

# 조직공정성이 직무만족 및 직무성과에 미치는 영향 분석 : 조직지원인식의 매개변수 역할을 중심으로\*

## Analysis of Impacts of Organizational Justice on Job Satisfaction and Job Performance

: Focusing on the Role of Parameters of Perceived Organizational Support

김 미 경\*\*  
Kim, Mikyoung

### ■ 목 차 ■

- I. 서론
- II. 이론적 논의 및 분석틀 구성
- III. 연구방법
- IV. 연구 분석 결과
- V. 결론 및 논의

본 연구는 소방공무원을 대상으로 조직공정성이 조직지원인식을 매개하여 직무만족 및 직무성과에 미치는 영향을 실증분석 하였다. 연구 방법은 경기도 소방공무원 1,516을 대상으로, 구조방정식모형으로 분석하였다. 본 연구의 결과는 첫째, 분배적 공정성은 직무만족과 조직지원인식에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 조직지원 인식의 매개효과를 살펴본 결과, 분배적 공정성과 직무만족 간의 관계에서는 부분 매개 역할을, 직무성과 간의 관계에서 완전 매개 역할을 하는 것으로 나타났다. 둘째, 절차적 공정성은 직무성과, 조직지원인식에서 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 조직지원 인식의 매개효과를 살펴본 결과, 절차적 공정성과 직무만족 간의 관계에서는 완전 매개 역할을, 직무성과 간의 관계에서 부분 매개 역할을 하는 것으로 나타났다. 이러한 연구 결과를 바탕으로 소방공무원의 직무만족과 직무성과를 위한 실무적 시사점을 제시하였다.

\* 이 논문이 나오기까지 귀중한 의견을 주신 하태수 교수님과 익명의 심사위원분들께 감사드립니다. 본 연구는 저자의 석사학위 논문을 수정·보완하여 작성되었음을 밝힙니다.

\*\* 경기대학교 대학원 행정학 박사과정

논문 접수일: 2022. 3. 11. 심사기간: 2022. 3. 11. ~ 2022. 4. 8. 게재확정일: 2022. 4. 8.

□ 주제어: 소방공무원, 조직공정성, 직무만족, 직무성과, 조직지원인식

This study empirically analyzed the impacts of organizational justice on job satisfaction and job performance through the mediation of the perceived organizational support (POS) for firefighting officials. The study method entailed an analysis of 1,516 firefighting officials in Gyeonggi-do with a structural equation model utilizing the AMOS. As a result of the study, first, it was revealed that distributive justice had a significantly positive (+) impact on job satisfaction and POS. In addition, the POS was found to have a partial mediating effect in the relationship between distributive justice and job satisfaction, and a complete mediating effect in the relationship between distributive justice and job performance. Second, it was found that procedural justice had a significantly positive (+) effect on job performance and POS. Moreover, the POS revealed a complete mediating effect in the relationship between procedural justice and job satisfaction, and a partial mediating effect in the relationship between procedural justice and job performance. Based on these findings, this study presented the practical implications for job satisfaction and job performance of firefighting officials.

□ Keywords: Fire-Fighter, Organizational Justice, Job Satisfaction, Job Performance, Perceived Organizational Support

## I. 서론

최근 우리 사회는 인천국제공항사 비정규직의 정규직화, 조국 전 법무부장관 자녀 채용 비리, 윤미향 의원 위안부 할머니 후원금 유용 의혹, 추미애 전 법무부장관 아들 군 복무 특혜 의혹, LH 임직원 땅 투기 의혹 등 다양한 분야에 걸쳐 공정성의 문제가 제기되고 있다. 19세~69세 경기도민을 대상으로 경기연구원에서 진행한 ‘경기도민들이 생각하는 한국 사회 공정성’ 조사에 따르면 경기도민의 76.3% 가까이가 ‘우리 사회는 공정하지 않다’고 답변했다(경기연구원, 2019)<sup>1)</sup>. 이러한 공정성은 사회를 지탱하는 가장 중요한 근간으로 각종 제도의 실천과정에서 국민의 공감대를 얻는데에 필수적인 것이다. 특히 국민에게 서비스를 제공하는 공공조직에서 업무를 수행하는 중하위직 조직구성원에게 불공정성 인식이 확산된다면, 조직의 발전과 능률적인 업무수행에 막대한 차질을 빚게 될 것이며, 행정 서비스를 향상하는 데에도 장애물로 작용 될 수 있다(전도성 외, 2015: 2). 또한 공공조직은 한정된 자원으로 조직구성원들의 성과를 높여 공공서비스를 제공해야 한다는 점에서 조직공정성이 조직구성원에게 미치는 영향은 생각보다 더 클 것이다. 공정성 인식은 조직구성원의 태도와 행동 그리고 조직의 성과에도 영향을 미친다(한주원, 2018). 조직이 조직구성원에게 공정한 절차를 적용하고 공정한 분배를 한다면, 조직구성원은 오히려 조직이 원활하게 지원하고 있다고 판단하여 조직과 긍정적인 관계를 형성한다고 보고 있다(김종래·함현진, 2021: 185).

