
민간경비원의 팔로워십이 조직 임파워먼트에 미치는 영향

Examine the Influence of the Fellowship of an Organization Empowerment of Security Officer

김찬선*, 박영만**, 안황권***

신성대학 경호무도학과*, 여주대학 경찰경호과**, 경기대학교 경호안전학과***

Chan-Sun Kim(atom7942@hanmail.net)*, Young-Man Park(bir1002@hanmail.net)**,
Hwang-Kwon Ahn(ahk@kyonggi.ac.kr)***

요약

본 연구는 민간경비원의 팔로워십이 임파워먼트에 미치는 영향을 규명하는데 목적이 있다. 연구대상은 2009년 서울소재 민간경비업체를 대상으로 집락무선표집법을 이용하여 264명을 최종 추출하였다. 그러나 최종분석에 사용된 사례 수는 238명이다. 연구에 사용된 설문지의 신뢰도는 Cronbach's α 값이 .761 이상으로 나타났다. 수집된 자료는 SPSSWIN 17.0을 이용하여 요인분석, 신뢰도분석, t검증 및 F검증, 다중회귀분석 등의 방법을 활용하였다. 결론은 다음과 같다. 첫째, 민간경비원들의 사회인구학적 특성에 따라 팔로워십은 차이가 있다. 둘째, 민간경비원들의 사회인구학적 특성에 따라 조직 임파워먼트는 차이가 있다. 셋째, 민간경비원들의 팔로워십은 조직 임파워먼트에 영향을 미친다. 즉, 적극적·능동적 참여, 독립적·비판적 사고에 대해 높게 지각할수록 영향력, 의미성, 역량 및 자기결정력은 증가한다.

■ 중심어 : | 민간경비원 | 팔로워십 | 임파워먼트 | 팔로워 | 민간경비 |

Abstract

The purpose of this study is to examine the influence of the fellowship of an organization empowerment of security officers. By using stratified cluster random sampling, 264 people from private security enterprises which are located in Seoul, 2009, were selected as final samples. However, the cases used in the final analysis were counted as 238. The reliability of the questionnaire used in the study was measured by Cronbach's α statistics, being over .761. The collected data were analyzed by factor analysis, reliability analysis, t-test, F-test, and multiple regression etc., using SPSSWIN 17.0. The conclusions were drawn as following. First, there are difference in fellowship according to the demographic characteristics of security officers. Second, there are difference in organization empowerment according to the demographic characteristics of security officers. Third, the fellowship of security officers affects an organization empowerment. That is to say, when vigorous and active participation, and independent and critical thinking are perceived more highly, the intensity of influence, meaning, capability, and self-determination increase.

■ keyword : | Security Officer | Fellowship | Empowerment | Fellower | Private Security |

I. 서론

기업의 성패를 결정짓는 중요한 요소는 우수한 인재의 확보와 역량개발에 대한 여부에 달려있다. 그러므로 조직 내에서 능력 있는 인적자원을 구성하고 개발시키는 것은 조직 스스로의 역량을 유지·발전에 있어서 가장 중요한 핵심요소라고 할 수 있다. 그러나 국내 민간경비 산업의 경우, 인적자원의 취약, 형식적 교육 및 서비스 등이 문제로 지적되고 있는 것이 어제 오늘일이 아니다. 민간경비는 직무특성상 고객의 신변과 재산을 보호하는 행위가 가장 중요한 업무인 만큼, 개인의 능력이 요구될 뿐만 아니라 대부분 조직을 구성하여 업무를 수행하기 때문에 조직내 협력은 민간경비 업무에 있어서 더없이 강조되는 중요한 사항이다. 그러므로 민간경비업체가 고객의 반응에 맞춰 효율적이고 유연성있는 서비스를 제공하는 동시에 기업의 목표를 효율적으로 추구하기 위해서는, 조직구성원 즉, 팔로워(follower)들의 개인적 특성과 조직의 특성을 잘 부합시켜 운영할 수 있어야 할 것이다.

팔로워십(fellowship)이란 “리더를 따르거나 권위에 복종하는 능력” 다시 말해 다른 사람을 추종하고, 다른 사람의 가르침이나 의견을 따르며, 다른 사람을 모방하고자 하는 사람이라 볼 수 있다. 하지만 이러한 사전적인 의미로 국한하여 팔로워십을 설명한다면, 리더로부터 명백한 지시를 받기 전까지는 아무것도 할 수 없고, 리더의 지시에만 무조건 복종해야한다는 의미로 볼 수 있다. 즉, 빠르게 변해가고 있는 주변 환경에서 조직효과성을 위해 적극적으로 능동적인 역할을 수행하는 팔로워에 대한 협소한 해석이라 할 수 있다. 그렇기 때문에 기존의 연구에서는 팔로워십을 리더십의 하위개념으로 해석하여 “주어진 상황에서 조직 목표 달성을 위하여 리더의 지시에 따라 팔로워가 개인이나 집단적 노력에 참여함으로써 개인적 목표를 획득하는 과정”으로 해석하고 있다[14].

하지만 팔로워십이 리더십에 대한 하위개념이라 하여도 조직에서 리더십에 대한 수용의 질적인 문제는 팔로워들에 의해 결정된다. 즉, 조직이 성공을 이루기 위해서는 탁월한 리더가 필요하듯이 탁월한 팔로워가 필

요하기 때문이다[10-12]. 다시 말해, 조직 내의 경영성과가 높고 낮음은 팔로워십이 직접적인 영향을 미치기 때문이다. 따라서 기존의 리더십 추구현상이 세분화되면서, 팔로워십의 중요성을 높게 인식하는 현상이 두드러지게 나타나고 있다. 즉, 조직에 대한 경영이 리더십에 의해서만 이루어지는 현상이 아니라, 적극적으로 능동적인 자세를 취하는 모범적인 팔로워의 노력이 뒤따라야 한다는 점이 높게 인식되고 있다.

