

민간경비업체 조직구성원의 조직 환경, 조직 문화가 조직 성과에 미치는 영향

정 남 주*

〈요 약〉

본 연구는 민간경비업체 조직구성원들의 조직환경, 조직문화가 조직성과에 미치는 영향을 규명하기 위하여 연구대상은 2011년 전라남북도 경찰청에 등록된 민간경비업체에 재직하고 있는 조직구성원 중 민간경비원을 대상으로 판단표집법을 이용하여 총 200부의 표본을 추출하였다. 그 중 불성실한 응답 설문지 22부를 제외한 188부를 최종분석에 사용하였다. 수집된 자료는 SPSS 15.0 프로그램을 이용하여 빈도분석, 탐색적 요인분석, 신뢰도분석 및 상관관계분석, 경로분석을 하였다. 연구결과를 보면 다음과 같다.

첫째, 민간경비업체 조직구성원의 조직환경이 조직문화간에 상관관계가 있는 걸로 나타났다. 둘째, 민간경비업체 조직구성원의 조직환경은 조직문화 및 조직성과에 인과적 영향을 미치는 결과를 보였다. 즉, 조직환경은 조직성과에 직접적으로 영향을 미치지만, 조직문화를 통해서 간접적인 영향을 미치는 결과를 보였다.

주제어 : 민간경비업체, 조직구성원, 조직환경, 조직문화, 조직성과

* 원광대학교 체육교육과 강사

목 차

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> I. 서 론 II. 연구방법 III. 결 과 IV. 논의 및 방안 V. 결론 및 제언 |
|---|

I. 서 론

최근 민간경비는 디지털 시대에 걸맞게 첨단 장비를 내세운 기계경비 시장이 급 성장하고 있는 가운데, 사회적 범죄로부터 개인의 안전이나 재산 보호에 대한 범죄 예방과 치안업무를 담당하기 위해 경찰이 존재하고 있지만 전 국민을 대상으로 과중한 업무를 수행하기에는 인력이나 장비 면에서 너무나 부족한 관계로 최근 민간경비의 중요성을 인식하게 되었고 전문적인 경비조직의 필요성 요구에 따라 지역이나 사회에 적합한 경비 환경과 기술을 갖춘 민간경비조직이 생겨나게 되었다(김두현, 2002 ; 44 ; 어재석, 2009 ; 446-458).

민간경비의 범죄 예방기능이 큰 비중을 차지함에도 불구하고 일반시민과 경찰기관의 전통적인 고정관념 때문에 민간경비에 대한 범죄 예방활동이 덜 중요하게 인식되어져 왔으나 최근에 이르러 국가차원의 법 집행기관인 경찰 조직만으로는 효율적인 범죄예방에 한계가 있다는 것을 인식하고 민간경비 분야의 막대한 인적·물적 자원을 조직적으로 어떻게 잘 이용하느냐는 문제는 민간경비 조직의 성과에 아주 중요한 문제가 대두되기 시작하였다(나창학, 2011 ; 48).

일반시민들의 인식변화는 민간경비 분야를 20세기 최고성장 산업의 하나로 만들었으며 고용과 예산 규모에 있어서 경찰보다 능가하고 있는 실정으로 1994년 미국의 민간경비원의 숫자는 149만 명에 달하고, 민간경비 분야 일년 총매출액이 42조원에

이르는 정도로 급성장하였다(에스원 국내외 보안시장동향, 2009).

국내에서는 민간경비가 담당하고 있는 법인 수는 경찰백서(2010)에 의하면 3,473개소이며, 전국적으로 총 142,363명의 민간경비원이 배치되어 있다. 이들을 허가업종별로 보면 시설경비가 가장 많은 3,351개소이며, 다음은 신변보호 514개소의 업체가 운영 중에 있고 경비원 배치 현황은 시설경비가 가장 많고 특수경비, 기계경비 순으로 배치가 이루어지고 있다. 끊임없이 변화하는 대내외적 민간경비업체의 경쟁 환경 속에서 업체들 간의 능동적으로 대처하기 위해서 유능한 종사원을 확보함은 물론, 지속적인 교육훈련을 통해 업무능력을 극대화하고 종사원의 능력을 최대로 발휘할 수 있는 조직환경을 조성하여 경비 서비스를 지향하고 생산성을 높여야만 한다. 그리고 종사원의 직무능력을 향상시키고 극대화하기 위해서는 근본적으로 서비스를 생산하고 제공하는 민간경비원의 조직의 내·외부 환경과 조직의 역사를 통해 경험에서 파생된 전통과 장기간에 걸쳐 완성된 조직문화 속에서 조직구성원들의 사고와 행동을 결정하는 토대가 되고, 조직구성원들을 결합시키거나 조직생활에 의미와 목적을 부여하면서 조직구성원들의 행동을 결정하는데 결정적 역할을 제공해준다(이규환, 이종수, 2002 : 28). 즉, 민간 경비업체의 조직구성원의 자발적 참여와 창의력은 스스로 일할 수 있도록 책임과 권한을 부여하고 조직구성원들의 강한 내적 동기는 조직 내외적 환경의 특성으로 효율적 조직성과를 달성하는데 매우 중요한 요소라 할 수 있다.

조직구성원 개개인의 환경은 조직원의 고유 가치 체계로서, 개인의 체력과 인내 그리고 고도로 정제된 훈련과 노력 속에서 조직의 내·외부 환경 영향 및 조직 문화를 정립해줌으로서 조직 전체나 일부분에 영향을 미칠 수 있는 아주 중요한 요소이다. 이렇듯 조직구성원의 개개인의 환경과 조직의 내·외부 환경은 조직문화를 형성하고 익히는데 결정적 역할을 제공해주는 복잡한 원리를 지니고 있으나 학자들마다 다른 견해를 나타내고 있다. 하지만 지금까지 제시된 조직문화의 정의에서 공통분모를 찾아보면, 조직구성원들이 공유하고 있고 구성원 전체의 조직행동에 기본 전제로 작용하는 조직체이고 유의적 가치관과 신념, 규범과 관습, 행동패턴 등의 총체를 조직문화라 할 수 있다(안윤중, 1997 ; 148). 또한 조직문화는 주로 사회학, 경영학 등의 사회과학 연구 영역에서 비중 있게 다루어지고 있는데 이렇듯 사회 전반의 여러 영역에서 조직문화를 중요하게 다루는 이유로는 조직문화가 조직풍토 창조, 조직유효성 극대화, 조직구성원의 가치체계 형성 및 변화, 행위기준 및 행동방향의 설정, 행위

나 태도 변화, 조직 결합, 안정성, 직무만족 및 조직 몰입 등의 조직성과에 중요한 영향을 미치기 때문이다(김창호, 2007 ; 139).

