

민간경비 경영자의 변혁적리더십이 구성원의 학습지향성 및 조직혁신 행동에 미치는 영향

Effects of revolutionary leadership of manager at private security service organization members learning directivity and organizational innovation behavior

Minwan Kang^{a,*}

^a Department of Protection & Security Management , University of Kyonggi, san94-6, lui-dong, Yeongtong-gu, suwon-si, Gyeonggi-do, 443-760, Republic of Korea

ABSTRACT

The purpose of the study is to demonstrate the effects of revolutionary leadership of manager at private security organization on members' learning directivity and organizational innovation behavior. The results attained from studying method and procedure as mentioned above are in the following. First, the revolutionary leadership of manager at private security service organization influence learning directivity. That is, the more he or she shows revolutionary leadership, the more enhanced the learning directivity of members. Second, the revolutionary leadership of manager at private security service organization has effects on organizational innovation behavior. That is, the more he or she shows revolutionary leadership the more enhanced organizational innovation behavior. Third, learning directivity of manager at private security service organization influences organizational innovation behavior. That is, the more he or she shows learning directivity, the more enhanced organizational innovation behavior. Taken all, revolutionary leadership of manager at private security service organization affects organizational innovation behavior through learning directivity. It is shown that learning directivity is a key variable connecting revolutionary leadership with organizational innovation behavior.

KEYWORDS

private security service organization, Revolutionary leadership, Learning directivity, organizational Innovation behavior

이 연구의 목적은 민간경비조직 경영자의 변혁적리더십이 구성원의 학습지향성 및 조직혁신행동에 미치는 영향을 규명하는데 있다. 이 연구에서 얻은 결론은 다음과 같다. 첫째, 민간경비 조직 경영자의 변혁적 리더십은 학습지향성에 영향을 미친다. 즉, 변혁적 리더십을 보일수록 학습지향성은 강화된다. 둘째, 민간경비 조직 경영자의 변혁적 리더십은 조직혁신행동에 영향을 미친다. 즉, 변혁적 리더십을 보일수록 조직혁신행동은 강화된다. 셋째, 민간경비 조직 경영자의 학습지향성은 조직혁신행동에 영향을 미친다. 즉, 학습지향성을 보일수록 조직혁신행동은 강화된다. 종합해보면, 민간경비 조직 경영자의 변혁적 리더십은 학습지향성을 통하여 조직혁신행동에 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 학습지향성은 변혁적 리더십과 조직혁신행동의 관계를 연결하는 중요한 변수라 할 수 있다.

민간경비조직, 변혁적리더십, 학습지향성, 조직혁신행동

© 2014 Korea Society of Disaster Information All rights reserved

* Tel. 82-31-249-9951. Fax. 82-31-255-8825, Email. kmw@kgu.ac.kr

ARTICLE HISTORY

Received Apr. 08, 2014
Revised Apr. 08, 2014
Accepted Jun. 07, 2014

1. 서론

오늘날의 민간경비 산업은 공경비의 치안부재 현상이 장기화 되면서 안전과 관련된 현상을 수익자부담이론, 공동화이론, 경제환원론과 같은 경제적 이론에서 그 대안을 모색함으로써 대두 되었다. 이러한 측면에서, 민간경비 산업은 경제의 성장으로 인해 발생하는 사회불안 현상을 해소하는데 도움을 주고, 나아가 시민들의 안전욕구를 충족해줌으로써 개인의 삶의 질을 증대시켜주는 치안영역이라 할 수 있다(강민완, 김효준, 2011). 또한, 현재의 사회적 현상은 과거와는 달리 인간들의 최대추구 가치가 자유가 아닌 안전으로 변화됨에 따라 수익자부담원칙(Profit-Oriented Enterprise Theory)에 의거하여 자신의 안전을 스스로 지키려는 의식이 높아지고 있다. 즉, 일반 시민들이 자신의 경비를 들여 안전욕구를 충족시키려는 원인은 2011년 기준 경찰관 1인당 담당인구 501명으로 약 500명에 달하는 공경비의 치안력 부재현상에서 비롯된다 할 수 있다(사이버 경찰청, 2012, <http://www.police.go.kr>).

이와 같은 치안불균형 현상이 장기간 지속되면서, 민간경비 산업이라는 사회적 안전서비스(Security Service)가 높게 각광 받고 있다. 민간경비 산업은 외부의 물리적인 폭력 또는 범죄로부터 개인의 안전과 생명, 나아가 유·무형의 재산을 보호해 주는 치안서비스 영역으로서, 시설경비, 호송경비, 신변보호, 기계경비, 특수경비 등의 하위 분야로 세분화 되어 시민들의 안전생활에 기여하는 미래형 고부가가치 산업이라 할 수 있다.