그동안 민간경비업은 민간경비원들의 수동적인 업무 성과에만 치중하였을 뿐, 민간경비원의 자발적인 노력에 의한 능률의 향상과 조직효과성에 대해서는 매우 소극적이었다. 즉, 단기간의 성과만을 중시하였을 뿐이다. 또한, 제한된 업무범위 내에서도 민간경비원의 역량을 효율적으로 활용하지 못했을 뿐만 아니라, 민간경비원의 직무만족이나 조직몰입 등에 영향을 미칠 수 있는 팔로워십이나, 임파워먼트에 대한 관심은 거의 전무한 실정이다. 다만, 민간경비원들의 임파워먼트에 대한 선행연구가 김평수[5]에 의해 일부 진행되어졌을 뿐이다.

임파워먼트(empowerment)란 파워의 분배개념인 권한 위임의 의미와 더불어 포괄적인 의미에서 종사자의 역량을 키우고, 최대한 활성화시키는 개념으로 정의할 수 있다[5]. 특히, 고객과의 서비스를 우선으로 하는 민간경비원들에게 임파워먼트의 중요성은 매우 필수적인 요소로 작용할 수 있다. 민간경비업에서 고객의 욕구를 충족하기 위해서는 고객의 요구에 대한 전문적인 지식뿐만 아니라, 빠른 업무처리 및 능동적인 노력들이 뒷받침되어야 할 것이다. 즉, 다양한 고객들의 욕구충족을 위해서는 민간경비원들에게 능동적인 팔로워십과 자율적인 임파워먼트의 확대가 우선시 되어야 할 것이다.

Kelley[13]는 조직의 목표달성은 효과적인 리더십의 발휘라 보고 이 효과적인 리더십은 팔로워 스스로 임파워될 수 있는 능력과 파워를 키우며, 효과적인 팔로워들은 다른 팔로워들보다 조직에 대한 효과나 생산성에 영향을 미친다고 하였다. 즉, 팔로워들은 상호 관계적 측면에서 상사와의 협력 및 유지관계가 긍정적이고 유동적일 때, 조직의 목표는 극대화를 이룰 수 있을 것이다.

따라서 본 연구는 민간경비원의 팔로워십이 조직 임

파워먼트에 미치는 영향을 분석·규명함으로써 민간경비학 분야에 폭넓은 이해와 학문적 자료를 제공하고, 지식을 축적하여 경험적 정책적 자료를 제시하는데 그 필요성을 두고있다. 이에 본 연구는 민간경비원들의 사회인구학적 특성에 따른 팔로워십과 조직 임파워먼트의 차이점을 분석하고, 나아가 두 변수간의 관계를 규명하는데 연구의 주된 목적이 있다.

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 대상은 2009년 11월 현재 서울에 소재한 민간경비업체 중에서 민간경비원을 50인 이상 고용하고 있는 업체 6개를 무작위로 선정하였다. 선정된 6개의 민간경비업체를 직접 방문하여 관리자에게 연구의 취지를 설명한 후 경비업체당 50부씩 총 300부의 설문지를 배부 및 회수 하였다. 표집방법은 집락무선표집법(cluster random sampling)을 이용하여 264명을 최종 추출하였다. 응답이 불성실한 자료 26부를 제외하고 최종 분석에 사용된 사례 수는 238명이다. 조사대상자의 일반적인 특징은 [표 1]과 같다.

2. 연구도구

본 연구에서 사용된 설문지는 크게 사회인구학적 특성 7문항, 팔로워십 20문항, 임파워먼트 15문항 등 총 42문항으로 구성되었다. 구체적으로 사회인구학적 특성 설문지는 성, 연령, 학력, 직위, 근무경력, 근무형태, 월수입 등으로 김경식 외[4]의 연구에서 사용된 설문지를 사용하였다. 팔로워십 설문지는 강경수[1]에 의해 사용된 문항을 본 연구의 성격에 맞도록 수정하여 사용하였으며, 독립적·비판적 사고(10 문항), 적극적·능동적 참여(10 문항) 등 총 2개의 하위요인 20문항으로 구성 하였다. 임파워먼트 설문지는 김평수[5]의 연구에서

표 1. 조사대상의 사회인구학적 특성

| | 구 분 | 사례수(N) | 백분율(%) |
|-------|-----------|--------|--------|
| 성 | 남성 | 192 | 80.7 |
| | 여성 | 46 | 19.3 |
| 연 령 | 25세이하 | 66 | 27.7 |
| | 26-30세 | 109 | 45.8 |
| | 31-35세 | 37 | 15.5 |
| | 36세이상 | 26 | 10.9 |
| 학 력 | 고졸이하 | 81 | 34.0 |
| | 대졸이상 | 157 | 66.0 |
| 직 위 | 사원급 | 183 | 76.9 |
| | 팀장급 | 55 | 23.1 |
| 근무경력 | 1년미만 | 34 | 14.3 |
| | 1-3년 | 86 | 36.1 |
| | 3-5년 | 62 | 26.1 |
| | 5년이상 | 56 | 23.5 |
| | 신변보호 | 38 | 16.0 |
| 근무형태 | 시설경비 | 119 | 50.0 |
| | 기계경비 | 19 | 8.0 |
| | 호송경비 | 10 | 4.2 |
| | 특수경비 | 52 | 21.8 |
| 월 수 입 | 130만원이하 | 53 | 22.3 |
| | 131-160만원 | 75 | 31.5 |
| | 161-190만원 | 46 | 19.3 |
| | 191만원이상 | 64 | 26.9 |
| 전 체 | | 238 | 100.0 |

사용된 문항을 사용하였으며, 의미성(4 문항), 역량(2 문항), 자기결정력(3 문항), 영향력(6 문항) 등 4개의 하위요인 15문항으로 구성하였다. 팔로워십과 임파워먼트 척도는 ‘매우 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’까지 리커트(Likert) 5점 척도로 구성하였다.

