

# 민간경비원의 조직학습화 수준에 따른 조직몰입이 직무만족에 미치는 영향

강동범\* · 김상진\*\*

## 요 약

이 연구는 민간경비원의 조직학습화수준에 따른 조직몰입이 직무만족에 미치는 영향을 검증하고자 수도권에 분포되어 있는 8개의 업체에 직접 방문하여 유층집락무선표집법을 통하여 2009년 9월 1일 부터 10월 10일 까지 총 40일간에 걸쳐 실시하였다. 설문지는 총 320부를 배포하여 회수된 259부의 설문지를 분석에 활용하였다. 수집된 설문지는 SPSS 21.0, AMOS 21.0프로그램을 활용하여 분석하였으며, 통계분석 기법은 신뢰도분석, 요인분석, 상관분석, 일원변량분석, 사후비교분석, 다중회귀분석 및 경로분석 등이 사용되었다. 통계적 유의 수준은 .05로 설정하였다. 이와 같은 방법과 절차에 따른 자료 분석을 통하여 본 연구에서 얻은 결과는 다음과 같다. 조직학습화수준에서 인간차원, 업무차원만이 조직몰입에 유의한 영향을 미친다. 그리고 조직몰입은 직무만족에 유의한 영향을 미친다.

## The Effects of Job Atisfaction and Organizational Commitment on the Level of Organizational Learning for the Private Security Guards

Dong-beom Kang\* · Kim, Sang Jin\*\*

## ABSTRACT

This study is to suggest that the Effects of job satisfaction and Organizational Commitment on the Level of Organizational Learning for the Private Security Guards. in Seoul and in the sales launch of the eight companies selected by the wireless, Companies under the cooperation of managers throughout the visit and the subjects of this study was good enough for the purpose described by the following stratified cluster random sampling 2009 September to 10 October to call a total of 320 questionnaires distributed 51 copies unfaithful 259 copies were used except for analysis. I used SPSSWIN 21.0 and AMOS 21.0 to reliability analysis, factor analysis, correlation analysis, independent-sample t-test, analysis of variance, stepwise multiple regression analysis and path analysis. The level of statistical significance was set to .05. The following are conclusions. the business aspect and human aspect in the Level of Organizational Learning has an effect on the Organizational Commitment. and the Organizational Commitment has an effect on the Job Satisfaction.

**Key words** : Private Securiry Guard, Level of Organizational Learning, Organizational Commitment, Job Satisfaction

접수일(2016년 2월 18일), 게재확정일(2016년 2월 23일)

\* 동국대학교 법학과(책임저자)

\*\* 용인대학교 학점은행제 경호비서학전공 교수(교신저자)

## 1. 서론

21세기에 들어서면서 부터 전 지구적으로 안전을 위협하는 극단적인 범죄와 테러리즘이 사회적으로 이슈화되면서 현대인들의 불안지수는 날로 높아지고 있다. 하지만 이 부분에 대한 공경비의 역할과 기능적 한계는 결국 치안에 대한 민영화 시대가 도래 하는 계기가 되어주었다. 이러한 배경 하에 민간경비 산업은 오늘날 안전을 도모하는 핵심 산업으로 자리매김을 하게 되었지만, 안전에 대한 수요자들의 요구는 날로 높아져 가고 있는 실정이다. 이에 경비업체들은 나름대로의 경쟁력을 확보하기 위한 수단으로 질적 서비스 제공에 초점을 두고 직원에 대한 교육훈련에 예산을 투자하고 있는 기업들도 생겨나기 시작했다.

하지만 오늘날 대부분의 경비업체들은 영세성이 강하기 때문에 경비원 대한 교육보다는 영리추구에 우선순위를 두고 있다. 이로 인해 고객에 대한 질 낮은 서비스는 물론이고 나아가 범법행위로 연계되는 사례가 빈번히 발생하면서 자연스럽게 경쟁구도에서 도태되어가는 악순환을 반복하고 있다는 것을 지적하지 않을 수 없다.

수요자는 누구나 공급자에게 좋은 대우를 받길 원한다. 그 대우의 조건은 질 높은 서비스이다. 그러한 서비스를 원하는 것은 수요자의 당연한 권리이다. 경비업은 고객을 대상으로 안전 서비스와 보안 서비스를 제공해주는 주체이다. 경비원이 고객을 상대로 질 높은 서비스를 제공해주기 위해서는 조직에서 추구하고자 하는 목표와 교육훈련 즉, 조직학습화수준이 높아야 가능하다.

이러한 조직학습화수준에 대한 필요성에 대하여, Senge(1990)는 “조직구성원들이 진실로 원하는 성과를 달성할 수 있도록 지속적으로 능력을 확대시키고, 새롭고 포괄적인 사고력을 함양하며, 집단적 열망을 자유롭게 표출하고, 공유하는 학습방법을 끊임없이 배워야 한다”고 주장한 바 있다[19]. 뿐만 아니라, 박광량(1996)은 “늘 새로운 학습을 일상적으로 되풀이함으로써 위기상황이든 위기상황이 아니든 관계없이 자기 변화가 신속하고 효과적으로 일어날 수 있도록 해야 한다.”고 주장하였다[5].

