

물리보안기업의 전략적 인적자원관리가 조직유효성 및 기업성과에 미치는 영향

장 예 진*, 최 수 호**

요 약

본 연구는 물리보안기업에 근무하는 보안담당자를 대상으로 전략적 인적자원관리가 조직유효성 및 기업성과에 미치는 영향을 분석하였다. 이를 위해 물리보안관련 기업에 종사하는 130여 보안담당자를 대상으로 2024년 4월 15부터 5월 17일까지 설문조사를 수행하였다. 설문내용에서 변수를 “전략적 인적자원관리, 조직유효성, 기업성과”로 나누어 작성하였다. 분석결과, 연구가설 중에서 “전략적 인적자원관리 ⇨ 조직유효성, 조직유효성 ⇨ 기업성과, 전략적 인적자원관리 ⇨ 기업성과”이 모두 채택되었다. 보안기업의 성과를 높이기 위해서는 조직유효성을 향상시켜야 하고, 이를 위해 기업 내 전략적 인적자원관리를 개선시키기 위한 노력이 유지되어야 할 것이다. 향후 전략적 인적자원관리를 향상시키기 위해서는, 신입직원이 갖추어야 할 직무기술에 관한 제반사항을 제시하고 현장에 투입되기 전 실무에 관한 훈련기회를 충분히 제공해 주어야 한다.

The Impact of Strategic Human Resource Management in Physical Security Companies on Organizational Effectiveness and Corporate Performance

Ye-Jin Jang*, Soo-Ho Choi**

ABSTRACT

This study analyzed the impact of strategic human resource management on organizational effectiveness and corporate performance targeting security personnel working in a physical security company. To this end, a survey was conducted from April 15 to May 17, 2024 targeting 130 security managers working in physical security-related companies. In the survey, the variables were divided into “strategic human resource management, organizational effectiveness, and corporate performance.” As a result of the analysis, among the research hypotheses, “Strategic human resource management ⇨ organizational effectiveness, organizational effectiveness ⇨ corporate performance, strategic human resource management ⇨ corporate performance” were all adopted. In order to increase the performance of security companies, organizational effectiveness must be improved, and to this end, efforts must be maintained to improve strategic human resource management within the company. In order to improve strategic human resource management in the future, it is necessary to present all the job skills that new employees must have and provide sufficient training opportunities on the job before being put into the field.

Key words : Physical Security Company, Strategic Human Resource Management, Organizational Effectiveness, Corporate Performance, Survey

접수일(2024년 07월 31일), 수정일(1차: 2024년 09월 09일),
게재확정일(2024년 09월 27일)

* 국제대학교 군사경호학과 교수 (주저자)

** 동의대학교 유통물류학과 교수 (교신저자)

1. 서 론

물리보안은 건물과 내부 장비를 보호하기 위한 것으로 기술과 데이터는 물론 모든 직원들을 안전하게 지켜주는 역할을 한다. 전 세계 물리보안시장 규모는 2020년 1,046억 달러에서 연평균 6.5%씩 성장하여 2030년에 1,929억 달러에 이를 것으로 예상하고 있다[1].

조직유효성은 조직의 목표달성수준 또는 조직이 얼마나 잘 수행되고 있는지를 나타내는 것으로 조직성과를 평가하는 기준이 된다. 조직유효성은 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동 등으로 구성되며 기술혁신, 문화요소, 정치사회, 자원흐름, 정보변화 등에 따라 조직행동을 적응시켜 나가야 한다. 조직구성원의 직무성과, 리더십, 동기유발 등에 따라 조직은 적절한 변화수용과 의사결정, 갈등의 최소화를 추구해야 한다[2].

기업성공을 이루기 위해서는 직접동기와 간접동기가 있다. 직접동기에서 일의 즐거움은 조직 내에서 일 자체의 흥미를 갖는 것이고 일의 의미는 자신과 고객에게 어떤 도움이 있는 것이고 일의 성장은 미래 발전에 도움이 된다는 것을 인식하는 것이다. 간접동기에서 정서적 압박감은 상사의 눈치, 회사의 강압적인 조직문화와 감시시스템 등이고 경제적 압박감은 성과가 없을 때 급여가 줄거나 해고를 당할 수 있다는 감정이고 타성은 이전부터 해왔던 일이라는 매너리즘에 빠지는 것이다[3].