그러나 민간경비 산업에서 핵심주체인 민간경비원들은 사회적 불안감을 해소시켜주는 중요한 업무를 수행하고 있음에도 불구하고 근무환경과 처우는 매우 열악한 상황이다. 특히, 민간경비업체 중 일부 영세 업체는 저가입찰과 같은 가격덤핑을 통해 공정거래 위반을 초래할 뿐만 아니라, 나아가 의뢰받은 임무수행에도 차질을 빚는 현상이 반복적으로 나타나고 있다. 이와 같은 불공정 거래로 인해 발생하는 부작용을 감소시키고 민간경비업체 조직의 경쟁력을 강화하기 위해서 가장 중요하게 고려해야 할 사안은 경영자의 변혁적리더십(Transformational Leadership) 발휘라 할 수 있다.

변혁적리더십은 리더 자신의 개인적 가치관과 부하들에 대한 확고한 믿음이나 신념을 유발시켜 리더가 부하들에게 확실한 목표를 설정해주고 모범을 보이며, 부하들의 욕구에 대한 세심한 배려와 적절한 자극을 통하여 조직의 유효성과 부하들의 만족도를 제고할 수 있는 방향으로 이끌 수 있는 리더십을 의미한다(Kuhnert & Lewis, 1987). 즉, 현대사회와 같이 빠르게 변화하고 있는 경쟁사회에서는 다른 경쟁기업과 차별화된 경영자의 변혁적리더십은 민간경비산업에서 지속적인 경쟁우위를 유지하는데 매우 중요하게 작용할 수 있다.

그동안 변혁적리더십은 조직구성원들의 조직혁신행동에 중요한 영향을 미치는 변수로 보고되어 왔다(최석봉, 김경환, 문계완, 2010; 정대용, 김희숙, 2010). 특히, 리더십과 관련된 대부분의 연구들은 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동과 같은 조직유효성을 증대시키는데 긍정적으로 기여하고 있는 것으로 보고하고 있다. 한편, Baker & Sinkula(1999)는 학습지향적문화가 기업의 혁신성을 결정하는 중요한 요소라고 주장함으로써, 조직에서 경영자의 변혁적리더십은 중요하게 작용하고 있음을 보고하고 있다. 이러한 학습지향성은 기업이 구성원의 학습활동을 적극 장려하고 학습에 몰입할 수 있도록 지원하며, 구성원의 새로운 아이디어를 경영자의 의사결정에 적극 수용하는 분위기를 조성하여 조직학습을 활성화하는 기업문화의 한 개념으로 인식되고 있음을 알 수 있다(최석봉, 김경환, 문계완, 2010). 즉, 민간경비조직을 둘러싼 내외적인 환경변화는 급변하는 치안환경의 변화에 보다 전략적으로 대응함으로써, 조직의 혁신적 행동을 추구하고 있다.

조직혁신행동은 제품, 프로세스 그리고 서비스를 새롭게 개발하거나 더 좋게 만드는데 적용할 수 있는 새로운 아이디어라 할 수 있다(Van de Ven, 1986). 즉, 혁신행동은 자신이 속해 있는 조직의 성과창출 및 향상을 위하여 새로운 아이디어를 계획적으로 창출하여 조직 내에 적용하고 실행될 수 있도록 하는 모든 활동을 의미한다(West, 1989). 이러한 측면에서 볼 때, 민간경비조직 경영자의 변혁적리더십은 조직의 성장과 발전에 중요한 요인으로 작용될 수 있으며, 나아가 조직의 구성원인 민간경비원들의 혁신적 행동을 유발할 수 있을 것이다.

그동안 민간경비학문 분야에서는 경영자의 리더십을 독립변수로 하여 다양한 연구(공배완, 2007; 김창호, 이영석, 김평수, 2005; 김영인, 이계석, 김희규, 2007)가 수행되어져 왔다. 그러나 본 연구와 같이 변혁적리더십을 독립변수로, 학습지향성을 매개변수로, 조직혁신행동을 종속변수로 각각 구성하여 세 변수간의 인과관계를 규명하려는 연구는 거의 전무한 실정이다. 따라서 본 연구에서는 이들 세 변수간에 인과성을 규명하려는 연구를 통해서 민간경비학문의 기초자료 제공과 경험적 측면에서 반드시 수행되어야 할 것이다.