그러나 중요한 것은 서비스를 제공하는 주체 즉, 경비원들이 그러한 서비스를 제공할 수 있는지를 평

가하는 것이 선행되어야 한다. 그 평가에 대한 기준은 질 높은 서비스와 영리추구라는 상관관계로 연계 하려하기 이전에 경비원이 조직학습화수준을 크게 인식할수록 조직에 대한 몰입도와 직무만족도가 높아지는지를 검증해보아야 한다는 것이다. 단순히 민간경비의 문제점이 교육훈련에 투자 하지 않기 때문이라고 규정하기 이전에 어떠한 학습이 필요한지를 규명하는 것이 우선시 된다는 것이다.

물론 공경비와의 공동협력을 통하여 업무를 수행하고 있는 민간경비원의 교육 훈련은 경찰과 비교해봤을 때 지식, 조직, 인간, 업무적인 차원 등을 강조하는 조직학습화가 턱없이 부족한 실정이다. 타 업종을 대상으로 한 선행연구 결과에 따르면, 조직학습화를 강조하게 되면 조직구성원들은 조직에 대한 몰입도가 높아진다고 보고되고 있다[3][2][10][9].

따라서 이 연구는 이러한 배경 하에 놓인 민간경비원의 조직학습화수준에 따른 조직몰입이 직무만족도 간의 상관관계를 측정하는 데 있다.

## 2. 이론적 배경

### 2.1 조직학습화

박광량(1996)에 의하면 조직의 성과를 환경, 조직, 업무, 인간의 네 가지 영역별로 접근하고 있으나, 환경차원은 조직유효성에 미치는 영향이 미흡한 것으로 사료된 바[5], 이홍재·차용진(2007: 105)의 관리적 도구 중 지식관리로 대체하였다. 이는 급속히 변하는 정보화 사회를 겨냥해 발맞추어 나가기 위한 경쟁적 대안으로 내세우기에 적합하기 때문이다[8]. 이 연구에서도 이홍재·차용진(2007)의 이론을 수용하여 환경차원을 지식관리차원으로 대체하였다. 따라서 이 연구에서 조직학습화에 대한 이론적 개념은 지식관리, 조직차원, 업무차원, 인간차원에서 획득된 학습화라고 정의할 수 있다[8].

### 2.2 조직몰입

조직몰입에 대하여 가장 보편적으로 활용되는 정의로는 Porter, et al(1979)는 개인과 조직의 목표일치관점에서 “개인이 조직의 목표와 가치에 대하여 동일시

(identification)”할 때 몰입이 발생하는 것으로 보았으며, 이에 구성원들의 조직 몰입에는 첫째, 구성원이 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 둘째, 조직을 위해 노력하려는 의지, 셋째, 조직구성원으로 남으려는 강한 욕구 등 3가지 개념으로 정의하였다 [17]. 이에 Steer(1977: 46-56)은 조직몰입도가 높을수록 조직의 성과와 높은 상관관계를 나타내는 것으로 설명하고 있다. 이 연구에서 조직몰입의 이론적 개념은 조직의 목표와 가치를 수용하고 공동의 목표를 위해 노력하려는 의지적인 욕구라고 정의할 수 있다 [20].

### 2.3 직무만족

Cynthia D. Fisher(2000)는 “직무만족은 일종의 태도”라고 정의하였는데, 태도란 적어도 두 개의 구성요소 정서적(감정, 느낌)인 요소와 인지적(신념, 판단, 비교)인 요소로 설명하고 있으나[14], Porter & Lawler(1964)는 “직무만족은 실제로 얻는 보상이 정당하다고 인정되는 수준을 초과한 정도”라고 정의하고 있다[18]. 직무만족은 개인적 차원에서의 직무만족과 조직적인 차원에서 직무만족으로 구분 할 수 있는데, 조직적 차원에서 직무만족이 중요시되는 이유는 직무만족이 직무성과에 직접적인 영향을 주는 원인변수로 작용하기 때문이며, 대외적으로 조직을 홍보하도록 유도함으로써 조직에 대한 충성도를 높일 수 있다는 역지력이 있으며, 이직률을 낮출 수 있기 때문이다. 그러므로 직무만족은 개인적인 차원에서 강조되는 주관적인 만족도와 조직의 이익을 위한 높이는 순기능적인 변수임에 틀림없다. 그러나 직무만족을 측정하기 위한 원인변수는 수없이 많다는 것을 간과해서는 안 된다. 이 연구에서 직무만족은 개인과 조직에 대한 충성도라고 개념화 하여 나타낼 수 있다.

### 2.4 조직학습화 수준과 조직유효성의 관계

조직학습화 수준과 조직유효성의 관계에 대한 선행 연구를 살펴보면, 경험학습이 조직유효성에 미치는 영향에 대하여 시뮬레이션을 이용하여 실증적으로 분석한 Lounamaa & March(1987)는 학습이 조직유효성을 향상시키는데 강력한 메커니즘이라는 것을 보여 주었다[15]. 두 명의 학습인을 보유한 팀을 대상으로 경험

적인 학습에 의한 조직유효성을 나타내는 조직몰입, 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과 경험을 인식하고 해석하는데서 오는 착오나 동시적인 학습의 상호작용에 의하여 혼란을 야기시킬 수 있다고 제시하고 있다.