본 연구의 목적은 물리보안기업에 근무하는 보안담당자를 대상으로 전략적 인적자원관리가 조직유효성 및 기업성과에 미치는 영향을 분석하는데 있다. 이를 위해 물리보안관련 기업에 종사하는 130여 보안담당자를 대상으로 2024년 4월 15부터 한 달 가까이 설문조사를 수행하였다. 설문내용에서 변수를 “전략적 인적자원관리, 조직유효성, 기업성과”로 나누어 작성하였다. 항목별 5점 척도로 구성하고 신뢰도 및 내적일관성 분석을 실시하면서 판별타당성을 도출하기 위해 통계 프로그램 SPSS 23.0을 가동하였다.

2. 선행연구 및 물리보안기업

2.1 전략적 인적자원관리

전략적 인적자원관리에서 전략의 의미는 재 고찰하여 전략적 의제의 정교화를 시도하는 것이다. 조직은 전략적 의사결정 과정에서 제한된 자원을 효율적으로 배분해야 되므로 필연적으로 단기와 장기 목표에 따른 시차 선택을 해야 한다. 조직의 전략적 의사결정에서 단기적 의사결정은 현재 가치를 두고 과정보다 결과를 중시하는 반면 장기적 의사결정은 미래 가치를 두고 결과보다 과정을 중시하는 것이다[4][25]. 주주 중심의 경영은 투자액 대비 이익률의 증가를 지향하지만, 이해관계자 중심의 경영은 주주와 종업원, 고객, 협력업체, 자연환경, 지역사회와의 공생을 지향하고 있다. 이런 의미에서 인적자원관리 시스템은 이해관계자 중심의 경영을 실천하기 위해 변화가 필요하다. 이해관계자 경영은 기업목적, 기업윤리, 이해관계자 범위, 인간과 사회에 대한 관점을 바라보는 관점 등에서 살펴볼 것이라고 제안하였다[5][26]. 본 연구에서는 최고경영진의 전략적 인적자원관리가 기업의 혁신행동에 미치는 영향을 고찰하였다. 기업의 혁신행동이 생존과 성장에 커다란 영향을 미치게 되면서 최고경영진을 선발하고 육성하는 전략적 인적자원관리의 중요성이 증가하게 되었다. 전략적 인적자원관리는 최고경영진에 대한 인적자원개발 투자, 혁신중심 인적자원관리, 능력주의 인적자원관리 등의 효과를 실증연구를 통해 살펴본 것이다[7][27].

2.2 조직유효성

간호사의 조직유효성에 영향을 미치는 요인으로 대인관계능력, 역할정체성, 자기효능감, 사회적 지지를 선정하였다. 대인관계능력에는 자기효능감과 사회적 지지가 영향을 미치고 역할정체성에는 자기효능감, 사회적 지지, 대인관계능력이 영향을 미치는 것으로 파악되었다. 간호사의 조직유효성 향상을 위해 신뢰 향상과 조직원의 역할에 관한 교육, 사회적 지지가 마련될 필요가 있다고 주장하였다[8][28]. 조직유효성에 대한 연구 동향을 파악한 결과, 빈도분석에서 Organizational, Effectiveness, Management, Performance, Organizations, Leadership 순으로 높게 나왔다. 트렌드 분석에서 Effectiveness와 Organizational은 꾸준히 진행되고 Leadership과 Management는 최근 감소하는 것으로 나타났다. LDA분석에서 Effectiveness와 Organizational

이 중요하게 나타나 있어 미래를 예측하는 능력이 필요하다고 제시하고 있다[2]. 대형항공사와 저비용항공사에 근무하는 항공승무원의 조직유효성에 미치는 영향을 분석한 결과, 고객지향성의 하위요인인 의사결정 권한, 사회적 기술, 동기부여가 조직유효성에 우호적인 영향을 미치는 것으로 파악되었다. 항공승무원의 조직유효성을 향상시키기 위해서는 조직지향성과 조직문화를 개선할 필요가 있다고 분석하였다[9][29].

2.3 기업성과

기업의 ESG 경영과 기업성과와의 관련성을 실증 분석한 결과, 상호 관련성이 있는 것으로 도출되었다. 기업의 사회공헌활동이 향상될수록 ESG 경영이 높아지고, ESG 경영이 높을수록 기업성과가 개선되는 것으로 나타났다. 기업의 ESG 경영 확산을 위해 인력 양성 프로그램에 대한 재정지원과 관련 컨설팅 프로그램을 운영하는 센터의 설립이 필요하다고 제안하였다[10][30]. 기업의 조직변화와 기업성과와의 관계를 검증한 결과, 조직변화의 부서변화, 기술변화, 설비변화, 시제품개발이 기업성과에 양(+의) 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 또한 형식훈련 교육효과성은 기업성과에 양(+의) 영향을 반면 비형식훈련 교육효과성은 음(-)의 영향을 주는 것으로 나타났다. 기업성과를 높이기 위해서는 형식훈련과 비형식훈련을 수용하면서 조직변화를 위한 태도가 필요하다[11]. 호텔의 ESG 경영이 기업신뢰, 기업이미지 그리고 기업성과와의 관계를 검증한 결과, 모두 양(+의) 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 호텔의 신뢰는 이미지와 기업성과에 긍정적인 영향을 미치고, 이미지는 기업성과에 우호적인 영향을 미치는 것으로 파악되었다. 호텔의 ESG 경영과 기업성과 사이에 신뢰와 이미지 모두 매개변수로 작용하는 것으로 나타났다[12][31].

