

## 소방공무원의 공정성 인식이 조직 효과성에 미치는 영향 분석

### An Empirical Analysis on the Organizational Effectiveness of Justice Cognition in Fire Service Organization

Jeon, Do Seong\*, Jae Eun Lee\*\*

Public Information Office, 82 Sandan-ro, Sangdang-gu, Cheongju, Chungbuk, Korea

Department of Public Administration, Chungbuk National University

Chungdae-ro 1, Seowon-Gu, Cheongju, Chungbuk 28644, Korea

#### Abstract

The purpose of this research is to analyze how organizational justice can affect organizational effectiveness in fire service organization. This study categorizes organizational justice into three parts; distribution justice, procedure justice and interaction justice. The results shows that, first, organizational justice has positive effect on organizational effectiveness, which reflect characteristics of fire service organization where teamwork and fairness among team members are highly valued. Secondly, no difference on the cognition of justice was found by demographic factors such as gender, age, education and job factors including position and length of service. Finally, almost half of the fire service officers in the survey answered that they would do their best in performing their job although they were treated unfairly at work such as promotion.

**Key words:** organizational justice, organizational effectiveness, fire service organization

#### 국문초록

이 연구의 목적은 소방공무원의 공정성 인식이 조직효과성에 미치는 영향을 살펴보고자 하였다. 특히, 공정성을 분배 공정성, 절차 공정성, 상호작용 공정성으로 세분화하여 분석을 실시하였다. 분석 결과, 첫째, 소방공무원들은 공정성이 조직효과성에 긍정적인 영향력을 미치는 것으로 밝혀졌다. 이는 소방공무원들의 경우에는 팀워크를

\* The 1st author. Tel. +82-43-220-2071. E-mail. wecan@korea.kr

\*\* Corresponding author. Tel. +82-43-261-2197. E-mail. jeunlee@chungbuk.ac.kr

Submission & Publication Process

Received: Sep. 20, 2015 / Revised: Oct. 7, 2015 / Accepted: Oct. 14, 2015

중요시하는 조직으로써 상하관계 또는 동료관계에서 공정하게 대우를 받아야 하기 때문인 것으로 판단된다. 둘째, 성별, 연령, 학력, 직급, 근무 년 수 등 인구통계학적 특성에 따른 공정성 인식에는 유의미한 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다. 마지막으로, 소방공무원을 대상으로 하여, 거의 절반에 가까운 소방공무원들이 승진 등에서 불공정한 처우를 받아도 업무를 적극적으로 수행할 것이라고 응답하였다.

**주제어:** 조직공정성, 조직효과성, 소방조직

## 1. 서론

오늘날과 같이 조직의 운영이 탄력적이고 다양성이 보장되는 환경 하에서 민간기업은 물론 공공기관에서도 조직의 경쟁력을 확보하기 위하여 조직혁신에 박차를 가하고 있다. 특히, 각종 제도의 실천 과정에서의 공정성 확보는 조직구성원의 공감대를 얻는데 필수적인 것으로써 과거의 획일적이고 하향식으로 운영되었던 각종 제도 등이 소통과 공감대를 확보하기 위한 방향으로 개선되어가고 있다. 가장 공정하게 운영되어야 할 공공조직에서 업무를 수행하는 중하위직 조직원들에게 불공정 인식이 확산된다면 공공조직의 발전과 능률적인 업무수행에 막대한 차질을 빚을 것이며 국민에 대한 행정서비스를 향상시키는 데에도 장애물로 작용할 것이다. 특히, 포상, 성과급, 승진 등 개인과 직접적인 사안에 대하여는 더욱 공정성이 요구된다 할 것이다.

최근 2030세대가 개인주의에 편승되면서 사회뿐 만 아니라 공공조직도 연공서열이 무너지고 성과주의가 빠르게 확산되고 있는 것이 현실이라면 공정성은 더욱 중요한 요소로 부각되고 있을 것이다. 이러한 상황을 개선하기 위하여 새로운 방안을 도입하기 보다는 현업에 종사하는 조직원들이 조직의 공정성에 대하여 신뢰 할 수 있도록 조직을 개선해 나가고 각종 제도를 철저히 이행함으로써 조직원의 직무 만족을 향상시켜 나간다면 국민에게 헌신적인 태도와 양질의 서비스를 제공할 수 있을 것으로 본다.

조직공정성은 인적자원관리 분야에서 대단히 중요한 연구변수로 채택되고 있지만(Greenberg, *et al.*, 2007), 조직생활에서 개인이 추구하는 보상요소가 경제적인 것으로부터 사회·심리적 요인에 이르러까지 매우 포괄적이며(Heneman & Judge, 2000), 조직공정성과 경영자 리더십에 대한 근로자의 이해와 평가 또한 문화적 맥락이나 가치관에 따라 편이하다는 사실을 감안할 때(Den Hartog, *et al.*, 1999; Mueller & Wynn, 2000)<sup>1)</sup>, 관련 우리 현실에서 조직의 보상제도 및 실행상 공정성만으로 구성원의 능동적 기여를 담보할 수 있겠는가 하는 의문이 제기된다(Kim & Yang, 2009: 51). 이러한 조직공정성에 대한 연구는 공공부문의 연구보다 일반 기업체의 조직원을 대상으로 한 연구가 많았으며 공

1) Mueller & Wynn(2000)의 연구결과에 따르면 직장생활 42개 항목의 상대적 순위비교에서 조직공정성을 미국 근로자는 3위로 평가한 반면에 한국근로자는 10위로 평가하였다. 하지만 미국근로자의 1, 2위 요소가 각각 자신의 직무능력과 상사존중이었음을 감안하면 고용관계에서 사실상 조직공정성이 가장 중요한 요소였다. 한편 한국근로자가 중시하는 요소들은 동료 및 가족관계와 사회적 인정 등이었다.

공부문에서는 부족한 편이다. 특히 출자·출연기관인 준 공공기관<sup>2)</sup>에서는 더욱 그러하다.

이와 같이 공정성이 조직효과성에 미치는 영향에 대한 공공부문의 연구를 미미한 상태이고, 특히, 소방조직과 같이 특장직 공무원을 대상으로 한 연구는 거의 부재한 상태이다.

따라서 이 연구에서는 공공조직의 공정성이 조직효과성에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 특히, 충청북지역의 소방직 공무원을 대상으로 공정성인식이 소방조직 효과성에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보고자 하며, 공정성은 구체적으로 분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성으로 구분하여 분석을 실시해 보고자 한다.