## 3. 조사도구 및 연구 방법

### 3.1 조사도구 및 가설

#### 3.1.1 조사도구

##### 3.1.1.1 조직 학습화 수준

조직학습화 수준 네 가지 차원으로는 개인차원, 조직관리차원, 인간차원, 업무차원으로 분류하였으며, 이 연구에서는 Campbell(1974)의 설문[13]과, Ivancevich (1987), Schuler(1980)의 연구를 바탕으로 재구성한 함성철(2004)의 설문을 수정 보완하여 사용하였다 [16],[21],[11].

##### 3.1.1.2 조직몰입

이 연구에서는 조직몰입은 Allen & Meyer(1991)의 연구방식을 근거로 재구성한 이현도(2008)의 설문을 수정 및 보완하여 사용하였으며[12],[7], 조직몰입의 측정을 위한 설문 항목은 기존학자들의 공통된 사항을 중심으로 충성심, 애착심, 이직의도 등을 설문항목으로 설정하였다.

##### 3.1.1.3 직무만족

이 연구에서 직무만족은 Allen & Meyer(1991)의 연구방식을 근거로 재구성한 이현도(2008)의 설문을 수정 및 보완하여 사용하였으며, 직무만족의 측정을 위한 설문항목은 보수, 만족감, 비전, 자부심 등 설문항목으로 설정하였다[12],[7].

### 3.1.2 가설

가설1. 조직학습화수준(개인차원)은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설2. 조직학습화수준(조직차원)은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

- 가설3. 조직학습화수준(인간차원)은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설4. 조직학습화수준(업무차원)은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설5. 조직몰입은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

### 3.2. 연구 대상 및 연구 방법

연구대상은 2009년 9월 1일 부터 10월 10일까지 40일간 서울에 소재하고 있는 경비업체에 재직하고 있는 경비원을 모집단으로 선정한 후 유층집락무선표집법을 사용하여 표본을 추출하도록 하였다. 표본은 서울 강동, 강서, 강남, 강북 4개 지역으로 구분하여 8개의 업체를 무선으로 선정하였다. 그리고 설문지는 업체에 직접 방문하여 관리자의 협조 하에 모집단에게 연구의 취지를 설명한 후 자기평가기입방법을 통하여 응답하도록 하였다. 설문지는 각 업체마다 40부씩 배포하였다. 배포된 설문지는 총 320부이며 설문지 중 극단치가 있는 본 연구에서 제외되었으며, 본 연구에서 사용된 최종 유효 표본은 총 259부로 확정하였다. 최종적으로 확정된 259부의 사회인구학적 특성을 살펴보면 <표 1>과 같다.

<표 1> 사회인구학적 특성에 따른 빈도분석

| 구분        | 사례수(n) | 백분율(%) |
|-----------|--------|--------|
| 총계        | 259    | 100    |
| 1. 연령     | 25세미만  | 43     |
|           | 26-30세 | 86     |
|           | 31-35세 | 82     |
|           | 36세이상  | 48     |
| 2. 학력     | 고졸     | 83     |
|           | 2년대졸   | 113    |
|           | 4년대졸   | 63     |
| 3. 직급     | 사원급    | 180    |
|           | 주임급    | 45     |
|           | 팀장급    | 34     |
| 4. 재직기간   | 3년미만   | 111    |
|           | 4-7년   | 90     |
|           | 8-11년  | 40     |
|           | 12년이상  | 18     |
| 5. 총 재직기간 | 3년미만   | 101    |
|           | 4-8년   | 80     |
|           | 9-13년  | 53     |
| 14년이상     | 25     |        |

## 4. 결 과

### 4.1 설문지의 신뢰도 및 타당도

본 연구에서는 예비검사를 통하여 타당도 및 신뢰도를 검증하였다. 수집된 자료는 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)을 이용하여 구성타당도(construct)를 검증하였으며, 신뢰도 분석(reliability analysis)을 통해 Cronbach's  $\alpha$  값을 산출하였다.

#### 4.1.1 탐색적 요인 및 신뢰도 분석

##### 4.1.1.1 조직학습화 수준

<표 3-4>에 제시된 바와 같이, 조직학습화 수준은 4개의 다차원적 하위개념(multidimensional subfactor)으로 구성되었다. f1은 x18~x22까지(요인적재치:.667~.753) 7개의 문항으로 구성되었으며, '개인차원'으로 명명하였다. f2는 x27~x25까지(요인적재치:.765~.856) 3개의 문항으로 구성되었으며, '조직관리차원'으로 명명하였다. f3은 x2~x3까지(요인적재치:.605~.752) 4개의 문항으로 구성되었으며, '인간차원'으로 명명하였다. f4는 x12~x14까지(요인적재치:.721~.813) 3개의 문항으로 구성되었으며, '업무차원'으로 명명하였다. 조직학습화수준은 총 30개의 문항 가운데 구성타당도에 적합하지 않거나 요인간 간섭을 일으켜 중복되었다고 판단된 17개의 문항은 이 연구에서 제거되었다. 조직학습화수준에 대한 전체 누적 설명량은 전체 68.6%를 보이고 있다. 그리고 Cronbach's  $\alpha$  값을 이용하여 조직학습화수준에 대한 신뢰도계수를 분석한 결과 f1= $\alpha$ .902, f2=.840, f3=.732, f4=.859로 각 요인에 대한 신뢰도는  $\alpha$ =.732~.902로 비교적 높은 것으로 조사되었다.