민간경비 분야도 사회의 한 조직으로서 개인의 참여를 통한 조직체를 형성하고, 경비·경호라는 사회적 범죄 예방을 위한 공익적 영역의 조직체이면서 서비스를 통해 영리를 추구하는 조직적 기업이지만 일반 회사와는 다른 특성과 역할을 가지고 민간경비 조직만의 환경을 형성한다. 민간경비 조직구성원들은 일반 경비행정 업무를 포함한 기업의 사회적 범죄예방 역할과 안전예방 및 많은 경비업무 수행의 경험을 갖고 있지만 개개인이 근무하는 지역과 경비 환경의 현실이 제각기 상이하기 때문에 조직 내에서 자신이 근무하는 환경요소들로부터 어떠한 형태로든 상호작용이 이루어지고 습득되어지리라고 본다. 특히, 민간경비 분야라는 조직구조에서 발생하는 조직환경과 조직문화 요소들이 각기 다른 영역에서 단일차원이 아닌 복합적이고 비구조적인 사회자본 관계망으로 특수한 상황과 맞물려 직업생활이 이루어진다고 볼 때, 조직환경과 조직문화가 얼마나 일치하여 전이되느냐에 따라 그 조직의 성과가 좌우된다. 이처럼 민간경비 조직구성원들은 조직사회의 다양한 영역 속에 그들만의 독특한 문화를 가지며, 문화를 이해하고 습득하느냐에 따라 민간경비업체의 조직성과 및 조직효과성에 영향을 미칠 뿐만 아니라, 조직구성원들의 사고·정서·조직행동에도 영향을 미치고 있음을 시사하고 있다(김명현, 유형창, 2007 ; 86).

조직성과는 그 대상이 무엇인지에 따라서도 측정기준이 달라진다. 공공조직과 민간조직의 기준이 상이하고 성격과 역할에 따라 차이가 존재하기에 그 조직문화에도 차이가 발생할 수 있다. 그러나 조직성과를 어떻게 측정하여야 하는지에 대해서는 공통된 견해가 없다. 다만 조직이 의도하는 효과성 기준에 의거하여 단일지표보다는 조직 전반적인 평가에 필요한 다양한 지표활용이 바람직하다는 점에서 민간 경비업체의 조직구성원들의 다양한 조직환경의 특성을 이해하고 조직의 생산성과 내부고객만족을 높일 수 있는 조직문화가 어떻게 형성되는가에 따라 조직성과에도 차이가 있을 수 있다고 보고, 조직구성원 개인의 업무역량 향상과 성취감, 기대하는 보상이 변화 할 수 있는 새로운 접근 전략이 필요가 있을 것이다.

최근 여러 학자들께서 조직환경과 조직문화 그리고 조직성과에 많은 논란이 여지가 발생하고 있지만 각 조직체 특유의 조직환경과 조직문화는 조직의 성과에 영향을 미칠 수 있기에 조직환경, 조직문화, 조직성과 간의 관계에 대한 선행연구는 비교적 많이 이루어지고 있다. 그러나 경호·경비학 연구에서는 타 연구에 비해 조직에

대한 세분화·전문화가 많이 이루어지지 않은 관계로 단일 차원의 조직환경 및 조직 문화, 조직성과에 관한 연구 등으로만 이루어지고 이들 간의 다차원적인 경로모형을 제시해주거나 그들 간의 관계에 대한 연구는 미비한 실정이다.

따라서 민간경호업체의 조직구성원의 조직환경을 인식하고 조직문화를 논의하여 민간경비업체 조직구성원들이 조직에서 자신의 경력개발을 위한 노력과 그들 자신이 속해있는 조직문화의 습득을 통해 효율적인 조직성과에 어떠한 이루어내야 하는지를 분석·구명함으로써, 민간경비 분야에서의 경험적 조직환경과 조직문화 개선을 비롯해 효율적 조직성과 간의 관계에 대해 경로모형을 분석하여 이를 바탕으로 민간경호 업체 조직구성원의 효율적인 운영 방안을 모색하고자 하는데 연구의 목적이 있다.

II. 이론적 배경

1. 조직환경

일반적으로 환경은 조직 밖에 있는 모든 것 또는 대상 조직이 아닌 모든 것이라고 (Daft, 1989 ; 110-113) 정의할 수 있는데, 이러한 정의는 개념상 애매모호하여 혼돈을 야기하기 때문에 조직을 연구하는데 크게 기여하지 못한다. 이러한 개념 정의의 문제를 해결하기 위하여 환경을 조직과 관련된 관점에 한정시켜 개념 정의를 내리는 시도가 필요하다.

따라서 조직환경은 조직풍토나 조직문화와 같은 추상적인 개념을 포괄하는 보다 광의적 개념으로 볼 수도 있으나 이와는 반대로 조직운영이나 조직구성원들이 직무를 수행하는데 직접적인 영향을 미칠 수 있는 구체적인 상황을 의미하는 협의적 개념으로 사용할 수 있다.

본 연구에서 민간경비업체 조직구성원의 조직환경은 협의적 개념으로 조직 내·외부환경에 대한 적응과 통합의 문제를 해결하기 위한 방법으로 조직구성원들에 의해 창조, 발전되어 학습되는 기본 가정(basic assumption)으로서 조직의 구성원들에게 의해 공유된 가치(values), 신념(beliefs), 규범(norms)의 체계로 정의하여(김영갑, 2006 ; 71-84 ; Schein, 1992) 사용하고자 한다. 또한 조직풍토나 조직문화가 조직 운영의 기초를 제공하는 것이라면 조직환경은 그 기초 위에 세워진 여러 상황들을 지칭하는

개념으로 이해할 수 있을 것이다.

Miles & Creed(1995)는 전체 영역 중에서 조직을 대표하는 하위영역을 제외한 나머지 영역이 조직의 환경에 속한다고 하면서 조직의 대외적 환경만을 강조하였으며, 이명재(1995)는 조직환경은 광의의 개념으로 어떤 조직의 내부적·외부적 조건의 총체라고 할 수 있으며, 협의의 개념으로는 조직의 경계 밖에 있는 모든 것을 환경 즉 외부환경을 의미한다고 하였다.

유호룡(2003)은 환경을 조직의 외부변수이며 과업수행에 영향을 줄 뿐만 아니라, 조직에 의해 통제·관리되지 않는 단체나 세력들의 집합이라고 하였다. 조직과 환경을 구별시켜 주는 것이 환경이며, 이는 조직이 물리적 구조로서가 아니라 조직 자체의 폐쇄시스템과 환경과의 상호작용을 고려한 개방시스템 사이를 구분해 주는 것이 환경이므로, 조직은 그 자체가 독특한 교환과정을 지니고 있기 때문에 교환과정에 필요한 모든 조직적인 행동에 영향을 주는 것을 환경이라고 하였다.

근래 들어 조직과 환경간 관계에 있어서 조직의 주도적이고도 능동적인 대응을 중요시 하고 있는데, 이는 자원의존론적 관점에서 조직관리자들이 환경으로부터 조직이 필요로 하는 인적자원, 물적자원, 기술, 지식 등을 어떻게 얻어내느냐에 많은 연구와 관심을 집중하고 있음을 의미한다(Hall & Moss, 1998 ; 22-37).

김용민(2010)은 조직환경은 조직의 목표 설정과 목표 달성을 위한 의사결정이나 직무수행에 비교적 지속적인 특성을 지니고 조직구성원들에 의해 경험되고 그들의 행동에 영향을 직·간접적인 영향을 미치기 때문에 조직연구에서 조직문화나 조직성과는 매우 중요한 요인으로 볼 수 있다.

2. 조직문화

조직문화는 기업경쟁력의 원천이고, 조직성과의 향상을 가져오는 중요한 요인이라는 측면에서 관심을 끌고 있다. 사회에는 문화가 있고 개인에게는 개성이 있는 것처럼 기업에도 서로 각기 다른 문화적 특성을 지닌 조직문화가 있다(Smircich, 1995 ; 344).

