

# 해양경찰공무원의 직무특성이 조직효과성에 미치는 영향

– 조직공정성의 조절효과를 중심으로 –

A Study on the Influence of Job Characteristics on Organizational Effectiveness of Korea Coast  
Guard Officers

– Based on the Intermediating Effects of Organizational Justice –

Jae Soo Lim\*, Hee Sun Lee\*\*

Korea Coast Guard, Songdo 1(il)-dong, Yeonsu-gu, Incheon, Korea  
Hanyang Univ., Haengdang 1-dong, Seongdong-gu, Seoul, Korea

## Abstract

Korea Coast Guard activities in the maritime police, search and rescue, marine pollution prevention, safety management, and a comprehensive administrative agency. Guardship employees living in Closed and limited space are exposed to many dangers, than other occupations in various mental and physical stress is likely to occur. However, poor working conditions and better treatment is being made slowly. In this study, job characteristics of the marine police duty to investigate the relationship between satisfaction and organizational commitment, and to present a strategy for the development of the Korea Coast Guard has a purpose.

**Key words:** Marine police job characteristics, job satisfaction, organizational commitment, organizational effectiveness, organizational fairness

---

\* First author. Tel. +82-32-835-2117. Fax. +82-32-835-2977. E-mail. pol3539@hanmail.net

\*\* Corresponding author. Tel. +82-22220-0836. E-mail. hsleehy@hanyang.ac.kr

Submission & Publication Process

Received: Apr. 6, 2014 / Revised: Apr. 10, 2014 / Accepted: Apr. 15, 2014

### 국문초록

해양경찰은 해상에서 치안활동, 수색구조, 해양오염방제, 안전관리 등을 하는 종합행정기관이다. 해상에서 근무하는 경비합정 직원들의 경우 폐쇄적이고 제한된 공간 속에서 고립된 생활을 하고 있으며, 많은 위험에 노출되어 각종 정신적·육체적 스트레스 발생 가능성이 타 직종에 비해 높다고 볼 수 있다. 그러나, 열악한 근무환경과 처우 등의 개선은 더디게 이루어지고 있다. 따라서 본 연구는 해양경찰의 직무특성이 직무만족과 조직몰입간의 관계를 규명하여, 해양경찰의 조직관리 발전전략을 제시하는데 목적을 두고자 한다.

**주제어:** 해양경찰 직무특성, 직무만족, 조직몰입, 조직효과성, 조직공정성

## 1. 문제의 제기 및 연구의 목적

경찰공무원의 직무는 국민의 생명과 신체, 재산을 보호하고 질서유지를 위한 치안업무를 담당하고 있으며, 타 기능보다 우수한 자질을 요구하고 있어 경찰직무의 중요성이 더욱 강조되고 있다(허경미·최기문, 2006). 한편 우리나라는 삼면이 바다로 둘러싸여 있어, 국토면적의 4.5배에 이르는 44만 7000여 Km<sup>2</sup>를 해양경찰이 경비하고 있다.

우리나라의 해양경찰은 해상경비활동과 어업자원 보호를 시작으로 해상에서의 치안활동을 관장하는 경찰기관으로서 본래의 기능에 국한되지 않고 해양오염방제, 해상수색 및 구조, 해상안전 기능 등이 추가되어 지속적으로 확대되어 왔다(김현, 2005). 해양경찰은 업무 특성상 주로 해상 및 해안가에서 경비합정 등의 수단을 이용하여 업무를 수행하고 있다. 경비합정의 경우 근무환경 특성 상 주로 바다 위에서 근무하는 시간이 대부분이며, 관할구역의 해상치안 경비업무수행을 위한 출동 시에는 일정 기간 동안 선박이라는 열악하고 폐쇄적인 제한된 공간 속에서 고립된 생활을 하는 어려움을 안고 있다(현길홍, 2006).

최근 들어 중국의 우리 배타적 경제수역을 침범하는 불법조업이 늘어나고 있고<sup>1)</sup>, 이를 단속하는 우리 해경들을 상대로 극렬하게 저항하는 사태가 발생하고 있다. 따라서 해양경찰은 다른 직종에 비해 위험한 직무환경에 노출되어 있다고 볼 수 있다. 즉, 해양경찰은 업무특성 상 많은 위험성을 안고 있어 각종 정신적·육체적·환경적 스트레스 발생가능성이 타 직종에 비해 상대적으로 높다고 볼 수 있다(박경용, 2008). 이러한 직무특성은 개인에게 심각한 신체적·심리적 증상 및 질환과 부정적 형태를 유발할 수 있다. 직무스트레스를 많이 받는 사람은 조직의 목적을 자신의 목적과 일체화 하지 않으며, 심한 무력감에 빠져 결과적으로 조직 전체의 성과를 저하시킬 수 있다. 이와 같이 조직구성원들의 직무스트레스를 적절히 관리하지 않으면 조직성과에 부정적인 영향을 미칠 것이다(박성수, 2001).

1) 2013년 10월 7일 새정치민주연합 오영식 의원이 해양수산부로부터 제출 받은 자료에 의하면 중국의 불법조업 적발 건수를 살펴보면 연평균 482건으로 2013년 9월 기준 266건, 2012년 407건, 2011년 534건, 2010년 370건, 2009년 381건, 2008년 432건, 2007년 494건, 2006년 549건, 2005년 669건, 2004년 443건으로 나타났다(뉴시스 2013년 10월 7일자 참고).

해양경찰의 열악한 근무환경에 기이한 직무특성과 그로 인한 직무스트레스, 상대적으로 느낄 수 있는 처우의 불합리성 등은 부정적인 직무태도를 형성하고, 이로 인한 낮은 직무만족과 조직몰입은 결국 조직성과에도 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 해양경찰공무원의 직무만족이나 조직몰입에 관한 사항은 결국 대국민 서비스 질의 저하로 귀결되는 문제를 안고 있으나 해양경찰의 직무특성이 직무만족과 조직몰입에 어떠한 영향을 주고 있는지에 관한 연구는 미비한 편이다.

이러한 문제의식 하에 본 연구에서는 해양경찰공무원의 직무특성이 조직성과의 하위요소인 직무만족과 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하고, 조직 내에서의 분배공정성과 절차공정성 등 조직공정성의 인식이 어떠한 조절작용을 하고 있는지를 분석하고자 한다. 이를 통하여 해양경찰조직의 조직성과를 향상시킬 수 있는 자료를 제공하는데 그 목적이 있다.

## II. 이론적 배경

### 1. 직무특성

직무특성은 어떠한 직무특성을 부여하는 것이 조직구성원의 높은 직무동기 및 만족과 수행성과를 높이는데 효과적인가를 고려하여 직무의 객관적 특성에 초점을 두는 관리 모델을 말한다(김수현, 2011). 직무특성이란 직무를 수행함에 있어서 직무를 특성별로 구분한 것으로(진계숙, 2012), 임영규(2011)는 조직구성원이 직무를 수행하면서 지각하는 특성요인으로 정의하였다. 한편 김창규(2009)는 직무특성이란 직무를 수행함으로써 개인에게 직무에 대한 책임감과 의무감, 결과에 대한 인지 등을 느끼게 하는 성질이라고 보았다. 선행연구들에서는 직무동기를 유발하는 근본원인이 개인 자체에 있기 보다는 직무의 특성이나 속성 등 직무환경에 따라 결정된다고 보고 있다(임영규, 2011).

앞에서 설명했듯이 직무특성은 개인이 지각하는 직무에 대한 책임감과 의무감, 그리고 결과에 대한 특성을 의미하는 데, 조직구성원들의 긍정적인 직무태도에 영향을 주기도 하지만 직무특성이 직무스트레스로 이어질 때는 직무만족과 조직몰입을 떨어뜨리는 원인으로 작용하기도 한다. 즉, 조직구성원의 태도와 행동은 물론 담당하고 있는 직무특성에 따라 흥미를 느껴 동기가 부여되고 직무만족과 조직몰입 등과 같은 직무에 성과를 높일 수 있지만, 그 반대의 직무를 담당하게 되면 직무에 대한 불만을 느끼고 일의 성과도 오르지 않으며 결국 그 조직을 이탈하려고 한다(김호정, 1989). 다시 말해서 직무특성이 직무수행자의 성장육구 수준에 부합될 때 직무가 그에게 보다 큰 의미와 책임감을 주게 되므로 동기측면에서 긍정적인 성과를 낳게 되고 조직측면에서는 이러한 개인을 통하여 조직의 존속 및 성과향상이라는 조직목표를 실현하는 이론이다(임영규, 2011).

직무특성의 요인들은 Hackman & Lawer(1971)에 의해 기능다양성, 업무정체성, 자율성, 피드백 등 4가지를 핵심직무 차원으로 정의했으나, 이후 해커먼과 올드햄(1976)이 업무중요성 요인을 추가하여 5

가지의 직무특성요인(이정훈, 2010)이 사용되고 있다. 본 연구에서는 해양경찰의 직무특성에 관한 김윤권·지규원(2010), 허경미·최기문(2006), 유영현(2011), 김경식(2011) 등의 분류를 참조하여 근무특수성, 직무중요성, 업무재량성, 업무긴장성 등으로 세분하였다.