<표 2> 조직학습화 수준에 대한 탐색적 요인 및 신뢰도 분석

| 문항             | 성분   |      |      |      | h <sup>2</sup> |
|----------------|------|------|------|------|----------------|
|                | f1   | f2   | f3   | f4   |                |
| x18. 학습의욕      | .753 | .150 | .259 | .130 | .615           |
| x17. 자기개발      | .745 | .140 | -    | .181 | .673           |
| x21. 학습비전과 목표  | .736 | .128 | .268 | .180 | .720           |
| x19. 지속적인 노력   | .724 | .343 | .258 | .111 | .671           |
| x20. 새로운 기술습득  | .684 | .386 | .205 | .113 | .662           |
| x23. 지식 및 정보습득 | .675 | .154 | .196 | .384 | .608           |

|               |        |        |        |        |      |
|---------------|--------|--------|--------|--------|------|
| x22. 조직차원의 학습 | .667   | .103   | .290   | .261   | .665 |
| x27. 소통 채널구축  | .217   | .856   | .125   | -      | .726 |
| x26. 학습적 조직문화 | .150   | .782   | .225   | .276   | .760 |
| x25. 정보수집     | .275   | .765   | -      | .250   | .802 |
| x2. 도태적 불안    | .123   | -      | .752   | .230   | .635 |
| x7. 소통노력      | .374   | -      | .672   | .156   | .524 |
| x9. 물질보상 기대   | .297   | .245   | .670   | .206   | .619 |
| x3. 능력우대 인식   | .259   | .270   | .605   | .135   | .640 |
| x12. 학습우선     | .255   | .208   | .182   | .813   | .802 |
| x13. 정보 스크랩   | .212   | .148   | .349   | .777   | .793 |
| x14. 업무변화 참여  | .292   | .322   | .205   | .721   | .751 |
| 고유치           | 4.206  | 2.592  | 2.478  | 2.390  |      |
| 분산설명력(%)      | 24.740 | 15.247 | 14.575 | 14.058 |      |
| 누적설명력(%)      | 24.740 | 39.986 | 54.561 | 68.619 |      |
| Cronbach's α  | .902   | .840   | .732   | .859   |      |

\* 요인추출 방법 주성분 분석, 회전 방법 베리맥스

#### 4.1.1.2 조직몰입

<표 3>에 제시된 바와 같이, 조직몰입은 1개의 단 일차원의 하위개념(single dimension subfactor)으로 구성되었다. 조직몰입은 문항 1에서 문항 6까지(요인 적재치: .721~.846) 6개의 문항으로 구성되었다. 조직몰 입에 대한 전체 누적 설명량은 전체 62.7%를 보이고 있다. 그리고 Cronbach's α 값을 이용하여 조직몰입 에 대한 신뢰도계수를 분석한 결과 α=.877로 비교적 신뢰도가 높은 것으로 조사되었다.

<표 3> 조직몰입에 대한 탐색적 요인 및 신뢰도 분석

| 문항                     | 성분     | h <sup>2</sup> |
|------------------------|--------|----------------|
|                        | f1     |                |
| m2. 조직의 문제는 자신의 문제로 여김 | .846   | .694           |
| m1. 회사와 조직발전에 기여       | .833   | .716           |
| m3. 자신과 회사발전에 최선을 다함   | .814   | .663           |
| m5. 이직의도 (R)           | .800   | .520           |
| m6. 장기근속 의도            | .731   | .640           |
| m4. 애착심 및 충성심 결여 (R)   | .721   | .534           |
| 고유치                    | 3.768  |                |
| 분산설명력(%)               | 62.794 |                |
| 누적설명력(%)               | 62.794 |                |
| Cronbach's α           | .877   |                |

#### 4.1.1.3 직무만족

<표 4>에 제시된 바와 같이, 직무만족은 1개의 단 일차원의 하위개념(single dimension subfactor)으로 구성되었다. 직무만족은 y6~y4까지(요인적재치: .665~.846) 7개의 문항으로 구성되었다. 직무만족에 대한 전체 누적 설명량은 전체 60.7%를 보이고 있다. 그리고 Cronbach's α 값을 이용하여 직무만족에 대한 신뢰도계수를 분석한 결과 α=.883으로 비교적 신뢰도가 높은 것으로 조사되었다.

