

항공보안업무 종사자의 조직문화가 조직유효성에 미치는 영향

The Effects of Organizational Culture of Aviation Security Workers on Organizational Effectiveness

조용훈* · 이치영** · 박수현***

Cho, Yong-Hoon · Lee, Chi-Young · Park, Su-Hyeon

요약

본 연구는 항공보안업무 종사자의 조직문화가 조직유효성에 미치는 영향을 규명하기 위하여 항공보안검색요원 300명을 대상으로 집락표본추출법(cluster sampling method)을 통해 자료를 수집하여 분석하였다. 수집된 설문지 중 표기오류, 누락, 전체 항목의 동일 표기 등을 분류하여 최종적으로 272부를 분석에 사용하였다.

연구결과 조직문화는 조직유효성에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직문화의 하위요인인 합리문화, 합의문화, 발전문화는 조직유효성의 하위요인인 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 위계문화는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 또한 합의문화, 위계문화, 발전문화 순으로 조직몰입에 영향을 미쳤으나 합리문화는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

Keywords : 항공보안, 보안, 항공보안업무 종사자, 조직문화, 조직유효성

1. 서론

본 연구는 항공보안업무 종사자들이 속한 기관의 조직문화에 따라 조직유효성을 효과적으로 관리하기 위해 변인 간의 영향을 규명하는 것이 목적이다.

본 연구에서는 연구가설에 대한 수집된 자료의 통계적 분석을 위하여 STATA 14.0 프로그램을 사용하여 연구목적에 따라 분석하였다. 구체적인 분석 방법은 측정도구의 신뢰도와 타당도를 검증하기 위해 전문가를 통하여 문항이 측정하고자 하는 대상을 잘 측정하고 있는지를 평가하는 내용타당도(Content Validity)와 주관적인 판단하는 안면타당도(Face Validity Analysis)를 확인한 후 변수간의 내재되어 있는 구성 타당도를 검증하기 위해 탐색적 요인분석(Exploratory Factor Analysis)을 실시하였다. 설정된 가설 검증을 위하여 조직문화, 조직유효성 간의 영향관계를 확인하기 위한 다중회귀분석을 실시하였다.

2. 본론

2.1 설문지 구성

조직문화는 Quinn&Mcgrath(1985)의 설문 등을 바탕으로 합리문화, 발전문화, 합의문화, 위계문화를 하위요인으로 14개 문항으로 구성하였고, 조직유효성은 Locke(1976)의 설문을 바탕으로 직무만족, 조직몰입을 하위요인으로 11개 문항으로 구성하였다.

2.2 타당도 및 신뢰도

조직문화의 타당도 검증을 위해 요인분석을 수행하였다. 요인의 회전방식은 VARIMAX방식을 이용하였고 요인 적재량 1.0 이상의 변수를 해석하여 합리문화, 발전문화, 합의문화, 위계문화의 4개의 요인이 도출되었다. $\chi^2=2111.90(p<.000)$, $kmo=.884$, 분산 누적치=39.91로 충분한 설명력을 확보하였다. 조직유효성의 타당도 검증은 직무만족, 조직몰입의 2개 요인이 도출되었고, $\chi^2=2163.71(p<.000)$, $kmo=.899$, 분산 누적치=73.19로 충분한 설명력을 확보하였다.

* 평생회원 · 경운대학교 항공보안경호학부 조교수 quiet@ikw.ac.kr

** 경북전문대학교 경찰항공보안과 겸임교수 korprof270@gmail.com

*** 경운대학교 항공보안경호학부 교수 psh@ikw.ac.kr

2.3 연구결과

독립변수	Coef.	Std. Err.	B	t	P>t
(상수)	.622	.214		2.90	.004**
합리문화	.497	.042	.171	3.75	.000***
합의문화	.461	.055	.447	8.38	.000***
발전문화	.222	.062	.195	3.54	.000***
위계문화	-.031	.055	-.029	-0.57	0.570
R ² = .444, F = 70.22, p = .000*** / VIF=1.67					

조직문화가 조직유효성에 미치는 영향을 분석한 결과는 <표 21>와 같다. 회귀식은 유의한 것으로 나타났으며(F=70.22, P=.000***), 조직문화의 하위요인인 합리문화(B=.171, P<.000), 합의문화(B=.447, P<.000), 발전문화(B=.195, P<.000)는 조직유효성에 정(+)-적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 하지만 위계문화(B=-.029, P<.570)는 조직유효성에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

3. 결론

조직문화는 조직유효성에 정(+)-적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직문화의 하위요인인 합리문화, 합의문화, 발전문화는 조직유효성의 하위요인인 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 위계문화는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 또한 합의문화, 위계문화, 발전문화 순으로 조직몰입에 영향을 미쳤으나 합리문화는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 따라서 항공보안업무 종사자들의 조직유효성을 높이기 위해서는 조직을 중심으로 한 합의문화의 정착과 더불어 외부적 환경요인에 따른 유동적인 발전문화, 그리고 합리적 보상과 평가기준, 고용 안정성 등의 정책을 실시해야 할 것이다.

참고문헌

- Locke, E.A.** (1976) The nature and causes of job satisfaction. Handbook of industrial and organizational psychology.
- Quinn, R.E. & McGrath, M.R.** (1985) The transformation of organizational cultures: A competing values perspective. In P. J. Frost, L. F. Moore, M. R. Louis, C. C. Lundberg, & J. Martin (Eds.), Organizational culture (pp. 315-334). Sage Publications, Inc.