### 1) 근무특수성

각 분야의 직무환경은 서로 다를 수밖에 없다. 해양경찰의 직무환경도 일반 직종과는 다르고 같은 공공분야라 할지라도 특수한 여건으로 인해 다른 직무환경을 가지고 있다. 즉, 사회공공의 안녕과 질서유지, 그리고 범죄를 예방하는 경찰공무원의 직무는 국민의 생명과 재산을 보호해야 한다는 측면이 강하기 때문에 보다 정확한 정보와 전문지식과 같은 전문성을 필요로 한다. 또한 강력범죄와 같은 예측하지 못한 비정형적인 다양한 상황 속에서 발생할 수 있는 만일의 사태에 빠르게 대처할 수 있는 기동성, 특정대상과 주체 없이 불특정한 상황에서 돌발적으로 사고가 발생하는 경우에 대처할 수 있는 돌발성, 그리고 국민의 안전과 범죄예방을 실현하고 사회질서를 유지하기 위하여 발생하는 각종 위험요인들에 의해 생기는 위험성과 같은 직무특성을 갖고 있다(임영규·박기찬, 2010).

일반경찰과 비교하여 해양경찰 합정근무자의 월 평균 근무시간은 24시간 전일근무 15일, 8시간 일상근무 15일로 총 480시간을 근무함으로써, 주당 44시간의 법정 근무시간에 비해서는 2.5배 수준이고, 육상파출소의 3교대 근무(전일근무 10일)에 비해서는 2배 수준의 열악한 근무를 하고 있다. 또한 잦은 출동과 당직 및 수리 등으로 인하여 귀가 가능한 날이 월 평균 10~13일에 불과하여 가정생활이 불안정하다.<sup>2)</sup>

### 2) 직무중요성

직무 중요성이란 “조직 내에서 인식되는 그 직무의 중요성의 정도, 또는 직무가 다른 사람의 생활에 미치는 영향의 정도”를 의미한다(장석인, 2006). 즉, 개인이 수행하는 과업이 타인의 과업과 삶에 얼마나 많은 영향을 미치는가의 정도를 의미한다(진계숙, 2012). 이러한 직무에 대한 의미의 경험은 보통 자신의 직무수행결과가 다른 사람들의 육체적 혹은 심리적 안정에 중요한 영향을 미친다는 사실을 알고 있을 때 증가한다(임영규, 2011). 즉, 자신의 직무결과가 타인에게 어떠한 영향을 주었는지를 인지할 경우 직무에 대한 태도가 변화할 수 있다. 다시 말해 자신의 직무결과가 다른 사람들의 행복이나 건강 그리고 안전에 영향을 미친다는 사실을 알고 있을 때는 그렇지 못한 경우보다 자신의 직무에 대해서 더욱 관심을 갖게 되기 때문이다(임영규, 2011).

### 3) 업무재량성

2) 해양경찰 경비함정은 「1/3 출동, 1/3 수리, 1/3대기」의 3교대 개념으로 운용하고 있다(해양경찰청, 2002).

업무재량성은 자율성의 의미로 접근할 수 있다. 보통 자율성은 작업의 결과에 대한 책임을 경험하는데 있어 가장 많은 영향을 미치는 직무특성요인으로 직무계획을 세우거나 직무를 수행하는 절차를 결정하는데 있어 작업자에게 허용된 자유와 독립, 자유재량권의 정도를 의미한다(이윤영, 2003). 반면 해양경찰조직은 위기상황과 각종 범죄에 일사분란하게 대응하기 위하여 엄격한 계층구조를 이루고 있어 군대조직에 가깝다. 이러한 경찰 계층구조와 관련하여 그 특성을 보면, 경찰조직은 엄격한 계층구조를 지니고 있다. 경찰조직은 일반 행정조직과 달리 계층성이 강하기 때문에 상관의 지시·명령에 복종하여 업무를 처리해야 한다. 반면에, 의사결정의 자율성(분권적 조직구조)은 의사결정권한의 위임 정도 등으로 조작화 되고 있으며(Hage & Aiken, 1969), 참여 관리는 구성원의 만족도와 조직의 성과를 높이는데 긍정적인 영향을 미친다고 본다(Wagner, 1994). 정부 조직의 경우에는 하위직 공무원이 환경변화 내지 행정서비스의 수혜자의 요구에 대하여 즉각적으로 대응할 수 있을 만큼의 재량권을 행사하기 어렵다(김상목·김영중, 2005). 업무의 자율성 혹은 재량성이 많이 부여된 직무일수록 책임감도 크다고 볼 수 있다. 따라서 직무의 수행과정에서 자율성의 정도가 높게 보장되는 경우 직무만족에 유의미한 영향을 미치고(김구, 2005), 조직구성원의 조직몰입이 증대될 개연성이 높다(이정훈, 2010). 그러나 국민의 안전을 담보하기 위하여 최일선에서 치안행정을 담당하는 경찰조직은 조직의 특성상 자율성이나 재량성이 약한 편이라 할 수 있다. 경찰들의 직무만족과 조직몰입도를 높여 국민들에게 양질의 치안서비스를 제공하기 위해서는 재량성 강화 방안을 강구할 필요가 있다.

#### 4) 업무긴장성

경찰업무는 예측불가능성, 돌발성, 긴급성 등의 속성으로 인해 일반직공무원에 비하여 직무스트레스가 현저히 높다(김윤권·지규원, 2010). 뿐만 아니라, 야간근무가 일상화되고 뱃멀미로 인하여 생체리듬에 변화가 생겨 정신적·신체적 피로가 가중되며, 심한 파도 속에서 조난선박을 구조하고 동·서해 북방한계선 근무로 위험하고 긴장된 업무수행으로 함정근무를 기피하고 있는 실정이다(해양경찰청, 2002). 2006년 이후 해상에서 해난사고 발생대비 예인구조율이 갈수록 증가하여 예인 중 전복, 충돌, 침몰 등이 증대되고 있으며, 인명·선박·장비·물품피해, 해양 오염사고 발생시 형사상의 책임문제가 대두되고 있어 근무환경의 긴장성이 증대되고 있다(해양경찰학교, 2008; 유영현, 2011).

## 2. 직무만족, 조직몰입

### 1) 직무만족

직무만족의 연구는 1940년대 산업심리학자들이 조직구성원들의 심리적 안정감과 생산성의 관계를 고찰하면서 본격화하기 시작하였다. 직무만족이란 사람들이 직무에 대해 가지고 있는 태도로서 직무

와 개인과 조직간의 조화로운 관계에 대한 지각으로부터 형성된다(Ivancevich and Matteson, 2002). 임창희(2010)는 직무만족을 개인이 자신의 직무에 대해 가지는 태도와 감정의 총체로 이를 세분하면 직장의 직무와 관련된 태도, 그 조직에 대한 태도, 상사·동료 등과의 인간관계에 대한 태도, 자기가 받은 월급에 대한 태도 등 여러 가지가 있는데 이를 직무만족이라 하였다(나용찬·이희선, 2012). 이러한 직무만족은 각 개인이 조직 내에서 맡고 있는 직무를 수행하면서 느끼는 감정이나 태도를 나타내는 것으로 많은 연구에서 직무만족이 높은 사람은 자신의 직무환경에 대해서 매우 긍정적인 태도를 가지게 되어 높은 성과를 올릴 수 있으나 불만족한 사람은 직무환경에 대해 부정적인 태도를 가지게 되어 좋은 성과를 올리지 못한다는 결과들이 제시되고 있다. 따라서 직무만족은 직무수행과 성과에 영향을 미치게 되며, 이는 서비스 품질에 영향을 미칠 수 있기 때문에 조직성과나 직무성과를 예측할 수 있는 중요한 지표가 된다(류지원, 2006). 직무만족에 영향을 주는 요인은 학자들마다 다양하게 제시되고 있다. 먼저 Hugh, *et. al.*(1986)은 임금, 작업 자체, 승진, 상사, 동료 등을 영향요인으로 제시했고, Herzberg(1966)는 성취, 인정, 작업자체, 책임, 성장 등을 제시했다. 한편 Yuan Ting(1997)은 보수만족, 승진기회, 과업명료성, 상사 및 동료관계를 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 요인으로 제시하고 있다. 한편 Porter & Steer(1973)은 직무만족의 영향요인으로 업무만족을 제시하고 있다. 업무만족은 직무만족을 결정하는 중요한 요인으로서 업무 특성을 질적인 면과 양적인 측면으로 나눌 수 있는데, 질적인 측면은 개인의 일에 대한 즐거움이며 양적인 측면은 수행하는 업무의 양과 시간에 따라 결정된다. 이와 같이 업무는 개인의 욕구충족 및 만족 수준의 수단이나 좌절, 내부갈등, 불만족의 원천을 나타내는 것으로 생각되어 왔다(Porter & Steer, 1973).

## 2) 조직몰입

조직몰입이란 구성원이 속한 조직에 대해 동일시함으로써 조직에 대한 애착심, 충성심, 소속감을 갖으면서 조직이 추구하는 목표나 가치를 달성하려고 하는 강한 의무감, 책임감, 죄책감과 조직을 위해 지속적으로 애쓰고 남으려는 두려움, 위험성, 수용성 등이라고 정의하고 있다(이정훈, 2012). 한편, 조직몰입을 연구해 온 학자들은 전통적으로 조직몰입의 개념을 조직에 대한 일체감, 조직에 대한 충성, 조직에 계속 잔류하려는 의지 등 세 구성요소를 통합하여 정의해 왔고 아직도 여러 학자들이 그 개념을 널리 이용하고 있으나(배병룡, 2001), Allen & Meyer(1990)는 조직몰입의 개념을 세분화시켜 정서적 몰입, 계속적 몰입, 규범적 몰입으로 구분하고 있다. 정서적 몰입은 조직구성원이 조직과 감정적인 애착을 가지고 조직에 남기를 원하는 몰입의 형태를 의미하며, 계속적 몰입은 개인이 조직을 떠남으로써 발생하는 비용에 기초하여 생기는 몰입을 말한다. 마지막으로 규범적 몰입은 조직의 구성원으로서의 의무를 열심히 수행해야 한다는 내적 가치관 또는 구성원의 믿음으로 정의된다.