한편, 연구 목적을 달성하기 위하여, 2015년 3월말부터 4월말까지 1달간 충청북도 소방공무원을 대상으로 설문지를 배포하였고, SPSS 15.0통계패키지를 이용하여 빈도, 분산, 상관관계 회귀분석 등의 분석을 실시하였다.

## II. 이론적 논의

### 1. 조직공정성의 개념

조직공정성 문제는 Adams(1965)의 공정성이론에 이론적 토대를 두고 있으며, 인지부조화이론, 균형이론, 교환이론 등과 같은 다양한 이론들과도 결부되어 있다. 사회교환이론 관점에서 분배공정성에 대한 관심이 증대되면서 1960~1970년대에는 분배의 규칙이 연구자들의 주된 관심을 받았다. 이후, Leventhal(1980)이 분배규칙에 있어서 절차의 공정성 문제를 제기함으로써 절차공정성에 대한 연구들이 조직공정성에 있어 중요한 문제로 대두되었다.

한편, Bies & Moag(1986)는 대인관계에서 상대를 어떻게 대우하느냐의 문제는 절차의 구조적 문제와는 다르다고 주장하면서 상호작용공정성의 문제를 언급하였다. 상호작용공정성은 “절차의 실행과정에서 타인으로부터 받는 처우의 공정성에 대한 인지”로서 절차공정성의 하위 개념으로 볼 것인가 또는 독립된 개념으로 볼 것인가에 대한 많은 논란이 있으나 많은 연구에서 기존의 절차공정성과 구분하여 연구할 필요성을 제기하고 있다(Bies & Moag, 1986; Aquino, et al., 1997). 이러한 상호작용공정성은 조직에 의해서 수행되는 분배공정성 및 절차공정성과는 달리 상사에 의해서 수행되는 대인관계에서 발생하는 공정성으로 인식되었으며, 구성원들의 태도와 행동변수의 중요한 선행변수로 간주되고 있다(Masterson, et al., 2000; Cropanzano, et al., 2002)

최근의 조직공정성 연구는 더욱 다양하게 이루어지고 있으며(Ambrose & Schminke, 2003), 조직공정성을 구성하는 차원에 대한 통합과 조정방안을 모색하는 것이 중요한 문제로 부각되어 왔다

2) 정부의 투자·출자 또는 정부의 재정지원 등으로 설립·운영되는 기관으로서 ‘공공기관의 운영에 관한 법률’의 요건에 해당하여 기획재정부장관이 지정한 기관(Na, 2012: 44-46)

(Colquitt & Greenberg, 2003; Greenberg, 1993; Kim, et al., 2012: 3).

조직공정성이 조직행동의 결과변수에 미치는 영향에 관한 많은 연구결과를 보면 결과변수로 행동을 다룬 연구보다 직무만족, 조직몰입 등 태도를 다룬 연구가 더 많은 것으로 나타나고 있다(Moon, et al., 2009; Kim, et al., 2010; Park, et al., 2012; Hong, et al., 2013) 또한 조직공정성과 반응행동에 대한 연구는 분배공정성이나 절차공정성을 주로 살펴보거나(Son, et al., 1992, 1997; Kim, et al., 1997; Hong, et al., 2010), 분배, 절차, 사후공정성과 반응행동들을 고찰하고 연도별 비교연구도 했지만(Kim, 2005), 조직공정성 인식과 반응행동을 직접 연계해서 그 관계를 분석하지는 않았다. 조직공정성 인식과 반응행동 간의 관계를 분석한 연구도 공정성에 대한 결과 변수로 이직과 같이 하나의 변수만을 고려한 연구가 많고(Moon, et al., 2009) 이직외의 반응행동들을 변수로 고려했지만 분배공정성의 투입 요소에 한정된 연구였다(Y대, 2013). 따라서 종합적으로 각 유형별 조직공정성 인식 또는 불공정 인식이 구체적인 반응행동들에 미치는 영향에 대한 연구는 더 필요하다고 할 수 있다(Son, et al., 2014: 25).

선행연구에 따르면 조직공정성은 조직구성원의 직무만족과 조직몰입은 물론이고 직무성취에도 영향을 미치므로(Folger & Konovsky, 1989; McFarlin & Sweeney, 1992) 조직효과성의 증대를 위해서는 조직공정성을 구성하는 요소들인 분배공정성과 절차공정성, 대인공정성, 정보공정성을 증대시킬 방안을 모색해야만 할 것이다.

조직구성원들은 그들이 속해 있는 기업환경에 있어서의 공정성에 많은 관심을 갖고 있지만, 조직공정성에 관한 많은 문제들이 아직 충분히 연구되지 않고 있다(Colquitt & Greenberg, 2003). Adams(1965)의 공정성 이론에서 출발한 조직공정성에 대한 개념화는 분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성으로 확장되어 왔다. 최근에는 의사결정이 이루어지는 과정에서의 대인공정성과 더불어, 분배 결정방식의 내용 및 그러한 방식의 사용이유 등에 대한 정보를 조직구성원들에게 제공하는 정보공정성의 측면이 새롭게 대두되고 있다. 대인공정성은 상사가 구성원들을 존중하는 행동의 의미이며, 정보공정성은 상사가 구성원들에게 투명한 의사소통을 하고, 상세하게 정보를 나누는 행동을 의미한다. 따라서 대인공정성과 정보공정성은 개념적으로 혹은 그 행동의 내용상 구분되기도 하지만, 공정성의 원천이 동일하게 상사라는 측면에서 하나의 요인으로 연구되기도 한다(Ambrose & Schminke, 2003; 2007)

요컨대, 조직공정성(organizational justice)은 조직보상이 공정한가에 대한 구성원의 주관적 지각으로서, 보상의 분배와 절차, 그리고 상호작용에 관한 것으로 나뉜다(Greenberg & Colquitt, 2005). 분배(distributive)공정성은 ‘조직의 보상결과에 대해 개인이 지각하는 공정성(Price & Mueller, 1986)’으로, 절차(procedural)공정성은 ‘보상배분에 적용된 절차와 규칙에 대한 공정성 지각(Folger & Konovsky, 1989)’으로, 그리고 상호작용(interactional)공정성은 ‘보상절차가 실행되는 과정에서 상사의 처우 방식과 내용에 대한 공정성 지각(Bies & Moag, 1986)’으로 각각 정의된다(Kim & Yang, 2009:53). 이처럼, 현대적 의미의 공정성이론은 근로자들이 직무에서 공헌한 것에 대해 자신의 공헌과 타인의 공헌을 비

교하여 보상의 양과 공정성을 극대화하는데 초점을 두고 연구해왔는데 이는 조직내 인적자원의 활용에 측면에서 인사제도가 의사결정에 대한 조직구성원들의 태도에 대한 관심이 증가했기 때문이다.