<표 4> 직무만족에 대한 탐색적 요인 및 신뢰도 분석

| 문항                 | 성분     | h <sup>2</sup> |
|--------------------|--------|----------------|
|                    | 1      |                |
| y6. 경영이념 및 기업목표 만족 | .846   | .715           |
| y3. 직무만족           | .834   | .695           |
| y5. 회사생활 만족        | .798   | .637           |
| y7. 회사의 공지와 자부심    | .794   | .630           |
| y8. 회사입사 공지와 만족    | .793   | .628           |
| y1. 급여만족           | .694   | .481           |
| y4. 비전결여 (R)       | .665   | .442           |
| 고유치                | 4.228  |                |
| 분산설명력(%)           | 60.407 |                |
| 누적설명력(%)           | 60.407 |                |
| Cronbach's α       | .883   |                |

#### 4.1.2 확인적 요인 분석

본 연구에서는 이순목(1990)이 제안한 X<sup>2</sup>, 기초부합 지수(GFI: Goodness of Fit Index), 수정적합지수 (AGFI: Adjusted Goodness-of-Fix Index), 비교부합 지수(CFI: Comparativie Fit Index), 표준적합지수 (NFI: Normed Fit Index), 비표준적합지수(NNFI: Non-Normed Fit Index)와 Browne과 Cudeck(1993)가 제안한 근사평균 오차제곱근(RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation)지수로 부합도 측정 지수로 사용하였다[2]. GFI, AGFI, CFI 그리고 NFI, NNFI값은 0.9≥이상이면 부합도가 좋은 것으로 간주 된다[2]. 모형의 간명성을 고려하는 RMSEA 지수도 0.05≤이면 좋은 부합도로 간주하며, 0.05~0.08≥이면 수용할 수 있는 부합도로 간주한다[12]. 그리고 RMR(Root Mean Square Residule)은 0에 가까우면

양호한 것으로 측정하였다[1].

<표 5> 측정모형의 적합도 지수

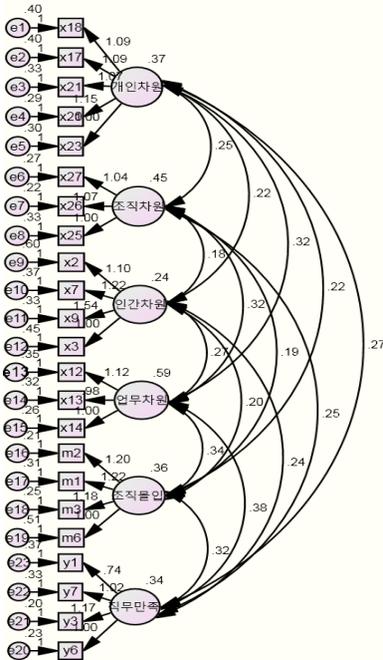
| 적합도  | $\chi^2$ | df  | p     | RMR   | GFI  | CFI  | TLI  | RMSEA |
|------|----------|-----|-------|-------|------|------|------|-------|
| 기준값  | -        | -   | .05이상 | .05이하 | .9이상 | .9이상 | .9이상 | .1이하  |
| 측정모형 | 1108.335 | 362 | .000  | .048  | .778 | .842 | .828 | .089  |
| 수정모형 | 608.168  | 215 | .000  | .041  | .840 | .889 | .870 | .084  |

이 연구에서는 측정변수 모두를 한꺼번에 투입하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 물론 확인적 요인분석을 구성개념별로 각각 나누어서 분석을 실시하게 되면 모형적합도는 좋아지는 장점은 있으나, 잠재변수 간 상관관계가 측정되지 않기 때문에 판별타당성과 법칙 타당성을 검증할 수 없기 때문이다(우종필, 2012). (그림 1)은 모든 연구변인을 한꺼번에 사용하여 측정모형의 확인적 요인분석을 실시한 결과를 나타낸 것이다.

(그림 1)과 같이 전체 측정모형에 대한 개념 및 수렴 타당성을 검증한 결과, <표 5>와 같이 측정모형은 제안모형에 자료가 적합하지 않은 것으로 조사되었다. 그러므로 이 연구에서는 표준적재치 .50 미만인 m5, m4, y2, y4, y5, y8 등 6문항을 제거하고 다시 측정한 결과, 제안모형의 기준치에는 미치지 못하는 못하지만 비교적 양호한 지수를 나타냈다.

4.1.2.1 측정모형에 대한 개념 및 수렴타당성

측정모형의 확인적 요인을 통한 경로계수에 대한 표준적재치와 표준오차 값을 통하여 개념 신뢰도 및 수렴 타당성을 분석한 결과는 표준적재치가 .50이상이므로 개념 타당도는 확보되었다고 할 수 있으며, 개념 신뢰도 값을 측정해 본 결과 변수마다 .70이상으로 나타나 수렴타당성은 확보되었다고 할 수 있으며, 분산 추출지수도 임계치 이상임을 보임로 내적일관성은 확보되었다는 것을 알 수 있다.