이와 같이 조직몰입에 관심을 두는 주된 이유는 조직에 대한 애착과 충성심을 강조하고 구성원의 이직을 막고, 혁신적인 업무행동을 유발하고, 궁극적으로는 조직의 성과에 긍정적인 영향을 미치기 때

문이다(신황용·이희선, 2013).

조직몰입의 영향요인은 매우 다양하게 논의 되고 있다. 먼저 Mathieu & Zajac(1990)은 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로 개인특성변수, 역할상태변수, 직무특성변수, 집단·지도자 관계변수, 조직특성 변수 등을 제시하고 있고, Steers(1997) & Romzek(1996)은 조직에서의 근속연수와 같은 개인적 요인과 직원들이 의사결정에 참여하는 정도나 그들이 생각하는 직장의 안전성 같은 조직요인이 조직몰입에 영향을 미친다고 보고 있다.

국내에서도 최창현(1991)은 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로 직무만족도, 통합도, 집권화의 정도, 권위주의에 대한 태도 등을, 조경호(1993)는 공무원이 느끼는 인정감과 존경의 정도, 조직구조의 경직성 등을 제시하였다. 한편 조직몰입은 앞에서 제시한 직무특성, 리더십, 조직공정성 등에 의해 영향을 받기도 하고, 직무만족, 혁신적 업무행동, 조직성과 등에 영향을 주기도 한다(신황용·이희선, 2013).

### 3. 직무특성과 조직성과와의 관계

직무특성은 개인에게 어떻게 직무가 부여되는가에 따라 조직의 성과가 달라질 수 있다는 점에서 조직효과성에 중요한 요인이 되고 있다(김구, 2005). 직무특성이론에서는 직무특성을 독립변수로 개인적 만족과 조직성과를 종속변수로, 개인적 차이, 성장욕구, 직무상황을 조절변수로 두어 주로 분석을 시도하여 왔다(이정훈·장철영, 2013). 직무특성과 조직효과성 즉, 직무만족, 조직몰입과의 관계를 살펴보면 다음과 같다.

먼저 직무특성이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구들을 살펴보면, Kiggundu(1983)의 연구에서는 직무특성과 직무만족, 내재적 작업동기, 직무몰입, 성장만족, 이직경향 간에는 비교적 높은 상관관계가 존재한다고 하였으며, 한편 Parker & Decotis(1983)는 스트레스 요인들인 작업 자체, 조직특성, 조직에서의 역할, 대인간의 관계, 경력개발, 외부개입과 책임성이 직무스트레스에 1차적인 영향을 미치고, 직무스트레스는 다시 2차적으로 직무만족과 회피행동, 직무성과, 조직몰입에 영향을 주는 것으로 보았다(Parker & Decotis, 1983). 한편 Fried & Ferris(1986)의 직무특성모형의 타당성과 관련된 연구에서 직무특성 수준과 결과 간에는 정(+)의 상관관계가 존재한다는 사실을 연구결과 밝혀내었으며, 직무성과를 향상시키기 위해서는 과업정체성 수준과 피드백 수준을 향상시켜야 한다고 하였다.

국내연구에서도 김호정(1989)은 8급 이상 4급 이하의 부산(397명)과 경남(380명)에 근무하는 구청직원과 지하철 본부에 근무하는 공무원 777명을 대상으로 직무특성과 직무만족과의 관계에 대한 연구에서 직무특성이 직무만족에 높은 영향을 미친다는 것을 실증적으로 확인 하면서, 공무원의 가치관에 따라 직무특성과 직무만족 간의 변화를 일으킨다는 사실을 제시하였다. 한편 서규하(1997)는 경찰관의 직무만족에 대하여 분석하였는데, 직무만족과 관련하여 직무내적요인, 근무환경요인, 인간관계적 요인과 직무만족과의 관계를 분석하였으며, 이들 요인들이 직무만족과 관련 되는 것으로 분석하였다. 또한 이정훈과 장철영(2013)도 직무특성이 조직공정성의 조절효과를 통해 직무만족에 영향을 미친다는 연

구결과를 발표했다. 즉, 경찰공무원 조직에 대한 구성원들의 조직공정성이 강할수록 결국 조직의 효과성에도 긍정적으로 영향을 미치기 때문에 경찰조직 내에서의 조직공정성이 매우 중요하며 이러한 공정성 확보를 위해 우선적으로 경찰수뇌부들의 관심이 있어야 한다고 주장하고 있다. 그 밖의 국내의 연구결과(안근석, 1986; 이영호, 1984; 안성수, 1986; 김명숙, 1985; 유태용 외, 2003)에서도 직무특성이 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 제시하였다(김구, 2005).

본 논문에서 직무특성의 하위 요소로 제시한 근무특수성, 직무중요성, 업무재량성, 업무긴장성 등과 직무만족과의 관계에 대해 고찰해 보면 다음과 같다. 먼저 근무특수성과 업무 긴장성이 직무만족에 미치는 영향에 관한 직접적인 연구는 미비하나 근무특성이 직무만족의 영향요인중의 하나인 외상후 스트레스에 영향을 미친다는 연구결과가 있다. 출동 빈도나 출동의 충격 등 경찰관이나 소방공무원의 근무특성이 외상후 스트레스에 영향을 준다는 연구결과들이 제시되고 있다(McFarlane, 1986; 최은숙, 2000). 한편 유영현(2011)은 해양경찰 공무원의 삶의 질에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위한 연구에서 해양경찰 공무원의 직무특성(근무특수성, 신변위험성, 업무긴장성, 업무재량성, 업무합법성)이 직무만족에 미치는 영향관계를 분석해본 결과 근무특수성, 신변위험성, 업무재량성이 직무만족에 유의미한 영향력을 미치고 있다는 결과를 제시하고 있다.

직무중요성이 직무만족에 미치는 영향을 살펴보면 김구(2005)는 직무특성요인 중 업무 중요성이 직무만족 및 조직몰입에 유의적인 영향을 미치는 다는 연구결과를 제시했고, 임영규(2011)는 경찰공무원의 직무특성이 직무성과에 미치는 영향에서 직무특성요인 중 직무중요성이 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 다는 연구결과를 발표했다.

업무재량성이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구들을 살펴보면 Spector(1986)의 실증연구에서 직무 특성의 자율성 수준이 높을수록 직무만족, 직무몰입, 성과 및 동기부여 수준이 높게 나타난다고 하였으며, 또한 임영규·박기찬(2010)의 경찰공무원 240명을 대상으로 한 연구에서 직무특성의 기능다양성과 직무중요성, 피드백이 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것을 연구결과 실증적으로 확인하였다. 또한 김구(2005)는 직무특성요인 중 자율성이 직무만족에 유의적인 영향을 미친다는 연구결과를 발표했고, 최은숙(2000)도 직무특성 요인인 직무의 자율성이 직무만족과 양의 관련성을 가지고 있음을 밝혔고, 임영규(2011)과 유영현(2011)의 연구도 이러한 결과를 뒷받침 해주고 있다.

직무특성과 조직몰입에 관한 선행연구들을 살펴보면 먼저 유태용 외(2003)의 연구에서는 직무특성요인 중 자율성을 제외한 나머지 4개 직무특성요인에서 개인이 바라는 직무특성과 현재의 직무특성이 일치할수록 직무만족과 조직몰입이 높게 나타난다는 것을 제시하였다. 한편 송운석과 김재현(1998)은 직무특성과 무사안일의 행태, 조직몰입간의 관계 규명을 통해 직무특성이 무사안일 행태와 조직몰입에 유의적 영향을 미친다는 사실을 확인하고 무사안일을 해소하고 조직몰입도를 높이기 위해서는 업무에 보람을 느끼고 내적인 열의가 업무와 연계되도록 하는 직무의 재구성이 중요하다고 말하였다(송운석·김재현, 1998: 194). 한편 경찰공무원들의 조직몰입에 관한 관심이 증가하고 있다. 경찰조직에서도 책무성을 강조하며, 조직 내 성과를 증대해야 한다는 인식이 높아짐에 따라 임무에 기반을 둔 조

직활동에 대한 구성원들의 헌신적인 몰입이 조직효과성의 중요한 변수로 부각되고 있다(주재진, 2010). 김대원·박철민은 직무특성과 조직몰입과의 관계에 대한 실증분석을 통해 직무특성의 구성요인 중 기술다양성, 업무중요성, 환류 등이 조직몰입에 영향을 미친다는 결과를 제시했다(김대원·박철민, 2003).

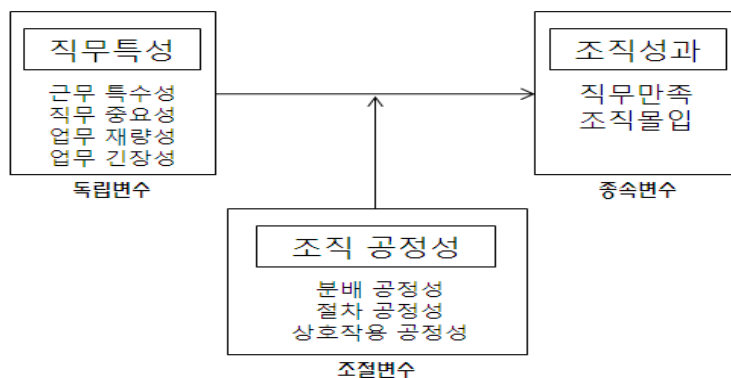
### III. 연구모형

본 연구에서는 여러 학자들의 연구결과들을 토대로 해양경찰공무원들의 현장활동 중심의 특성을 고려하여 직무특성을 근무특수성, 직무중요성, 업무재량성, 업무긴장성 등으로 구성하였다.