3. 설문지의 타당도 및 신뢰도

본 연구에서 사용한 설문지는 전문가 회의를 통해 내용 타당도를 검증하였다. 타당도는 연구자가 측정하고자 하는 개념이나 속성을 정확히 측정하고 있는가를 의미한다[2]. 수집된 자료는 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)을 이용하였고, 요인회전의 추출방법은 주성분 분석을 이용하였으며, 회전방법은 베리맥스(verimax: 직교회전)를 선택하여 내용타당도를 검증하였다. 그리고 신뢰도 분석(reliability analysis)을 위하여 Cronbach's α 값을 구했다. [표 2]는 팔로워십, [표 3]은 임파워먼트 설문지에 대한 탐색적 요인분석과 각 요인의 신뢰도 분석 결과를 나타내고 있다.

표 2. 팔로워십 설문지에 대한 요인분석 및 신뢰도 분석

| 설문문항 | 팔로워십 | |
|---------------------------------------|------------------|------------------|
| | 적극적·능동적 참여 (요인1) | 독립적·비판적 사고 (요인2) |
| 1. 일을 성공적으로 완수하기 위해 솔선수범 | .744 | .112 |
| 2. 맡은 일보다 많은 일을 하고 조직에 공헌 | .726 | .089 |
| 3. 조직의 중요업무를 잘하기 위해 노력 | .725 | .158 |
| 4. 나의 능력을 적극적으로 발휘 | .675 | .255 |
| 5. 조직은 내가 일을 훌륭히 해낼 수 있다는 신뢰감 | .671 | .191 |
| 6. 나는 일에 대한 열의로 동료들을 활기 있게 만듦 | .582 | .230 |
| 7. 나는 인정받지 못해도 동료가 좋은 평가를 받도록 도움 | .563 | .311 |
| 8. 조직의 지시를 기다리기보다 직접 판단 | .214 | .728 |
| 9. 조직의 목표에 공헌할 수 있는 새로운 아이디어 제시 | .110 | .722 |
| 10. 어려운 문제를 해결위해 타인 의존 보다 직접해결 노력 | .191 | .683 |
| 11. 나의 일은 사회적 목표나 개인적인 꿈을 성취하는데 도움 됨 | .153 | .665 |
| 12. 필요한 경우 반대의견을 개진해서 다시 한 번 검토건의 | .252 | .662 |
| 회전 제곱합 적재값 | 3.348 | 2.696 |
| % 분산 | 27.898 | 22.465 |
| % 누적 | 27.898 | 50.364 |
| Cronbach's α | .825 | .765 |

표 3. 임파워먼트 설문지에 대한 요인분석 및 신뢰도 분석

| 설문 문항 | 임파워먼트 | | |
|---------------------------------------|-------------|-------------|------------------|
| | 영향력 (요인1) | 의미성 (요인2) | 역량 및 자기결정력 (요인3) |
| 1. 부서에서 일에 대하여 영향력을 발휘 | .802 | .145 | .071 |
| 2. 업무 수행 방법의 결정 및 변경에 영향력을 발휘 | .792 | .136 | .229 |
| 3. 부서의 목표달성에 영향력을 행사 | .784 | .128 | .08 |
| 4. 부서에서 일어나는 일에 대한 통제능력 | .749 | .072 | .210 |
| 5. 내기하고 있는 일은 나에게 매우 중요 | .069 | .813 | .128 |
| 6. 업무와 관련된 활동은 나에게 의미 있음 | .056 | .777 | .175 |
| 7. 내가 하고 있는 일은 의미가 있음 | .151 | .706 | .164 |
| 8. 나의 일은 우리 부서 업무에 중요한 의미를 가짐 | .259 | .646 | .262 |
| 9. 나의 직무에 필요한 기술, 지식의 숙달 | .061 | .221 | .793 |
| 10. 어려운 업무의 성공적인 처리 능력 | .253 | .107 | .756 |
| 11. 업무수행에 대한 나의 능력에 대한 자신 | .075 | .324 | .673 |
| 12. 업무수행에 대한 스스로 결정능력 | .203 | .114 | .667 |
| 회전 제곱합 적재값 | 2.658 | 2.418 | 2.350 |
| % 분산 | 22.150 | 20.154 | 19.585 |
| % 누적 | 22.150 | 42.304 | 61.889 |
| Cronbach's α | .822 | .772 | .761 |

[표 2]에서 나타난 바와 같이, 민간경비원의 팔로워십에 대한 요인분석 결과 적극적·능동적 참여(요인적재치: .563~744), 독립적·비판적 사고(요인적 재치: .662~728)로 두개의 하위개념으로 구성되었다. 신뢰도는 적극적·능동적 참여 .825, 독립적·비판적 사고 .765로 나타났다.

[표 3]에서 나타난 바와 같이, 민간경비원의 임파워먼트에 대한 요인분석 결과 영향력(요인적재치: .749~802), 의미성(요인적재치: .646~813), 역량 및 자기결정력(요인적재치: .667~793) 등 세 개의 다차원적인 하위개념으로 구성되었다. 신뢰도는 영향력 .822, 의미성 .772, 역량 및 자기결정력 .761로 나타났다.

4. 조사절차 및 자료처리

본 연구에서는 민간경비원들에게 집락무선표집법(cluster random sampling)을 적용하여 설문지를 배부한 다음 자기평가기입법(self-administration method)으로 설문내용에 대하여 응답하도록 한 후 완성된 설문지를 회수하였다. 입력된 자료는 SPSSWIN 17.0 을 이용하여 다음과 같은 분석기법을 적용하였다. 첫째, 설문지의 타당도를 검증하기 위하여 요인분석, 신뢰도를 검증하기 위하여 신뢰도분석을 실시하였다. 둘째, 민간경비원들의 팔로워십과 임파워먼트의 차이를 규명하기 위하여 t 검증 및 F 검증을 실시하였다. 셋째, 민간경비원들의 팔로워십이 조직 임파워먼트에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다.

III. 연구결과

1. 민간경비원의 사회인구학적 특성과 팔로워십 및 임파워먼트

1.1 민간경비원의 사회인구학적 특성과 팔로워십

[표 4]는 민간경비원의 사회인구학적 특성에 따른 팔로워십의 차이에 대한 t검증 및 F검증을 실시한 결과이다.