## 2. 조직공정성의 유형

### 1) 분배공정성

분배공정성(distributive justice)은 조직으로부터 조직원이 받는 보상의 양 즉 임금, 승진, 포상, 보직 등에 대하여 공정하게 분배되었다고 느끼는 정도를 의미한다. 조직공정성 가운데 분배공정성은 조직원이 피부로 느끼고 체감할 수 있는 공정성이다. 또한 보상이 제3자에 의해 주어질 경우 보상을 받는 사람들은 그들이 투입한 노력의 정도에 따라 적합한 보상이 주어지기를 기대하게 되는데 이때 이러한 적정배분의 지각을 분배공정성이라 한다(Homans, 1961).

분배공정성 이론의 핵심은 ‘투입(income)’과 ‘결과(outcome)로<sup>3)</sup>, 자기가 투자한 투입과 산출의 비율을 자기가 선택한 비교대상의 투입과 산출의 비율에 대비하여 공정성을 판단하고 행동의 방향을 결정한다는 것이다(Lee, 2004)<sup>4)</sup> 조직공정성 이론으로서 분배공정성이론이 본격적으로 연구되기 시작한 것은 Adams가 형평이론을 제시한 이후이다. 그는 Homans의 분배정의 연구 Stouffer의 상대적 박탈감 연구, Festinger의 사회비교이론과 인지부조화이론 등 기존 연구결과들의 토대위에서 형평이론을 제시하였다. 이 이론은 사람들이 산출과 투입의 비율을 다른 사람의 그것과 비교한다는 사실을 주장한다. 투입과 산출의 비율이 다를 때는 불균형을 지각하게 되고, 그러면 개인은 형평을 이루려하거나 불균형을 줄이려는 동기를 갖게 될 것이고, 그 동기의 강도는 지각된 불균형의 정도에 직접비례 할 것이라고 보았다. 비율이 같을 때는 형평상태(equity state)가 되고 만족하게 된다. 사람들은 보다 만족한 상태로 변화시키기 위해서 자신이나 타인의 투입과 산출을 실질적, 인지적으로 수정한다. 이러한 대응형태는 행동적(예: 직무성과의 변경)일 수도 있고, 심리적(예: 작업결과의 인식)일 수도 있다.

Choi(2001)에 의하면 분배공정성은 다시 외적 공정성관리와 내적 공정성관리로 나누어진다고 했다. 외적 공정성관리는 특정기업에 주어진 임금수준이 그와 경쟁관계에 있는 기업과 비교해서 경쟁력을 가질 수 있도록 결정해 주는 지침이며, 내적 공정성관리는 임금체계에 대한 관리와 연관된다. 즉, 임금체계를 통해 직무와 직능 및 근속에 따라 보상을 달리하며 같은 조건을 갖춘 사람들이 같은 조직 내에서 같은 직책을 수행해도 각자의 성과에 따라 차등지급함으로써 추구하게 되는 공정성관리이다.

이후 Adams의 이론을 수정·보완하거나 확장시키기 위한 시도가 계속 이루어졌지만 조직의 공정한

3) 투입은 한 개인이 스스로 교환에 공헌했다고 지각하여 정확히 자신에게 대가가 오리라 기대하는 바이며, 결과는 투입에 대한 대가로 받는 보수나 내적만족 등 교환에서 얻는 것이다.

4) Adams는 불공평성을 심리적으로 불편한 긴장된 상태로 묘사하고 개인들이 불공평성을 경험하면 불공평을 해소하기 위해 자신의 투입을 변화, 결과의 변화, 기여도와 결과에 대한 인지적 왜곡, 조직이랄, 타인의 투입과 결과를 변화시키려는 의도, 비교준거의 변화 등을 찾는다(김, 1996)

분배에 적용되는 법칙으로서 형평규범은 여전히 핵심적인 가정으로 받아들여지고 그 기본적인 명제는 많은 연구를 통해서 타당성이 입증되었다.

그러나, 최근에 보상분배에 관한 논의에서 형평이론의 한계가 자주 지적되고 있다. 즉 형평 이외에도 평등, 필요, 호혜성과 같은 대인적 분배원칙이 존재할 가능성이 논의되었다. Leventhal도 종업원들의 과업수행이 중시될 때는 형평원칙이 선호되고 집단 내의 갈등을 막고 종업원들 간의 융화와 만족을 높게 유지하기를 바랄 때에는 평등원칙이 선호된다고 보았다.

### 2) 절차공정성

절차공정성(procedural justice)은 조직원이 받은 결과물이 결정되기까지의 과정을 말한다. 그 과정이 공정하면 조직원은 조직의 결정을 수용하면서 더 많은 배분을 받기 위하여 열심히 노력하겠지만 만약에 그 과정이 공정하지 못하다면 조직원은 조직에 대하여 불신을 갖게 되고 불신하는 조직원이 증가할수록 조직의 경쟁력은 약화 될 것이다.

Lind & Tyler(1991)는 사람들이 어떤 방식으로 어떤 절차를 공정한 것으로 보는가를 이용하여 절차공정성을 설명하고 있다. 그들은 집단과 조직 내에서 제 절차가 공정하게 유지될 경우 근로자들은 자신들이 작업집단에서 존중되고 있으며 가치 있는 존재로 인정받는다는 인식을 가진다고 하였다(Jang, 2009: 32).

절차공정성의 집단가치모형에 의하면 절차는 단순히 보상배분의 기준이라기보다 조직의 결속과 장기적 관계를 위한 것으로서, 자신의 존재감과 위상을 확인할 수 있는 근거가 되기 때문에 중요한 의미를 갖는다(Tyler, 1989). 그러므로 절차공정성은 도구적 의미와 목적적 의미를 공유하며, 공정한 절차는 분배의 합리적 기준인 동시에 종업원에 대한 조직의 관심과 존중을 상징한다고 할 수 있다(Folger & Konovsky, 1989).