기존 참고문헌을 통해 다양한 분야에서 인적자원관에 관한 연구가 활발히 진행되고 있었으나 물리보안 기업을 대상으로 작성한 연구는 많지 않아 다소 아쉬움이 남았다. 이에 본 연구는 물리보안기업에 근무하는 보안담당자를 대상으로 전략적 인적자원관리에 관

한 논문을 작성하고자 물리보안관련 담당자를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 기존 연구와의 차별성을 시도하고자 전략적 인적자원관리가 조직유효성 및 기업성장에 미치는 영향을 분석하면서 인적자원관리의 중요성을 강조하고자 하였다.

2.4 물리보안기업

보안시장은 크게 정보보안, 물리보안, 융합보안으로 구분하고 있다[13].

물리적 보안은 건물을 보호하고 내부 장비를 보호하기 위해 것으로 기술과 데이터를 포함하여 건물 내 있는 모든 직원들을 안전하게 보호하는 업무이다. 자연재해와 화재, 도난, 기물 파손, 테러로부터 보호해야 한다. 전 세계 물리보안시장 규모는 2020년 1,046억 달러에서 2021년부터 2030년까지 연평균 6.5%씩 성장하여 2030년에 1,929억 달러를 기록할 것으로 전망하고 있다[14].

3. 자료수집과 연구가설

3.1 자료수집

물리보안기업에 근무하는 보안담당자를 대상으로 전략적 인적자원관리가 조직유효성 및 기업성장에 미치는 영향을 분석하였다. 이를 위해 물리보안관련 기업에 종사하는 130여 보안담당자를 대상으로 2024년 4월 15일부터 5월 17일까지 한 달 가까이 설문조사를 수행하였다.

설문내용에서 변수를 “첫째 전략적 인적자원관리, 둘째 조직유효성, 셋째 기업성과”로 나누어 작성하였다. 설문조사를 실시하기 전에 항목별 5점 척도로 구성하고 내적일관성 분석과 신뢰도 검사를 실시하였으며 탐색적 요인은 베리맥스 회전으로 산출하였다. 또한 연관성 분석과 판별타당성을 도출하기 위해 통계 프로그램 SPSS 23.0을 운영하였다. 본 연구에 참여한 표본의 특성이 <표 1>에 나타나 있다.

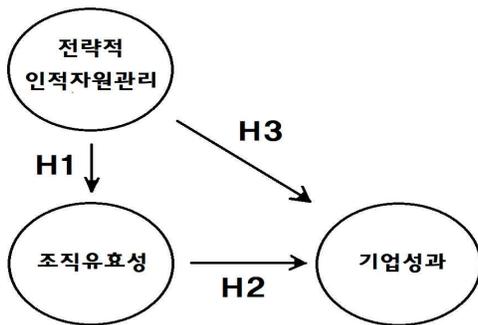
<표 1> 표본의 특성

구분		빈도	%	구분		빈도	%
성별	남	85	65.4	근속 년수	1년 미만	25	19.2
	여	45	34.6		1년-5년	33	25.4
연령	20대	33	25.4		5년-10년	38	29.2
	30대	60	46.2		10년 이상	34	26.2
	40대 이상	37	28.4	사원급	34	26.2	
				직위	중간관리직	57	43.8
					상위관리직	39	30.0

3.2 연구가설

3.2.1 연구모형

본 논문의 연구가설은 “전략적 인적자원관리 ⇨ 조직유효성, 조직유효성 ⇨ 기업성과, 전략적 인적자원관리 ⇨ 기업성과”로 작성하여 [그림 1]과 같이 표현하였다.



