

〈표 4-4〉의 결과를 토대로 하여 측정모형과 구조모형을 결합시킨 제안모형을 제시하면 다음과 같다.



〈그림 4-1〉 민간경비 조직문화와 인적자원관리 및 조직성과에 관한 구조모형

구조방정식 모형에서 인과효과는 직접효과(direct effect)와 간접효과(indirect effect)로 구분된다. 이 연구에서는 직접효과(조직문화 → 조직성과)가 없으며, 간접효과는 조직문화가 인적자원관리를 통하여 조직성과에 미치는 영향이다. 간접효과는 $[.731 \times .895 = .654]$ 이며, 총 인과효과는 간접효과와 같다. 여기서 중요한 결과는 민간경비 조직문화가 인적자원관리를 통하여 조직의 성과에 매우 중요한 영향을 미치고 있다는 점이다. 다시 말해, 인적자원관리는 조직문화와 조직성과의 관계를 매개하는 중요한 변수이다.

V. 논의 및 결론

1. 논의

요즘 대중매체를 보면 조직혁신이니 변화니 하는 용어들이 자주 눈에 뜨인다. 이는 시장환경의 변화에 적극 대처해야 어떠한 조직이든 지속적으로 생존하고 성장·발전할 수 있다는 의미이기도 하다. 이러한 관점에서 이 연구는 민간경비 조직문화와 인적자원관리 및 조직성과에 관한 연구모형을 검증한 다음 조직문화가 인적자원관리 및 조직성과에 미치는 영향을 규명하며, 이를 토대로 조직문화와 조직성과에 관한 이론적 모형을 구축하고자 한다. 분석결과, 민간경비조직의 문화가 인적자원관리 및 조직성과에 의미 있는 영향을 미치는 것으로 나타났다면 이에 대한 구체적인 논의가 이루어져야 할 것이다. 따라서 여기서는 모형검증과 가설검증 결과를 중심으로 논의하기로 하겠다. 모형 검증을 위해서는 반복적인 분석과 모형 수정 과정이 필요하다. 이 연구에서 설정한 초기 연구모형

은 모형부합지수인 절대부합지수 [카이자승치(χ^2), 자유도(df), 유의도(p), 기초부합지수(GFI), 근사원소평균자승오차(RMSEA)], 증분부합지수 [조정부합지수(AGFI), 비표준부합지수(NNFI)], 간명부합지수 [비교부합지수(CFI)]가 전반적으로 모형인정 조건 및 기준치를 충족시켜 주지 못하였다. 이는 변수간의 인과관계에 있어서 무의미한 경로가 있고 측정오차간의 공변량이 발생하고 있는 데서 그 원인의 일단을 찾을 수 있을 것이다. 이 연구에서는 조선배(1996), Anderson과 Gerbing(1988)의 모형 개발 제안 과정에 의거하여 연구모형을 수정함으로써 모형의 적합도를 높이고자 하였다. 즉, 무의미한 경로 제거와 추정치 수정지수(modification index)를 토대로 하여 측정오차간의 공변량을 자유화시켰다. 분석결과, 연구모형의 부합지수는 크게 향상되어 적합기준을 넘어서고 있는 데, 이는 수정모형이 사회 현실을 잘 반영·설명하고 있음을 보여주고 있다.

통계적으로 유의한 가설검증 결과를 중심으로 논의하면, 조직문화와 인적자원관리의 관계를 분석한 결과, 조직문화는 인적자원관리에 의미 있는 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조직의 문화가 인적자원관리를 결정짓는 중요한 변수임을 시사하여 주고 있다. 그동안 조직문화가 인적자원관리활동에 의미 있는 영향을 주는 것으로 알려져 있었으나, 이에 대한 경험적 연구는 미흡하였던 것이 사실이다. 이 연구에서는 조직문화와 인적자원관리의 관련성을 경험적으로 검증하였다는 점에서 그 의미를 찾을 수 있을 것이다. 이와 관련하여 Berg(1986)는 조직문화가 인적자원관리에 의미 있는 영향을 미친다고 주장함으로써 본 연구의 결과를 뒷받침해주고 있다. 인적자원관리는 조직체의 인적자원을 관리하는 경영의 한 부분으로서 인적자원의 계획과 확보로부터 시작하여 효율적 활동과 유지, 보존, 보상과 개발에 이르기까지 노사관계를 위시한 모든 기능과 활동을 포함한다(이학중, 1995). 위의 결과로 볼 때 효과적인 인적자원관리를 위해서는 민간경비조직의 특성에 적합한 조직문화를 분석하여 이를 조직에 적용하려는 노력이 선행되어야 할 것이다. 뿐만 아니라, 민간경비조직의 특성에 적합한 조직문화 측정도구를 개발하여 어떠한 조직문화가 인적자원관리에 더 효과적인가를 규명할 필요가 있다. 조직문화의 측정도구 개발은 민간경비조직에 관한 연구 활성화에 크게 기여하게 될 것이다.