[표 4]에 의하면 학력에 따른 적극적·능동적 참여는 대졸 이상의 집단에서 높게 나타났으며, 직위에서는 팀

장급 집단에서 적극적·능동적 참여, 독립적·비판적 사고를 높게 지각하고 있는 것으로 나타났다. 근무형태에서는 신변보호 집단에서 독립적·비판적 사고를 높게 지각하고 있는 반면, 근무경력에서는 3-5년의 근무 집단에서 적극적·능동적 참여를 높게 인지하고 있는 것으로 나타났다. 월수입에서는 191만원 이상의 집단에서 적극적·능동적 참여, 독립적·비판적 사고 모두 높게 인지하고 있는 것으로 나타났다.

표 4. 사회인구학적 특성에 따른 팔로워십의 차이에 대한 t 검증 및 F검증의 결과

| 구 분 | 적극적· 능동적 참여 | 독립적· 비판적 사고 | |
|----------|----------------|----------------|------------|
| 성별 | 남 성(192) | 3.398±.566 | 3.278±.568 |
| | 여 성(46) | 3.316±.417 | 3.206±.521 |
| | t 값 | .924 | .778 |
| 연령 | 25세 이하(66) | 3.290±.525 | 3.197±.497 |
| | 26-30세(109) | 3.453±.523 | 3.268±.542 |
| | 31-35세(37) | 3.332±.571 | 3.378±.639 |
| | 36세 이상(26) | 3.395±.595 | 3.254±.656 |
| | F 값 | 1.387 | .834 |
| 학력 | 고졸 이하(81) | 3.285±.582 | 3.172±.591 |
| | 대졸 이상(157) | 3.433±.512 | 3.311±.537 |
| | t 값 | -2.005* | -1.818 |
| 직위 | 사원급(183) | 3.319±.526 | 3.189±.556 |
| | 팀장급(55) | 3.594±.554 | 3.511±.500 |
| | t 값 | -3.385*** | -3.844*** |
| 근무 형태 | 시설경비(119) | 3.375±.573 | 3.305±.575 |
| | 신변보호(38) | 3.477±.528 | 3.450±.581 |
| | 기계경비(19) | 3.391±.443 | 3.118±.431 |
| | 호송경비(10) | 3.642±.467 | 3.437±.490 |
| | 특수경비(52) | 3.277±.505 | 3.052±.494 |
| F 값 | 1.376 | 3.809** | |
| 근무 경력 | 1년미만(34) | 3.130±.594 | 3.176±.537 |
| | 1-3년(86) | 3.382±.515 | 3.225±.494 |
| | 3-5년(62) | 3.497±.489 | 3.280±.576 |
| | 5년이상(56) | 3.410±.562 | 3.359±.641 |
| | F 값 | 3.545* | .975 |
| 월수입 | 130만원 미만(53) | 3.148±.544 | 3.089±.510 |
| | 131-160만원(75) | 3.306±.522 | 3.131±.536 |
| | 161-190만원(46) | 3.484±.564 | 3.364±.607 |
| | 191만원 이상(64) | 3.593±.448 | 3.492±.503 |
| F 값 | 8.307*** | 7.771*** | |

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

1.2 민간경비원의 사회인구학적 특성과 임파워먼트

[표 5]는 민간경비원의 사회인구학적 특성에 따른 임파워먼트 차이에 대한 t검증 및 F검증을 실시한 결과이다.

표 5. 사회인구학적 특성에 따른 임파워먼트 차이에 대한 t검증 및 F검증의 결과

| 구분 | 영향력 | 의미성 | 역량 및 자기결정력 | |
|------|---------------|-------------|------------|------------|
| 성별 | 남 성(192) | 3.334±.782 | 3.312±.626 | 3.512±.655 |
| | 여 성(46) | 3.057±.644 | 3.378±.655 | 3.185±.673 |
| | t 값 | 1.969* | -.573 | 2.686** |
| 연령 | 25세 이하(66) | 3.122±.747 | 3.296±.660 | 3.279±.684 |
| | 26-30세(109) | 3.238±.714 | 3.334±.583 | 3.444±.661 |
| | 31-35세(37) | 3.478±.694 | 3.392±.670 | 3.707±.567 |
| | 36세 이상(26) | 3.892±1.059 | 3.178±.696 | 3.696±.680 |
| | F 값 | 4.939** | .437 | 3.779* |
| 학력 | 고졸 이하(81) | 3.227±.876 | 3.191±.696 | 3.290±.701 |
| | 대졸 이상(157) | 3.317±.711 | 3.385±.580 | 3.538±.638 |
| | t 값 | -.794 | -2.129* | -2.554* |
| 직위 | 사원급(183) | 3.191±.777 | 3.260±.644 | 3.408±.700 |
| | 팀장급(55) | 3.598±.650 | 3.519±.516 | 3.617±.527 |
| | t 값 | -3.382*** | -2.611** | -2.269* |
| 근무형태 | 시설경비(119) | 3.245±.822 | 3.222±.625 | 3.441±.700 |
| | 신변보호(38) | 3.526±.586 | 3.532±.570 | 3.500±.626 |
| | 기계경비(19) | 3.486±.679 | 3.434±.628 | 3.486±.482 |
| | 호송경비(10) | 3.375±.792 | 3.350±.474 | 3.400±.482 |
| | 특수경비(52) | 2.961±.688 | 3.384±.693 | 3.480±.780 |
| 근무경력 | F 값 | 2.611* | 2.097 | .090 |
| | 1년미만(34) | 2.984±.849 | 3.083±.725 | 3.113±.810 |
| | 1-3년(86) | 3.115±.775 | 3.253±.614 | 3.446±.632 |
| | 3-5년(62) | 3.451±.616 | 3.469±.626 | 3.500±.637 |
| | 5년이상(56) | 3.636±.703 | 3.446±.486 | 3.696±.548 |
| 월수입 | F 값 | 7.447*** | 3.669* | 5.071** |
| | 130만원 미만(53) | 2.965±.848 | 2.980±.636 | 3.165±.794 |
| | 131-160만원(75) | 3.245±.783 | 3.291±.563 | 3.421±.658 |
| | 161-190만원(46) | 3.539±.605 | 3.431±.566 | 3.539±.580 |
| | 191만원 이상(64) | 3.406±.709 | 3.543±.596 | 3.664±.538 |
| F 값 | 5.414*** | 9.081*** | 5.899*** | |

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

2. 민간경비원의 팔로워십과 임파워먼트

2.1 민간경비원의 팔로워십 특성과 영향력

[표 6]은 민간경비원의 팔로워십 특성이 영향력에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과이다.