[그림 1] 연구모형

3.2.2 전략적 인적자원관리가 조직유효성

민간 용·복합 연구단지는 내부정보 유출방지 등 보안목표 달성을 위해 인력에 대한 임금관리, 직무관리, 교육관리, 승진관리 등 전략적 인적자원관리로 보안요원들의 조직유효성을 개선시키기 위해 노력하고 있다. 분석결과, 기업의 전략적 인적자원관리는 보안요원의 조직유효성에 영향을 미치고 근무부서에 대한 직무만족과 소속감을 가지고 업무를 향상시켜 기업에 도움을 주고 있다[15][32]. 전략적 인적자원관리가 조직유효성에 미치는 영향을 확인하기 위해 전략적 인적자원관리 하위요인을 자율성, 의사소통, 인재우대, 조직 신뢰로 두고, 조직유효성 하위요인을 직무만족과 조직몰입으로 설정하였다. 분석결과, 전략적 인적자원관리

가 조직유효성에 유의한 영향을 미치고 또한 이직의도에 영향을 주는 것으로 나타났다[16][33]. 호텔의 전략적 인적자원관리가 절차공정성 및 조직유효성과의 관계를 살펴본 결과, 하위요인 중 훈련과 개발, 서비스품질, 상담은 절차공정성에 긍정적인 영향을 미치고, 훈련과 개발, 채용, 컨설팅은 조직유효성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 또한 절차공정성과 조직유효성은 직무만족도와 이직의도에 유의한 영향을 주고 있다고 제시하였다[17][34].

Hypothesis 1 : 전략적 인적자원관리는 조직유효성에 유의한 영향을 미치게 될 것이다.

3.2.3 조직유효성과 기업성과

항공사 기업윤리경영이 조직유효성과 기업성과에 대한 관련성을 확인한 결과, 윤리경영이 조직유효성과 기업성과에 미치는 영향이 매우 높은 것으로 나타났다. 항공사의 실질적인 윤리교육 강화와 윤리강령 발표 등을 위한 노력이 필요하고 조직유효성이 기업성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 파악되었다. 기업 내 모든 조직의 생산성 향상을 위해 윤리경영에 대한 깊은 노력이 필요하다고 제시하였다[18][35]. 요식업체의 성과인사제도가 조직유효성과 기업성과에 영향을 미치는 요인을 확인한 결과, 성과인사제도 하위요인으로 선택적채용, 성과보상제도, 교육훈련제도, 성과기준 승진제도가 모두 조직유효성 하위요인 조직몰입과 이직의도에 정(+) 영향을 미치는 것으로 보여주었다. 또한 교육훈련, 성과보상제도, 성과기준 승진제도가 기업 성과에 우호적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다[19]. 서비스 종사자의 심리적 파워 먼트(의도, 역량, 의사결정력, 영향력)가 조직유효성(직무만족도, 조직몰입, 이직의도) 및 직무성과에 미치는 영향을 분석하였다.

분석결과, 심리적 요인은 직무만족과 조직몰입에 양(+) 영향을 미치지만, 이직의도에 부정적인 영향을 주고 있는 것으로 파악되었다. 또한 조직몰입만 직무성과에 양(+)의 영향을 미치고 있어 조직몰입이 직무성과에 더 많은 영향을 미치는 것으로 파악되었다[20][36].

Hypothesis 2 : 조직유효성은 기업성과에 유의한 영향을 미치게 될 것이다.

3.2.4 전략적 인적자원관리와 기업성과

중국기업의 경영평가는 기업성과에 유의한 영향을 미치고, 전략적 인적자원관리는 기업성과에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 분석결과, ‘경영평가 ⇒ 전략적 인적자원관리 ⇒ 기업성과’ 경로가 유의하게 나타났다. 또한 ‘전략적 인적자원관리 ⇒ 조직역량 ⇒ 기업성과’ 경로도 유의하게 나타났다. 기업성과를 향상시키기 위해서는 전략적 인적자원관리에 대한 심층적인 이해가 필요하다고 강조하였다[21]. 후계자의 승계준비는 조직성과에 유의한 정(+)의 영향을 미치지만, 승계 후 승계자는 조직성과에 유의한 영향을 미치지 않는

것으로 나타났다. 전략적 인적자원관리는 채용관리가 잘 수행될수록 조직성과에 더 커다란 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다양한 전략적 인적자원관리는 우수한 인재를 확보하는 채용관리로 조직성과를 이룰 수 있다고 시사하고 있다[22]. 전략적 인적자원관리가 학습문화 및 기업성과에 미치는 영향을 분석한 결과, 인적자원관리가 학습문화에 유의한 영향을 미치고 학습문화는 기업성과인 매출액에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 전략적 인적자원관리(적극적 교육훈련, 직무확대 실시, 고임금 수준, 자율적 관리팀 운영 등)는 학습문화를 활성화시키고 기업성과를 향상시킬 수 있다고 제시하였다[23].