2. 연구방법

2.1 연구대상

이 연구에서는 2011년 7월 수도권 소재(서울·경기) 민간경비업체에 종사하는 민간경비원을 모집단으로 선정한다. 유의표집법(purposive sampling method)을 이용하였다. 이 표집방법은 연구자가 표본의 구성을 잘 알고 있거나 무작위로 표본을 추출하였을 때, 선정된 모집단을 적절히 대표할 경우 매우 효과적일 수 있다(김경식, 2010). 구체적으로 이 연구에서는 경찰청에 등록된 경비업체로서 50인 이상 근무하고 있는 업체 6개소를 대상으로 1개소 업체당 50명씩 총 300부를 배부하였다. 회수된 설문지 300부 중 내용이 부실하거나 신뢰성이 없다고 판단되는 자료는 극단치를 적용(4부 삭제)하였으며, 최종분석에 사용된 사례 수는 남성 273명(92.2%), 여성 23명(7.8%) 등 총 296명이다 (Table 1 참조).

Table 1. General characteristics of research subject

구분		사례수	백분율	구분		사례수	백분율
성	남자	273	92.2	연령	20대	71	24.0
	여자	23	7.8		30대	96	32.4
학력	고졸이하	93	31.4		40대	54	18.2
	전문대졸	99	33.4		50대이상	75	25.3
	대졸이상	104	35.1		근무경력	1년이하	57
근무형태	시설경비	62	20.9	1-3년		92	31.1
	신변보호	54	18.2	3-5년		36	12.2
	기계경비	58	19.6	5년이상		111	37.5
	호송경비	55	18.6	수입	150만원이하	72	24.2
	특수경비	67	22.6		151-200만원	97	32.8
직급	사원급	280	94.6		201만원이상	127	42.0
	팀장급	16	5.4	전체	296	100.0	

2.2 측정도구

본 연구에서 사용한 도구는 설문지로서 사회인구학적 특성 7문항, 변혁적리더십 30문항, 학습지향성 16문항, 조직혁신 행동 8문항 등 총 54문항으로 구성되었다. 사회인구학적 특성은 강민완, 김효준(2011)의 연구에서 사용된 문항을 성, 연령, 학력, 직위, 근무형태, 근무기간, 월수입 등으로 연구의 성격에 맞도록 수정하여 사용하였으며, 변혁적리더십 설문지는 안중철(2008)의 연구에서 사용된 문항을 카리스마, 지적자극, 개별적 고려 등 총 3개의 하위요인 30문항으로 수정 및 보완하여 구성하였다. 학습지향성 설문지는 박창욱(2009)의 연구에서 사용된 문항을 학습몰입, 비전공유, 개방성 등 총 3개의 하위요인 16문항으로 수정 및 보완하여 구성하였다. 조직혁신행동 설문지는 김경재(2007)의 연구에서 사용된 문항을 혁신행동, 혁신성과 등 총 2개의 하위요인 8문항으로 수정 및 보완하여 구성하였다. 변혁적리더십, 학습지향성, 조직 혁신행동 척도는 '매우 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'까지 리커트(Likert) 5점 척도로 구성하였다. 본 연구의 구체적인 설문내용은 다음 Table 2와 같다.

Table 2. Composition of Survey

변 수	정 의
성	여성, 남성
연령	개방형(분석시 범주화)
학력	고졸, 전문대졸, 대졸, 대학원이상
직위	사원급, 팀장급
근무형태	시설경비, 호송경비, 신변보호, 기계경비, 특수경비
근무기간	1년미만, 1-3년, 3-5년, 5년이상
월수입	개방형(분석시 범주화)
변혁적리더십	조직 내의 어느 위치에 있는 사람에게도 발휘될 수 있는 리더십
카리스마	자신의 매력을 통해 부하들을 이끌어 가는 능력
지적자극	일상적이고 오래된 문제에 대해 새로운 방식으로 접근하도록 고무시키는 방법
개별적고려	리더가 부하의 욕구와 능력에 따라 개별적으로 다르게 대하는 것
학습지향성	
학습몰입	조직 구성원들이 학습에 대한 필요성과 믿음.
비전공유	조직이 추구하는 미래상이나 방향 그리고 중요성에 대한 구성원의 공감정도
개방성	새로운 조직문화나 사고 등과 같은 지식들을 받아들이고 창조적으로 수용하려는 정도
조직혁신행동	새로운 아이디어
혁신행동	새로운 아이디어를 실행하는데 필요한 적절한 계획의 수립
혁신성과	혁신활동을 조직 내 구성원들이 수용하면서 혁신적인 행동을 제도화하고 있는 정도