조절변수인 조직공정성은 분배공정성과 절차공정성으로 구분하였다. 먼저 분배공정성(distributive justice)이란 의사결정의 과정을 거쳐 최종적으로 지급되는 임금, 승진, 조직 내에서의 인정 등의 결과물에 대한 분배와 관련하여 조직구성원들이 느끼는 공정성의 지각 정도를 말한다(Rutte & Messick, 1995). 그리고 절차공정성(procedural justice)은 보상이나 의사결정시 활용되는 절차나 과정이 공정하게 인식되는 정도를 말한다(Folger & Konovsky, 1989).

다음으로 조직성과는 직무만족과 조직몰입으로 구성하였다. 직무만족이란 사람들이 직무에 대해 가지고 있는 태도로서 직무와 개인과 조직간의 조화로운 관계에 대한 지각으로부터 형성된다. 한편 조직몰입은 조직 구성원이 조직의 목표와 가치를 수용하고 조직에 충성을 바치며 조직의 일원으로 계속해서 남아있으려는 태도로 정의할 수 있다.

본 연구의 연구모형을 다음과 같이 설정하고자 한다.



<그림 1> 연구모형

#### IV. 가설의 설정

Fried & Ferris(1986)의 직무특성모형의 타당성과 관련된 연구에서 직무특성 수준과 결과 간에는 정(+)의 상관관계가 존재한다는 사실을 연구결과 밝혀내었으며, 직무성과를 향상시키기 위해서는 과업 정체성 수준과 피드백 수준을 향상시켜야 한다고 하였다. 또한 Kiggun(1983)의 연구에서는 직무특성과 직무만족, 내재적 작업동기, 직무몰입, 성장만족, 이직경향 간에는 비교적 높은 상관관계가 존재한다고 보고 있다. 또한 유영현(2011)은 해양경찰 공무원의 삶의 질에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위한 연구에서 해양경찰의 직무특성의 하위요인인 근무특수성, 신변위험성, 업무재양성 등이 직무만족에 유의미한 영향력을 미치고 있다는 결과를 제시하였다. 이밖에 김구(2005), 임영규(2011), 임영규·박기찬(2005), 최은숙(2000) 등도 직무특성이 직무만족에 영향을 미친다는 연구결과들을 제시하였다. 이러한 선행연구들을 토대로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설1: 직무특성은 직무만족에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.

가설1-1 근무특수성은 직무만족에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.

가설1-2 직무중요성은 직무만족에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.

가설1-3 업무재양성은 직무만족에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.

가설1-4 업무긴장성은 직무만족에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.

김대원과 박철민은 직무특성의 구성요인 중 기술다양성과 업무중요성, 환류 등이 조직몰입에 영향을 미친다는 결과를 제시하였고(김대원·박철민, 2003), 또한 유태용 외(2003)도 조직구성원들이 희망하고 있는 직무특성과 현실적인 직무특성의 차이가 적을수록 조직몰입이 높아진다는 결과를 제시했다. 이외에도 송운석과 김재현(1998) 등도 직무특성이 조직몰입에 영향을 준다는 연구결과를 발표했다. 이러한 선행연구들을 토대로 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

가설2: 직무특성은 조직몰입에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.

가설2-1 근무특수성은 조직몰입에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.

가설2-2 직무중요성은 조직몰입에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.

가설2-3 업무재양성은 조직몰입에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.

가설2-4 업무긴장성은 조직몰입에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.

조직구성원이 조직공정성을 긍정적으로 지각하게 되면 개인적 차원에서 직무수행에 있어서의 성취감과 자신감이 유발되어 직무에 대한 긍정적인 감정이 촉진된다. 직무만족은 대체로 조직구성원 개인의 직무에 대한 태도 및 욕구충족과 긴밀하게 관련되어 있으며, 한 개인의 직무경험 평가에 있어서 발생하는 긍정적인 정서 상태라고 볼 수 있다(박영직, 1997). 따라서 공정성으로 인한 직무에 대한 긍

정적인 감정은 직무만족을 가져오게 된다(Bateman & Strasser, 1984). 이종준·최익봉(2000)도 조직 공정성은 직무만족에 영향을 미치게 된다는 결과를 밝히고 있어 이를 뒷받침해 주고 있다.

또한 공정성은 많은 선행연구에서 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 밝혀져 왔다(Folger & Konovsky, 1989; Konovsky & Cropanzano, 1991). 조직몰입(organizational commitment)은 조직구성원이 자신이 속한 조직 및 조직목표와 일체감을 느끼며 조직에 남아 있기를 바라는 심리적 상태(Robbins, 2003)로, 일관성을 가지고 성실한 관계를 유지하느냐에 달려있는데 그러한 관계는 공정성에 대한 지각과 관련이 있다고 학자들은 지적하고 있다(한주희·고승일, 2003). 이러한 선행연구를 토대로 다음과 같은 연구 가설을 설정하였다.

가설3: 직무특성이 직무만족에 미치는 영향에서 조직공정성이 조절작용을 할 것이다.

가설4: 직무특성이 조직몰입에 미치는 영향에서 조직공정성이 조절작용을 할 것이다.

## V. 실증분석 결과 및 해석

### 1. 응답자의 인구통계학적 특성

본 연구의 조사대상자의 일반적 특성은 <표 1>과 같다. 분석결과 성별은 남자가 91.6%, 여자가 8.4%로 남자가 대부분인 것으로 나타났다. 연령별 분포를 살펴본 결과 20대가 11.4%, 30대가 47.6%, 40대가 22.6%, 50대가 18.4%로 나타나 30대의 연령층이 가장 많은 것으로 나타났다. 결혼여부는 기혼이 78.0%, 미혼이 22.0%로 나타나 기혼자가 미혼자보다 많았다. 학력은 고졸이 25.9%, 전문대졸이 21.2%, 대졸이 49.7%, 대학원졸이 3.3%로 나타났다. 계급별 분포는 순경이 24.7%, 경장이 20.2%, 경사가 24.7%, 경위가 22.9%, 경감 이상이 7.5%로 나타났다. 총근무년수는 5년 미만이 33.4%, 6-10년이 25.9%, 10-15년이 13.0%, 16-20년이 11.4%, 21년 이상이 16.3% 등으로 나타났다. 현부서 근무년수는 1년 미만이 44.0%, 1-2년이 36.7%, 2-3년이 12.7%, 3-4년이 3.3%, 4-5년이 3.3%로 나타났다. 직별 분포는 항해가 50.9%, 기관이 25.3%, 잠수가 4.8%, 행정·운전이 7.5%, 통신·항공이 5.7%, 특공대가 5.7%로 나타났다. 마지막으로 부서별 분포를 살펴보면 본청·지방청·경찰서가 46.1%, 대형합정이 12.7%, 중형합정이 13.0%, 소형합정·잠수정이 7.8%, 파·출장소가 17.2%, 특공대가 3.3%로 각각 나타났다.

<표 1> 조사대상자의 일반적 특성

구분		빈도(명)	백분율(%)
성별	남자	304	91.6
	여자	28	8.4
연령	20대	38	11.4
	30대	158	47.6
	40대	75	22.6
	50대	61	18.4
결혼여부	기혼	259	78.0
	미혼	73	22.0
학력	고졸	86	25.9
	전문대졸	70	21.1
	대졸	165	49.7
	대학원졸	11	3.3
계급	순경	82	24.7
	경장	67	20.2
	경사	82	24.7
	경위	76	22.9
	경감이상	25	7.5
총근무년수	5년미만	111	33.4
	6-10년	86	25.9
	10-15년	73	13.0
	16-20년	38	11.4
	21년 이상	54	16.3
현부서 근무년수	1년 미만	146	44.0
	1-2년	122	36.7
	2-3년	42	12.7
	3-4년	11	3.3
	4-5년	11	3.3
직별	항해	169	50.9
	기관	84	25.3
	잠수	16	4.8
	행정·운전	25	7.5
	통산·항공	19	5.7
	특공대	19	5.7
부서	본청, 지방청, 경찰서	153	46.1
	대형합정	42	12.7
	중형합정	43	13.0
	소형합정·잠수정	26	7.8
	파출장소	57	17.2
	특공대	11	3.3

2. 요인분석 및 신뢰도 분석

본 연구에 활용된 설문 내용 중에서 독립변수인 직무특성에 대한 타당도를 검증하기 위하여 요인분석을 실시하였다<sup>3)</sup>.

<표 2>는 직무특성의 요인분석과 신뢰도 검증 결과이다. 분석결과 변수쌍들간의 상관관계가 다른 변수에 의해 설명되는 정도를 나타내주는 KMO 값이 .873으로 높게 나타났으며, 요인분석의 적합성을 판단할 수 있는 Bartlett의 구형성 검정치 역시  $X^2=3855.149(p=.000)$ 로 나타나 요인분석에 적합한 공통 요인이 존재하고 있음을 알 수 있다.

분석결과 4개의 요인이 도출되었다. 요인 1은 근무특수성, 요인 2는 직무중요성으로, 요인 3은 업무재량성, 요인 4는 업무긴장성으로 각각 명명하였다.