[표 6]에 의하면, 독립변수 팔로워십의 하위요인 적극적·능동적 참여($\beta = .299$), 독립적·비판적 사고($\beta = .236$)는 영향력에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 회귀분석에 투입된 독립변수는 영향력 전체변량의 약 23.2%를 설명해 주고 있다.

표 6. 팔로워십 특성이 영향력에 미치는 영향에 대한 회귀분석

| 독립변수 | B | SE | Beta | t | Sig. |
|----------------|---------|------|------|-------|------|
| Constant | .790 | .319 | | 2.477 | .014 |
| 적극적능동적 참여 | .419 | .108 | .299 | 3.879 | .000 |
| 독립적비판적 사고 | .326 | .106 | .236 | 3.065 | .002 |
| R ² | .232*** | | | | |

2.2 민간경비원의 팔로워십 특성과 의미성

[표 7]은 민간경비원의 팔로워십 특성이 의미성에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과이다.

표 7. 팔로워십 특성이 의미성에 미치는 영향에 대한 회귀분석

| 독립변수 | B | SE | Beta | t | Sig. |
|----------------|---------|------|------|-------|------|
| Constant | .903 | .243 | | 3.709 | .000 |
| 적극적능동적 참여 | .308 | .082 | .269 | 3.738 | .000 |
| 독립적비판적 사고 | .410 | .081 | .365 | 5.061 | .000 |
| R ² | .327*** | | | | |

[표 7]에서 보는 바와 같이 독립변수 팔로워십의 하위요인 적극적·능동적 참여($\beta = .269$), 독립적·비판적 사고($\beta = .365$)는 의미성에 정적영향을 미치는 것으로 나타났다. 회귀분석에 투입된 독립변수는 영향력 전체변량의 약 32.7%를 설명해 주고 있다.

2.3 민간경비원의 팔로워십 특성과 역량 및 자기결정력

[표 8]은 민간경비원의 팔로워십 특성이 역량 및 자기결정력에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과이다.

표 8. 팔로워십 특성이 역량 및 자기결정력에 미치는 영향에 대한 회귀분석

| 독립변수 | B | SE | Beta | t | Sig. |
|----------------|---------|------|------|-------|------|
| Constant | .924 | .262 | | 3.524 | .001 |
| 적극적능동적 참여 | .316 | .089 | .259 | 3.556 | .000 |
| 독립적비판적 사고 | .436 | .087 | .363 | 4.992 | .000 |
| R ² | .314*** | | | | |

[표 8]에 의하면, 독립변수 팔로워십의 하위요인 적극적·능동적 참여($\beta = .259$), 독립적·비판적 사고($\beta = .363$)는 역량 및 자기결정력에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 회귀분석에 투입된 독립변수는 영향력 전체변량의 약 31.4%를 설명해 주고 있다.

IV. 논의 및 결론

1. 논의

민간경비산업은 그동안 경제성장과 더불어 눈부신 발전을 거듭하고 있는 분야이다. 특히, 공경비의 치안부재 현상의 대안으로 대두되면서 사회적으로 다양하게 영역을 확장해 나가고 있다. 그러나 민간경비원에 대한 사회적으로 증가현상을 뒷받침 해줄 수 있는 민간경비업체의 열악한 경영환경들이 문제점으로 대두되고 있다. 이들 민간경비업체의 직무 특성상 상위 20% 정도에 속하는 관리자들에 조직운영에 필요한 강력한 리더십만을 적극 요구하고 있기 때문이다. 기존의 민간경비영역의 선행연구를 보면 대부분 상사의 리더십에 대한 연구가 다양하게 수행되어진 반면, 조직의 약 80%에 달하는 종사자들을 대상으로 하는 연구는 거의 전무한 실정이다. 따라서 이 연구는 민간경비영역에서 거의 수행되지 않았던 팔로워(종사자)들에 대한 특성을 파악하고 나아가 팔로워십이 임파워먼트에 미치는 영향을 분석하는 것이 주된 목적이다.

첫째, 민간경비원들의 사회인구학적 특성에 따른 팔로워십의 차이를 분석한 결과 학력, 직위, 근무형태, 근무경력, 월수입에 따라서 차이가 있는 것으로 나타났다. 학력에 따라서는 대졸 이상의 집단에서 적극적·능동적 참여 의식이 부적으로 작용하고 있는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 학력에 따른 팔로워십이 정적으로 영향을 미친다는 유경량[7]의 선행연구와는 상반된 결과를 보여주고 있다. 이는 대졸 이상의 민간경비원들이 노동의 대가에 비례하는 후생복지적 처우에 대한 심리적 작용이 높게 작용하고 있는에서 나타난 결과라 할 수 있다. 이와 같은 연구 결과는 민간경비원들을 대상으로 한 선행연구 김찬선·김상진[6]의 연구에서 뒷받

침 해주고 있다. 선행연구 결과에 의하면 전문대졸 집단에서는 임금수준·격차만족에서 높게 나타난 반면, 대졸 이상의 집단은 임금제도·후생복지만족 등에서 높게 작용하고 있는 것으로 보고한바 있다. 즉, 사회적으로 평균학력이 높아지고 있는 현 시점에서 대졸이상의 민간경비원들에게 적극적인 참여의식을 요구하기 위해서는 가장 문제시 되고 있는 임금제도의 개선과 후생복지처우 개선을 적극 지원함으로써 이들 독립적·비판적 팔로워를 모범형 팔로워로 변모시킬 수 있을 것이다.