2.3 설문지의 타당도 및 신뢰도

본 연구 민간경비조직 경영자의 변혁적리더십이 구성원의 학습지향성 및 조직혁신행동에 미치는 영향을 규명하기 위해 사용된 설문지는 예비검사를 통하여 타당도를 검증하였다. 설문지의 타당도를 검증하기 위하여 본 연구에서는 체육학 박사학위 소지자 1인과 경호안전학 박사학위 소지자 2인으로 구성된 전문가 회의를 통해서 설문지에 대한 내용타당도와 문항의 적합성 여부를 논의하고 지적된 사항을 수정·반영하여 사용하였다. 구체적으로 1차 전문가회의에서는 설문지의 내용타당도를 검증하였으며, 2차 전문가회의에서는 예비조사 계획 및 결과를 검토하였다. 3차 전문가회의에서는 연구결과 해석의 타당성을 검토하였다. 또한 본 연구에서는 조사 자료를 토대로 최종 타당도를 검증하기 위하여 변혁적 리더십, 학습지향성, 조직혁신행동을 대상으로 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis) 및 신뢰도분석(reliability analysis)을 실시하였다. Table 3은 측정모델의 적합도 및 신뢰도를 검증한 결과이다.

Table 3. Factor loading and reliability coefficient of exogenous and endogenous variables by SEM MLE(Maximum likelihood estimator)

구성개념/측정척도	표준치(λ)	측정오차(e)	Cronbach's α
【변혁적리더십】			
개별적배려	.897***	.154***	.948
지적자극	.965***	.038***	.940
카리스마	.864***	.128***	.952
【학습지향성】			
학습몰입	.832***	.127***	.823
비전공유	.794***	.194***	.880
개방성	.818***	.150***	.817
【조직혁신행동】			
혁신행동	.753***	.203***	.895
혁신성과	.754***	.290***	.926

*** $p < .001$

Table 3에 제시된 바와 같이, 본 연구에서는 설문지의 타당도를 검증하기 위하여 공변량구조분석의 최대우도법을 이용하였다. 요인분석을 실시한 결과, 외생변수의 경우 .864, 내생변수의 경우 .753이상 나타남으로써 구성타당성이 우수한 것으로 나타났다. 변혁적리더십, 학습지향성, 조직혁신행동 변수는 다차원적 하위개념으로 확인되었다. 설문지의 신뢰도는 Cronbach's α 값이 .817이상으로 나타났다. Table 4는 측정모델의 적합도 검증 결과이다.

Table 4. Index number for verifying measuring model's goodness of fit

전반적 지수	$\chi^2(df) / p$	χ^2 / df	기초부합 지수(GFI)	조정부합 지수(AGFI)	근사원소 평균자승오차 (RMSEA)	표준부합 지수(NFI)	비교부합 지수(CFI)
구조모델	40.099(16)/.001	2.573	.968	.928	.071	.977	.986
적합기준	$p > .05$	≤ 5	$\geq .90$	$\geq .90$	$\leq .08$	$\geq .90$	$\geq .90$
판정결과	부적합	적합	적합	적합	적합	적합	적합

Table 4에 의하면 측정모델의 적합도를 분석한 결과, 카이제곱값(χ^2)값은 40.099, 자유도(df) 16, 이의 유의도(p) .001 으로서 통계적으로 유의하게 나타났다. 이러한 결과는 측정모델과 현실간의 차이가 있음을 의미한다. 그러나 카이제곱 값은 사례수에 민감한 반응을 보이므로, 적합도를 판정할 때에는 카이제곱 값에만 의존하지 않아야 한다. 이 경우 표준 카이제곱 값을 고려할 수 있다. 표준카이제곱 값은 카이제곱 값을 자유도로 나눈 값으로서, 이 연구에서는 5이하로 나타났다. 그리고 모델의 적합도를 판정할 때에는 카이제곱 값 이외에도 다른 적합도 지수를 살펴보아야 한다. 기초부합지수(GFI)는 .968, 조정부합지수(AGFI)는 .928, 근사원소평균자승오차(RMSEA)는 .071, 표준부합지수(NFI)는 .977, 그리고 비교부합지수(CFI)는 .986으로 비교적 높게 나타났다. 이러한 결과는 측정변수가 개념 또는 이론변수를 잘 설명해주고 있으며, 연구모델의 적합도 검증 절차를 밝아도 아무런 문제가 없음을 보여주는 것이다.

2.4 조사절차 및 자료처리

이 연구에서는 민간경비조직 경영자의 변혁적리더십이 구성원의 학습지향성 및 조직혁신행동에 미치는 영향을 분석하기 위해 수도권 소재(서울,경기) 민간경비회사에 본 연구자와 보조연구자 2명이 직접 방문하여 관리자의 협조를 얻은 다음 설문조사를 실시하였다. 설문조사 방법은 자기평가기입법(self-administration method)을 이용하여 설문내용에 응답하도록 하였으며, 회수된 설문지의 내용이 부실하거나 신뢰성이 없다고 판단되는 자료는 제외하고 최종분석에 사용하였다. 입력된 자료처리 방법은 SPSSWIN 18.0과 AMOS 18.0을 활용하여 신뢰도분석과 공변량구조분석을 실시하였다.