Hypothesis 3 : 전략적 인적자원관리는 기업성과에 유의한 영향을 미치게 될 것이다.

3.3 변수의 조작적 정의

변수별 조작적 정의를 측정항목, 참고문헌으로 구분하여 <표 2>에 작성하였다.

<표 2> 각 변수별 조작적 정의 결과

변수	측정항목	참고문헌
전략적 인적자원관리	우리 회사는 신규사원을 채용할 경우 신입직원이 갖추어야 할 직무기술에 관한 제반사항을 제시하고 있다	이주일 외 2, 2023 하상균, 박용승, 2023 정기원, 2017, Crowley, 2017 Becker, 2006 Wall, 2005
	우리 회사는 꼭 필요한 직원을 선발하기 위해 신입사원의 채용에 매우 세심한 주의와 노력을 기울인다.	
	우리 회사는 신입직원이 현장에 투입되기 전 실무를 배울 수 있는 훈련기회를 제공하고 있다.	
	우리 회사는 동일한 업종의 경쟁기업에 비해 임금수준이 높은 편이다.	
조직유효성	우리 회사는 급여결정기준이 합리적이고 절차가 공정하다.	고정아, 김희영, 2024 이수진, 조성호, 2022 Brown, 2002 Gauthier, 2011
	내가 하고 있는 직무에 대해 만족하고 있다.	
	내가 갖고 있는 지식과 기술을 업무에 충분히 발휘하고 있다.	
	현재 수행하고 있는 직무는 내가 원했던 직무와 일치하고 있다.	
기업성과	회사의 문제가 실제로 나의 문제인 것처럼 느껴진다.	안상봉, 최석규, 2024 김재현, 2024 Rauch, 2009 Davis, 2008
	우리 회사의 시장점유율이 높아졌다.	
	우리 회사 구성원의 직무만족도가 향상되었다.	
	우리 회사는 부서 간 업무협조가 원활하게 이루어지고 있다.	
	우리 회사 구성원의 업무수행 능력이 향상되었다.	

4. 실증분석

본 연구에서는 물리보안기업의 전략적 인적자원관리가 조직유효성 및 기업성과에 미치는 영향에 대한

가설검증에 앞서 선행연구를 검색하여 측정항목과 조작적 정의를 도출하였다. 이를 위해 각 변수별 측정항목의 신뢰성과 타당성 분석을 시도하였다. 신뢰성 분석은 표본들의 특징이 어느 수준에서 적절히 이루어졌는지 판단하는 과정이다. 응답자들이 설문지를 읽고

정확하게 이해하면서 응답하고 있는지를 파악하는 내적 일관성 검증 과정일 수 있다[24].

연구에서 내적일관성을 판독할 수 있는 방안으로 실무와 사회과학연구에서 통상적으로 이용되는 신뢰성 검사 방안으로 주로 Chronbach's Alpha를 활용하고 있다. Nunnally(1978)의 예비연구에서 Alpha가 0.6을 상회하면 신뢰성이 있으며, 실제 연구에서 0.7을 상회하면 신뢰성이 인정된다고 보고 있다[37]. <표 3>와 같이 Chronbach's Alpha가 0.7 이상으로 도출되었기

때문에 이 연구에서 사용한 측정항목들은 내적 일관성이 있다고 보 수 있다.

측정항목들의 타당성 검사를 위해 주성분분석에 베리맥스회전(Varimax Rotation)을 산출하여 탐색적 요인분석을 시도하고자 한다. <표 3>에서 보듯이 본 연구의 요인 적재량이 모두 기준치 0.4 이상으로 도출되어 유사한 변수끼리 서로 잘 정리되어 있는 것으로 판단되었다.

<표 3> 변수의 신뢰도 및 탐색적 요인 분석

변수	전략적 인적자원관리	기업성과	조직유효성	Cronbach's α
전략적 인적자원관리	0.842	0.003	0.217	0.870
	0.816	0.207	0.147	
	0.752	0.308	0.054	
	0.732	0.190	0.214	
기업성과	0.730	0.275	0.096	0.833
	0.088	0.798	0.100	
	0.217	0.791	0.065	
	0.271	0.770	0.122	
조직유효성	0.217	0.765	0.155	0.780
	0.092	-0.032	0.816	
	0.050	0.284	0.794	
	0.191	0.026	0.680	
	0.337	0.318	0.675	

Note : KMO=0.811 , Bartlett's $\chi^2=616.317$ (p<0.001)

또한 <표 4>에서는 측정항목들의 판별타당성 (AVE)과 개념신뢰도(CR) 수치가 기준치인 0.5와 0.7을 비교하여 다소 낮거나 높게 나타나 이 연구에서 선정된 변수들의 집중타당성이 통상적으로 확보된 것으로 볼 수 있다. 판별타당성 분석을 실시하기 위해 각

변수들 사이의 상관관계를 산출하여 변수들 간 AVE 제곱근과 상관계수를 비교하여 분석하였다. 그 결과 <표 4>에서 변수들의 AVE 제곱근이 다른 상관계수와 비교해서 값이 더 크게 나타나 본 연구에서 변수들 사이에 판별 타당성이 인정된 것으로 판단하였다.