(그림 1) 측정모형의 확인적 요인분석

<표 6> 개념 및 수렴 타당도 분석

| 구성개념 | 문항  | SRW  | SE   | CR   | AVE  |
|------|-----|------|------|------|------|
| 개인   | x18 | .732 | .390 | .889 | .617 |
|      | x17 | .719 | .402 |      |      |
|      | x21 | .751 | .326 |      |      |
|      | x20 | .778 | .306 |      |      |
|      | x23 | .745 | .295 |      |      |
|      | x25 | .759 | .330 |      |      |
| 조직학습 | x27 | .805 | .266 | .870 | .690 |
|      | x26 | .778 | .224 |      |      |
|      | x25 | .759 | .330 |      |      |
| 인간   | x2  | .591 | .580 | .801 | .506 |
|      | x7  | .704 | .371 |      |      |
|      | x9  | .765 | .373 |      |      |
|      | x3  | .609 | .437 |      |      |

|      |     |      |      |      |      |
|------|-----|------|------|------|------|
| 업무   | x12 | .818 | .359 |      |      |
|      | x13 | .814 | .297 | .867 | .685 |
|      | x14 | .825 | .269 |      |      |
| 조직몰입 | m2  | .905 | .133 |      |      |
|      | m1  | .796 | .310 | .879 | .650 |
|      | m3  | .796 | .277 |      |      |
|      | m6  | .580 | .580 |      |      |
| 직무만족 | y6  | .842 | .167 |      |      |
|      | y3  | .753 | .290 | .887 | .665 |
|      | y7  | .756 | .294 |      |      |
|      | y1  | .597 | .356 |      |      |

4.1.2.2 측정모형에 대한 판별 타당성

판별 타당도 측정은 측정하려는 개념과 동일하거나 유사한 질문지의 상관관계를 통해 타당성을 검증하는 방법으로 요인간의 상관관계 점수가 높을수록 측정하려는 개념을 잘 수렴한다는 것을 의미하게 되는데 <표 4>와 같이 판별 타당도를 검증한 결과, 측정 요인 간 분산추출지수(대각선 행렬의 수치)는 각 요인의 상관계수의 제곱으로써, 결정계수(r<sup>2</sup>)보다 크기 때문에 요인 사이에는 판별타당성이 확보된 것으로 나타났다.

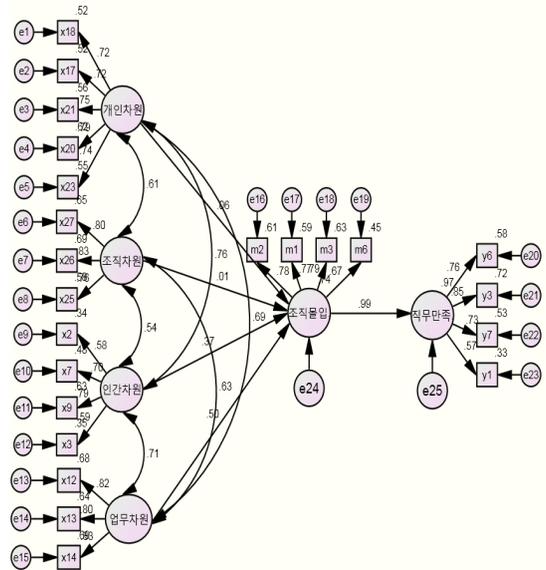
<표 7> 구성개념의 상관행렬과 분산추출지수

| 구성개념   | 1     | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1.개인차원 | .617* |       |       |       |       |       |
| 2.조직차원 | .248  | .690* |       |       |       |       |
| 3.인간차원 | .224  | .179  | .506* |       |       |       |
| 4.업무차원 | .317  | .322  | .267  | .685* |       |       |
| 5.조직몰입 | .217  | .190  | .201  | .342  | .650* |       |
| 6.직무만족 | .268  | .247  | .238  | .379  | .322  | .665* |

\*=분산추출지수

4.2 조직학습화수준, 조직몰입, 직무만족 간의 구조 모형 검증

측정모형을 통하여 타당도와 신뢰도를 검증하는 한편 모형의 적합도 지수가 양호한 것으로 검증되어 본 연구에서 다루고자 하는 조직학습화수준, 조직몰입, 직무만족 간의 경로관계를 확정된 구조방정식의 연구모형을 통하여 분석하였다. 가설검증이 목적이므로 모형의 적합도 지수를 높이기 위한 수정지수 사용은 하지 않았다. 그러므로 연구모형을 최종모형으로 확정하고 가설검증을 실시하였다. 연구모형을 도식화한 것은 아래 (그림 2)와 같다.



<그림 2> 구조모형 간 경로계수

연구모형에 대한 적합도 지수는 <표 8>과 같다.

<표 8> 연구모형의 적합도 지수

| 적합도 | $\chi^2$ | df  | p     | RMR   | GFI  | CFI  | TLI  | RMSEA |
|-----|----------|-----|-------|-------|------|------|------|-------|
| 기준값 | -        | -   | .05이상 | .05이하 | .9이상 | .9이상 | .9이상 | .1이하  |
| 측정값 | 656.921  | 219 | .000  | .043  | .826 | .877 | .858 | .088  |

연구모형을 최종모형으로 채택하기 전에 수정지수를 사용한 수정모형을 고려해 보았다. 그러나 이 연구에서 적합도는 높아지기는 했지만 표준경로계수에는 큰 차이가 존재하지 않아 최종적으로 연구모형을 선택하기로 했다. 확정된 연구모형을 이용하여 연구문제에서 제시된 조직학습화수준, 조직몰입, 직무만족 간의 인과관계에 대한 가설을 검증하고자 <표 9>에서 나타난 표준화경로계수와 유의수준에 따라 아래와 같이 가설을 검증하였다. 연구모형의 경로분석 결과는 아래 <표 9>와 같다.