근무특수성에는 총 8개의 변수가 적재되었다. 각 변수들의 요인적재량은 ‘출동대기로 충분한 휴식을 취하지 못함’이 .799, ‘불규칙한 근무로 가족이나 친구관계 소홀’이 .793, ‘야간근무로 비번일 활동 지장’이 .780, ‘근무인원부족으로 교육, 연가 자제’가 .767, ‘불규칙한 근무로 여가 선용의 어려움’이 .763, ‘대기근무로 인한 긴장감과 피로감’이 .681, ‘출동으로 인한 불규칙한 식사’가 .578, ‘현장에 빨리 도착해야 한다는 압박감’이 .556으로 나타났고, 분산설명력은 21.049로 나타났다. 한편 근무특수성의 신뢰계수는 .899로 높게 나타났다.

직무중요성 요인의 분산 설명력은 16.922로 총 6개의 변수들이 적재되었다. 각 요인들의 적재량은 ‘직무를 잘 못 수행시 조직에 커다란 영향’이 .863, ‘직무처리 결과 동료와 조직에 많은 영향’이 .849, ‘나의 직무는 조직에서 중요한 부분’이 .831, ‘나의 직무는 조직전체와 밀접’이 .695, ‘내가 맡고 있는 직무가 중요함’이 .656, ‘나의 직무는 수준 높은 직무처리 능력을 요구’가 .648로 나타났다. 신뢰계수는 .858로 나타나 신뢰성이 상당히 높다고 볼 수 있다.

업무재량성의 분산설명력은 13.581로 나타났고, 총 4개의 변수가 적재되었다. 각 변수의 요인적재량을 살펴보면, ‘직무수행의 방법과 절차의 결정이 자유로움’이 .846, ‘자율적인 재량권이 있음’이 .839, ‘직무수행시 개인적 판단이 많이 허용’이 .813, ‘직무수행과정에서 나의 의견이 많이 적용’이 .800으로 나타났으며, 신뢰계수는 .866으로 나타났다.

업무 긴장성의 분산설명력은 11.116으로 나타났다. 총 4개의 변수가 적재되었는데, ‘정비 및 휴식중 출동’이 .755, ‘생명이나 부상의 두려움’이 .711, ‘위험을 예지하고 현장에 진입’이 .670, ‘항상 긴장한 상태’가 .581의 요인적재량을 보이고 있다. 신뢰계수는 .754로 신뢰성에도 문제가 없는 것으로 나타났다.

3) 직무특성 측정변수는 척도의 순화과정을 거쳐 일부 문항을 제거하였다. 모든 측정변수는 구성요인을 추출하기 위해서 주성분 분석을 사용하였으며, 요인 적재치의 단순화를 위해서 직교회전방식(varimax)을 채택하였다. 요인 적재치는 각 변수와 요인간의 상관관계의 정도를 나타낸다. 그러므로 각 변수들은 요인적재치가 가장 높은 요인에 속하게 된다. 또한 고유 값은 특정요인에 적재된 모든 요인에 관련된 표준화된 분산을 가리킨다(송지준, 2008). 변수 내에서의 요인 수 결정은 사회과학분야에서 일반적으로 인정되고 있는 기준인 아이겐 값이 1이상인 요인만을 추출하고, 요인 분석 결과 요인이 추출되었을 때 항목 적재치 값이 0.5 미만인 항목은 타당성이 없는 것으로 간주하고 분석에서 제외하였다. 일반적인 요인간의 상관관계가 없다고 가정할 때 요인적재치가 어느 정도 커야 하는가에 대한 일반적 기준은  $\pm 0.3$  이상이면 유의하다고 보지만 보수적인 기준은  $\pm 0.4$  이상이다. 그리고  $\pm 0.5$  이상인 경우 매우 높은 유의성을 가진 것으로 본다(정충영·최이규, 2001).

<표 2> 직무특성 요인분석 및 신뢰도 검증

요인 (신뢰계수)	측정항목	요인적 재량	아이겐값	분산설명 (%)
근무특수성 ( $\alpha=.899$ )	출동대기로 충분한 휴식을 취하지 못함	.799	4.631	21.049
	불규칙한 근무로 가족이나 친구관계 소홀	.793		
	야간근무로 비번일 활동 지장	.780		
	근무인원부족으로 교육, 연가 자제	.767		
	불규칙한 근무로 여가 선용의 어려움	.763		
	대기근무로 인한 긴장감과 피로감	.681		
	출동으로 인한 불규칙한 식사	.578		
	현장에 빨리 도착해야 한다는 압박감	.556		
직무중요성 ( $\alpha=.858$ )	직무를 잘못수행시 조직에 커다란 영향	.863	3.723	16.922
	직무처리 결과 동료와 조직에 많은 영향	.849		
	나의 직무는 조직에서 중요한 부분	.831		
	나의 직무는 조직전체와 밀접	.695		
	내가 맡고 있는 직무가 주요함	.656		
	나의 직무는 수준 높은 직무처리 능력을 요구	.648		
업무재량성 ( $\alpha=.866$ )	직무수행의 방법과 절차의 결정이 자유로움	.846	2.988	13.581
	자율적인 재량권이 있음	.839		
	직무수행시 개인적 판단이 많이 허용	.819		
	직무수행과정에서 나의 의견이 많이 적용	.800		
업무긴장성( $\alpha=.754$ )	정비 및 휴식중 출동	.755	2.446	11.116
	생명이나 부상의 두려움	.711		
	위험을 예지하고 현장에 진입	.670		
	항상 긴장한 상태	.581		

※ KMO:.873, 누적분산 62.669%, Bartlett의 구형성 검증=3855.149, df=231, p=.000

<표 3> 조직공정성 요인분석 및 신뢰도 검증

요인 (신뢰계수)	측정항목	요인적 재량	아이겐값	분산설명
분배공정성 ( $\alpha=.944$ )	책임만큼 보상이 공정	.902	4.777	29.858
	경력만큼 보상이 공정	.875		
	노력만큼 보상이 공정	.869		
	성과만큼 보상이 공정	.844		
	교육수준이나 훈련정도만큼 보상이 공정	.843		
	스트레스나 긴장의 강도만큼 보상이 공정	.690		
절차공정성 ( $\alpha=.858$ )	부서이동에 관한 방침이 공정	.791	3.375	21.096
	포상 및 성과 결정 절차의 공정	.779		
	승진을 결정하는 절차의 공정	.776		
	업무배분에 대한 방침이 공정	.762		
	업적평가 기준의 공정	.675		

※ KMO:.910, 누적분산 50.954%, Bartlett의 구형성 검증=4507.771, df=120, p=.000

<표 3>은 조직공정성의 요인분석과 신뢰도 검증 결과이다. 분석결과 변수쌍들간의 상관관계가 다른 변수에 의해 설명되는 정도를 나타내주는 KMO 값이 .910으로 높게 나타났으며, 요인분석의 적합

성을 판단할 수 있는 Bartlett의 구형성 검정치 역시  $X^2=4507.771(p=.000)$ 로 나타나 요인분석에 적합한 공통요인이 존재하고 있음을 알 수 있다.

분석결과 2개의 요인이 도출되었다. 요인 1은 분배공정성, 요인 2는 절차공정성으로 각각 명명하였다.

분배공정성에는 총 6개의 변수가 적재되었다. 각 변수들의 요인적재량은 ‘책임만큼 보상이 공정함’이 .902, ‘경력만큼 보상이 공정’이 .875, ‘노력만큼 보상이 공정’이 .869, ‘성과만큼 보상이 공정’이 .844, ‘교육수준이나 훈련정도만큼 보상이 공정’이 .843, ‘스트레스나 긴장의 강도만큼 보상이 공정’이 .690으로 나타났고, 분산설명력은 29.858로 나타났다. 분배공정성의 신뢰계수는 .944로 높게 나타났다.

절차공정성에는 총 5개의 변수가 적재되었다. 각 변수들의 요인적재량은 ‘부서이동에 관한 방침이 공정’이 .791, ‘포상 및 성과 결정 절차의 공정’이 .779, ‘승진을 결정하는 절차의 공정’이 .776, ‘업무 배분에 대한 방침이 공정’이 .762, ‘업적평가 기준의 공정’이 .675로 나타났고, 분산설명력은 21.096으로 나타났다. 한편 절차공정성의 신뢰계수는 .858로 높게 나타났다.

<표 4> 조직효과성 요인분석 및 신뢰도 검증

요인 (신뢰계수)	측정항목	요인적재량	아이겐값	분산설명
조직몰입 ( $\alpha=.922$ )	곧바로 옮길 수 있는 직장이 생기면 옮길 것이다	.907	4.289	38.988
	근무조건이 비슷하다면 직장을 옮길 것이다	.899		
	가끔씩 경찰직을 그만 두고 싶을 때가 있다	.843		
	현재의 직무와 비슷하면 다른 직장으로 옮길 수 있다.	.806		
	경찰조직에 오래 근무해 봤자 별로 얻는게 없다	.762		
	직장을 생각하면 숨이 막히는 등 출근하지 않고 쉬고 싶은 충동을 느낀다	.654		
직무만족 ( $\alpha=.863$ )	직무가 나의 발전에 도움이 된다고 생각한다	.845	3.373	30.665
	현 직무에 전반적으로 만족한다	.840		
	내가 맡고 있는 일이 중요하다고 생각한다	.760		
	나의 업무에 대하여 전반적으로 만족한다	.758		
	조직의 성공을 위해 보통수준으로 노력할 용의가 있다.	.648		

※ KMO:.889, 누적분산 69.653%, Bartlett의 구형성 검증=2554.620, df=55, p=.000

<표 4>는 조직효과성의 요인분석과 신뢰도 검증 결과이다. 분석결과 변수쌍들간의 상관관계가 다른 변수에 의해 설명되는 정도를 나타내주는 KMO 값이 .889로 높게 나타났으며, 요인분석의 적합성을 판단할 수 있는 Bartlett의 구형성 검정치 역시  $X^2=2554.620(p=.000)$ 으로 나타나 요인분석에 적합한 공통요인이 존재하고 있음을 알 수 있다.