<표 4> 판별타당성 검증

변수	AVE	CR	전략적 인적자원관리	조직유효성	기업성과
전략적 인적자원관리	0.582	0.874	0.763		
조직유효성	0.450	0.817	0.541	0.671	
기업성과	0.557	0.871	0.558	0.508	0.746

* 굵고 파란 글씨는 AVE의 제곱근이다.

본 연구는 물리보안기업의 전략적 인적자원관리가 조직유효성 및 기업성과에 미치는 영향을 실증분석을 통해 확인하였다. 제시한 연구모형을 검증하기 위해

통계 프로그램 AMOS 23.0을 가동하여 구조방정식 모형을 도출하였다. 가설검증을 위해 연구모형에 관한 적합성을 최대우도법 (MAXimum LIkelyhood

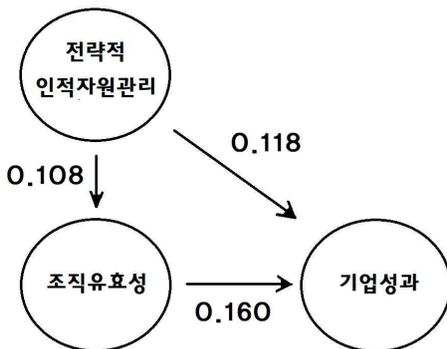
Estimation)으로 검토하였고 그 결과, $\chi^2=113.305$ (df=62, p=0.000), CMIN/DF=1.827(<2), CFI=0.910 (>0.9), IFI=0.913 (>0.9), GFI=860(>0.9), RMR 0.066 (<0.7)로 나타났다.

이 결과 적합도의 권장기준을 상회하는 것으로 나타나 본 연구모형이 적절한 것으로 판단하고 가설검증을 시도하였다. 물리보안기업의 전략적 인적자원관리가 조직유효성 및 기업성장에 미치는 영향에 관한 분

석을 파악하고자 인과관계를 구조방정식을 활용하여 검토한 결과, <표 5>와 같이 도출되었다. 분석결과, 전략적 인적자원관리는 조직유효성에 유의한 영향을 주는 것으로 파악되고, 조직유효성은 기업성장에 유의하게 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 또한 전략적 인적자원관리는 기업성장에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났는데, 이를 연구모형분석결과로 나타내면 [그림 2]와 같이 표현할 수 있다.

<표 4> 구조방정식을 활용한 가설 검증

가설	Route	Estimate	P	Verification
가설 1	전략적 인적자원관리 ⇨ 조직 유효성	0.108	0.001***	채택
가설 2	조직 유효성 ⇨ 기업성과	0.160	0.036*	채택
가설 3	전략적 인적자원관리 ⇨ 기업성과	0.118	0.003**	채택



[그림 2] 연구 모형 분석 결과

당성과 개념신뢰도를 파악하였다. 판별타당성 검토를 위해 각 변수들 사이에 상관계수를 비교하면 모든 변수들의 판별타당성이 인정되는 것으로 파악되었다.

연구모형 검토를 위해 회귀분석을 산출하고 검증한 결과 연구가설 중에서 “전략적 인적자원관리 ⇨ 조직유효성, 조직유효성 ⇨ 기업성과, 전략적 인적자원관리 ⇨ 기업성과”이 모두 통계적으로 유의한 영향을 주는 것으로 나타나 채택하였다. 보안담당자들을 대상으로 실시한 설문조사 결과 보안기업의 성과를 높이기 위해서는 조직유효성을 향상시켜야 하고 이를 위해 기업 내 전략적 인적자원관리를 개선시키기 위한 노력이 유지되어야 할 것이다.

보안기업에서 전략적 인적자원관리를 향상시키기 위해서는 신규사원 채용 시 신입직원이 갖추어야 할 직무기술에 관한 제반사항을 제시하고, 회사에 꼭 필요한 직원을 선발하기 위해 채용에 세심한 주의를 기울이며 현장에 투입되기 전 실무에 관한 훈련기회를 충분히 제공해 주어야 한다. 또한 동일 업종의 경쟁기업에 비해 임금수준을 높게 지급하고 급여기준이 합리적이고 절차가 공정하다고 담당자가 인식할 수 있어야 한다.