직위에 따라서는 팀장급 집단에서 적극적·능동적 참여 및 독립적·비판적 사고 의식이 부적으로 높게 작용하고 있는 것으로 나타났다. 이는 팀장급들이 상사와 부하를 연결해주는 교환적 역할을 수행함에 있어서 직무에 대한 스트레스를 높게 받고 있음을 알 수 있다. 근무형태에 따라서는 신변보호 집단에서 독립적·비판적 사고 의식이 높게 작용하고 있는 것으로 나타났다. 이는 신변보호원들의 업무특성이 독립적인 행동을 형성하고 있는에서 나타난 결과라고 할 수 있다. 특히, 신변보호원들은 경호대상자의 행동변화에 민감하게 작용하기 때문에 스스로 판단하는 독립적·비판적 사고가 높게 작용한 것으로 추론된다. 근무경력에 따라서는 3-5년 집단에서 적극적·능동적 참여의식이 높게 작용하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 민간경비원들에게 3-5년 정도의 근무기간이 조직환경을 이해하고, 나아가 구성원들 간에 직무에 대한 책임감과 조직발전을 위해 출선수범하려는 주인의식 및 자발적인 행동 특성이 높게 작용하는 시점임을 알 수 있다[9]. 이러한 결과는 교육기관을 대상으로 한 유경량[7]의 선행연구에서 뒷받침되어지고 있다.

월수입에 따라서는 191만원 이상의 집단에서 적극적·능동적 참여, 독립적·비판적 사고의식이 높게 작용하고 있는 것으로 나타났다. 일반적으로 민간경비원들의 직무는 다른 직종과는 달리 고도의 전문성을 필요로 함에도 불구하고 후생복지적 처우는 매우 열악하다. 이와 같은 측면에서 민간경비원들의 조직몰입을 통한 조직발전을 위해서는 어느 정도 타당한 임금정책이 수립·시행되어야 한다[6]. 즉, 민간경비원들의 임금에

대한 요인과 후생복지적 측면을 다각적인 방법으로 충족시켜 주려는 경영자의 노력을 통해 민간경비원들로 하여금 자발적이며, 창조적인 모범형 팔로워로 변화해 갈 것을 기대할 수 있을 것이다.

둘째, 민간경비원들의 사회인구학적 특성에 따른 조직 임파워먼트의 차이를 분석한 결과 성, 연령, 학력, 직위, 근무형태, 근무경력, 월수입에 따라서 차이가 있는 것으로 나타났다. 성별에 따라서는 남성 집단에서 영향력과 역량 및 자기결정력이 높게 작용하고 있는 것으로 나타났다. 이는 민간경비원들이 자신의 능력과 업무에 대한 전문적인 지식을 바탕으로 조직의 성과나 타인의 업무에 영향력을 미치는 정도가 높으며, 나아가 개인의 생활을 창의적으로 추구하려는 의욕이 여성보다 높게 작용하고 있음을 알 수 있다. 이와 같은 결과는 민간경비원들을 대상으로 한 선행연구한 김평수[5]의 연구에서도 일부 지지해 주고 있다. 그러나 본 연구에서는 남성 집단에서 자기결정력이 높게 나타난 반면, 선행연구[5]에서는 자기결정력은 여성 집단에서 높게 나타남으로써 본 연구와 다소 상반된 결과를 제시해 주고 있다.

연령에 따라서는 31-35세의 집단에서 역량 및 자기결정력이 높게 나타난 반면, 36세 이상의 집단에서는 영향력이 높게 작용하고 있는 것으로 나타났다. 이는 민간경비원들의 직무 특성상 대체적으로 젊은 연령대에서 높게 분포하고 있으며, 조직내 상사와 부하간의 위계질서가 타 조직보다 수직적으로 작용하고 있는에서 나타난 결과라고 할 수 있다. 즉, 30대 미만의 젊은 연령층에서는 개인의 역량과 자기결정력들이 조직내에서 영향력을 발휘하지 못하고 있음을 추론할 수 있다. 반면, 연령대가 높아질수록 개인의 영향력 극대화를 통해 임파워먼트가 높게 작용하고 있음을 알 수 있다. 이와 같이 고 연령대에서 임파워먼트가 높게 작용한다는 연구 결과는 선행연구 김평수[5]의 결과에서 적극 지지해 주고 있다. 결국 젊은 연령대에서 개인의 창의력을 비롯해 개인의 역량을 발휘할 수 없는 수직적 구조현상이 민간경비원들로 하여금 쉽게 이직하게 하는 이유로 작용하고 있음을 알 수 있다.

학력에 따라서는 대졸 이상의 집단에서 의미성과 역량 및 자기결정력이 부적으로 작용하고 있는 것으로 나

타났다. 본 연구에서는 연구대상의 과반 수가 넘는 민간경비원들이 대졸 이상의 학력을 보여주고 있다. 이처럼 대졸이상의 학력 소유자들은 자신의 업무 및 역할이 조직의 성과에 영향을 미치길 원하지만, 보통 자신의 조직내에서 전문성을 인정받지 못하는 현상들이 두드러지게 나타나고 있다. 즉, 장기적으로 지속되는 의미성 감소와 역량 및 자기결정력 부재는 민간경비원들로 하여금 임파워먼트를 저해하는 요인으로 작용하고 있음을 알 수 있다. 학력에 따라서는 임파워먼트에 부적으로 영향을 미친다는 본 연구 결과와는 달리, 선행연구 김평수[5], 유경령[7]의 결과에서는 정적 영향을 미친다고 보고한 바 있다. 이와 같은 결과는 민간경비원들의 직무특성의 차이와 가치관이 시대적·환경적으로 급변하고 있음을 추론할 수 있다. 따라서 민간경비원들의 학력이 높아지고 있는 현실을 감안하여, 민간경비업 경영자들은 이들 민간경비원들이 개인의 역량을 극대화시킬 수 있는 다양한 프로그램 개발 및 제공에 적극적인 노력이 뒤따라야 할 것이다.