분석결과 2개의 요인이 도출되었다. 요인 1은 조직몰입, 요인 2는 직무만족으로 각각 명명하였다. 조직몰입에는 총 6개의 변수가 적재되었고, 분산설명력은 38.988으로 나타났다. 한편 조직몰입의 신뢰계수는 .922로 높게 나타났다. 직무만족은 총 6개의 변수가 적재되었고, 분산설명력은 30.665로 나타났으며, 신뢰계수는 .863으로 높게 나타났다.

### 3. 상관관계분석

해양경찰의 직무특성이 조직효과성의 하위요소인 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향을 분석하기 전에 먼저 인과관계에 대한 예측타당성을 검토하기 위하여 각 변수들간의 상관관계를 분석하였다. 상관관계의 결과는 <표 5>와 같다.

먼저 조직몰입에는 절차공정성(r=.418), 분배공정성(r=.411), 업무재량성(r=.237), 직무중요성(r=.146) 순으로 정(+)의 상관관계를 보이는 것으로 나타났고, 근무특수성(r=-.320), 업무긴장성(r=-.226)은 음(-)의 상관관계를 보이는 것으로 나타났다. 직무만족에는 절차공정성(r=.456), 직무중요성(r=.411), 분배공정성(r=.382)순으로 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

<표 5> 상관관계분석

구분	구성개념	구성개념간 상관관계							
		근무특수성	직무중요성	업무재량성	업무긴장성	분배공정성	절차공정성	조직몰입	직무만족
전체	근무특수성	1							
	직무중요성	.203***	1						
	업무재량성	-.321***	.064	1					
	업무긴장성	.634***	.283***	-.169***	1				
	분배공정성	-.369***	-.003	.208***	-.226***	1			
	절차공정성	-.177***	.156***	.315***	-.104***	.386***	1		
	조직몰입	-.320***	.146***	.237***	-.226***	.411***	.418***	1	
직무만족	.007	.411***	.140*	.040	.382***	.456***	.519*	1	

※ \*\*\*p<.001, \*\*p<.01, \*p<.05

### 4. 가설의 검증

가설1: 직무특성은 직무만족에 영향을 미칠 것이다.

<표 6> 직무특성이 직무만족에 미치는 영향

독립변수	B	SE B	Beta	t	공차한계	VIF
상수	2.095	.277		7.559		
근무특수성	-.010	.063	-.010	-.151	.549	1.823
직무중요성	.418	.052	.422	8.042***	.903	1.108
업무재량성	.087	.046	.101	1.891*	.879	1.137
업무긴장성	-.054	.062	-.057	-.858	.573	1.745

※ F=18.600, R2=.185, Durbin-Watson=1.516, p=.000

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01, \*p<.05

직무특성이 직무만족에 미치는 영향관계를 검증하기 위하여 회귀분석을 실시하였다. 독립변수인 직무특성 요인들이 종속변수인 직무만족에 영향을 미친다는 회귀식의 설명력은 18.5%로 나타났다. 한편 Durbin-Watson<sup>4)</sup>값은 1.516으로 나타났으며, 공차한계가 0.1보다 크고, VIF값이 모두 5보다 작으므로 다중공선성 문제는 없는 것으로 나타났다<sup>5)</sup>. 분석결과를 구체적으로 살펴보면 직무중요성( $\beta=.422$ ), 업무재량성( $\beta=.101$ ) 만이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

가설2: 직무특성은 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.

<표 7>은 직무특성이 조직몰입에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 회귀분석을 실시한 결과이다. R<sup>2</sup>은 .168이며, F값은 16.502( $p=.000$ )로 나타나 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 분석결과를 구체적으로 살펴보면 근무특수성( $\beta=-.260$ )은 조직몰입에 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 직무중요성( $\beta=.221$ )과 업무재량성( $\beta=.123$ )은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 7> 직무특성이 조직몰입에 미치는 영향

독립변수	B	SE B	Beta	t	공차한계	VIF
상수	3.519	.372		9.448		
근무특수성	-.323	.085	-2.60	-3.816***	.549	1.823
직무중요성	.290	.070	.221	4.158***	.903	1.108
업무재량성	.141	.062	.123	2.278*	.879	1.137
업무긴장성	-.130	.084	-.103	-1.550	.573	1.745

※ F=16.502, R<sup>2</sup>=.168, Durbin-Watson=1.520, p=.000

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01, \*p<.05

가설3: 직무특성이 직무만족에 미치는 영향에서 조직공정성이 조절 작용을 할 것이다.

가설4: 직무특성이 조직몰입에 미치는 영향에서 조직공정성이 조절 작용을 할 것이다.

다음으로 직무특성이 조직성과에 미치는 영향에서 조직공정성의 조절효과를 검증하기 위하여 단계적 회귀분석을 실시하였다<sup>6)</sup>. 조직공정성의 조절효과를 검증하기 위하여 세단계로 회귀분석을 실시하

- 4) 더빈 왓슨은 통계량의 잔차에 대한 상관관계(잔차의 독립성)를 알아보기 위하여 실시하는 것이다. 더빈 왓슨 통계량의 기본 값은 정상분포곡선을 나타내는 2가 되며, 그 의미는 잔차에 대한 상관관계가 없다는 것을 말한다. 따라서 그 수치가 0에 가까울수록 양의 상관관계가 있고, 4에 가까울수록 음의 상관관계가 있음을 의미한다. 즉 더빈 왓슨의 분석결과 그 수치가 0 또는 4에 가까울 경우 잔차들 간에 상관관계가 있어 회귀모형이 부적합함을 나타내는 것이다(송지준, 2008).
- 5) 본 논문에서는 다중공선성을 공차한계(Tolerance)값을 기준으로 판단하였다. 공차한계 값이 0.1이하일 때는 다중공선성에 문제가 있다고 해석하고(송지준, 2008), 분산팽창계수인 VIF( Variance Inflation Factor)는 10보다 클 경우 다중공선성이 존재한다(강성현, 2006)고 판단한다.
- 6) 조절효과 분석의 1단계, 2단계, 3단계 과정에서 마지막 제3단계에서 상호작용항(독립변수×조절변수)를 회귀식

였다. 제1단계에서는 직무특성과 조직성과간의 회귀분석을 실시하고, 제2단계에서는 직무특성과 조직 공정성 간의 회귀분석을 실시하고, 제3단계에서는 직무특성, 조직성과, 상호작용항(직무특성×조직공정성)과 조직성과 간의 회귀분석을 실시하였다.

먼저 다음으로 직무특성과 직무만족의 관계에서 조절변수들의 조절작용을 검증하기 위하여 단계적 회귀분석을 실시하였다. 조절변수가 독립변수와 상호작용으로 인하여 발생하는 조절효과를 살펴보기 위하여 직무특성의 하위 변수인 근무특수성, 직무중요성, 업무재량성, 업무긴장성에 조절변수를 곱하여 하나의 새로운 변수를 구성하였다. 그리고 이를 해당 직무특성의 변수와 조절변수와 함께 독립변수로 조직성과의 하위변수인 직무만족과 조직몰입을 종속변수로 설정하여 분석을 실시하였다.

이들 조절변수 가운데 먼저, 분배공정성의 조절효과를 분석하였다. 먼저 직무특성이 직무만족에 미치는 영향에서 분배공정성의 조절효과를 살펴보면 먼저 모델1의 설명력은 18.5%였고, 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 분배공정성이 추가적으로 투입된 모델2의 설명력은 32.6%로 14.1%( $p < .001$ )가 추가적으로 증가하였고, 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다. 이는 추가적으로 투입된 분배공정성 ( $\beta = .406$ )이라는 변수가 직무만족에 유의미한 변수인 것을 의미한다. 즉, 분배공정성이 높아질수록 직무만족이 높아짐을 의미한다. 모델3은 직무특성과 분배공정성의 상호작용 변수를 추가적으로 투입한 모델이다. 모델3의 설명력은 35.6%로 설명력이 3%( $p < .01$ ) 추가적으로 증가하였고, 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 추가적으로 투입된 상호작용 변수 중에서는 근무특수성과 분배공정성변수( $\beta = -1.317$ ,  $p < .001$ )와 업무재량성과 업무긴장성( $\beta = -.704$ ,  $p < .05$ )가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

다음으로 직무특성의 각 하위변수가 조직몰입에 미치는 영향에서 분배공정성의 조절효과를 살펴보면 모델1의 설명력은 16.8%로 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 모델1에 분배공정성을 추가적으로 투입한 모델2의 설명력은 25.2%로 모델1 보다 설명력이 8.4% 증가했음을 알 수 있다. 모델2에 직무특성의 하위요소와 분배공정성의 상호작용 변수를 추가적으로 투입한 모델3의 설명력은 27%로 모델2 보다 1.8% 증가하였으나 통계적으로 유의하지 않았다.

에 추가로 투입했을 때, 설명력(R<sup>2</sup>)이 유의수준하에서 유의하게 증가하였다면 조절효과가 있다고 해석한다(송지준, 2008).