조직유효성을 향상시키기 위해서는 현 직무가 내가 원하는 직무와 일치하면서 만족해야 되고 나의 지식과 기술을 업무에 충분히 발휘할 수 있어야 한다. 더불어 기업성고를 높이기 위해 부서 간 업무협조가 원활하게 이루어지면서 구성원의 직무만족도와 업무 수행 능력

5. 결론

본 연구는 물리보안기업에 근무하는 보안담당자를 대상으로 전략적 인적자원관리가 조직유효성 및 기업성장에 미치는 영향을 분석하였다. 이를 위해 물리보안관련 기업에 종사하는 130여 보안담당자를 대상으로 2024년 4월 15부터 5월 17일까지 설문조사를 수행하였다. 설문내용에서 변수를 “전략적 인적자원관리, 조직유효성, 기업성과”로 나누어 작성하였다.

본 연구에 선정된 측정항목들은 Chronbach’s α가 0.7보다 크게 계산되어 내적 일관성이 인정되는 것으로 볼 수 있다. 변수들의 타당성 검사를 위해 탐색적 요인 분석을 수행하고 이후 여러 측정항목들의 판별타

이 향상되면서 시장점유율이 개선되어야 한다.

참고문헌

- [1] 정진옥, “물리보안시장, 테러위협 속 꾸준히 증가”, GTT KOREA 마켓리서치, 2023.12.19., <https://www.gttkorea.com>.
- [2] 김재봉, “조직유효성(직무만족, 조직몰입, 조직시민 행동) 연구 동향 분석: SCOPUS DB를 중심으로”, 산업융합연구, Vol.22, No.1, pp.65-73, 2024.
- [3] 이수진, “기업성공을 이루기 위한 가장 중요한 핵심 1가지는?”, 사례뉴스 경제면, 2022.02.11., <http://www.caseneews.co.kr>.
- [4] 이주일, 김상준, 최동원, “전략적 인적자원관리의 재고찰: 시제의 선택”, 경영연구, Vol.38, No.4, pp. 1-24, 2023.
- [5] 하상균, 박용승, “이해관계자 중심의 전략적 인적자원관리 시스템 개념 연구”, Korea Business Review, Vol.27, No.3, pp.95-120, 2023.
- [7] 정기원, 신동엽, 김선혁, 노그림, “기업의 혁신행동과 최고경영진(TMT) 전략적 인적자원관리”, 전략경영연구, Vol.20, No.2, pp.55-78, 2017.
- [8] 고정아, 김희영, “간호관리자의 조직유효성에 영향을 미치는 요인”, 학습자중심교과교육연구, Vol.24, No.2, pp.353-364, 2024.
- [9] 이수진, 조성호, “항공 승무원의 조직문화와 고객지향성이 조직유효성에 미치는 영향”, 사회과학담론과 정책, Vol.15, No.1, pp.245-273, 2022.
- [10] 안상봉, 최석규, “ESG경영과 기업성과의 관련성 검증 및 정책 시사점”, 제정정책논집, Vol.26, No.1, pp.69-103, 2024.
- [11] 김재현, “기업의 조직변화와 기업성과 구조관계: 형식·비형식 훈련의 교육효과성의 매개효과를 중심으로”, 기업경영연구, Vol.31, No.1, pp.217-231, 2024.
- [12] 민소라, 나소정, “ESG 경영이 기업성과에 미치는 영향에 관한 연구: 호텔 기업을 중심으로”, 글로벌경영학회지, Vol.19, No.4, pp.156-177, 2022.
- [13] 이노덱, 물리보안소개, innodep.co.kr/new/introduce/company.php.
- [14] 지티티코리아, 물리 보안 시장, 테러 위협 속 꾸준히 증가, 마켓리서치, 2023.12.19., www.gttkorea.com/news/articleView.html?idxno=7914.
- [15] 이석만, 김현호, “기업의 전략적 인적자원관리가 보안요원의 업무효율성 및 조직유효성에 미치는 영향”, 시큐리티연구, Vol.63, pp.239-261, 2020.
- [16] 강현, “전략적 인적자원관리와이직의도의 관계: 조직유효성의 매개효과”, 한국산업보안연구, Vol.7, No.1, pp.31-64, 2017.
- [17] 이연우, “한국호텔 기업의 비즈니스 전략 인적자원관리, 절차공정성, 조직유효성간의 관계 연구: 소유형태의 조절효과를 중심으로”, 관광경영연구, Vol.22, No.6, pp.401-424, 2018.
- [18] 윤원재, 윤병국, “항공사 기업윤리경영이 조직 유효성과 조직성과에 미치는 영향”, 관광연구저널, Vol.30, No.9, pp.49-60, 2016.
- [19] 전장철, 김영균, “외식기업의 성과인사제도가 조직 유효성과 기업성과에 미치는 영향”, Vol.27, No.7, pp.207-220, 2021.
- [20] 김홍길, “서비스기업 종사자의 심리적 임파워먼트와 조직유효성이 직무성과에 미치는 구조관계 연구”, 호텔리조트연구, Vol.21, No.2, pp.187-209, 2022.
- [21] 유춘연, 손점방, “중국화학기업의 녹색경영평가요소와 인적자원관리가 기업경영성과에 미치는 영향: 기업 전략적 지향성과 조직역량의 매개효과, 협력적 노사관계의 조절효과를 중심으로”, 국제경영리뷰, Vol.27, No.4, pp.49-68, 2023.
- [22] 우창수, 박호환, 최명원, 오진욱, 장명학, “Effects of the Characteristics of the Succession Process on Organizational Performance of Family Business Firms: Moderating Effects of Strategic Human Resource Management”, 벤처창업연구, Vol. 10, No.4, pp.133-145, 2015.
- [23] 이을터, “인적자원관리시스템, 혁신전략, 위계문화가 학습문화 및 기업성과에 미치는 영향”, 글로벌경영학회지, Vol.12, No.4, pp.171-204, 2015.
- [24] 정충영, 최이규, SPSS WIN을 이용한 통계분석, 무역경영사, 2001.
- [25] Becker, B. E., “Strategic Human Resource Mana