조직상황하에서 공정성연구는 분배공정성만으로 모든 것을 완벽하게 설명하는데 한계에 직면하였다. 그 이유는 이전의 이론들이 모두가 불균형에 대한 대응행동을 구체적으로 제시하지 못했기 때문이다(Greenberg, 1990: 399-432). 조직공정성에 대한 새로운 관심이 대두되기 시작하였으며, 의사결정이 이루어지기까지의 절차와 규칙에 대한 관심이 증가하기 시작하였다(Cho, 2001: 19-20).

1970년대 중반 이후 절차공정성에 관한 언급이 시작되었으며, 1980년대 들어 기존의 공정성이론으로는 설명되지 않는 다양한 조직 환경에서의 공정성에 대해 의문이 제기되기 시작하였다. 이는 조직의 의사결정에 대해 조직구성원들이 느끼는 공정성은 단지 결정의 결과만이 아니고 그 결과가 나오기까지 절차의 공정성여부에 상당히 좌우됨을 의미한다. 다시 말해서 특정경험에 대한 개인의 반응을 결정하기 위해서는 형식이나 절차의 공정성 여부의 판단도 매우 중요하며 이러한 개념에서 보면 결과가 아무리 바람직하다 하더라도 그 절차가 공정하지 않으면 정당화될 수 없는 것이다(Do, 2002; 2005, Ryu: 16-17).

### 3) 상호작용공정성

상호작용공정성(interactional justice)은 의사결정과정에서 의사결정자가 보여주는 태도, 언행, 업무 추진과정 등에서 조직원이 인지하는 공정성을 말한다.

Bies & Moag(1986)는 절차공정성은 절차라는 고정된 측면만을 다루고 있으며, 실제로 설정된 하나의 절차가 집행되는 과정에서의 핵심현상인 두 사람 간의 상호작용의 측면이 간과되고 있음을 지적하고 있다(Ryu, 2005:20).

특히, 상사는 부하의 조직생활 전반에 결코 적잖은 영향을 끼치며, 상사에 대한 신뢰는 개인과 조직의 우호적 관계를 위한 가교가 됨으로써 조직보상의 효과성을 제고한다(Konovsky & pugh, 1994). 리더십 연구모형 중 교환(leader-member exchange: LMX)이론에 따르면 상사관계의 양상에 따라 구성원 역할지각의 범주와 근로동기의 수준이 좌우된다는 것인데(Graen & Scandura, 1978), 이는 상사관계가 사적 신뢰의 차원을 넘어 고용관계상 개인 보상경험의 주요 원천으로 인식되고 있음을 의미한다. 그리고 이것은 구성원이 자신에 대한 관리자의 대우를 조직방침과 정책에서 비롯된 것으로 간주한다는 조직지원인식<sup>5)</sup> 이론의 관점과도 일치한다(Eisenberger, et al., 1986). 상사는 부하를 의사결정에 적극 참여시킴으로써 조직현안에 대한 이해와 관심을 제고할 뿐 아니라 최고 경영층을 비롯한 여러 관리들과의 교류기회를 증가시킴으로써 자아존중감과 미래 전망을 키워나가도록 할 수 있는데, 이러한 상사의 지지와 배려는 부하의 조직지원인식에 매우 큰 영향을 준다(Hutchison & Garstka, 1996; Wayne, et al., 2002). 아울러 보상절차의 실행과정에서 상사가 표현하는 태도와 의사소통의 진실성이 조직지원인식에 미치는 영향력은 분배나 절차의 공정성보다 오히려 더 크게 나타나기도 한다(Allen, 1992; Cropanzano, et al., 2002; Folger & Cropanzano, 1998; Masterson, et al., 2000; Kim & Yang, 2009: 56-57).

이러한 상호작용공정성은 연구자에 따라 조직 내에서 유지되는 공식적 절차의 특징과 함께 절차공정성을 구성하는 하나의 요소로 평가되는 경향이 있으나(Niehoff & Moorman, 1993), 최근의 연구(Lee & Park, 1999)에서는 상호작용공정성이 절차공정성과 구분되는 독특성을 지니고 있음을 보여준다.

한편 Greenberg & Lind(2000)는 상호작용공정성을 조직공정성에 대한 가장 강력한 발견 중의 하나로 제시하면서, 상사로부터 위엄 있고 존중받는 것이 종업원들에게는 공정하게 처우 받고 있다는 느낌에 상당히 중요한 긍정적인 효과를 지니며, 반면 무례한 처우는 불공정성하다는 느낌을 받는데 강한 잠재력을 가지고 있다는 것을 지적하고 있다. 따라서 의사결정자가 의사결정 결과에 적절한 설명과 인격적 대우와 인간적인 배려를 해주었을 때 분배공정성이나 절차공정성에 대한 부하들의 불만을 최소화 하거나 인식을 긍정적으로 바꾸어 놓을 수 있기 때문에 구성원들의 행태에 중요한 영향을 미

5) 조직지원인식(perceived organizational support) : 구성원의 기여를 중시하고 복지증진을 위해 조직이 노력하는 정도에 대한 개인의 포괄적 믿음(Eisenberger, et al., 1986)

칠 수 있다(Ryu, 2005: 22).

### 3. 조직공정성과 조직효과성의 관계

조직공정성은 조직효과성에 직접적인 영향을 미친다는 많은 연구결과가 있다. Shim & Jung(2006)는 조직은 조직목표 달성을 위해 개개인을 조직에 흡수하고 노력의 대가로 보상을 제공하는데 이러한 구성원들의 보상에 대한 공정성 지각은 조직효과성과 밀접한 관계를 갖고 있으며, 보상의 공정성과 조직몰입과는 직접적으로 매우 유의한 관계가 있다고 주장하였다.