3. 연구결과

본 연구는 민간경비조직 경영자의 변혁적 리더십과 학습지향성 및 조직혁신행동의 관계를 분석하고 현실에 적합한 모델을 개발·제시하고자 한다. 이를 위하여 본 연구는 먼저 공변량구조분석을 실시하기에 앞서 변수들간의 상관관계를 분석하였다. Table 5는 공변량구조분석에 투입된 상관행렬을 나타낸 것이다.

Table 5. Correlation between variables

변수	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 카리스마	1							
2. 지적자극	.837	1						
3. 개별적배려	.760	.866	1					
4. 학습몰입	.479	.514	.517	1				
5. 비전공유	.461	.435	.494	.684	1			
6. 개방성	.490	.543	.551	.673	.631	1		
7. 혁신행동	.299	.346	.385	.562	.569	.572	1	
8. 혁신성과	.373	.356	.445	.570	.739	.568	.575	1
사 례 수	296	296	296	296	296	296	296	296
평 균	3.306	3.176	3.071	3.283	3.356	3.201	2.969	3.353
표준편차	.780	.743	.809	.643	.725	.674	.685	.822

* 셀안의 모든 상관계수는 0.1% 수준에서 모두 유의함.

Table 5에 제시된 바와 같이, 변혁적 리더십의 측정변수인 카리스마, 지적 자극, 개별적 배려는 학습지향성의 측정변수인 학습몰입, 비전공유, 개방성, 그리고 조직혁신행동의 측정변수인 혁신행동 및 혁신성과와 유의한 상관관계를 보이고 있다. 또한 학습지향성의 모든 측정변수들은 조직혁신행동의 모든 측정변수들과 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

3.1 연구모델 검증

Table 6은 연구모델에 대한 적합도를 나타내주는 결과이다.

Table 6. Index number for verifying structure mode's goodness of fit

전반적 지 수	$\chi^2(df) / p$	χ^2 / df	기초부합 지수(GFI)	조정부합 지수(AGFI)	근사원소평균 자승오차 (RMSEA)	표준부합 지수(NFI)	비교부합 지수(CFI)
구조모델	43.737(17)/.000	2.573	.965	.926	.073	.975	.984
적합기준	$p > .05$	≤ 5	$\geq .90$	$\geq .90$	$\leq .08$	$\geq .90$	$\geq .90$
판정결과	부적합	적합	적합	적합	적합	적합	적합

Table 6에 제시된 바와 같이, 본 연구에서 설정한 연구모델은 카이자승값 43.737, 자유도 17, 유의도 .000으로 나타났다. 이는 구조모델이 통계적으로 유의하여($\alpha=.000$) 현실에 적합하지 않는 것으로 나타났다. 그러나 표준카이자승값은 5이하로 나타났다. 그리고 다른 적합도 지수들(GFI, AGFI, RMSEA, NFI, CFI)은 적합기준을 모두 충족시켜 주고 있음을 알 수 있다. 이 연구에서 설정한 연구모델은 민간경비조직 경영자의 변혁적 리더십과 구성원의 학습지향성 및 조직혁신행동을 설명하는데 적합한 모델임을 보여주고 있다.

3.2 인과효과

Table 7은 민간경비조직 경영자의 변혁적 리더십과 학습지향성 및 조직혁신행동에 대한 가설을 검증한 결과이다.

Table 7. Hypothesis Verification

가설	가설 경로	경로계수	유의도	가설채택여부
가설1	변혁적 리더십 → 학습지향성	.641	.000	채택
가설2	변혁적 리더십 → 조직혁신행동	.355	.000	채택
가설3	학습지향성 → 조직혁신행동	.912	.000	채택

Table 7에 의하면, 변혁적 리더십은 학습지향성($\gamma=.641$)과 조직혁신행동($\gamma=.355$)에 매우 유의한 영향을 미치고 있으며, 학습지향성은 조직혁신행동($\beta=.912$)에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 1, 2, 3은 채택된다(Table 7 참조). Table 7의 결과를 토대로 하여 측정모델과 구조모델을 결합시킨 제안모델을 제시하면 다음과 같다.