직위에 따른 영향력, 의미성, 역량 및 자기결정력은 모두 팀장급 집단에서 부적으로 작용하고 있는 것으로 나타났다. 일반적으로 팀장급 정도의 직급은 민간경비 조직 내에서 상사와 부하를 연결해 주는 관리자 역할을 통해 임파워먼트 수준은 높게 작용할 것으로 추측할 수 있다. 그러나 본 연구에서는 팀장급 집단이 조직 내에서 사원급 집단보다 임파워먼트 수준이 더욱 부적으로 작용하고 있는데, 이는 팀장으로서의 직책에 대한 심리적 부담감이 높게 작용하고 있는에서 나타난 결과라 할 수 있다. 즉, 민간경비업은 타 직군과는 달리 사람의 생명을 담보로 하는 직업인 동시에, 항상 긴장된 근무 여건 속에서 나타나는 직무스트레스가 주요 원인으로 작용하고 있음을 알 수 있다[3]. 근무형태에 따라서는 신변보호 집단이 영향력에서 높게 작용하고 있는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 신변보호 집단의 특성에서 잘 나타나고 있다. 일반적으로 신변보호 업무는 자신의 능력과 업무에 대한 전문적 지식이 경호대상자(VIP)의 업무에 직·간접적 영향을 미침으로써, 조직의 성과 및 이미지에 큰 영향을 미친다. 따라서 이들 신변보호 종사자들이 다른 민간경비업 종사자 보다 다양한 방면에

서 자신의 영향력을 발휘함으로써 개인에 대한 임파워먼트 정도를 높게 성취하고 있는데서 나타난 결과라고 할 수 있다. 근무 경력에 따라서는 3-5년의 집단에서 의미성이 높게 작용하고 있는 반면, 5년 이상의 집단에서는 영향력과 역량 및 자기결정력이 높게 작용하고 있는 것으로 나타났다. 특히, 3-5년의 근무경력 집단은 5년 이상의 장기근무자와는 달리 자신에게 주어진 직무에 대한 목표의식이 높게 작용하고 있음을 추론할 수 있다. 즉, 업무에 대한 공식적·비공식적 역할 등을 조직이 적극 인정해줌으로써 이들의 임파워먼트는 높게 작용할 수 있음을 시사해 주고 있다. 또한 5년 이상의 집단에서는 영향력, 그리고 역량 및 자기결정력이 높게 작용하고 있는데, 이는 선행연구 김평수[5], 유경량[7]의 결과에서 나타난 바와 같이 종사자의 근무경력이 많을수록 임파워먼트 수준은 높게 작용하고 있는 것으로 해석된다.

월수입에 따라서는 161-190만원의 집단에서 영향력, 그리고 191만원 이상의 집단에서는 의미성과 역량 및 자기결정력이 높게 작용하고 있는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 161-190만원의 집단에서 자신의 능력을 조직으로부터 인정받고, 자신의 성과 및 업무향상에 영향을 미칠 수 있는 노력을 적극적으로 수행하고 있음을 알 수 있다[5]. 즉, 월수입이 161-190만원 정도 수준이 되려면 평균 3-4년 정도의 근무기간이 소요되는데, 이 기간이 조직 내에서 업무의 전문성 숙달과 진급시기의 환경적 배경이 이들 민간경비원들로 하여금 영향력을 높여주고 있음을 추론할 수 있다. 또한, 191만원 이상의 집단에서는 의미성과 역량 및 자기결정력이 높게 작용하고 있는 것으로 나타났다. 이와 같은 현상은 민간경비원 대부분이 임금에 대해 큰 관심을 기울이고 있음을 알 수 있다. 즉, 임금이 갖는 의미가 개인에게는 생계유지의 수단이 되고, 나아가 기업에게는 조직구성원의 직무수행에 대한 성취욕구를 충족시키는 수단이 되기 때문일 것이다[6].

셋째, 민간경비원의 팔로워십이 조직 임파워먼트에 미치는 영향을 분석한 결과, 팔로워십은 임파워먼트 하위요인인 영향력에 약 23.2%의 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 이러한 현상을 이해하기 위해서

는 민간경비원들의 근무환경에서 팔로워(종사자)들이 처리하는 업무량이 직·간접적으로 약 80%에 달하고 있음을 주목해야 한다. 그동안 조직 경영성과를 위해 리더십만을 지나치게 강조하였다면, 상사와 부하의 상호협력점을 보완하는 등의 방안이 적극 제시되어야 할 것이다. 다시 말해 다수의 팔로워들이 리더가 없는 상황에서도 자신을 스스로 격려하면서, 더 높은 생산적 가치를 위해 창의력을 발휘할 수 있도록 조직차원에서 지속적인 격려와 노력이 뒷받침되어야 할 것이다[7]. 이처럼 팔로워십 특성이 조직 임파워먼트에 영향을 미친다는 본 연구 결과는 선행연구 유경량[7], 유시정 외[8]의 연구에서 적극 지지해 주고 있다.

민간경비원의 팔로워십 특성이 조직 임파워먼트 하위요인인 의미성에 약 32.7%의 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 일반적으로 조직의 성공과 실패에 대한 원인을 흔히 리더의 탓으로 돌리는 경향이 많지만, 다수의 팔로워들이 실질적인 원인을 가지고 있는 경우가 적지 않다[13]. 즉, 팔로워들은 능동적인 참여와 비판적 사고를 통해 스스로 과업을 수행하는 능력을 키우게 됨으로써, 스스로 자신에게 긍정적 의미를 부여하게 될 것이다[9]. 따라서 구성원 간의 팀정신을 통해 조직과 자신의 목표를 일치시키는 반면, 스스로 과업의 결정이라는 의미 부여를 통해서 임파워먼트에 유의한 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

민간경비원의 팔로워십 특성은 조직 임파워먼트 하위요인인 역량 및 자기결정력에 약 31.4%의 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 이는 민간경비원들에게 적극적·능동적 참여와 독립적·비판적 사고의식을 높게 고취시켜 모범적 팔로워십을 지속적으로 유지할 수 있도록 적극 지원해 준다면, 근무과정과 일상적 활동에서 창의적인 활동을 통해 역량 및 자기결정력은 배가될 수 있을 것이다. 즉, 구성원들 간의 상사 부하교환관계를 통해서 팔로워들의 팀워크와 대인관계 차원에서 지속적인 관계 개선을 시켜준다면, 개인의 역량을 비롯해 자기결정력은 높게 작용할 수 있음을 시사해 주고 있다.