조직공정성은 주로 인사관리시스템과 관련이 있는데, 조직구성원들은 자신의 인사고과, 임금, 인사이동과 징계, 그리고 승진에 관한 결정에 대하여 항상 관심을 가지고 공정하게 결정되기를 바란다. 왜냐하면 인사관리의 세부 요소들은 서로 밀접하게 관련하여 영향을 주기 때문이다. 예를 들어 인사고과 결과는 승진이나 임금결정, 그리고 인사이동과 징계 결정에 투입되고, 승진은 임금결정에 직접적인 영향을 미친다. 따라서 근무평가나 보상이 균형 있고 합리적으로 결정된다면 조직의 효과성은 향상될 수 있을 것이다. 인사결정에 대한 공정성의 평가과정을 보면, 조직구성원은 우선 인사결정에 대하여 불공정성을 경험하게 된다. 그리고는 실제의 자료를 얻거나 다른 사람으로부터 결정과정에 대한 이야기를 듣고 불공정한 결과를 생산하는데 사용된 절차의 불공정성을 알게 된다. 더 나아가서는 절차를 생산하는 조직의 종합시스템까지 알게 된다. 그러나 인사결정 절차에 대한 실제적인 자료는 확인하기 어려운 경우가 많으므로 불공정한 절차는 보통 산출로부터 추론되고 시스템의 불공정성은 절차나 산출에 대한 실제적인 지식에 기초하여 추론하게 된다. 이와 같이 산출과 절차의 공정성에 대한 지각은 먼저 결과에 대한 불공정성을 지각한 후에 귀납적으로 추론되어지는 것이 일반적인 경향이다(Sheppard, et al., 1992: 15). 그러나 각 유형이 불공정성에 미치는 영향은 인사고과, 임금, 그리고 승진 등 인사관리시스템의 하위시스템에 따라서 각각 다르게 나타난다. 즉 임금결정은 분배공정성, 인사고과는 절차공정성에 보다 큰 영향을 받는다고 한다. 또한, 형평, 평등, 그리고 필요 등 분배공정성의 평가기준과 절차공정성지각의 평가기준들도 시스템에 따라 다르게 적용된다.

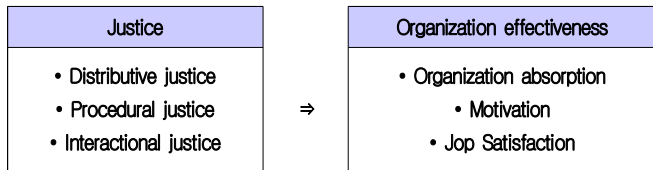
최근에 국내 조직공정성 연구동향을 정리한 연구결과에 의하면 조직공정성은 임금만족, 직무만족, 조직몰입, 조직지원 인식, 이직의향, 조직시민행동, 혁신지향, 종업원 참여행위, 직무성과, 영업성과 등과 상관관계가 있음이 밝혀졌고 특히 구성원의 태도와 관련된 직무만족 및 조직몰입과 관련된 연구가 많이 있었음을 밝히고 있다(Moon, et al., 2009; Park, et al., 2012: 200-201).

## III. 연구 설계

### 1. 연구모형의 제시

연구모형은 연구목적에 대한 개념을 체계적으로 정리하여 보여줌으로써 연구의 흐름을 파악하고 가설을 도출하는데 사용된다. 조직공정성과 조직효과성 간의 관계를 다룬 대부분의 연구는 공정성 지각과 종업원의 직무관련 태도간의 관계를 다룬 연구의 결과와 종업원의 성향, 정서, 인지와 조직효과성간의 관계를 다룬 연구결과를 기초로 이들 간의 관계성을 검증하고 있다. 다시 말해 조직공정성의 각 차원들이 종업원의 직무관련 태도(직무만족, 조직몰입)에 영향을 미친다는 사실과 이러한 태도를 구성하는 인지적 요소들이 조직효과성을 유발하는 요인이라는 사실과의 논리적 연계를 통해 조직공정성과 조직효과성 간의 관계를 설명하고 있다(Cho, 2001: 68).

이 연구의 목적은 소방조직인 충청북도소방본부의 소방공무원을 대상으로 조직의 공정성이 조직효과성에 어떤 영향을 미치는가를 밝히는데 있다. 독립변수로 조직의 공정성을 나타내는 분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성을 설정하였고, 종속변수로서 조직효과성의 하위변수인 조직몰입, 직무만족, 동기부여를 설정하였으며, 매개변수인 개인특성으로는 성별, 학력과 근무연수 등이 조직의 공정성 지각에 어떠한 변수로 작용하고 조직효과성에 어떻게 나타나는지를 살펴보게 될 것이다. 이러한 연구목적 달성을 위하여 선행연구를 기초로 하여 <Figure 1>과 같이 연구모형을 설정하였다.



<Figure 1> framework

2. 조사대상자의 일반적 특성

이 연구의 인구통계학적 특성을 보면, 성별은 남자가 89.7%로 많았고, 연령은 31-40대가 44.8%로 가장 많았다. 학력은 대졸이 47.6%로 가장 많았다.

구체적으로, 첫째, 성별은 남자 226명, 여자 26명이었고, 둘째, 연령은 20-30세 22명, 31-40세 113명, 41-50세 97명, 51세이상 20명 이었다. 셋째, 학력은 고졸이하 60명, 전문대졸 68명, 대졸 120명, 대학원 이상 4명이었으며, 넷째, 근무연수는 5년이하 51명, 5-10년 69명, 10-20년 81명, 20-30년 48명, 30년이상 3명이었다.

3. 측정변수의 신뢰도 검증

이 연구는 척도의 신뢰성을 검증하기 위하여 신뢰도 분석을 실시하였다. 즉, 측정도구인 설문문항의

신뢰도를 평가하기 위해 크론바하 알파계수를 사용하여 신뢰도를 분석하였다. 일반적으로 0.8-0.9이상이면 바람직하고 0.6-0.7이면 수용할 만한 것으로 여겨진다. 그러나 0.6보다 작으면 내적일관성이 결여된 것으로 받아들여진다(Lee, 2005; Song, 2008: 34). 일반적으로 alpha 계수가 0.6이상이면 비교적 신뢰도가 높다고 보고 있으며(Chae, 2004: 182). 따라서, 이 연구에서는 다음의 표와 같이, Cronbach's  $\alpha$  값이 0.6이상으로 수용할 만한 수준으로 판단된다.