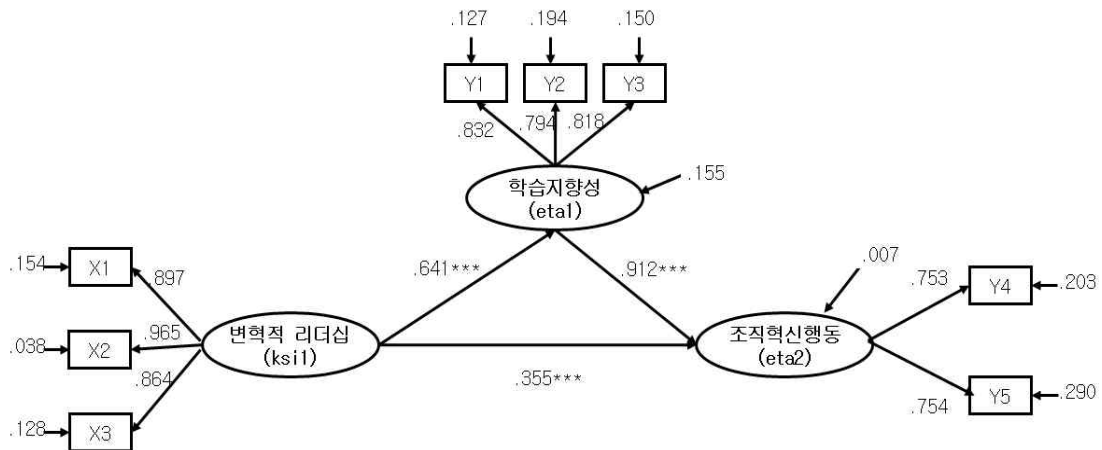


Fig. 1. Structure model on private security organization manager's innovative leadership, orientation on education and organizational innovative behavior

구조방정식 모델에서 인과효과는 직접효과(direct effect)와 간접효과(indirect effect)로 구분된다. 직접효과는 변혁적 리더십이 조직혁신행동에 미치는 영향으로서 .355이다. 간접효과는 변혁적 리더십이 학습지향성을 통하여 조직혁신행동에 미치는 영향이다. 간접효과는 $[.641 \times .912 = .585]$ 이며, 총 인과효과는 직접효과와 간접효과를 합산한 결과로서 $.355 + .585 = .940$ 이다. 여기서 중요한 결과는 변혁적 리더십이 학습지향성을 통하여 조직혁신행동에 영향을 미치고 있다는 것이다. 다시 말해, 민간경비조직의 경영자가 변혁적 리더십을 보일수록 학습지향성은 강화되며, 이것이 결과적으로 조직혁신행동을 이끌어내는 원인으로 작용하고 있음을 알 수 있다.

4. 논의 및 결론

4.1 논의

그동안 민간경비 학문 영역에서는 다양한 분야로 연구가 수행되어졌지만, 본 연구 민간경비조직 경영자의 변혁적 리더십이 구성원의 학습지향성 및 조직혁신행동과 같은 경영학적 측면의 연구는 매우 미흡한 실정이라 할 수 있다. 이는 민간경비 학문 대부분이 사회학적 관점에서 이해하고 접근한 반면, 조직의 경영성과에 중요하게 영향을 미칠 수 있는 경영학적

관심이 상대적으로 부족한데서 비롯된 결과라 할 수 있다. 즉, 민간경비 산업영역에서는 조직 경영자의 리더십이 조직 종사자에게 미치는 영향이 매우 크다 할 수 있다. 따라서 이 연구는 민간경비원들을 대상으로 경영자의 변혁적리더십과 구성원의 학습지향성 및 조직혁신행동 간의 인과관계를 분석하고 통계적으로 의미 있는 결과를 중심으로 논의하고자 한다.