2. 결론

이상과 같은 연구방법 및 절차를 통하여 이 연구에서는 다음과 같은 결론을 도출하였다.

첫째, 민간경비원들의 사회인구학적 특성에 따라 팔로워십은 차이가 있다. 학력에 따른 적극적·능동적 참여는 대졸 이상의 집단에서 높다. 직위에 따른 적극적·능동적 참여, 독립적·비판적 사고는 팀장급 집단에서 높다. 근무형태에 따른 독립적·비판적 사고는 신변보호 집단에서 높다. 근무경력에 따른 적극적·능동적 참여는 3-5년의 집단에서 높다. 월수입에 따른 적극적·능동적 참여, 독립적·비판적 사고는 191만원 이상의 집단에서 높다.

둘째, 민간경비원들의 사회인구학적 특성에 따라 조직 임파워먼트는 차이가 있다. 성별에 따른 영향력, 역량 및 자기결정력은 남성 집단에서 높다. 연령에 따른 역량 및 자기결정력은 31-35세, 영향력은 36세 이상의 집단에서 높다. 학력에 따른 의미성, 역량 및 자기결정력은 대졸 이상의 집단에서 높다. 직위에 따른 영향력, 의미성, 역량 및 자기결정력은 팀장급 집단에서 높다. 근무형태에 따른 영향력은 신변보호 집단에서 높다. 근무경력에 따른 의미성은 3-5년 집단에서, 그리고 영향력, 역량 및 자기결정력은 5년 이상의 집단에서 높다. 월수입에 따른 영향력은 161-190만원 그리고 의미성, 역량 및 자기결정력은 191만원 이상의 집단에서 높다.

셋째, 민간경비원들의 팔로워십은 조직 임파워먼트에 영향을 미친다. 즉, 적극적·능동적 참여, 독립적·비판적 사고에 대해 높게 지각할수록 영향력, 의미성, 역량 및 자기결정력은 증가한다.

참고 문헌

- [1] 강경수, “학교장의 변혁적 리더십, 교사 임파워먼트, 팔로워십 및 학교장신뢰가 학교조직효율성에 미치는 영향”, 박사학위논문 인하대학교 대학원, 2006.
- [2] 김정식, *스포츠과학 연구방법론*, 무지개출판사, 2005.
- [3] 김정식, 김평수, 김찬선, “민간경비원의 여가제약과 생활체육 참가 및 주관적 행복감의 관계”, 한국콘텐츠학회지, 제7권, 제12호, pp.167-178, 2007.
- [4] 김정식, 이광렬, 김평수, 김찬선, “시큐리티 요원의 여가활동과 직무만족 및 삶의 질의 관계”, 한국콘텐츠학회지, 제9권, 제3호, pp.336-344, 2009.
- [5] 김평수, “시큐리티종사자의 조직학습이 임파워먼트 및 조직성파에 미치는 영향”, 박사학위논문 경기대학교 대학원, 2005.
- [6] 김찬선, 김상진, “민간경비원의 임금만족이 조직몰입에 미치는 영향”, 한국경호경비학회지, 제 12권, pp.89-116, 2006.
- [7] 유경량, “유아교육기관에서 팔로워십이 Leader-Member Exchange(LMX)와 임파워먼트와의 관계에 미치는 영향”, 박사학위논문 건국대학교 대학원, 2006.
- [8] 유시경, 김영택, 양태식, “서비스기업의 팔로워십 특성이 직원의 관계교환(LMX)의 질, 임파워먼트, 직무태도간에 미치는 영향”, 서비스경영학회지, 제8권, 제1호, pp.57-78, 2007.
- [9] 유시경, 김영택, 양태식, “서비스기업의 조직내 리더십과 팔로워십이 임파워먼트, 직무태도 및 서비스품질에 미치는 영향에 관한 연구”, 서비스경영학회지, 제9권, 제1호, pp.103-129, 2008.
- [10] I. Chaleff, “*The Courageous Follower: Standing Up to and for Our Leader.* an Francisco, BeretKoehler, 1995.
- [11] T. Heller and J. Van Til, “Leadership and Followership: Some summary Propositions,” *Journal of Applied Behavioral Science*, Vol.18, 1992.
- [12] R. E. Kelley, *The Power of Followership*, New York : Bantam Doubleday Pub, Inc, 1994.
- [13] J. R. Meindl and S. B. Ehrlich, “The Romance of Leadership and The Evaluation of Organizational Performance,” *Academy of Management Journal*, Vol.30, pp.91-109, 1987.

[14] M. S. Wortman, "Strategic Management and Changing Leader-Follower Roles," Journal of Applied Behavioral Science, Vol.18, 1986.

저 자 소 개

김 찬 선(Chan-Sun Kim)

정회원



- 1998년 2월 : 공주대학교 체육교육과(체육교육학사)
- 2003년 7월 : 순천향대학교 체육교육과(체육교육학석사)
- 2009년 2월 : 경기대학교 경호안전학과(경호안전학박사)
- 2009년 3월 ~ 현재 : 신성대학 경호무도학과 강사
<관심분야> : 여가 및 경호정책, 현대 생활과 안전, 경호무도, 민간경비

박 영 만(Young-Man Park)

정회원



- 2002년 2월 : 한국체육대학교 안전관리학과(안전학사)
- 2006년 8월 : 한국체육대학교 안전관리학과(안전학석사)
- 2009년 6월 : 경기대학교 경호안전학과(경호안전학 박사수료)
- 2008년 9월 ~ 현재 : 여주대학 경찰경호과 겸임교수
<관심분야> : 시큐리티 경영, 민간경비, 경호무도

안 황 권(Hwang-Kwon Ahn)

정회원



- 1981년 2월 : 경기대학교 법정대학 행정학과(행정학사)
- 1983년 2월 : 경기대학교 대학원(행정학석사)
- 1989년 8월 : 경기대학교 대학원(행정학박사)
- 2001년 3월 ~ 현재 : 경기대학교 경호안전학과 교수
<관심분야> : 경비업법, 민간경비학