<Table 1> reliability analysis

Factor	Item	Cronbach's $\alpha$
Independent variable Justice	Distributive justice	0.713
	Procedural justice	0.733
	Interactional justice	0.799
Dependent variable Organization effectiveness	Organization absorption	0.609
	Motivation	0.865
	Jop Satisfaction	0.661

IV. 분석 결과

1. 공정성과 조직효과성간의 관계 분석 결과

<Table 2> results of a multi-regression analysis 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(constant)	1.091	.143	7.637	0.000	
1	Distributive justice	.111	.053	.140	2.078	0.039*
	Procedural justice	.119	.057	.146	2.085	0.038*
	Interactional justice	.423	.051	.509	8.224	0.000***

※ Dependent variable : Organization effectiveness

충청북도 소방공무원들의 공정성과 조직효과성간의 관계 인식차이를 살펴보기 위하여, 다중회귀분석(Multi-Regression Analysis)을 실시한 결과 다음과 같이 유의미한 영향력을 미치고 있었다. 즉, 상호작용공정성( $\beta$ : 0.509)이 조직효과성에 강한 정(+)의 긍정적인 영향력을 미치고 있었고, 다음으로 절차공정성( $\beta$ : 0.146)과 분배공정성( $\beta$ : 0.140)이 비슷한 수준으로 조직효과성에 긍정적인 영향력을 미치

고 있었다. 이는 소방공무원들의 경우에는 팀워크를 중요시하는 조직으로써 상하관계 또는 동료관계에서 공정하게 대우를 받아야 하기 때문인 것으로 판단된다.

1) 공정성이 조직몰입에 미치는 영향

충북 소방공무원을 대상으로 하여, 공정성이 조직몰입에 미치는 영향을 살펴보기 위하여, 선형 다중 회귀분석(Multi-Regression Analysis)을 실시한 결과 다음과 같았다. 즉, 충북 소방본부 소방직의 경우, 상호작용공정성( $\beta$ : 0.341)만이 조직몰입에 큰 정(+)의 긍정적인 영향력을 미치고 있었다.

<Table 3> results of a multi-regression analysis 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	2.253	.178		12.683	0.000
1 Distributive justice	-.047	.066	-.062	-.706	0.481
Procedural justice	.132	.071	.170	1.859	0.064
Interactional justice	.270	.064	.341	4.228	0.000***

※ Dependent variable : Organization absorption

2) 공정성이 동기부여에 미치는 영향

<Table 4> results of a multi-regression analysis 3

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	.030	.202		.147	0.883
1 Distributive justice	.241	.075	.216	3.197	0.002**
Procedural justice	.167	.081	.145	2.065	0.040*
Interactional justice	.523	.073	.445	7.179	0.000***

※ Dependent variable : Motivation

충북 소방공무원을 대상으로 하여, 공정성이 동기부여에 미치는 영향을 살펴보기 위하여, 선형 다중

회귀분석(Multi-Regression Analysis)을 실시한 결과, 상호작용공정성( $\beta$ : 0.445)이 동기부여에 가장 큰 정(+)의 긍정적인 영향력을 미치고 있었고, 다음으로 분배공정성( $\beta$ : 0.216)과 절차공정성( $\beta$ : 0.145)이 동기부여에 긍정적인 영향력을 미치고 있었다.

3) 공정성이 직무만족에 미치는 영향

충북 소방공무원을 대상으로 하여, 공정성이 직무만족에 미치는 영향을 살펴보기 위하여, 선형 다중 회귀분석(Multi-Regression Analysis)을 실시한 결과 다음과 같았다. 즉, 상호작용공정성( $\beta$ : 0.483)만이 직무만족에 강한 정(+)의 긍정적인 영향력을 미치고 있었다.

<Table 5> results of a multi-regression analysis 4

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	.990	.189		5.235	0.000
1 Distributive justice	.138	.070	.147	1.951	0.052
Procedural justice	.058	.076	.060	.770	0.442
Interactional justice	.476	.068	.483	6.984	0.000***

※ Dependent variable : Jop Satisfaction

2. 인구통계학적 특성에 따른 공정성 인식의 차이 분석 결과

인구통계학적 특성에 따른 공정성 인식의 차이를 살펴보기 위하여, T-검정과 분산분석을 실시한 결과 다음과 같았다. 우선, 성별에 따른 공정성 인식에는 유의미한 차이를 보이지 않았고, 연령에 따라서도 공정성 인식에 별다른 차이를 보이지 않았다.

<Table 6> results of a differences

			N	mean	t / F
sex	distributive justice	male	226	3.3982	.743
		female	26	3.2885	p > 0.05
	procedural justice	male	226	3.3230	-.537
		female	26	3.4000	p > 0.05
	interactional justice	male	226	3.6040	-.674
		female	26	3.6987	p > 0.05
age	distributive justice	20-30s	22	3.5909	.937 p > 0.05
		31-40s	113	3.3407	
		41-50s	97	3.4149	
		over 51s	20	3.2875	
		total	252	3.3869	
		total	252	3.4636	
	procedural justice	20-30s	22	3.4636	.399 p > 0.05
		31-40s	113	3.3027	
		41-50s	97	3.3464	
		over 51s	20	3.2700	
		total	252	3.3310	
		total	252	3.9015	
	interactional justice	20-30s	22	3.9015	2.194 p > 0.05
		31-40s	113	3.5280	
		41-50s	97	3.6220	
		over 51s	20	3.7417	
		total	252	3.6138	
		total	252	3.6138	

3. 투명인간 측정 결과

충북 소방공무원을 대상으로 하여, 투명인간 정도를 측정해본 결과는 다음과 같이 거의 절반에 가까운 소방공무원들이 승진 등에서 불공정한 처우를 받아도 업무를 적극적으로 수행할 것이라고 응답하고 있었고, 또한, 다른 직원들의 승진, 포상 등에 관계치 않고 열심히 일하는 직원이 있다고 응답하고 있었다. 이를 통해볼 때, 소방조직을 비롯하여 오늘날 공직사회에서도 투명인간이 서서히 많아지고 있다는 것을 알 수 있다. 구체적으로, 우선, 승진 등에서 불공정한 처우를 받아도 업무를 적극 수행할 것인가?에 대해서 “전혀아니다 13명(5.2%), 별로아니다 40명(15.9%), 그저그렇다 86명(34.1%), 그렇다 96명(38.1%), 매우그렇다 17명(6.7%)”였고, 다음, 직원 중에서 승진, 포상 등에 관계치 않고 열심히 일하는 직원이 있는가?에 대해서 “전혀아니다 5명(2.0%), 별로아니다 21명(8.3%), 그저그렇다 38명(15.1%), 그렇다 140명(55.6%), 매우그렇다 48명(19%)”였다.

V. 결론

이 연구는 충청북도 소방공무원을 대상으로, 공공조직의 공정성이 조직효과성에 미치는 영향을 살펴보고자 하였다. 특히, 공정성을 분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성으로 세분화하여 분석을 실시하였다.