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. 그리고 경영학 영역에서의 조직문화의 중요함

은 조직풍토 창조, 조직유효성 극대화, 조직구성원의 가치체계 형성 및 변화, 행위기준 및 행동방향의 설정, 행위나 태도변화, 조직결합, 한정성, 조직몰입 및 직무만족 등의 조직성과에 중요한 영향을 미치므로(김영갑, 김기한, 2005 ; 49) 경영활동의 성과 및 구성원의 행동성과와 밀접한 관계를 맺고 있다고 볼 수 있다(김경식, 2006 ; 145-155).

조직문화에 대한 연구는 크게 두 가지 흐름으로 파악 될 수 있는데, 하나는 문화순수주의자(cultural purist)의 견해이고 다른 하나는 문화응용주의자(cultural pragmatist)의 견해이다(박광국, 주효진, 2004 ; 127-148). 전자는 조직문화를 단지 결과적인 현상으로 볼 뿐, 관리나 변화의 대상이 될 수 없다고 주장하는 입장이고, 후자는 조직문화를 조직 활동의 산물로 여기며 이에 의해 조직의 성과가 영향을 받는다고 가정하기 때문에 체계적인 관리가 가능하다고 믿는 입장이다(도윤섭, 2004 ; 94).

최근 경제위기 상황 속에도 민간경비업체는 경찰과 함께 지역사회의 민간경비의 공동조력자로서 사회적으로 매우 중요하게 작용한다. 이들 민간경비원들은 지역 공동체 생활 속에서 외부의 물리적인 침입으로부터 개인의 안전과 유·무형의 재산을 보호해 주는 사람으로서, 민간경비 조직에서 매우 중요한 역할을 담당하고 있는 핵심적 주체라 할 수 있다(김경식, 김평수, 이광렬, 김찬선, 송강영, 2009 ; 325-334). 그러나 민간경비업체들이 생존하기 위해서는 그들 조직 환경에 걸맞는 조직문화 형성과 다양한 전략들이 요구된다. 그렇지만 단순히 인적자원과 물적자원, 그리고 자본 등으로 구성되는 전통적인 민간경비업체의 경영자원에 의존한 전략만으로는 조직의 실효성을 발휘하기 어렵다는 지적과 함께, 이에 대한 해결방안으로 최근 새롭게 대두되고 있는 것이 조직문화의 체계적 관리로 볼 수 있다(김태희, 장경로, 2007 ; 437).

따라서 민간경호업체의 심화된 경쟁 속에서 그들만의 생존 전략을 수립하기 위해서는 조직문화의 체계적 관리가 가능하다고 믿는 문화응용주의자의 시각에서 조직문화를 성찰할 필요가 있다.

3. 조직성과

전통적 조직이론에서 현대 조직이론에 이르기까지 조직연구의 궁극적인 관심이 조직성과를 극대화하는데 있었다고 할 수 있다. 그리고 지금까지도 계속 각종 개혁 및 조직혁신 전략들이 개발되고 있으며 이들의 궁극적 목적은 조직의 성과를 향상시

키는데 있다고 해도 과언이 아니다(김근세, 이경호, 2005 ; 180). 따라서 모든 조직과 조직구성원은 성과에 민감할 수 밖에 없는 상황이다. 조직과 조직구성원은 지금 현재는 물론 앞으로의 미래도 각자의 '성과'에 의해 평가되고 그 결과에 좌우될 수밖에 없기 때문이다.

조직성과는 조직을 보는 시각과 접근방법에 따라 다양하게 정의되기도 하며 평가 대상에 따라서도 다양한 형태로 설명되고 있다. 이에 따라 민간경비업체들의 경영학적 측면에서 조직성과를 생산성이나 수익성, 경제적 산출 등으로 보는 것이 일반적 접근 보다 조직환경의 변화나 조직문화적 차원에 따른 인적 자원의 조직성과 측정으로 그 범위가 확대될 필요성이 있다.

따라서 본 연구에서는 조직성과를 조직에 대한 직무만족, 조직에 대한 직무몰입으로 하여 접근해 보았다. 조직성과의 하위 요인으로 직무만족은 조직종사자가 직무와 관련하여 갖게 되는 태도, 가치, 신념, 욕구 등의 감정적 상태로 정의하며(이종수, 2008 ; 162), 조직구성원 자신이 수행하는 업무를 종합하고 긍정적으로 받아들이는 정도를 말한다.

신유근(1982)은 조직에 있어 직무만족의 구체적 의미로 조직구성원이 직무에 만족할 때 조직성과가 높다고 보았으며 직무만족도가 높을 때, 이직률과 결근률이 낮아진다고 보았다(한봉주, 2008 ; 91). 이런 구체적 의미는 최근의 여러 연구 결과에서 잘 나타나 있다(Shaw, Abdulla, & Singh, 2000). 따라서 민간경비업체 조직의 직무만족을 연구하는 것은 조직의 생산성과 직접적인 관련성이 있다고 보여 지기 때문에 조직환경과 조직문화를 원인변수로 하여 직무만족과 직무몰입 간의 조직성과와 인과적 관계를 규명하는 작업이 꼭 필요하고 볼 수 있다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구대상 및 표집

민간경비업체 조직구성원들의 조직환경, 조직문화가 조직성과에 미치는 영향을 규명하기 위하여 연구대상은 2011년 전라남·북도 경찰청에 등록된 민간경비업체 조직구성원 중 민간경비원을 대상으로 김정식(2010 : 1-530)의 연구법에서 제공한 판단

표집법(Judgement Sampling)을 사용하여 총 200부의 표본을 추출하였다. 그 중 불성실한 응답 설문지 22부를 제외한 188부를 최종분석에 자료처리 하였다.

조사대상자의 개인적 특성은 다음의 <표 1>에 제시된 바와 같다.

<표 1> 조사대상자의 개인적 특성

특성	구분	빈도(n)	백분율(%)
성별	남자	180	95.7
	여자	5	4.3
연령	30세 미만	71	37.8
	30세 이상	117	62.3
학력	고졸	56	29.8
	2년대졸	119	63.3
	4년대졸	13	6.9
월수입	100만원 미만	22	12.2
	100~150만원	54	28.7
	150~200만원	58	30.9
	200만원 이상	53	28.2
결혼여부	미혼	110	58.5
	기혼	78	41.5
근무기간	2년 미만	98	52.1
	2년~4년	50	27.6
	5년 이상	40	21.3

응답자의 분포는 <표 1>에서 보는 바와 같이, 조사 대상자의 직무특성상 여자(n=5, 4.3%)보다 남자(n=180, 95.7%)가 월등히 많았다. 연령에서는 30세 미만(n=71, 37.8%)과 30세 이상(n=117, 62.3%)집단으로 이분화 했을 때 거의 2배 차이로 30세 이상이 많이 분포되어 있으며, 학력에서는 2년제 대학 졸업자(n=119, 63.3%)가 가장 많았다.

월수입에서는 100만원 미만(n=22, 12.2%)이 가장 적고 200만원 이상(n=53, 28.2%), 150~200만원(n=54, 28.7%), 150~200만원(n=58, 30.9%)순으로 거의 비슷한 수준을 보였다.

결혼여부에서는 미혼(n=110, 58.5%)이 기혼(n=78, 41.5%)에 비해 더 많이 분포되어 있고, 근무기간은 2년 미만(n=98, 52.1%)이 가장 많았고, 2년~4년(n=50, 27.6%),

5년 이상(n=40, 21.3%)순으로 나타났다.