인적자원관리와 조직성과의 관계를 분석한 결과, 인적자원관리는 조직성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 민간경비조직의 인적자원관리가 잘 될수록 조직성과 또한 높아질 수 있음을 의미한다. 민간경비조직의 경쟁적 우위를 위해서는 기업이 보유한 인적자원 즉, 조직구성원들의 기술과 지식, 그리고 능력을 최대한 활용해야 한다. 그 이유는 조직의 성과는 인적자원관리 능력에 따라 판가름 난다고 하여도 과언이 아니기 때문이다. 인적자원관리와 조직성과의 인과관계는 경호경비학 분야는 아니지만, 일반 사회과학 분야의 여러 선행연구(강영욱, 2007; Delaney & Huselid, 1996; Truss & Gtotton, 1994; Yang, 1998)를 통해서 뒷받침되고 있다. 이 분야에서 대표적 연구를 수행한

Yang(1998)은 인적자원관리와 조직성과간의 관계에 대한 장기적 연구를 통하여 최고경영자의 인사철학, 모집과 선발, 내부노동시장, 직무분석, 보상, 복리후생, 비경제적 보상, 업적관리, 교육훈련, 조직구성원개발, 탄력적 직무스케줄, 정보공유, 조직구성원 경영 참여 및 몰입, 고충처리절차, 법률·안정성·지원프로그램의 준수 등이 조직성과를 높이는데 중요한 변수라고 보고함으로써 본 연구의 결과를 강력하게 지지해 주고 있다. 최근에는 인적자원관리와 조직성과간의 관계가 하나의 이론으로 정립되면서 이들 두 변수간의 관계를 연결하는 중간과정을 설명하는 변수를 확인하고 효과를 분석해 볼 필요가 있다는 의견을 제기하고 있는 추세이다(Collins, 2000). 현재 민간경비원들은 월급, 승진, 복리후생 등에 있어서 낮은 사회적 위상을 보이고 있으며, 이로 인하여 사기저하 현상을 경험하고 있다. 민간경비조직의 발전을 위해서는 민간경비원들의 사회적 위상을 제고하고 사기를 진작시키기 위하여 바람직한 인적자원관리를 수행해야 할 것이다.

본 연구의 기대효과 및 활용방안은 크게 다음과 같은 측면에서 살펴볼 수 있다. 학문적 측면에서 본 연구는 민간경비 조직문화와 인적자원관리 및 조직성과의 관계를 밝혀냄으로써 민간경비조직의 성과에 영향을 미치는 변수들간의 관계 및 정도에 대하여 보다 심층적으로 파악하는데 크게 기여할 것으로 보여진다. 지금까지 경호경비학 연구영역에서는 민간경비조직을 대상으로 하여 조직문화와 인적자원관리 및 조직성과의 관계에 대한 연구가 매우 미흡한 실정이라 할 수 있다. 이러한 시점에서 이론적 모형을 개발·제시함으로써 민간경비조직 구성원의 조직문화와 조직성과에 대해 종합적으로 이해하는데 크게 기여할 것이다. 산업정책적 측면에서 본 연구는 민간경비조직의 조직성과 제고를 위한 유용한 정보를 제공함으로써 기존 민간경비조직의 조직성과를 높일 수 있는 경영정보 및 자료를 수집하는데 도움을 줄 것이다. 본 연구의 결과는 민간경비조직의 성과에 상대적으로 가장 크게 영향을 미치는 요인을 파악하여 효율적인 경영을 하는데 기여할 것이다. 뿐만 아니라 민간경비조직의 문화를 경험적으로 검증해냄으로써 민간경비조직 경영의 중요성을 확보하는데 기여할 것으로 사료된다.

2. 결 론

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

첫째, 민간경비 조직문화는 인적자원관리에 영향을 미친다.

둘째, 민간경비 조직문화는 조직성과에 영향을 미치지 않는다.

셋째, 인적자원관리는 조직성과에 영향을 미친다.