결과적으로, 우선, 충청북도 소방공무원들은 상호작용공정성(β: 0.509)이 조직효과성에 강한 정(+)의 긍정적인 영향력을 미치고 있었고, 다음으로 절차공정성(β: 0.146)과 분배공정성(β: 0.140)이 비슷한 수준으로 조직효과성에 긍정적인 영향력을 미치고 있었다. 이는 소방공무원들의 경우에는 팀워크를 중요시하는 조직으로써 상하관계 또는 동료관계에서 공정하게 대우를 받아야 하기 때문인 것으로 판단된다. 구체적으로, 첫째, 공정성이 조직몰입에 미치는 영향에서는 상호작용공정성(β: 0.341)만이 조직몰입에 큰 정(+)의 긍정적인 영향력을 미치고 있었다. 둘째, 공정성이 동기부여에 미치는 영향에서는 상호작용공정성(β: 0.445)이 동기부여에 가장 큰 정(+)의 긍정적인 영향력을 미치고 있었고, 다음으로 분배공정성(β: 0.216)과 절차공정성(β: 0.145)이 동기부여에 긍정적인 영향력을 미치고 있었다. 셋째, 공정성이 직무만족에 미치는 영향에서는 상호작용공정성(β: 0.483)만이 직무만족에 강한 정(+)의 긍정적인 영향력을 미치고 있었다.

다음, 인구통계학적 특성에 따른 공정성 인식의 차이를 살펴본 결과, 성별에 따른 공정성 인식에는 유의미한 차이를 보이지 않았고, 연령에 따라서도 공정성 인식에 별다른 차이를 보이지 않았으며, 학력, 직급, 근무년수에 따른 공정성 인식에서도 유의미한 차이를 보이지 않았다. 이를 통해 볼 때, 적어도 충북 소방공무원에 한해서는 분배, 절차, 상호작용 공정성 인식에 있어서 인구사회학적 특성은 별다른 의미가 없다는 것을 알 수 있다.

마지막, 충북 소방공무원을 대상으로 하여, 투명인간 정도를 측정해본 결과는 다음과 같이 거의 절반에 가까운 소방공무원들이 승진 등에서 불공정한 처우를 받아도 업무를 적극적으로 수행할 것이라고 응답하고 있었고, 또한, 다른 직원들의 승진, 포상 등에 관계치 않고 열심히 일하는 직원이 있다고 응답하고 있었다. 이를 통해볼 때, 소방조직을 비롯하여 오늘날 공직사회에서도 투명인간이 서서히 많아지고 있다는 것을 알 수 있다.

한편, 이 연구는 그간 민간부분에서만 활발히 연구대상이던 조직의 공정성과 조직효과성간의 관계를 공공부분에 적용하고 있다는데 연구의 함의가 있다고 할 수 있으며, 특히 공공성을 분배, 절차, 상호작용공정성으로 세분화하여 분석을 실시하고 있다는데 연구의 시사점이 있다고 하겠다.

그럼에도 불구하고, 이 연구는 충북소방본부에 근무하는 소방직 공무원만을 연구대상으로 실증연구를 실시한 까닭에 연구결과를 일반화하기에는 다소 무리가 따를 수 있다는 점에서 연구의 한계를 지닌다. 향후 후속연구에서는 조사대상자를 전국으로 넓히는게 필요하다고 판단된다.

## References

- Adams, J. S. 1965. Inequity in Social Exchange. L. Berkowitz. ed. *Advances in Experimental Social Psychology*. Vol. 2. New York: Academic Press.
- Ambrose, M. and M. Schminke. 2003. Organization Structure as a Moderator of the Relationship between Procedural Justice, Interactional Justice, Perceived Organizational Support and Supervisory Trust. *Journal of Applied Psychology*. 88(2): 295-305.
- Ambrose, M. and M. Schminke. 2007. The Role of Overall Justice Judgements in Organizational Justice Research: A Test of Mediation. *Journal of Applied Psychology*. 94(2): 491-500.
- Aquino, K, R. Griffith, D. Allen, and P. Hom. 1997. Integrating Justice Constructs into the Turnover Process. *Academy of Management Journal*. 40: 1208-1227.
- Argyle, M. 1989. *The Psychology of Happiness*. London: Routledge.
- Bies, R. and J. Moag. 1986. *Interactional Justice: Communication Criteria Fairness*. JAI Press.
- Cho, Kook Haeng. 2001. A Study on the Impact of Justice, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Organizational Effectiveness. Thesis for a Doctorate. Hoseo Univ.
- Cropanzano, R. and R. Folger. 1989. Referent Cognitions and Task Decision Autonomy: Beyond Equity Theory. *Journal of Applied Psychology*. 74: 293-299.
- Cropanzano, R., C. A. Prehar, and P. Y. Chen. 2002. Using Social Exchange Theory to Distinguish Procedural From Interactional Justice. *Group Organizational Management*. 27: 324-351.
- Do, Yun-kyeong. 2002. Interrelationship among Organizational Justice and Culture, Individual Difference, and Supervisory Trust as Determinants of Organizational Effectiveness. Thesis for a Doctorate. Paichai Univ.
- Folger, R. 1987. Reformulating the Preconditions of Resentment: A Referent Cognitions Model. J. C. Masters & W. P. Smith. eds. *Social Comparison Justice, and Relative Deprivation*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- 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.
- Folger, R. and R. Cropanzano. 1998. *Organizational Justice and Human Resource Management*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Greenberg, J., C. E. Ashton-James, and N. M. Ashkanasy. 2007. Social Comparison Processes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 102(1): 22-41.
- Greenberg, J. and J. A. Colquitt. 2005. *Handbook of Organizational Justice*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Heneman, III, H. G. and T. A. Judge. 2000. Compensation Attitudes: A Review and Recommendations for Future Research. S. L. Rynes & B. Gerhart. eds. *Compensation in Organizations: Progress and Prospects*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hong, Gye Hun and Jung Go Yun. 2013. Effects of Organizational Justice and Psychological Contract Breach on Organizational Commitment and Job Stress: In Search of the Alternative Models. *The Korean Journal of Organization and Personnel Management*. 37(1): 59-85.
- Jang, Hun-Moon. 2009. The Effects of Individual Traits and Organizational Justice on Compensation Satisfaction and Job Attitudes. Thesis for a doctorate. Dongyang Univ.
- Kim, Dong Hwan and Young Linn Derg. 2009. Organizational Justice and Perceived Organizational Support as Antecedents of Individual Innovative Behavior. *The Korean Journal of Organization and Personnel Management*. 33(2): 49-75.
- Kim, Dong Ju, Young Mok Kim, Seong Bae Whang, and Young Wan Kim. 2012. The Impacts of Perceived Organizational Justice on the Innovative Behaviors of Organizational Members: Focusing on the Mediating Effects of Knowledge Sharing. *Journal of Korea Corporation Management*. 19(2) : 237-258.
- Kim, Myung Un. Hyun Jung Lee. 1992. The Organizational Justice. *The Korean Journal of Social and Personality Psychology*. 6(2): 11-28.
- Lee, Yoon-Yong. 2004. The Relationship between Hotel Employee's Job Characteristics and Organizational Efficiency. Thesis for a Doctorate. Kyong Gi Univ.
- Leventhal, G. S., J. Karuza, and W. R. Fry. 1980. Beyond Fairness: A Theory of Allocation Preferences. G. Miikula. eds. *Justice and Social Interaction*. NY: Springer-Verlag.
- Masterson, S. S., K. Lewis, B. M. Goldman, and M. S. Taylor. 2000. Integrating Justice and Social Exchange: The Differing Effects of Fair Procedures and Treatment on Work Relationships. *Academy of Management Journal*. 43: 738-748
- McClelland, D. C. 1953. The Achievement Motive, Appleton-Century Crofts, 20-25; D. C. McClelland. 1965. Toward a Theory of Motive Acquisition. *American Psychologist*. 20(5): 321-323.
- Moon, Hyoung Koo, Byoung Kwon Choi, and Wook Ko. 2009. A Critical Review of Organizational Justice Literature in Korea :Challenges and Future Research Directions. *The Korean Journal of Organization and Personnel Management*. 17(2): 229-306.
- Mueller, C. W. and T. Wynn. 2000. The Degree to Which Justice is Valued in the Workplace. *Social Justice Research*. 13(1): 1-24.
- Park, Jung D and Chan Young Hu. 2012. Mediating Effect of Job Stress on the Relationship