- gement: Where Do We Go from Here?", *Journal of Management*, Vol.32, No.6, pp.898-925, 2006.
- [26] Wall, T. D., "The Romance of Human Resource Management and Business Performance, the Case for Big Science", *Human Relations*, Vol.58, No.4, pp.429-462, 2005.
- [27] Crowley, F., "The Influence of Human Resource Management Systems on Innovation : Evidence from Irish Manufacturing and Service Firms", *International Journal of Innovation Management*, Vol.21, No.1, pp.21-49, 2017.
- [28] Gouthier, M. H. J., "Organizational pride and its positive effects on employee behavior", *Journal of Service Management*, Vol.22, No.5, pp.633-649, 2011.
- [29] Brown, T. J., The customer orientation of service workers : Personality trait effects on self and supervisor performance ratings, *Journal of Marketing Research*, Vol.39, No.1, pp.110-119, 2002.
- [30] Perrini, F., Deconstructing the Relationship Between Corporate Social and Financial Performance", *Journal of Business Ethics*, Vol.102, No.1, pp. 59-76, 2011.
- [31] Ittner, C., "Performance Implications of Strategic Performance Measurement in Financial Services Firms", *Accounting, Organizations and Society*, Vol.28, No.8, pp.715-741, 2003.
- [32] Katou, A., The Effect of Business Strategies and HRM Policies on Organizational Performance, *Global Business and Organization Excellence*, Vol. 27, No.6, pp.40-57, 2008.
- [33] Khilji, S. E., "New evidence in an old debate: Investigating the relationship between HR satisfaction and turnover", *International Business Review*, Vol.16, pp.377-395, 2007.
- [34] Brebels, L., "Using self-definition to predict the influence of procedural justice on organizational -, interpersonal-, and job/task-oriented citizenship behavior", *Journal of Management*, Vol.40, No.3, pp.731-763, 2014.
- [35] Sean Valentine, "Ethics codes and Sales Professionals' Perceptions of Their Organizations' Ethical Values", *Journal of Business Ethics*, Vol.40, No.3, pp.191-200, 2022.
- [36] Mercurio, Z. A., "Affective commitment as a core essence of organizational commitment", *Human Resource Development Review*, Vol.14, No.4, pp. 389~414, 2015.
- [37] Nunnally, J. C., *Psychometric Theory*, McGraw-Hill, New York, 1978.

【 저 자 소 개 】



최수호 (Soo-Ho, Choi)

항공대학교 항공교통물류학부(이학사)
서강대학교 대학원 (경영학석사)
서강대학교 대학원 (경영학박사)
동의대학교 유통물류학과 교수

E-mail : shchoi88@deu.ac.kr



장예진 (Ye-Jin, Jang)

경기대학교 (학사)
경기대학교 대학원 (석사)
경기대학교 대학원 (박사)
국제대학교 군사경호학과 교수

E-mail : guardzi@daum.net