따라서 전체적인 개인적 특성의 분포도를 살펴봤을 때, 30세 미만의 2년제 대학졸업자 인 미혼 남성이 가장 많이 분포되어 있음을 알 수 있었다.

2. 연구 절차

본 연구는 문헌조사를 통해 기초자료를 수집·검토한 후 경호안전학 전공박사 및 경호학 관련 교수 등의 전문가 5명이 참여한 전문가회의를 통해 질문내용의 적합성 및 질문문항이 국내의 실정에 적용·가능한 내용인지를 파악해 작성된 설문내용을 예비검사를 통해 수정·보완하였다. 예비검사는 민간경호업체의 종사원들 30명을 대상으로 설문내용 중에 논리적으로 부적합한 내용이나 오류를 지적하도록 요구하여 지적된 사항을 반영·수정하였고, 수정된 설문지 내용의 적합성을 평가함과 아울러 설문지의 타당도 및 신뢰도를 재확인 검증하는데 있었다. 사전 민간업체를 방문하기 전에 설문조사에 대한 협조 의사를 유·무선으로 연구자가 직접 확인하고 연구자와 사전에 교육 받은 조사원이 민간경호업체를 방문하여 설문지를 배포하기 전에 설문조사의 취지를 충분히 설명하고 이에 동의하는 사람들만 설문지를 배포하여 자기평가기입법으로 설문문항에 대하여 응답하도록 하고 완성된 설문지는 바로 회수하였다.

3. 조사도구

1) 설문지의 구성

본 연구에서는 민간경비업체 조직구성원의 조직환경, 조직문화가 조직성과에 미치는 영향을 규명하기 위하여 조사도구로 설문지를 이용하였으며, 개인적 특성으로서 민간경비업체에서 근무하고 있는 종사자들의 성별, 연령, 학력, 결혼상태, 월소득 등의 6개 문항으로 조사하였으며, 독립변인으로서는 민간경비업체의 조직구성원의 조직환경으로 이경호(2000), 김상진(2008)의 척도를 본 연구에 맞게 수정·보완하여 사용하였으며 하위 영역은 업무교육 환경, 업무수행 환경, 급여환경 등으로 12개 문항 3개 요인으로 구성하였다.

매개변인으로는 민간경비업체의 조직구성원의 조직문화로 Quinn과 McGrath

(1985)가 사용한 측정도구를 근거하여 이정주(1991), 박영만(2010)의 연구에서 사용된 조직문화의 모델인 경쟁가치 모형 설문지를 본 연구에 맞게 수정·보완하여 사용하였으며 하위 영역은 발전적 문화, 관계적 문화, 과업적 문화, 위계적 문화 등으로 16개 문항 4개 요인으로 구성하였다. 종속변인으로는 민간경비업체의 조직구성원의 조직성가로 김창호(2007), 강동범(2010), 박영만, 김은정, 정주섭, 강호정(2010)이 조직 성과를 측정하기 위하여 사용된 척도를 본 연구에 맞게 수정·보완하여 사용하였으며 하위 영역은 조직에 대한 직무만족, 조직에 대한 직무몰입 등으로 14개 문항 2개 요인으로 본 연구에서는 총 48개 문항으로 구성하였다. 이들 문항의 범주는 5점 리커트 척도를 사용하여 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점, ‘조금 그렇지 않다’ 2점, ‘보통이다’ 3점, ‘조금 그렇다’ 4점, ‘매우 그렇다’ 5점으로 평가하였다.

2) 조사도구의 타당도 및 신뢰도

본 연구에 사용된 조사도구는 기존의 선행연구에서 신뢰도와 타당성이 입증된 측정항목을 이용하였다. 구성타당도 검증을 위해 요인분석을 실시하였으며, 민간경비업체 조직구성원의 조직환경, 조직문화, 조직성과를 측정하기 위해 각 하위요인별로 문항들이 같은 요인으로 분류됨과 동시에 변수의 수를 줄이기 위하여 요인분석기법 중 요인 간의 상호독립성을 강조하는 직교회전방식을 사용하였다. 또한, 설문지의 신뢰도를 검증하기 위하여 Cronbach's α 계수를 산출하였다. 먼저 민간경비업체 조직구성원의 조직환경의 세부요인은 업무교육환경 6개 문항, 업무수행환경 3개 문항, 급여환경 3개 문항으로 나타났으며, 민간경비업체 조직구성원의 조직문화의 세부요인은 발전적 문화, 관계적 문화, 과업적 문화, 위계적 문화는 각각 4개 문항씩 나타났고 민간경비업체 조직구성원의 조직성과의 세부요인은 조직에 대한 직무만족 8개 문항, 조직에 대한 직무몰입 6개 문항으로 나타났다. 다음 <표 2>, <표 3>, <표 4>는 민간경비업체 조직구성원의 조직환경, 조직문화, 조직성과의 요인분석 및 신뢰도분석 결과표이다.

〈표 2〉 민간경비업체 조직구성원의 조직환경 요인의 탐색적 분석 및 신뢰도 결과표

구성 개념	문항 내용	1	2	3
업무교육환경	업무에 필요한 교육 제공	.863	-.239	-.171
	쾌적한 근무환경	.836	-.259	-.171
	교육에 대한 적극적인 자세	.824	-.248	-.197
	실속 있는 회사교육	.796	-.255	-.144
	업무에 필요한 장비, 비품 공급	.756	-.269	-.068
	충분한 휴식 공간	.643	-.224	-.144
업무수행환경	업무수행 시 인정받는 정도	.398	.733	-.224
	업무수행 시 자율권과 재량권	.449	.704	-.212
	업무와 회사발전 정도	.429	.671	-.343
급여환경	급여와 생활유지 정도	.564	.180	.670
	업무량과 급여만족	.566	.195	.625
	타직종과 급여만족	.528	.135	.591
	고유값	4.186	2.258	2.249
	분산설명력(%)	34.885	18.816	18.738
	누적설명력(%)	34.855	53.702	72.439
	Cronbach's α	.815	.826	.911
Bartlett의 단위행렬= 1352.420, $p < .000$, Kaiser-Meyer-Olkin의 측도= .837				

조직환경의 경우 <표 2>에서 제시된 바와 같이 전체요인의 Bartlett의 단위행렬이 1352.420일 때 유의확률은 .000으로 나타났고, Kaiser-Meyer-Olkin의 측도는 .837로 나타나 요인분석하기에 적합한 것으로 나타났다.

구성개념에 대한 조직환경의 신뢰도는 업무교육환경 요인 $\alpha=.815$, 업무수행환경 요인 $\alpha=.826$, 급여환경 요인 $\alpha=.911$ 로 나타났으며 분산설명력에 대한 결과를 보면 업무교육환경 34.88%, 업무수행환경 18.81%, 급여환경 18.74% 등으로 나타났으며 조직환경의 하위요인의 전체 분산설명력은 72.44%로 측정되었다. 조직환경의 요인 부하량은 <표 2>에서 보는 바와 같이 업무교육환경 .649~.863, 업무수행환경 .671~.733, 급여환경 .670~.591으로 분포되었다. 따라서 조직환경의 신뢰성과 타당성은 적절한 것으로 드러났다.