이상의 내용을 종합해 보면, 민간경비 조직문화는 인적자원관리를 통하여 조직성과에 간접적인 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 인적자원관리는 조직문화와 조직성과의 관계를 강화시켜 주는 중요한 매개변수이다.

참 고 문 헌

- 강영욱(2007). 호텔기업의 전략적 인적자원관리와 조직성과의 관계. *관광연구저널*, 21(1), 339-357.
- 김금수(2000). 임파워먼트가 조직성과에 미치는 영향. *대한경영학회지*, 25, 75-100.
- 김병석(1991). 조직의 문화적 특성 및 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구. *민간행 박사학위논문*. 서울대학교 대학원.
- 김인숙, 이명하, 하나선, 장금성, 홍윤미, 이태화(2003). *최신 간호관리학*. 서울 : 현문사.
- 서인덕(1986). 한국기업의 조직문화 유형과 조직특성간의 관련성 연구. *미간행 박사학위논문*. 서울대학교 대학원.
- 이상경(2005). 호텔기업의 인적자원관리가 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구 : 직무역량 및 조직공정성 지각수준 집단을 중심으로. *미간행 박사학위논문*. 세종대학교 대학원.
- 이학중(1995). *조직문화*. 서울 : 법문사
- 조선배(1996). LISREL 구조방정식모델. 서울 : 영지문화사.
- 최병학(2006). 공공스포츠시설의 조직문화와 조직유효성의 관계. *미간행 박사학위논문*. 경기대학교 대학원.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W.(1988). The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, 49, 155-173.
- Berg, P. O.(1986). Symbolic management of human resource. *Human Resource Management*, 25, 557-579.
- Collins, C. J.(2000). Strategic human resource management and knowledge create capability: Examining the blank box between HR and firm performance. *Doctoral dissertation of University of Maryland*.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N.(1998). The Empowerment process : Intergrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13, 471-842.
- Delaney, J., & Huselid, M. A.(1996). The impact of human resource management practice on perceptions of organizational performance. *Academy of Management Journal*, 39(4), 949-969.
- Dyer, L., & Holder, G. W.(1988). A strategic perspective of human resource management. In Dyer(Ed), *Human resource management: Evolving roles and responsibilities*. Washington D.C.

- Quinn, R. E., McGrath, M. R.(1985). The transformation of organizational cultures : A competition values perspectiver. In Frost, P. J., et al(Eds), Organizational culture. Beverly Hills, CAL.:Sage.
- Schuler, R. S.(1989). Strategic human resource management and industrial relations. Human Relations, 42, 157-184.
- Schuler, R. S.(1992). Strategic human resource management: Linking the people with the strategic needs of the business. Organizational Dynamics, 21(1), 13-18.
- Truss, C., & Gtatton, L.(1994). Strategic human resource management: A conceptual approach. The Internaltional Journal of Human Resource Management, 5, 663-686.
- Yang, H. S.(1998). The effect of HR systems and the interaction effects between HR practices and HR system on firm performance: A longitudinal study. Doctoral dissertation of University of Minnesota.
- Wright, P. M., & Boswell, W. R.(2002). Desegregating HRM: A review and synthesis of micro and macro human resource management. Journal of Management, 29(3), 247-276.

ABSTRACT

The Relationship between Organizational Culture, Human Resource Management and Organizational Performance in the Private Security Corporation

Kim, Chang-Ho

This study was to analyze structural equation modeling of organizational culture, human resource management and organization performance in the private security corporation. To attain the goal of the study described above paragraphs, the employee of private security corporation located in Seoul, 2006 year were set as a collected group. Then, using the cluster random sampling method, finally drew out 300 peoples and analyzed 250 peoples in total.

The material collection device was the brochure named <the survey on the factors of socio-demographic characteristics, organizational culture, human resource management, organizational performance>. The validity of instrument was confirmed by confirmatory factor analysis(CFA) The result of reliability check up was here below; Chronbach' α =.724. To analyze materials, correlation analysis, CFA, SEM were used as statistic analysis techniques.

The conclusion based on above study method and the result of material analysis are follows;

First, organizational culture influences on the human resource management. Second, organizational culture influences on the organizational performance. Third, human resource management influences on the organizational performance. Particularly, organizational culture influences indirectly on organizational performance throughout human resource management. Human resource management is very important variable mediating organizational culture and performance.

Key word: Organizational culture, Human resource management, Organization performance, Private security corporation.