사회적 교환이론과 호혜성 이론을 근거로 한 조직공정성과 마찬가지로 조직지원인식은 여러 변수에 유의한 영향을 미칠 것으로 예상된다. 즉, 조직은 구성원에게 공정한 보상을 제공하고 아낌없는 지원을 통해 조직구성원의 직무태도와 직무성장을 향상시켜주며, 이로 인해 조직은 지속적인 성과와 목표를 창출할 수 있는 인과적 구조를 형성하게 된다. 이렇듯 조직공정성이 조직지원인식과 직무만족 그리고 직무성장에 영향을 미치고 있다면 조직지원인식은 이들 사이를 매개할 수 있다. 조직을 이롭게 하는 행동과 태도가 사회적 교환관계로부터 나온다면, 이는 조직이 자신을 어떻게 평가하고 존중하는가에 대한 구성원들의 지각, 즉 조직지원인식이 매우 중요하다(Moorman et al, 1998).

본 연구는 공공조직 중 업무수행에 있어 화제를 비롯해 각종 재난 현장에서 주로 업무를 수행하고 있는 소방공무원을 대상으로 분석하고자 한다. 소방조직은 각종 재난 현장에서 국민의 생명과 재산 보호는 물론 최상의 소방서비스를 제공하기 위해 노력하고 있다. 또한 국민

1) 경기연구원은 2020년 경기도민 19세이상~70세미만 1,200명을 대상으로 “한국 사회가 공정한가?”를 묻는 설문조사를 실시하였다. 응답자의 76.3%는 ‘우리 사회가 공정하지 않다’고 응답했으며, 71.3%는 ‘기회의 공정성도 제대로 주어지지 않는다’고 응답하였다(경기연구원, 2019).

이 위기에 처했을 때 가장 먼저 떠오르는 곳인 만큼 재난 상황에서 국민과 가장 가까이 있는 기관이다. 하지만 국민의 생명을 지키기 위해 헌신하는 소방공무원들의 평균 수명은 70세로 전체 공무원 직종 중 가장 낮은 것으로 나타났다(국민일보, 2021.10.03). 2016년부터 2019년까지 4년간 소방공무원 건강이상자는 전체 공무원의 건강이상자보다 2.8배 많았으며, 특수 건강검진진단결과도 전체 공무원에 비해 나뉘었다<sup>2)</sup>. 또한 재직 중 스스로 목숨을 끊는 2030세대 소방공무원들이 늘어나고 있으며<sup>3)</sup>, 우울증<sup>4)</sup>, 외상후 스트레스 장애<sup>5)</sup>의 증상도 증가하고 있다. 이렇듯 소방공무원은 외상적 사건이나 스트레스에 노출돼 있고 목숨을 바치는 업무를 하는 고 위험 직업군이다. 각종 재난재해와 같은 비상 상황에서 소방공무원들의 헌신적 노력은 더욱 빛이 난다. 그러나 이들이 조직공정성을 불공정하다고 인식할 경우, 자신의 근무상황에 희생만을 강요당하고 있다는 인식과 이에 따른 불만이 야기되고 이는 사기 저하, 좌절감과 직무 불만족 등으로 소극적 태도를 발생시켜 최종적으로 조직성과에 영향을 미칠 것이다.