<표 3> 민간경비업체 조직구성원의 조직문화 요인 탐색적 분석 및 신뢰도 결과표

구성 개념	문항 내용	1	2	3	4
발전적 문화	새로운 도전을 위해 직원의 직관과 통찰력을 중시한다	.853	.078	.183	.068
	직원의 발전적 사고와 아이디어를 존중하는 편이다	.816	.237	.139	.167
관계적 문화	직원이 늘 새로운 것에 도전할 수 있도록 격려한다	.728	.304	.077	.085
	새로운 사업에 과감하게 도전하는 편이다	.703	.147	.009	.115
과업적 문화	직원들간의 조화를 중요하게 생각한다	.220	.824	.155	-.065
	관계적 팀워크를 중시한다	.247	.822	.032	.005
위계적 문화	직원들 사이에 신뢰감이 높다	.048	.694	.304	.219
	직원들간의 교류가 매우 활발한 편이다.	.220	.690	.138	.058
발전적 문화	주어진 여건에서 최대한 성과를 올리는 것을 중시한다	.048	.078	.822	.048
	과업적 계획수립과 목표설정을 강조한다	.039	.106	.745	-.063
과업적 문화	사소한 일이라도 상사에게 최종결정을 얻어야한다	.349	.086	.687	-.085
	의사결정 시 하나의 목적에 집중하려고 노력한다	.047	.327	.654	.002
위계적 문화	직원들이 규칙을 준수하도록 지시하는 편이다	.059	.026	-.055	.805
	모든 관리자의 권한과 책임이 분명하다	.194	-.085	-.031	.732
위계적 문화	예측이 가능한 환경을 선호한다	.023	.154	-.175	.693
	위계질서를 강조하는 편이다	.085	.056	.172	.643
고유값		2,775	2,654	2,391	2,199
분산설명력(%)		17,217	16,587	14,946	13,731
누적설명력(%)		17,217	33,804	48,750	62,491
Cronbach's α		.810	.687	.704	.828
Bartlett의 단위행렬= 1123,969, p<.000, Kaiser-Meyer-Olkin의 측도= .779					

조직문화의 경우 <표 3>에서 제시된 바와 같이 전체요인의 Bartlett의 단위행렬이 1123.690일 때 유의확률은 .000으로 나타났고, Kaiser-Meyer-Olkin의 측도는 .779로 나타나 요인분석하기에 적합한 것으로 나타났다.

구성개념에 대한 조직문화의 신뢰도는 발전적 문화 요인 a=.810, 관계적 문화 요인 a=.687, 과업적 문화 요인 a=.704, 위계적 문화 요인 a=.828로 나타났으며 분산설명력에 대한 결과를 보면 발전적 문화 요인 17.21%, 관계적 문화 요인 16.59%, 과업적 문화 요인 14.95%, 위계적 문화 요인 13.73% 등으로 나타났으며 조직문화의 하위요인의 전체 분산설명력은 62.49%로 측정되었다. 조직문화의 요인부하량은 <표 3>에서 보는 바와 같이 발전적 문화 요인 .703~.853, 관계적 문화 요인 .690~.824, 과

업적 문화 요인 .654~.822, 위계적 문화 요인 .643~.805으로 분포되었다. 따라서 조직문화의 신뢰성과 타당성은 적절한 것으로 드러났다.

<표 4> 민간경비업체 조직구성원의 조직성과 요인의 탐색적 분석 및 신뢰도 결과표

구성 개념	문항내용	1	2
	내가 받는 보수는 나의능력에 적절하다	.837	-.185
	승진과 인사고과 제도가 개인의 성과나 기여라고 생각한다	.790	-.168
	현재 직무에서 만족과 보람을 느끼고 있다	.771	-.108
조직의	직장에서 미래에 대한 비전을 갖지 못하고 있다	.745	-.214
직무만족	전반적으로 회사생활에 만족과 보람을 느끼고 있다	.733	-.171
	회사의 경영이념과 기업목표에 대해서 만족한다	.702	-.190
	회사가 좋은 이미지를 갖고 있어 자부심과 긍지를 느낀다	.689	-.159
	우리회사에 입사한 것을 자랑스럽게 생각한다	.665	-.187
	회사와 조직의 발전이 된다면 노력을 아끼지 않고 일하고 있다	-.147	.839
	회사와 조직의 문제를 나 자신의 문제처럼 생각한다	-.266	.805
조직의	자신뿐만 아니라 회사를 위해서 최선을 다한다	-.092	.803
직무몰입	우리 회사에 애착심이나 충성심을 거의 느끼지 않는다	-.085	.752
	다른 직장으로 옮기고 싶다는 생각을 자주한다	-.252	.728
	남은 직장 생활을 기꺼이 이 회사에서 보내고 싶다	-.340	.637
	고유값	4.709	3.626
	분산설명력(%)	33.636	25.900
	누적설명력(%)	33.635	59.535
	Cronbach's α	.896	.863
Bartlett의 단위행렬= 1421.915, $p < .000$, Kaiser-Meyer-Olkin의 측도= .875			

조직성과의 경우 <표 4>에서 제시된 바와 같이 전체요인의 Bartlett의 단위행렬이 1421.915일 때 유의확률은 .000으로 나타났고, Kaiser-Meyer-Olkin의 측도는 .875로 나타나 요인분석하기에 적합한 것으로 나타났다.

구성개념에 대한 조직성과의 신뢰도는 조직에 대한 직무만족 $\alpha=.896$, 조직에 대한 직무몰입 $\alpha=.863$ 로 나타났으며 분산설명력에 대한 결과를 보면 조직에 대한 직무만족 33.64%, 조직에 대한 직무몰입 25.90% 등으로 나타났으며 조직성과의 하위요인의 전체 분산설명력은 59.53%로 측정되었다. 조직성과의 요인부하량은 <표 3>에서 보는 바와 같이 조직에 대한 직무만족 .665~.837, 조직에 대한 직무몰입 .637~.839으로 분포되었다. 따라서 조직성과의 신뢰성과 타당성은 적절한 것으로 드러났다.

4. 자료처리방법

완성된 설문지를 회수한 후, 회수된 자료 중 응답내용이 부실하거나 이중 기재 미 응답 등 신뢰성이 떨어진다고 판단되는 자료는 분석대상에서 제외시키고, 유효한 표본만을 컴퓨터에 개별 입력시킨 후 SPSS 15.0 프로그램을 이용하여 전산통계 처리되었으며 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

연구 자료의 충실성 여부 및 데이터 코딩의 오류를 검증하기 위하여 극단치 제거와 자료 정제과정을 거쳤으며, 각 가설의 기각 여부를 판단하기 위해서 사용한 자료 처리방법은 민간경비업체 조직구성원의 조직환경, 조직문화, 조직성과에 대한 빈도 분석, 탐색적 요인분석, 신뢰도분석, 상관분석과 민간경비업체 조직구성원의 조직환경과 조직문화, 조직성과 간 인과관계를 알아보기 위해 경로분석을 실시하였다.

IV. 분석결과

1. 민간경비업체 조직구성원의 조직환경, 조직문화, 조직성과 간 상관관계분석

상관관계분석은 변인들 간에 공변성 즉, 한 변인의 값의 변화가 다른 변인의 값의 변화를 가져오는가를 확인하기 위한 분석방법이다. 또한 상관관계분석을 통해서 다중회귀분석에 투입할 독립변수들 간에 다중공선성을 진단하기도 한다. 다중회귀분석에서 독립변인들 간의 상관관계가 높은 경우에 한 변인의 통계적 유의성이 확인되면 이 변인과 높은 상관관계에 있는 다른 변인의 통계적인 유의성이 잘 나타나지 않기 때문에 회귀분석에서 유의해야 할 사항이다. 다음 <표 5>는 민간경비업체 조직구성원의 조직환경, 조직문화, 조직성과 간 상관관계분석표이다.