<표 8> 직무특성이 조직성과에 미치는 영향에서 분배공정성의 조절효과

독립	종속	직무만족			조직몰입		
		모델1	모델2	모델3	모델1	모델2	모델3
근무특수성		-.010 (-.151)	.131* (2.053)	1.363*** (4.232)	-.260*** (-3.816)	-.151* (-2.250)	.442 (1.287)
직무중요성		.422*** (8.042)	.396*** (8.267)	.439 (1.638)	.221*** (4.158)	.201*** (3.971)	-.104 (-.365)
업무재량성		.101* (1.891)	.064 (1.310)	.632* (2.436)	.123* (2.278)	.094 (1.833)	.767** (2.771)
업무긴장성		-.057 (-.858)	-.053 (-.880)	-.688 (-2.083)	-.103 (-1.550)	-1.587 (.113)	.010 (.029)
분배공정성			.406*** (8.244)	1.311** (3.366)		.314*** (6.039)	1.062*** (2.554)
근무특수성*분배공정성				-1.317*** (-3.886)			-.631 (-1.745)
직무중요성*분배공정성				-.058 (-.161)			.412 (1.075)
업무재량성*분배공정성				-.704* (-2.161)			-.854* (-2.458)
업무긴장성*분배공정성				.732 (1.902)			-.145 (-.353)
F값		18.600***	31.521***	20.022***	16.502***	21.927***	13.252***
R2		.185	.326	.356	.168	.252	.270
ΔR2			.141***	.030***		.084***	.018

※ \*P<.05, \*\*P<.01, \*\*\*P<.001

직무특성이 조직성과에 미치는 영향에서 절차공정성의 조절효과를 분석하기 위하여 단계적 회귀분석을 실시하였다. 먼저 직무만족의 경우 모델1의 설명력은 18.5%로 나타났고, 절차공정성을 투입한 모델2의 설명력은 32.7%로 나타나 모델 1보다 14.2%의 설명력이 증가하였다. 절차공정성과 직무특성의 상호작용 변수를 투입한 모델3의 설명력은 35.2%로 모델2 보다 2.5%의 설명력이 증가하였다. 추가적으로 투입된 상호작용 변수 중에는 근무특수성과 절차공정성 변수( $\beta=-1.408$ )가 유의미한 것으로 나타났다. 따라서 절차공정성은 근무특수성이 직무만족에 미치는 영향에서 조절작용을 하고 있는 것으로 나타났다.

직무특성이 조직몰입에 미치는 영향에서 모델1에 절차공정성을 추가한 모델2의 설명력이 9.6% 증가하였고, 절차공정성과 직무특성의 상호작용 변수를 투입한 모델3의 설명력은 26.6%로 모델2보다 0.2% 증가하였으나 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 따라서 직무특성이 조직몰입에 미치는 영향에서 절차공정성은 조절작용을 하지 않는 것으로 나타났다.

<표 9> 직무특성이 조직성과에 미치는 영향에서 절차공정성의 조절효과

독립	종속	직무만족			조직몰입		
		모델1	모델2	모델3	모델1	모델2	모델3
근무특수성		-.010 (-.151)	.029 (.474)	1.017** (3.373)	-.260*** (-3.816)	-.228*** (-3.536)	-.022 (-.070)
직무중요성		.422*** (8.042)	.353*** (7.268)	.383* (1.975)	.221*** (4.158)	.163** (3.219)	.209 (1.013)
업무재량성		.101* (1.891)	-.006 (-.128)	.185 (.799)	.123* (2.278)	.034 (.655)	.029 (.119)
업무긴장성		-.057 (-.858)	-.038 (-.628)	-.460 (-1.577)	-.103 (-1.550)	-.088 (-1.398)	-.155 (-.500)
절차공정성			.404*** (8.282)	1.216** (3.152)		.332*** (6.517)	.544 (1.325)
근무특수성*절차공정성				-1.408** (-3.344)			-2.93 (-.654)
직무중요성*절차공정성				-.068 (-.211)			-.086 (-.250)
업무재량성*절차공정성				-.224 (-.735)			-.018 (.055)
업무긴장성*절차공정성				.647 (1.533)			.105 (.233)
F값		18.600***	31.674***	19.428***	16.502***	23.370***	12.934***
R2		.185	.327	.352	.168	.264	.266
△R2			.142***	.025*		.096***	.002

※ \*P<.05, \*\*P<.01, \*\*\*P<.001

### 5. 분석결과의 종합과 함의

첫째, 직무특성이 직무만족에 미치는 영향에서 직무중요성과 업무재량성이 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설1은 부분 채택되었다. 이러한 결과는 앞서 제시한 김구(2005), 임영규(2011), Spector(1986), 최은숙(2000), 유영현(2011) 등의 선행연구 결과를 뒷받침해주고 있다.

둘째, 직무특성이 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 결과 근무특수성은 음(-)의 영향을 미치고, 업무재량성은 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설1은 부분 채택되었다. 근무특수성이 조직몰입에 음(-)의 영향을 미치는 결과는 McFarlane(1986), 최은숙(2000)등이 제시한 것처럼 해양경찰 공무원이 처한 근무특수성이 직무스트레스로 작용하여 직무태도에 부정적인 영향을 준 것으로 판단할 수 있다.

셋째, 직무특성이 조직공정성에 미치는 영향에서 조직공정성이 조절작용을 할 것인가를 분석한 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 결과 분배공정성 만이 직무특성이 조직성과에 미치는 영향에서 조절작용을 하고 있는 것으로 나타나 가설3은 부분채택 되었다.

## VI. 결론 및 제언

본 연구는 경찰공무원의 직무특성이 직무만족과 조직몰입에 어떠한 영향을 미치고, 이때 조직공정성이 조절작용을 하고 있는지를 규명하여 경찰조직관리의 발전전략을 제시하는 것을 주요 연구목적으로 하고 있다. 분석결과를 토대로 다음과 같은 발전방향을 제시하였다.

첫째, 직무특성이 직무만족에 미치는 영향에서 직무 중요성과 업무 재량성이 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 앞서 제시한 선행연구들(김구, 2005; 임영규, 2011; Spector, 1986; 임영규·박기찬, 2010; 최은숙, 2000; 유영현, 2011)의 연구결과를 뒷받침하는 결과라 할 수 있다. 이러한 연구결과를 통해 해양경찰관들이 자신의 직무가 조직에서 중요한 위치를 차지하고 조직전체와 밀접한 관계가 있다고 인식할수록, 업무 수행시 재량권과 업무수행과정에서 자신의 의견이 많이 적용 될수록 직무만족도가 높다는 것을 알 수 있다. 따라서 본인의 업무가 조직전체에 중요한 역할을 하고 있다는 인식의 전환과 더불어 해양경찰의 업무의 긴박성 등을 고려하여 어느 정도 업무상의 재량권을 부여하여 상황에 따른 적절한 조치가 가능하도록 제도적인 개선이 필요하다고 본다.

둘째, 직무특성이 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 결과 직무중요성과 업무재량성은 정(+)의 영향을 미치는 반면, 근무특수성은 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 유태용 외(2003), 송운석·김재현(1988), 김대원·박철민(2003)등의 연구결과와 같은 결과라 할 수 있다. 즉, 업무수행과정에서 충분한 유익을 취할 수 있는 여건이 보장되고, 충분한 근무인원의 확보를 통한 교육이나 여가선용의 자유로움, 대기근무로 인한 긴장감과 피로감의 감소, 현장에 빨리 도착해야 한다는 압박감 등의 해소가 선행되어야만 해양경찰관의 조직몰입도를 높일 수 있을 것이다. 이를 위해서는 장비의 현대화와 더불어 해양경찰력의 확충이라는 제도적 뒷받침이 하루 빨리 이루어져야 할 것이다.

셋째, 직무특성이 직무만족에 미치는 영향에서 분배공정성과 절차공정성이 조절작용을 하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 Rousseau(1995), Clemmer & Schneider(1996), 강광수 외(2011)의 연구결과와 일치하고 있다. 이러한 결과는 앞서 제시했듯이 해양경찰의 근무특성이 일반 공무원이나 육상경찰과 비교했을 때 상대적으로 열악하고, 업무 수행시 재량성도 상대적으로 적은편이지만 이에 따른 보상체계가 제대로 이루어지지 않고 있다고 판단 할 수 있다. 따라서 책임에 따른 보상수준이나 스트레스나 긴장도에 따른 보상을 적절하게 해주어야 할 것이다. 또한 부서이동에 관한 절차, 포상 및 성과 결정에의 공정성, 승진을 결정하는 절차의 공정성 등이 확보가 될 때 해양경찰관의 조직몰입을 높일 수 있을 것이다.