가설 검증 결과를 중심으로 논의해 보면 첫째, 민간경비조직 경영자의 변혁적리더십과 학습지향성을 분석한 결과 민간경비 조직의 경영자가 변혁적 리더십을 높게 보일수록 학습지향성은 증대되는 것으로 나타났다. 일반적으로 학습지향성은 학습조직 및 학습조직구축을 활성화시키기 위해 조직의 주요 가치특성을 기반으로 형성된 개념이라고 할 수 있다 (Sinkula, Baker & Noordewier, 1997). 이와 같은 측면에서 본 연구결과는 민간경비조직의 경영자가 조직 구성원들인 민간경비원들이 원하는 업무와 관련된 경험과 지식을 구성원들과 서로 공유할 수 있는 멘토링 프로그램을 통해 체계적인 노력을 할 경우 학습지향성은 증대될 수 있음을 시사해주고 있다. 특히, 조직 경영자의 변혁적리더십의 발휘를 통해 조직 구성원간 협동행동을 증대시키고자 한다면 조직은 학습지향성 증대를 위한 정책을 체계적으로 구성하고 제시하여야 할 것이다(전영규, 2008). 또한 조직에서 추구하고 있는 목표와 방향성이 조직 구성원들인 민간경비원들의 미래에 비전을 제시할 수 있도록 조직 경영자의 지속적인 노력이 뒤따라야 할 것이다. 왜냐하면 민간경비 조직과 같이 수직적 리더십이 일반화되어 적용되고 있는 집단에서는 새로운 조직문화를 비롯해 미래지향적인 사고와 같은 지식들을 받아들이고 창조적인 미래를 수용하려는 노력이 매우 미흡하기 때문이다. 따라서 민간경비조직 경영자의 변혁적리더십이 구성원의 학습지향성에 영향을 미친다는 본 연구 결과는 리조트업체 종사자를 대상으로 한 전영규(2008)의 연구에서 적극 뒷받침해주고 있다. 이는 학습조직을 위한 다양한 정책의 실시는 변혁적 리더로 하여금 부하들의 협동행동을 실질적으로 향상시키는데 매우 긍정적 조절요인으로 작용할 수 있기 때문이다.

둘째, 민간경비조직 경영자의 변혁적리더십과 조직혁신행동을 분석한 결과 민간경비조직 경영자는 변혁적리더십을 높게 보일수록 민간경비원들이 업무나 조직에 필요한 새로운 아이디어 생산은 물론 아이디어를 실행하는데 필요한 적절한 계획의 수립에 큰 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 반대로 민간경비조직 경영자의 변혁적리더십 부재는 민간경비원들의 조직혁신행동을 저해하는 요인으로 작용한다는 상식적인 결과를 초래할 수 있다. 이는 경영자의 변혁적리더십이 민간경비원들로 하여금 직장동료나 상급자 또는 다른 사람들에게 구애받지 않는 상황에서 조직운영에 필요한 지속적이고 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 의미한다. 특히, 민간경비산업은 수요자의 사회인구학적 특성과 같은 주변환경적 영향을 높게 받는 분야로서 사회적 변화에 따른 빠른 변화를 추구하고 있다. 민간경비산업의 직무특성은 본래 수요자의 신체, 생명, 재산 등을 보호하는 업무를 수행하는데, 상황에 따라서는 민간경비원의 위기관리능력이 개인 또는 조직에 매우 중요한 영향을 미칠 수 있다. 이러한 측면에서 본다면 민간경비조직 경영자의 변혁적리더십은 종사자인 민간경비원들의 조직혁신행동은 물론 조직의 경영성과에도 큰 영향을 미칠 수 있음을 의미한다. 즉, 조직혁신행동은 개인의 특성, 적극성, 문제해결유형, 성취욕구, 조직의 분위기, 조직구조, 조직문화 등의 다양한 요인의 영향을 받을 수 있기 때문이다(최석봉, 김경환, 문계완, 2010; Adegoke, Natasha & Fred, 2009). 따라서 민간경비조직 경영자의 변혁적리더십은 조직혁신행동에 영향을 미친다는 본 연구결과는 리조트 종사원을 대상으로 한 전영규(2008), 중소기업 종사원을 대상으로 한 최석봉, 김경환, 문계완(2010)의 연구에서 적극 지지해 주고 있다. 따라서 민간경비조직의 경영자들은 민간경비원들의 혁신적 행동을 지속적으로 이끌어 내기 위해서는 가장 문제점으로 대두되고 있는 후생복지 처우문제는 물론 앞으로 민간경비원들이 창의적 행동을 유발할 수 있는 체계적인 투자도 함께 고려되어야 할 것이다.

셋째, 민간경비 조직의 학습지향성과 조직혁신행동을 분석한 결과 민간경비 조직 경영자의 학습지향정도가 높게 작용할수록 민간경비원들의 조직혁신행동이 증대되는 것으로 나타났다. 그러나 현재 대부분의 민간경비회사는 타 업종에 비해 매우 폐쇄적으로 운영되어지고 있는 실정이다. 그 원인의 일단을 불공정거래와 비정규직 근로협정 등에서 찾을 수 있다. 민간경비 산업 업계에서 공공연히 이루어지고 있는 불공정 입찰, 가격덤핑 등은 민간경비원들의 후생복지처우를 열악하게 만드는 주요 원인으로 작용하고 있으며, 대부분 비정규직인 근로협정은 조직이 추구하는 미래상이나 방향 그리고 중요성에 대한 구성원의 조직혁신행동을 낮추게 된다. 즉, 민간경비조직의 조직혁신행동을 추구하기 위해서는 업무개선을 위한 주기적인 모임, 조직원들간의 비전 공유, 업무와 관련한 문제점 개선 등을 수용하려는 경영자의 변화가 우선시 되어져야 할 것이며, 나아가서는 새로운 조직문화를 받아들이고 이를 실무에 적용하려는 민간경비원들의 지속적인 노력이 뒷받침 되어져야 할 것으로 사료된다.