〈표 5〉 민간경비업체 조직구성원의 조직환경, 조직문화, 조직성과 간 상관관계 분석표

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
업무교육 환경	1								
업무수행 환경	.416**	1							
급여 환경	.273**	.258**	1						
집단적	.246**	.238**	.397**	1					
혁신적	.490**	.391**	.143*	.275**	1				
위계적	.091	.024	.097	.138	.118	1			
합리적	.317**	.329**	.441**	.461**	.144*	.255**	1		
조직 만족	.286**	.402**	.350**	.321**	.235**	.048	.429**	1	
조직 몰입	.210**	.260**	.157*	.139	.078	.039	.238**	.462**	1

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

<표 5>에서 제시된 바와 같이 주요 변인들 간의 상관관계분석 결과, 모든 변인들 간의 상관관계의 통계적 유의성이 확인되었다.

독립변수인 조직환경의 하위변인인 업무교육환경은 집단적 문화($r=.246^{**}$), 혁신적 문화($r=.490^{**}$), 합리적 문화($r=.317^{**}$)에 정적상관관계가 있는 것으로 나타났고 조직에 대한 직무만족 요인($r=.286^{**}$)과 조직에 대한 직무몰입($r=.210^{**}$)에 정적상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 업무수행환경은 집단적 문화($r=.238^{**}$), 혁신적 문화($r=.391^{**}$), 합리적 문화($r=.329^{**}$)에 정적상관관계가 있는 것으로 나타났고, 급여 환경은 집단적 문화($r=.397^{**}$), 혁신적 문화($r=.143^{*}$), 합리적 문화($r=.441^{**}$)에 정적상관관계가 있는 것으로 나타났고 조직에 대한 직무만족 요인($r=.321^{**}$)에 정적상관관계가 있는 것으로 나타났다.

매개변수인 조직문화의 하위변인인 집단적 문화는 조직에 대한 직무만족 요인($r=.321^{**}$)에 정적상관관계가 있는 것으로 나타났고 혁신적 문화는 조직에 대한 직무만족 요인($r=.235^{**}$)에 정적상관관계가 있는 것으로 나타났으며 위계적 문화는 조직에 대한 직무만족 요인($r=.429^{**}$)과 조직에 대한 직무몰입($r=.238^{**}$)에 정적상관관계가 있는 것으로 나타났다.

종속변수인 조직성과는 조직에 대한 직무만족은 조직에 대한 직무몰입($r=.462^{**}$)에 정적상관관계가 있는 것으로 나타났다.

	8		9		4		5		6		7	
	β	t	β	t	β	t	β	t	β	t	β	t
5	.037	.504	.043	.517	-	-	-	-	-	-	-	-
6	-.046	-.701	.101	1.381	-	-	-	-	-	-	-	-
7	.241	3.067**	.170	1.929*	-	-	-	-	-	-	-	-
R ²	.293		.111		.187		.217		.015		.262	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

1. 업무교육환경, 2. 업무수행환경, 3. 급여환경, 4. 발전적 문화, 5. 관계적 문화, 6. 과업적 문화, 7. 위계적 문화, 8. 조직에 대한 직무만족, 9. 조직에 대한 직무몰입

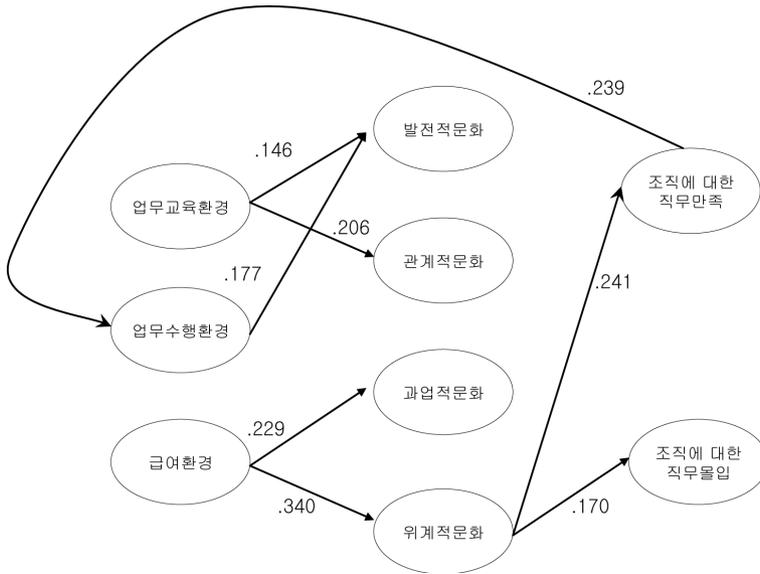
<표 7>의 결과와 같이, 직접효과는 업무교육환경이 발전적 문화에 $\beta = .146$ 의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 업무교육환경이 과업적 문화에 $\beta = .206$ 의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 업무수행환경은 발전적 문화에 $\beta = .177$ 의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 업무수행환경은 조직에 대한 직무만족에 $\beta = .239$ 의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 급여환경은 과업적 문화에 $\beta = .229$ 의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직접효과의 총 효과는 $\beta = .997$ 이다.

<표 7> 민간경비업체 조직구성원들의 조직환경, 조직문화가 조직성과 간의 인과효과 분석

경로	직접효과	간접효과	총효과
1 업무교육환경 → 발전적 문화	.146	-	.146
2 업무교육환경 → 과업적 문화	.206	-	.206
3 업무수행환경 → 발전적 문화	.177	-	.177
4 업무수행환경 → 조직에 대한 직무만족	.239	-	.239
5 급여환경 → 과업적 문화	.229	-	.229
6 급여환경 → 위계적 문화 → 조직에 대한 직무만족	-	.340×.241	.082
7 급여환경 → 위계적 문화 → 조직에 대한 직무몰입	-	.340×.170	.058
총효과	.997	.141	1.138

간접효과는 급여환경이 위계적 문화를 통해 조직에 대한 직무만족(.340×.241=.082)에 가장 높게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 급여환경이 위계적 문화를 통해 조직에 대한 직무몰입(.340×.170=.059)에 가장 높게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직접효과($\beta = .997$)와 간접효과($\beta = .141$)를 합산한 결과로서 총 효과는 $\beta = 1.138$ 이다.

<그림 1>은 민간경호업체 조직구성원의 조직환경, 조직문화가 조직성과에 대한 결과를 토대로 경로모형을 나타낸 것이다.



<그림 1> 경로모형으로 도식화와 인과효과 분석 결과

<그림 1>에서 보는 바와 같이, 업무교육환경과 업무수행환경이 발전적 문화에, 업무교육환경이 관계적 문화에, 급여환경이 과업적 문화에, 급여환경이 위계적 문화, 업무수행환경이 조직에 대한 직무만족에 직접적인 영향을 미칠 뿐만 아니라, 위계적 만족을 통하여 조직에 대한 직무만족과 조직에 대한 직무몰입에 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 민간경호업체 조직구성원의 조직환경은 조직문화 중 위계적 문화가 조직성과를 연결해 주는 중요한 매개변수로 밝혀졌다.