## 참고문헌

강광수, 박동균, 이정훈. 2011. Ping의 2단계 접근방법을 이용한 조절효과분석: 경찰조직의 분배, 절차

- 및 상호작용-공정성을 중심으로. 2011 한국행정학회 추계학술대회.
- 김구. 2005. 경찰공무원의 직무특성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 한국행정연구. 14(4): 39-70.
- 김경식. 2011. 소방공무원의 직무스트레스 요인이 직무만족 및 조직 몰입에 미치는 영향 분석. 순천대학교 박사학위논문.
- 김대원, 박철민. 2003. 조직수준별 직무특성이 공직몰입에 미치는 차별적 영향분석: 부산시 분청과 자치구(구청과 동조직) 공무원을 대상으로. 한국행정학회보. 12(3): 171-200.
- 김명숙. 1985. 직무만족도에 대한 직무특성 및 역할 스트레스의 영향분석. 성신여자대학교 석사학위논문.
- 김삼목, 김영중. 2005. 정부조직의 직무특성에 관한 연구. 한국행정학보. 39(2): 63-86.
- 김수현. 2011. 해양경찰의 조직환경과 직무만족에 관한 연구. 원광대학교 박사학위논문.
- 김윤권, 지규원. 2010. 직무 특성을 반영한 경찰 보수체계 개선방안 연구. 행정논총. 48(1): 140-168.
- 김창규. 2009. 변혁적 리더십이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 경희대학교 박사학위논문.
- 김현. 2005. 한국해양경찰 기능의 재정립에 관한 연구. 전남대학교 박사학위논문.
- 김호정. 1989. 한국 관료의 직무특성과 직무만족의 관계 및 그 조절변수로서 행정문화에 관한 연구. 한국행정학보. 23(2): 653-679.
- 김호정. 1989. 한국관료의 직무특성과 직무만족의 관계 및 그 조절변수로서 행정문화에 관한 연구. 한국행정학보. 23(2): 653-639.
- 나용찬, 이희선. 2012. 경찰공무원의 직무만족 요인이 자기성취도와 경찰서비스 정신에 미치는 영향. 한국경찰학회보. 14(5): 55-83.
- 뉴시스. 2013. 10월 7일자 기사.
- 류지원. 2006. 공무원의 조직공정성 지각이 조직유효성과 행정서비스 품질에 미치는 영향 연구. 원광대학교 박사학위논문.
- 박경용. 2008. 해양경찰공무원의 직무몰입 개선 방안: 직무스트레스 유발요인 연계성을 중심으로. 영남대학교 석사학위논문.
- 박성수. 2001. 경찰공무원의 스트레스가 조직에 미치는 영향에 관한 연구. 동국대학교 석사학위논문.
- 배병룡. 2001. 직무관련 형태와 공무원의 조직몰입. 한국지방자치학회보. 13(3): 121-135.
- 배점모. 2010. 경찰공무원과 소방공무원의 외상후 스트레스와 심리적 복지감 및 우울간의 관계 비교연구. 서울시립대학교 박사학위논문.
- 서규하. 1997. 경찰관의 직무만족에 관한 실태분석과 평가. 한국공안행정학회보. 6: 295-324.
- 송지준. 2008. 논문작성에 필요한 SPSS/AMOS 통계분석방법. 서울: 21세기사.
- 송운석, 김재현. 1998. 지방공무원의 조직몰입 및 직무특성이 무사안일 행태에 미치는 영향. 한국지방자치학회보. 10(1): 169-195.

- 신황용, 이희선. 2013. 조직공정성과 조직몰입 및 혁신적 업무행동 간의 구조적 인과관계 분석. 한국행정학보. 47(3): 157-179.
- 안근석. 1997. 직무특성과 직무만족과의 관련성. 중앙대학교 박사학위논문.
- 안성수. 1986. 직무특성이론의 경험적 분석. 부산대학교 석사학위논문.
- 유영현. 2011. 해양경찰공무원의 삶의 질에 관한 연구. 한국경찰학회보. 13(5): 119-135.
- 유태용, 현희정. 2003. 개인과 조직성격간 부합, 개인과 직무특성간 부조합이 조직과 직무에 대한 태도 및 행동에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직. 16(3): 201-222.
- 이영호. 1984. 직무특성이 종업원 반응에 미치는 영향. 서울대학교 석사학위논문.
- 이운영. 2003. 호텔종사원의 직무특성과 조직유효성의 관계 연구. 경기대학교 박사학위논문.
- 이정훈. 2010. 경찰조직 수준별 직무특성이 직무만족에 미치는 영향: 경북지방 경찰청과 소속경찰서 구성원의 차이분석. 한국치안행정논집. 7(4): 103-126.
- 이정훈, 장철영. 2013. 경찰공무원의 직무특성과 조직효과성 관계에 있어 조직공정성의 조절효과에 관한 연구. 한국공안행정학회보. 52: 253-284.
- 임영규. 2011. 경찰공무원의 직무특성이 직무성과에 미치는 영향: 정보기술(IT)활용도의 매개와 조절효과를 중심으로. 인하대학교 박사학위논문.
- 임영규, 박기찬. 2010. 공무조직의 업무특성이 조직유효성에 미치는 영향: IT 활용도의 조절효과를 중심으로. 경영사학회. 25(4): 323-354.
- 임창희. 2010. 조직행동. 서울: 비엔엠 북스.
- 장석인. 2006. 중소기업 종업원의 직무특성과 조직공정성이 직무만족에 미치는 영향: 남동 및 반월 공단을 중심으로. 산학경영연구. 19(2): 23-46.
- 정덕영. 2002. 환경변화에 대응하는 경찰조직의 혁신적 관리방안. 한국경찰학회보. 4: 343-366.
- 정충영, 최이규. 2001. SPSS WIN을 이용한 통계분석. 무역경영사.
- 조경호. 1993. 한국공무원의 조직몰입도 결정요인에 관한 연구: 선형구조모형의 적용. 한국행정학보. 27(4): 1203-1225.
- 주재진. 2010. 경찰공무원의 가치체계가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 한국경찰학회보. 24: 249-281.
- 진혜숙. 2012. 여성경찰관의 직무만족에 미치는 영향요인: 여성공무원과의 비교를 중심으로. 계명대학교 박사학위논문.
- 최낙순. 2011. 소방공무원의 직무스트레스와 직무만족에 관한 연구. 원광대학교 박사학위논문.
- 최은숙. 2000. 소방대원의 출동충격스트레스에 관한 구조모형. 충남대학교 박사학위논문.
- 최창현. 1991. 조직구조, 권위주의에 대한 태도, 직무만족도와 조직몰입도의 관계에 대한 경로분석적 연구. 한국행정학보. 25(2): 515-531.
- 해양경찰청. 2002. 함정근무 피로도 분석 요구. 해양경찰청

- 해양경찰학교. 2008. 해경인의 메아리, 2008년도 기본교육과정 분임토의 자료집. 해양경찰학교.
- 허경미, 최기문. 2006. 경찰공무원의 삶의 질에 관한 연구. 한국공안행정학회지. 24: 12-44.
- 현길홍. 2007. 해양경찰공무원의 직무만족에 관한 연구. 제주대학교 석사학위논문.
- Allen, N. J. and J. P. Meyer. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63: 1-18.
- Folger, R. and M. A. Konovsky. 1989. Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions. *Academy of Management Journal*. 32: 115-130.
- Hackman, J. Richard and Greg R. Oldham. 1975. Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*. 60(2): 159-170.
- Hackman, J. R. and G. R. Oldman. 1976. Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*. 16(2): 250-279.
- Hage, J. and M. Aiken. 1969. Routine Technology, Social Structure and Organization Goals. *Administration Science Quarterly*. 14: 366-376.
- Herzberg, Frederick, Mausner Bernard, and Synderman Barbara. 1966. *The Motivation to Work*. New York: Wiley.
- Hugh J. Arnold and Daniel C. Feldman. 1986. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Ivancevich, J. M. and M. T. Matteson. 2002. *Organizational Behavior and Management*. 6th. Boston: McGraw-Hill.
- Kiggundu, M. N. 1983. Task Inter Dependence and Job Design: Test of Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*. 31(2): 145-172.
- Mathieu, J. E. and D. M. Zajac. 1990. A Review and Meta-Analysis of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*. 108: 171-194.
- McFarlane, A. C. 1986. Long-term Psychiatric Morbidity after a Natural Disaster. *The Medical Journal of Australia*. 145: 561-563.
- Porter, L. W. and R. M. Steers. 1973. Organizational Work and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism. *Psychological Bulletin*. 80: 151-176.
- Romzek, B. 1996. Personal Consequences of Employee Commitment. *Academy of Management Journal*. 32: 649-661.
- Rutte, C. G. and D. M. Messick. 1995. An Integrated Model of Perceived Unfairness in Organizations. *Social Justice Research* 8(3): 239-261.
- Spector, P. E. 1986. Perceived Control by Employee: A Meta-analysis of Studies Concerning

- Autonomy and Participation at Work. *Human Relations*. 39: 1005-1006.
- Steers, T. 1977. Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*. 22: 46-56.
- Wagner, J. A. III. 1994. Participation's Effect on Performance and Satisfaction. *Academy of Management Review*. 19(2): 312-330.
- Yuan Ting. 1997. Determinants of Job Satisfaction of Federal Government Employee. *Public Personnel Management*. 26: 313-334.

---

**임재수:** 원광대학교 대학원에서 “공공부문 BSC 도입에 관한 연구”로 석사학위를 받았으며(2005), 한양대학교 대학원 박사과정을 수료하였다. 제49기 경찰간부후보생을 졸업하고(2001), 현재는 해양경찰청에 재직하고 있으며, 해양경찰청 혁신단, 기획과, 예산과, 수사과 등에서 근무하였다(pol3539@hanmail.net).

**이희선:** 미국 University of Pittsburgh에서 정책학 박사학위를 취득하고, 현재 한양대학교 행정학과 교수로 재직하고 있다. 관심분야는 조사방법, 계량분석, 정책분석, 사회복지 등이며, 주요 저술로는 「자체감사론」(공저, 2007), 「정책분석론」(공역, 2013) 등이 있고, 논문으로는 “통합적 정책분석의 정향”(2011), “영유아 보육서비스 전달체계의 평가연구: 대구광역시 동구지역의 효과성과 만족도 평가를 중심으로”(2012), “사회적배제가 행복에 미치는 영향에 대한 연구”(2012), “조직공정성과 조직몰입 및 혁신적 업무행동간의 구조적 인과관계 분석”(2013) 등이 있다 (hsleehy@hanyang.ac.kr).