<표 9> 연구모형의 경로분석 결과

| 경로   |        | RW   | SRW  | S.E. | C.R.      |
|------|--------|------|------|------|-----------|
| 개인차원 | → 조직몰입 | .066 | .060 | .100 | .661      |
| 조직차원 | → 조직몰입 | .010 | .010 | .066 | .152      |
| 인간차원 | → 조직몰입 | .505 | .374 | .141 | 3.568***  |
| 업무차원 | → 조직몰입 | .433 | .496 | .078 | 5.572***  |
| 조직몰입 | → 직무만족 | .854 | .986 | .067 | 12.779*** |

\*\*\*p<.001

**가설1.** 조직학습화수준(개인차원)은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

조직학습수준의 개인차원이 조직몰입에 미치는 영향은 표준화경로계수가 .060이며, C.R. 값이 .661로 p<.05 수준에서 유효하지 않는 것으로 나타났다. 이로서 조직학습수준의 개인차원이 높다고 해서 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것은 아니라는 것이 검증이 되었다. 따라서 이 연구에서 가설1은 기각되었다.

**가설2.** 조직학습화수준(조직차원)은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

조직학습수준의 조직차원이 조직몰입에 미치는 영향은 표준화경로계수가 .010이며, C.R. 값이 .152로 p<.05 수준에서 유효하지 않는 것으로 나타났다. 이로서 조직학습수준의 조직차원이 높다고 해서 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것은 아니라는 것이 검증이 되었다. 따라서 이 연구에서 가설2는 기각되었다.

**가설3.** 조직학습화수준(인간차원)은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

조직학습수준의 인간차원이 조직몰입에 미치는 영향은 표준

화경로계수가 .374이며, C.R. 값이 .3568로 p<.001 수준에서 유효한 것으로 나타났다. 이로서 조직학습수준의 인간차원이 높으면 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 검증이 되었다. 따라서 이 연구에서 가설3은 채택되었다.

**가설4.** 조직학습화수준(업무차원)은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

조직학습수준의 업무차원이 조직몰입에 미치는 영향은 표준화경로계수가 .496이며, C.R. 값이 5.572로 p<.001 수준에서 유효한 것으로 나타났다. 이로서 조직학습수준의 업무차원이 높으면 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 검증이 되었다. 따라서 이 연구에서 가설4는 채택되었다.

**가설5.** 조직몰입은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

조직몰입이 직무만족에 미치는 영향은 표준화경로계수가 .986이며, C.R. 값이 12.779로 p<.001 수준에서 유효한 것으로 나타났다. 이로서 조직몰입이 높으면 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 검증이 되었다. 따라서 이 연구에서 가설5는 채택되었다.

## 5. 논의 및 결론

이 연구는 민간경비원의 조직학습화수준에 따른 조직몰입이 직무만족에 미치는 영향을 검증하기 위하여

수행되었다. 이 변수들 간의 관계를 검증한 결과, 조직학습화수준은 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 이러한 결과는 호텔종사자를 대상으로 연구한 박진영(2006)의 연구에서 종사자의 학습지향성이 높을수록 조직몰입에 정적(+인) 영향을 미치는 것으로 조사되었다[3]. 또한, 조직유효성을 매개변수로써 조직학습의 역할을 조사한 김세기·채명신(2008)의 연구에서도 인적자원개발과정에 있어서 조직학습은 조직몰입에 정적(+인)으로 유의한 영향을 미치는 것으로 조사되었다[2]. 그러나 경찰조직을 대상으로 조직학습 구축과 조직유효성의 관계를 조사한 장철영외(2008)의 연구에서 경찰의 조직학습은 개인차원, 조직관리차원의 학습이 조직몰입에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 조사되었다[10]. 그러나 본 연구의 결과에 따르면 민간경비원은 인간차원과 업무차원에 대한 학습수준이 높을 때 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 조사되어 경찰공무원과는 공통된 요인이 없는 것으로 조사되었다. 이러한 결과는 경찰의 목표는 영리추구가 목표가 아닌 공공의 안녕과 질서유지 라는 차원에서 조직관리 차원에서 개인의 임무와 기능이 부각되기 때문이라고 할 수 있으며, 민간경비의 목표는 경찰과 반대로 영리추구가 우선이기 때문에 고객을 인식하는 업무차원에서 강조된다는 것을 알 수 있다. 비서직 종사자들을 대상으로 학습화 수준을 조사한 온혜영(1999)의 연구에서도 조직관리차원을 제외한 인간차원, 업무차원, 개인차원의 학습화 수준이 높을 때 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 조사된 것으로 보아, 기업성향에 따른 특성으로 간주할 수 있다고 판단된다.