V. 논 의

민간경호업체의 조직구성원의 조직환경을 인식하고 조직문화를 논의하여 민간경비업체 조직구성원들이 조직에서 자신의 경력개발을 위한 노력과 그들 자신이 속해

있는 조직문화의 습득을 통해 효율적인 조직성과에 어떠한 이루어내야 하는지를 분석·규명함으로써, 민간경비 분야에서의 경험적 조직환경과 조직문화 개선을 비롯해 효율적 조직성과 간의 관계에 대해 경로모형을 분석하여 이를 바탕으로 민간경호업체 조직구성원의 효율적인 운영 방안을 모색하고자 하는데 연구의 목적을 두고 연구를 시작하였다. 이상의 목적을 가지고 연구한 결과 선행연구 결과와 비교해보고 이론적 함의를 찾아보고자 한다.

먼저 조직환경의 특성과 조직문화, 조직성과와 관련한 선행연구에서 김호정(1989)의 결과와 같이 조직환경의 특성과 조직문화는 매우 의미 있는 상관을 보이고 있으며 조직환경의 직무특성이 조직문화의 독립변수로서 해석할 수 있다는 점에서 조직환경의 개별적 직무특성은 조직문화에 영향을 미치고 있다는 본 연구의 결과와 일치함을 보이고 있다. 즉, 민간경호업체 조직구성원 조직문화와 관련하여 민간업체로서 우리주변의 시설이나 산업 그리고 개인의 재산이나 신변 보호라는 서비스를 제공하는 과정에서 최첨단 견비 보안시설이 주는 편리함이나 안정성을 바탕으로 경비원이나 조직종사자 등이 서비스 제공 시 조직종사자의 태도나 행동에서 개인의 감정을 최대한 개입시키지 않고 침착하면서도 친절하게 대처해야 할 직무 특성을 지니고 있다.

본 연구에서 민간경비업체 조직구성원의 조직환경과 조직문화, 조직성과간 인과관계에 대한 경로분석 결과에서 민간경비업체 조직구성원의 조직문화는 위계적일 때 직무만족이 높아지고, 이것이 결과적으로 조직몰입을 강화시킨다는 김정식(2006)의 연구결과와 부분적으로 일치하고 있다. 또한 조직문화가 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다는 선행연구(박재산, 2006; 최학수, 김만술, 2004)가 본 연구를 지지하고 있다. 또한 김정식, 오정수(2002)의 연구결과처럼 민간경호업체 조직구성원의 조직문화에서 형성되는 조직환경의 직무특성 중 상호작용의 비중은 매우 크다고 할 수 있다. 더불어 선행된 김대원, 박철민(2003)의 연구결과에서 조절변수인 조직문화에 따라 독립변수인 조직환경의 직무특성이 종속변수인 조직성과에 차별적 영향을 미친다는 연구 결과와 일치함을 알 수 있다.

전반적으로 민간경호업체 조직구성원의 조직환경은 조직문화에 전반적으로 영향을 미치고 있음을 입증하고 있다고 할 수 있으나 민간경호업체 조직구성원의 조직문화는 조직성과에 위계문화만이 의미 있는 영향을 미치고 있는 점이 다른 민간업체 조직에서 볼 수 없는 그들만의 체계적 구조와 경찰 조직(이성규, 2006)이나 군 조직

(김현철, 2008)에서 나타나는 조직문화와 유사한 점을 보였다. 또한 민간경비업체 조직의 급여환경은 장기적인 측면에서 조직의 지속적인 생존과 발전을 위해 매우 중요한 요인으로 작용하며 조직구성원이 급여 만족은 조직몰입을 이끌어내며 경제적 안정을 통해 최대한의 능력을 최대한 발휘할 수 있는 심리적 안정감을 찾을 수 있을 것이다.

Ⅵ. 결 론

본 연구는 민간경비업체 조직구성원들의 조직환경, 조직문화가 조직성과에 미치는 영향을 규명하기 위하여 연구대상은 2011년 전라남·북도 경찰청에 등록된 민간경비업체 재직하고 있는 조직구성원 중 민간경비원을 대상으로 판단표집법을 이용하여 총 200부의 표본을 추출하였다. 그 중 불성실한 응답 설문지 22부를 제외하고 188부를 최종분석에 사용하였다. 수집된 자료는 SPSS 15.0 프로그램을 이용하여 빈도분석, 탐색적 요인분석, 신뢰도분석 및 상관관계분석, 경로분석을 실시하였다. 이상과 같은 연구방법 및 절차를 통해 본 연구에서 도출한 결론은 다음과 같다.

먼저 민간경비업체 조직구성원의 조직환경에서 업무교육환경, 업무수행환경은 발전적 문화와 문화에서 매우 민감하게 작용하는 경향이 있음을 알 수 있었고, 급여환경에서는 과업적 문화와 위계문화에서 매우 민감하게 작용하는 경향이 있음을 알 수 있었다.

또한 민간경비업체 조직구성원의 조직문화의 하위변인 중 위계적 문화만이 조직성과의 변인인 조직 만족 및 조직 몰입에 대한 강한 의식을 형성하는데 중요한 매개 변수임을 알 수 있었다. 즉, 민간경비업체 조직구성원의 조직성과를 향상시키기 위해서는 조직구성원들의 창의성, 도전성, 모험성이 강조된 발전적 문화, 역할과 관련된 절차, 규정의 엄격성과 절직한 급여와 보상체계가 존재해야만 조직이 일관성을 유지하며, 상호협력성이 강한 위계적 문화를 창출할 수 있을 것이다.

이러한 연구는 민간경호업체와 관련된 전문적 업무종사자들을 관리하고 있는 중간관리자들과 이와 관련된 후속연구를 하고자 하는 이들에게 이론적, 정책적으로 시사점을 제공해 줄 수 있을 것이라 사료된다.

참고문헌

1. 국내문헌

- 경찰청 (2010). 2009 경찰백서.
- 강동범 (2010). 민간경비원의 사회인구학적 특성에 따른 조직학습화 수준이 조직유효성에 미치는 영향. 경기대학교 대학원 석사학위논문.
- 김경식 (2006). 벤처기업가의 역량이 기업성장에 미치는 영향에 관한 연구. 건국대학교 대학원 박사학위논문.
- 김경식 (2010). NEW 스포츠과학 연구방법론. 서울: 무지개출판사.
- 김경식 (2006). 공공스포츠시설의 조직문화와 직무만족 및 조직몰입의 관계. 한국체육학회지 45(6), 145-155.
- 김경식, 김평수, 이광렬, 김찬선, 송강영 (2009). 민간경비원의 여가활동과 직무스트레스 및 이직의사의 관계. 한국콘텐츠학회지 9(9), 325-334.
- 김경식, 오정수 (2002). 상업스포츠시설 서비스제공자와 소비자간의 관계의 질이 관계몰입 및 운동지속의사에 미치는 영향. 한국체육학회지 43(6), 93-104.
- 김근세, 이경호 (2005). 책임행정기관의 조직문화와 효과성에 관한 연구, 운전면허시험관리단을 중심으로. 한국행정학보 39(3), 179-204.
- 김대원, 박철민 (2003). 조직수준별 직무특성이 조직몰입에 미치는 차별적 영향력 분석. 한국정치학회보 12(3), 171-198.
- 김두현 (2002). 최첨단무기테러에 대응한 2002년 월드컵축구대회 안전대책. 한국경호경비학회지 5, 41-69.
- 김명현, 유형창 (2007). 민간경비원의 조직공정성 지각이 조직시민행동에 미치는 영향. 한국경호경비학회지 14, 69~87.
- 김상진 (2008). 민간경비원의 직무환경에 따른 직무적합성과 조직유효성의 인과관계. 한국공안행정학회보 31, 41~68.
- 김영갑, 김기한 (2005). 붉은 악마의 조직문화와 조직몰입의 관계. 한국사회체육학회지 23, 41-50.
- 김용민 (2010). 사회복지관 조직풍토가 사회복지사의 전문성에 미치는 영향에 관한 연구. 성균관대학교 대학원 박사학위논문.
- 김창호 (2007). 민간경비 조직문화와 인적자원관리 및 조직성과의 관계. 한국경호경비학회지 14, 125~140.