소방조직은 국가 위기관리 조직으로서 위급한 국가재난관시상황에서 생명과 신체에 대한 위협을 무릎쓰고 임무를 수행하여야만 하는 특수 분야의 업무를 독립적으로 수행하고 있다(소방학개론, 2020). 또한 화재진압, 긴급구조 및 구급 같은 전문적인 업무를 수행하기 위해 지휘체계 확립이 필수적이며 계급체계를 기초로 하여 강력한 위계질서와 상명하복의 지휘·명령체계를 가지고 있다(김미경 외, 2021). 이러한 독특한 조직문화로 인해 소방공무원들은 조직 내 보직 배치, 승진 또는 보수 결정이 업무량 및 성과와 같은 객관적 지표에 따라서 공정하게 결정되지 않고 있다는 인식이 발생할 수 있으며, 조직 내 주요 의사결정들도 보통 상부에 집중된 경향이 있어 업무처리 과정이 불공정하다는 인식이 발생할 수 있다. 소방공무원들이 인식하는 불공정성은 구성원들의 근무 의욕 상실뿐만 아니라 조직에 대한 충성심과 신뢰를 떨어뜨려 조직의 목표와 성과 창출에 큰 문제를 야기할 수 있다. 이는 서비스를 받는 국민

2) 특수건강진단 결과 건강이상자 비율은 2016년 68.1%, 2017년 62.5%, 2018년 67.4%, 2019년 66.1%, 2020년 64.0%로, 5년 평균 65.6%였다(국민일보, 2021.10.03).

3) 재직 중 스스로 목숨을 끊은 소방공무원은 2016년 6명, 2017년 15명, 2018년 9명, 2019년 14명, 2020년 12명 등 한해 평균 11.2명 정도로 올해 8월 말까지 10명의 소방관이 극단적 선택을 했다. 또한 재직 중 목숨을 끊은 소방관의 평균 연령은 2016년 45.7세에서 2018년 42.4세, 2020년 41.8세로 점차 낮아졌는데 올 1~8월엔 36.9세까지 낮아져 극단적인 선택을 한 2030세대 소방관 비중은 2016년 33.4%에서 올해 70.0%로 급증했다(세계일보, 2021.10.07.).

4) 2016년부터 2020년까지 소방청과 소속기관인 시도소방본부 및 소방서에서 근무하는 소방공무원들의 특정상병코드별 진료인원 분석결과에 따르면, 우울증을 앓고 있는 소방관은 2016년 364명, 2017년 415명, 2018년 509명, 2019년 658명, 2020년 650명으로 5년 새 2배 가까이 늘었다(충청일보, 2021.09.26.).

5) 외상후 스트레스 장애의 증상 증세로 병원을 찾은 소방공무원은 2016년 37명, 2017년 43명, 2018년 49명, 2019년 53명, 2020년 67명으로 꾸준히 증가하고 있다(충청일보, 2021.09.26.).

들에게 양질의 소방서비스를 제공하는 데 걸림돌이 될 것이다.

앞서 논의한 결과적 공정성인 분배적 공정성과 보상 결정 과정에서의 공정성인 절차적 공정성 이외에도 상호작용적 공정성으로 구분할 수 있다. 상호작용적 공정성은 어떤 의사결정 절차 진행 과정에서 개인이 받게 되는 대인과의 관계, 즉 대인적 처우에 관한 질을 의미한다(Wu et al, 2012). 따라서 상호작용 공정성은 조직의 구성원들인 직원들 간의 대인간 상호작용에 초점을 두고 있어 본 연구는 이를 고려하지 않았다.

따라서 본 연구는 소방공무원을 대상으로 조직공정성 인식이 직무만족과 직무성과에 영향을 미칠 것이라고 가정하고 이를 검증하고자 한다. 또한 소방공무원의 조직지원인식을 매개요인으로 가정하여 소방공무원이 인식하는 조직공정성이 직무만족과 직무성과에 미치는 영향 관계를 직·간접적으로 검증하고자 한다.

## II. 이론적 논의 및 분석틀 구성

### 1. 조직공정성

공정성의 개념은 추상적이고 복잡적이기 때문에 정의를 내리기 쉽지 않으며, 공정성을 구성하는 하위 개념 견해도 학자마다 달라 실제적 내용을 파악하기 어렵다(황성기, 2014). 이러한 공정성 이론은 Homans의 사회행동 저서에서 “최소 두 사람의 관계에 적거나 많은 보상으로 무·유형 비용을 교환하는 활동”인 사회적 교환 이론을 바탕으로 1961년 처음 소개되었다(Homans, 1961). 이후 Adams는 불공정성 용어의 사용과 형평성 이론을 토대로 조직공정성 이론을 체계화시켰다(Adams, 1965).