between Organizational Justice and Organizational Effectiveness in Military Organizations. *The Korean Journal of Organization and Personnel Management*. 36(4): 200-201.

Ryu, Ji-Won. 2005. A Study on the Effects of Perceived Organizational Justice on Organization Effectiveness and Public Service Quality in Public Organizations. Thesis for a Doctorate. Won Kwang Univ.

Son, Tea Youn, et. al. 2014. Differential Effects of Organizational Justice Types on Response Behaviors(EVLN). *The Korean Journal of Organization and Personnel Management*. 38(1): 34-36.

Yeo, Kyeong-Tae. 2013. A Study on the Impact of Perceived Inequity to Dissonance Reduction Behavior. Master's thesis. Han Yang Univ.

**Korean References translated from the English**

김동주, 김영목, 황승배, 김영완. 2012. 공정성 인식이 조직구성원들의 혁신적 행동에 미치는 영향. *한국기업경영연구*. 19(2): 237-258.

김동환, 양인덕. 2009. 개인혁신행동의 선행요인으로서 조직공정성과 조직지원인식의 역할에 관한 연구. *인사관리연구*. 33(2): 49-75.

김명언, 이현정. 1992. 조직공정성: 평가기준과 지각된 공정성, 직무만족, 조직몰입, 봉급만족과의 관계. *한국심리학회지*. 6(2): 11-28.

도윤경. 2002. 조직유효성 결정요인으로서 조직공정성과 조직문화, 개인특성 및 상사에 대한 신뢰의 관계연구. 배재대학교 박사학위논문.

문형구, 최병권, 교육. 2009. 국내 조직공정성 연구의 동향과 향후과제. *인사조직연구*. 17(2): 229-306.

박정도, 허찬영. 2012. 군 조직에서의 조직공정성 지각이 조직유효성에 미치는 영향에 대한 직무스트레스의 매개효과. *조직과 인사관리 연구*. 36(4): 200-201.

손태원, 공도훈, 여경태. 2014. 조직공정성 유형별 불공정성 인식이 반응행동(EVLN)에 미치는 영향. *조직과 인사관리연구*. 38(1): 34-36.

유지원. 2005. 공무원의 조직공정성 지각이 조직유효성과 행정서비스 품질에 미치는 영향연구. 원광대학교 행정학박사학위논문.

여경태. 2013. 불공정 인식이 공정성 회복행동에 미치는 영향에 관한 연구. 한양대학교 대학원석사학위논문.

이윤영. 2004. 호텔종사원의 직무특성과 조직유효성의 관계연구. 경기대학교 박사학위논문.

장현문. 2009. 개인특성과 조직공정성이 보상만족과 직무태도에 미치는 영향. 동양대학교 경영학박사학위논문.

조국행. 2001. 공정성이 조직몰입, 직무만족, 조직유효성에 미치는 영향에 관한 실증연구. 호서대학교 대학원 박사학위논문.

홍계훈, 윤정구. 2013. 조직공정성과 회사의 심리적 계약위반의 인식이 조직몰입이 직무스트레스에 미치는 영향: 대안모델의 탐색. *조직과 인사관리연구*. 37(1): 59-85.

**전도성:** 충북대학교에서 경영학 석사학위를 받고, 현재 같은 대학에서 행정학박사학위를 준비 중이며, 충청북도청 홍보관실 홍보마케팅 팀장으로 재직중이다. 조직인사론·갈등관리·행정개혁이 주요 관심분야이다(wecan@korea.kr).

**이재은:** 연세대학교에서 행정학 박사학위(논문: 한국의 위기관리정책에 관한 연구: 집행구조의 다조직적 관계 분석을 중심으로, 2000)를 취득하고, 현재 충북대학교 행정학과 교수로 재직 중이다. 주요 관심분야는 위기관리, 조직이론, 정책집행 등이며, 위기관리학(2012), 재난관리론(공저, 2006) 등의 저서와 주요 논문으로는 “국가안보 환경의 변화와 국가위기관리: 포괄적 안보 개념하에서의 국가위기 유형(2013)”, “국가재난법제의 정비와 실효성 확보 방안(2014)”, “Core System and Disaster Management: Failure of the Sewol Ferry Disaster Response System(2014)” 등이 있다(jeunlee@chungbuk.ac.kr).