- 김태희, 장경로(2007). 공공스포츠조직의 지각된 조직문화와 조직유효성: 조직문화 프로 필 탐색. 한국스포츠사회학회지 20(3), 425-438.
- 김현철 (2008). 리더십과 조직문화가 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구-육군 보병 대대를 중심으로. 건국대학교 대학원 박사학위논문.
- 김호정 (1989). 한국 관료의 직무특성과 직무만족의 관계 및 그 조절변수로서 행정문화에 관한 연구. 한국행정학보 23(2), 653~679.
- 나창학 (2011). 한국 민간경비업의 발전방안에 관한 연구. 동양대학교 일반대학원 석사 학위논문.
- 도운섭 (2004). 조직문화와 조직효과성과의 관계에 대한 연구 경향 분석: 행정학 분야를 중심으로. 행정논총 43(3), 75-95.
- 문대성, 천길영 (2001). 상업 스포츠 조직의 조직사회화 및 조직문화와 조직문화와 조직 유효성의 관계. 한국체육학회지 40(3), 451-463.
- 박광국, 주효진 (2004). CVAT 기법의 활용을 통한 행정조직 내 문화차이 분석. 한국정책 과학학회보 8(1), 127-148.
- 박영만 (2010). 시큐리티 관리자의 리더십유형이 조직문화, 응집력 및 조직효과성에 미 치는 영향. 경기대학교 대학원 박사학위논문.
- 박영만, 김은정, 정주섭, 강호정 (2010). 민간경호경비조직의 갈등관리방식과 조직성과 의 관계. 한국콘텐츠학회지 10(9), 378~386.
- 박재산 (2006). 국립병원 간호조직문화 유형과 직무만족, 이직의사간의 인과관계분석. 보건과 사회과학 19, 97-118.
- 신유근 (1982). 조직행위론. 서울 : 다산출판사.
- 안윤정 (2010). 직무관리 특성 조직문화 수행평가가 작업자의 개인적인 신념에 미치는 영향. 경기대학교 대학원 박사학위논문.
- 안윤중 (1997). 조직개발에 관한 이론적 연구. 경영교육논총 13(1), 147-181.
- 어재석 (2009). 민간경호업무 수행의 상사리더십 유형이 직무만족에 미치는 영향. 한국 사회체육학회 18(1), 449~458.
- 유호룡 (2003). 행정조직의 신뢰성 제고를 위한 고찰. 사회과학연구 10, 63-83.
- 이경호 (2005). 태권도 지도자의 직무환경이 조직유효성에 미치는 영향. 경희대학교 체 육대학원 석사학위논문.
- 이규환, 이종수 (2002). 한국지방공기업 조직문화 연구: 이론적 틀. 중앙행정논집 16(2), 1-28.
- 이명재 (1995). 조직문화와 조직 효과성의 관계. 상명대학교 사회과학연구 8, 149-179.
- 이병옥 (2002). 조직문화가 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구: 한국의 철도청 조직을 중심으로. 연세대학교 대학원 석사학위논문.

- 이상원 (2010). 상가 및 쇼핑센터의 범죄예방진단 프로그램 개발. *한국콘텐츠학회논문지* 10(8), 317-326.
- 이상철 (2006). 경호 현장 운용론, 도서출판원.
- 이성규 (2006). 경찰의 조직문화가 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. *동국대학교 대학원 박사학위논문*.
- 이재은, 이연주 (2008). 조직문화유형이 조직몰입도에 미치는 영향. *한국정책논집* 8, 60-80.
- 이정주 (2006). 지방 공기업에서 조직문화가 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구. *서울시립대학교 대학원 박사학위논문*.
- 이종수 (2008). 공공조직 문화유형과 직무만족 관계의 실증 분석. *대한지방행정공제회 지방행정* 57, 116-131.
- 이현도 (2008). 중소기업의 전략적 인적자원관리와 조직유효성의 관계에 관한 연구. *한남대학교 대학원 박사학위논문*.
- 최학수, 김만술 (2004). 호텔경영형태에 따른 조직문화 특성이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향. *관광연구* 18(2), 301-321.
- 한국경호경비학회 (2010, 편). *한국경호경비 60년사*. 서울: 백산출판사.
- 한봉주 (2008). 조직문화와 리더십이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향. *한국정책학회 하계 학술대회* 1, 59-93.
- 한주희, 황원일 (1996). 조직문화 특성에 대한 조직구성원의 인식과 조직몰입. *생산성논집* 11(1), 293-320.

2. 국외문헌

- Caplan, R. D.(1987), Person-Environment fit theory and Organizations Commensurate Dimensions, Time Perspectives, and Mechanisms, *Journal of Vocational Behavior* 31.
- Chatman, J. A.(1991). Matching People and Organizations : Selection Socialization in Public Accounting Firms”, *Administration Science Quarterly*. 36.
- Daft, Richard L.(1989). *Organization Theory and Analysis, 3rd ed.*, St. Paul, MN: West Publishing Company.
- Edwards, J. R(1991), Person-joy fit : A Conceptual Integration, Literature on Review and Methodological Critique, *International Review of Industrial and Organizational Psychology Vol.* 6.
- Hall, D. T. & Moss, J. E.(1998). The new protein career contacts. Helping organizations and employees adapt. *Organization Dynamics*, 26(30), 22-37
- Kären, M. H., & Henry, M. W.(1996). *Introduction to private security*, New York : West Publishing.

- Michael, D. R., & Jinhong, Z.(1999). The determinate of job satisfaction among united states air force security police. *Review of Public Personnel Administration*, 19(3), 5-18.
- Miles, R. E. & Creed, W.E.D.(1995). Organizational Forms and Managerial Philosophies: A Descriptive and Analytic Review. In.
- 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.
- Schein, E. H.(1992). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Shaw, J. D., Duffy, M. K., Abdulla., & Singh, R.(2000). The Moderating Role of Positive affectivity: Empirical Evidence for bank.
- Smircich, L.(1995). Concept of culture and organizational analysis. *Administrative Science Quarterly*, 28, 344.

【Abstract】

The Influence of the Organizational Environment and Culture of the Employees in Private Security Corporation on the Organizational Performance

Jung, Nam-Ju

The purpose of this study aimed to examine work environment and culture of the employees in private security corporation on the organizational performance. 200 guards who worked at security employees in Julanam·buk provinces in 2011 were selected by using the method of judgment sampling and 188 guards were used for analysis. The data were analyzed with frequency analysis, factor analysis, reliability analysis, and correlation analysis of the collected data from the respondents by using SPSS 15.0. The conclusion was as follows:

First, there was significant relationship between work environment and culture of the employees, organizational performance in private security corporation. Second, organizational environment of employees in private security corporation exerts influence of organizational culture and organizational performance. That is, organizational environment of employees in private security corporation exerts direct influence on organization performance, but it exerts indirect effect through organizational culture.

Key Words : Private security corporation, Employees, Organizational environment, Organizational culture, Organizational performance