이상과 같은 내용에 비추어 볼 때 민간경비원들의 혁신행동을 유발하기 위해서는 기존의 열악한 근무환경 개선을 비롯해 체계적인 학습지향 프로그램이 제도적으로 정착되어져야 할 것이다.

4.2 결론

이상과 같은 연구방법 및 절차를 통하여 다음과 같은 결론을 도출하였다.

첫째, 민간경비 조직 경영자의 변혁적 리더십은 학습지향성에 영향을 미친다. 즉, 변혁적 리더십을 보일수록 학습지향성은 강화된다.

둘째, 민간경비 조직 경영자의 변혁적 리더십은 조직혁신행동에 영향을 미친다. 즉, 변혁적 리더십을 보일수록 조직혁신행동은 강화된다.

셋째, 민간경비 조직 경영자의 학습지향성은 조직혁신행동에 영향을 미친다. 즉, 학습지향성을 보일수록 조직혁신행동은 강화된다.

종합해보면, 민간경비 조직 경영자의 변혁적 리더십은 학습지향성을 통하여 조직혁신행동에 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 학습지향성은 변혁적 리더십과 조직혁신행동의 관계를 연결하는 중요한 변수라 할 수 있다.

감사의 글

본 논문은 경기대학교 2011학년도 연구지원에 의해 수행한 것으로 이에 감사드립니다.

References

- Adegoke O., Natasha M. & Fred O. W(2009). The Influence of Leadership on Innovation Processes and Activities, *Organizational Dynamics*, Vol.38, No.1, 64-72.
- B.W. Gong(2007). A Study of the Behavioral Leadership Theory to apply Efficient Management for the Private Security. *journal of korea security science association*, vol 14, pp.1-19.
- C.H. Kim, Y.S. Lee, P.S. Kim(2005). A Study on the Effectiveness of Private Security Administrator's Leadership Style on Organizational commitment as well as Job Satisfaction of Private Security. *journal of korea security science association*, vol 10, pp.53-77.
- C.W. Park(2009). Study on the Effects of Learning Orientation and Organizational Learning on Organizational Effectiveness in Korean Police. Doctoral Theses, Graduate School Wonkwang University.
- D.Y. Chung, H.S. Kim(2010). A Study on the Impact of Learning Orientation and Transformational Leadership on Creativity and Organizational Commitment, *journal of korean Academic society of Business Administration*, vol 2010, pp.1-13.
- J.C. Ahn(2008). A Study on the Influence of Transformation leadership style of a chef on the toward personnel trust and the group cohesive power. Doctoral Theses, Graduate School Kyonggi University.
- Kuhnert, K. W., & Lewis, P(1987). Transactional and Transformational Leadership: A Constructive / Developmental Analysis, *Academy of Management Review*, 12(4), pp.648-657.
- K.S. Kim(2010). Research Methodology of Sports Science.
- K.J. Kim(2007). A study on the Moderating Effects of a Psychological Capital in a Social Capital and an Intellectual Capitals's Organizational Innovation relationships, Doctoral Theses, Graduate School Chungnam.National University.
- M.W. Kang, H.J. Kim(2011). Influence of Strategic Human Resource Management of on Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior of Private Facility Security Guards, *journal of korescontents*, vol 11, No. 4, pp.253-264.
- Police(2010). http://www.police.go.kr/infodata/pds_07_totalpds_02_01.jsp.

- Sinkula, J. M., Baker W. & Noordewier,, T. G(1997). A Framework for Market-Based Organizational Learning: Linking Values, Knowledge and Behavior, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 25, 305-318.
- Van de Ven, A(1986). Central Problems in the Management of Innovation, *Management Science*, 32: 590-607.
- West, M. A(1989). Innovation amongst health care professionals, *Social Behaviour*, 4: 173-184.
- Y.I. Kim, K.S. Lee, H.K. Kim(2007). The Effect of the Superior's Leadership style of Private Security Service Employee's on Job Satisfaction, *journal of korea security science association*, vol 13, pp.91-112.
- Y.G. Jeon(2008). The Relationship of Transformational Leadership to Cooperative Behavior, Creativity, and Organizational Innovativeness : The Moderation of Learning Orientation - Focused on Resort Firms in Kang Won Province -. Doctoral Theses, Grauate School Kwangdong University.