#### 1) 분배적 공정성

분배적 공정성은 Admas(1965)의 형평성 이론을 기반으로 공정성 이론의 초기 형태이다. 그는 공정성을 투입과 산출의 비율로 보았으며, 각각의 개인은 자기의 투입 대 산출 비율을 자신과 연관이 있는 타인과 비교하여 공정하다고 인식하면 만족감을, 그렇지 않은 경우는 불만족을 느끼게 되며 이로 인해 산출의 증가나 투입의 감소와 같은 회피행위가 나타나는 정도로 보았다(Admas, 1965). 즉, 개인은 자신이 투입한 노력에 대한 보상이 불공정하다고 인식한다면 불만족을 느끼게 될 것이기 때문에 이런 불만족을 없애기 위해서는 행동 변화가 필요

하다(김봉환 외, 2015). 또한 Muchinsky(2012)는 분배적 공정성을 개인의 보수와 승진 등과 같은 보상 결과나 성과 분배에 있어 공정한 정도로 정의하였다. 이러한 분배적 공정성은 조직 구성원의 경우 자신이 조직에 기여한(교육, 경험, 업무성과, 스트레스 등) 것으로부터 자신이 받은 보상의 비율이 다른 구성원보다 어느 정도로 공정하다고 인지하는지와 관련된 정도이며 의사결정 결과에 중점을 둔다(Folger & Konovsky, 1989: 114-117). 또한 분배공정성은 직무 및 보상만족, 직무만족 등과 같은 개인과 관련 있는 결과변수에 주로 영향을 미치는 것으로 나타난다(McFarlin & Sweeney, 1992: 626-628).

## 2) 절차적 공정성

절차적 공정성은 보상의 크기를 결정하기 위하여 사용된 절차 또는 수단이 얼마나 공정한가에 대한 인식 정도를 가리키며, Thibaut & Walker(1975)의 연구에서 조직구성원들이 의사결정 단계뿐 아니라 결정에 이르는 과정 단계에서도 공정한 법적 절차 확보를 기대한다는 것을 발견하면서 처음으로 제시되었다(Tyler, 1989). 절차적 공정성의 개념을 실제 조직 차원의 맥락으로 적용하여 도입한 것은 Leventhal(1980)이고, 절차적 공정성이 구성원의 행태에 큰 영향을 미친다는 이론적 근거는 절차적 공정성의 사회적 측면을 강조하는 집단가치모형에 의해 잘 설명되고 있다(Lind & Tyler, 1988). 이 이론을 주장한 Lind & Tyler(1988)는 사람들은 조직이나 집단과 맺는 사회적 관계에 있어 중요한 가치를 상당히 부여하며, 상대방이 자신과의 관계에서 자신이 부여한 만큼 가치를 부여하고 있는지를 알고 싶어 한다. 즉 절차적 공정성은 보상 결정을 위한 단순 수단이 아닌 상호 간의 사회적 관계에 부여되는 가치의 원천임을 의미하며, 이는 절차 과정에서 공정한 적용 여부가 구성원들의 행태에 중요한 영향을 미친다고 보았다(고종욱서상혁, 2003). 절차적 공정성은 개인이 조직의 승진, 보수와 같은 분배단계에서 얼마나 공정한지에 대한 인식 정도로 조직시민행동, 조직몰입, 상사 및 조직 신뢰 등과 같은 조직과 관련된 결과변수에 주로 영향을 미치는 것으로 나타난다(McFarlin & Sweeney, 1992: 626-628; Folger & Konovsky, 1989: 114-117).

## 2. 직무만족과 직무성과

직무만족은 자신이 담당하는 직무와 관련해 느끼는 전반적인 만족의 정도를 뜻하며 직무만족이 유쾌하거나 긍정적인 감정의 상태라면, 직무 불만족은 불유쾌하거나 부정적인 감정의 상태라 한다(민진, 2018: 202). 직무만족은 조직의 생산성을 증대시키고, 조직에 대한 충성과

조직유효성을 향상하는데 기여하며(Kanter, 1979), 서비스를 향상시켜 조직의 경쟁력을 강화하고, 서비스를 받는 대상에도 긍정적인 영향을 준다(Heskett et al, 1994). 직무만족 개념을 산업심리학 분야에서 처음으로 소개한 Hoppock(1935)은 직무만족을 구성원의 심리적·생리적·환경적 조화로 설명하였으며, 이후 직무만족은 연구자들에 의해 많은 연구로 진행되어왔다. 직무만족은 조직 생활을 하는 다양한 학문 분야에서 중요한 변수로 인식하고 있으며, 학자마다 다양한 견해로 직무만족을 정의하고 있다.