또한, 학교의 조직학습과 조직효과성과의 관계를 분석한 김경화(2005)의 연구에서는 조직학습이 높을수록 조직효과성의 하위요인으로서 직무만족은 높아지는 것으로 조사되었으며[1], 조직 내에서 조직학습과 직무만족의 관계를 분석한 송민열·최은수(2009)의 연구에서도 구성원의 조직학습화 수준이 높을수록 직무만족에 정적(+인) 영향을 나타내는 것으로 조사되었다[6]. 또한, 호텔종사원을 대상으로 연구한 박진영(2006)의 연구에서도 학습지향성이 높을수록 직무만족에 정적(+인) 영향을 미치는 것으로 조사되었다[3]. 이러한 결과를 반영하면, 비록 이 연구에서 조직학습화 수준과 직무만족의 관계에서 조직몰입에 대한 매개역

할에 대한 검증은 실시하지 않았지만, 조직학습화 수준이 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 조사된 결과와 이 연구에서 조직몰입이 높을수록 직무만족이 높다는 것을 감안하면 직간접적으로 경비원의 개인차원과 업무차원에서의 조직학습화수준은 조직몰입뿐만 아니라, 직무만족에도 영향을 미친다고 볼 수 있다.

## 참고문헌

- [1] 김경화, “학습조직으로서의 학교: 조직학습과 조직효과성의 관계”, 박사학위논문, 홍익대학교 대학원, 2005.
- [2] 김세기·채명신. “전략적 인적자원개발과 조직유효성간 관계 실증연구: 학습조직의 매개역할을 중심으로”, 한국인적자원관리학회, 인적자원관리연구, 제15권, 제4호, 2008.
- [3] 박진영, “호텔종사원의 학습지향성 및 교육프로그램 만족도가 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구”, 대한관광경영학회, 관광연구, 제21권, 제2호, 2006.
- [4] 박창욱, “경찰공무원의 학습지향성 및 조직학습이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구”, 박사학위논문, 원광대학교 대학원, 2009.
- [5] 박광량, “기업의 지속적 혁신을 위한 학습인 모델과 양성방안”, 연세경영연구, 제33호, 1996.
- [6] 송민열·최은수, “인적자원개발 담당 조직에서 CEO 리더십과 조직학습이 구성원의 직무만족에 미치는 영향”, 인력개발연구, 제11권, 제1호, 2009.
- [7] 이현도, “중소기업의 전략적 인적자원관리와 조직유효성의 관계에 관한 연구”, 한남대학교 대학원, 박사학위논문, 2008.
- [8] 이홍재·차용진, “조직문화가 지식관리에 미치는 영향에 관한 연구: 중앙행정기관 공무원들의 인식을 중심으로”, 한국정책과학학회보, 제11권 제1호, 2007.
- [9] 온혜영, “비서직 종사자의 학습화 수준이 조직성과에 미치는 영향에 관한 분석”, 이화여자대학교 대학원, 석사학위논문, 1999.
- [10] 장철영·정우열·최인규·전기우, “경찰조직의

- 학습구축이 조직유효성에 미치는 영향관계 분석”, 『행정논총』, 제46권 제3호, 2008.
- [11] 함성철, “경호원 직무스트레스가 조직유효성에 미치는 영향”, 경기대학교 대학원, 박사학위논문, 2004.
- [12] Allen, N. J., Meyer, J. P., “A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment”, *Human Resource Management Review*, 1(4), 1991.
- [13] Campbell, J. P., *The Management of Organizational Effectiveness: A Review of The Relevant Research and Opinion. Report Tr-71-1*, San Diego, Navy Personal Research and Development Center, 1974.
- [14] Fisher, C. D., Mood and emotion while working: missing pieces of job satisfaction? *Journal of Organizational Behavior*, 21(2), 185-202, 2000.
- [15] Lounamaa, P., March, J., *Management Science*, VOL.33 NO.1 pp107-23, 1987.
- [16] Lvanecvich, J. M., Matteson, M. t., *Controlling Work Stress: Effective Human Resource and Management Strategies*. San Francisco, CA: Jossey-Buss, 1987.
- [17] Mowday, R. T., Porter L. W., & Steers R. M., The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational behavior*, 14, 224-247, 1979.
- [18] Porter, L. W., & Lawler, E. E., The Effects of Tall versus Flat Organization Structures on Managerial Job Satisfaction. *Personnel Psychology*, 17: 135~148, 1964.
- [19] Senge, M. S., “The Leader’s New Work: Building Learning Organization”, *Sloan Management Review*, 32(1) : 7-23, 1990.
- [20] Steer, R. M., “Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment”, *Administrative Science Quarterly*, 22, 1977.
- [21] Schuler, R. S., “Definition and Conceptualization of Stress in Organization,” *Organizational Behavior and Human Performance*, 25, 1980.

---

[저자소개]

---



**강 동 범 (Dong-beom Kang)**

2010년 8월 경기대학교 대학원  
경호안전학 석사  
2015년 2월 동국대학교 대학원  
법학 박사

email : a039270@naver.com



**김 상 진 (Kim, Sang Jin)**

2001년 2월 용인대학교 경호학과 졸업  
2003년 2월 용인대학교 대학원  
경호학 석사  
2008년 12월 경기대학교 대학원  
경호안전학 박사

email : ksj8004@naver.com