직무성과는 조직구성원들이 조직에서 요구하는 직무에 대해 얼마만큼 성공적으로 목표를 달성하였는지 인식하는 정도로 조직의 효율적 관리 측면에서 매우 중요한 지표이다(Brown et al, 1993). 직무성과는 조직구성원들을 대상으로 포괄적으로 평가하다 보니 조직관리 측면에서 유효성과 관련된 자료로 사용되기도 하지만, 개념이 모호하다 보니 주로 생산성·목표 달성·애착도·몰입도 등의 요소로 대신하기도 한다(신선해 외, 2020).

### 3. 조직공정성과 직무만족 및 직무성과의 관계

조직공정성은 조직구성원들의 행동과 태도를 설명하는 인적자원관리 측면에서 중요한 요인으로서 직무만족이나 사후행동 등 조직행태론의 중요한 선행변수로 연구되고 있다(McFarlin, 1992). 특히 조직구성원이 조직공정성을 긍정적으로 인식하게 되면 직무수행에 있어 자신감과 성취감이 유발돼 직무에 대한 긍정적 감정이 올라가며 조직공정성으로 인한 직무와 관련된 긍정적인 감정은 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다(Bateman et al, 1984). 즉 공정성 인식과 직무만족은 긴밀한 관계가 있고, 직무만족은 개인이 받는 보상과 조직으로부터 받는 보상 정도에 의해서 결정된다고 볼 수 있다(Vroom, 1970). 또한 조직에서 보상받은 경험이 있는 구성원은 높은 수준의 업무 성취도를 유지하며, 개인 성과는 물론이고 조직성과도 향상된다(이희태, 2015: 61). 조직공정성의 분배적 공정성은 직무만족 등과 같은 개인적인 변수에 더 큰 영향을 미치며, 절차적 공정성은 조직몰입과 같은 조직 차원 변수에 더 큰 영향을 미친다(Folger et al, 1989; McFarlin et al, 1992). Folger et al(1989)은 절차공정성은 조직몰입과 상관에 대한 신뢰에 영향을 미치고, 분배적 공정성은 직무만족과 같은 개인의 직무 태도에 영향을 미친다고 주장하였다.

조직공정성과 직무만족, 직무성과에 관한 선행연구를 살펴보면, Gillet et al(2013)는 간호사를 대상으로 절차적 공정성과 조직유효성(직무만족, 조직몰입, 직무성과) 간의 관계를 분석한 결과, 절차적 공정성은 구성원의 직무만족 및 직무성과에 긍정적인 영향을 미친다고 주장하였다. 하지만, 보건 및 재활 센터의 직원을 대상으로 조직공정성과 조직유효성(직무만족,

조직몰입, 이직의도) 간의 관계를 분석한 Rai(2013)의 연구 결과에서는 분배적 공정성은 모든 조직유효성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났지만, 절차적 공정성은 조직몰입에만 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이주호 외(2015), 김갑선 외(2019)는 소방공무원을 대상으로 조직공정성이 직무만족에 관계를 분석한 결과 분배적 공정성은 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것을 밝혀냈으며, 고종욱 외(2003)는 지방공무원들을 대상으로 조직공정성과 직무 태도(직무만족, 잔류의도, 조직몰입)를 분석한 결과 절차적 공정성보다 분배적 공정성이 결과변수 모두에 대해서 더 중요한 역할을 하고 있다고 밝혀냈다. 이상의 선행연구를 종합하면, 조직구성원이 조직공정성을 긍정적으로 인식할수록 직무만족과 직무성과에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상된다. 특히 분배적 공정성은 개인 결과변수와 관련된 직무만족에 주로 영향 미칠 것이며, 절차적 공정성은 조직 결과변수와 관련된 직무성과에 유의한 영향을 끼칠 것으로 보인다.

따라서 본 연구는 소방공무원이 인식하는 조직공정성의 하위요인인 분배적 공정성과 절차적 공정성이 직무만족과 직무성과에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 가설 1과 가설 2를 설정하여 이를 검증하고자 한다.

가설 1. 조직공정성은 직무만족에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1. 분배적 공정성은 직무만족에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2. 절차적 공정성은 직무만족에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 조직공정성은 직무성과에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1. 분배적 공정성은 직무성과에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2. 절차적 공정성은 직무성과에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

#### 4. 조직공정성과 조직지원인식의 관계

조직지원인식은 사회적 교환이론으로 하나의 객체가 다른 하나의 객체에 호의를 받는다고 인식하면 받은 호의를 다시 갚으려는 의무감으로 설명하기도 한다(유희경 외, 2007). 즉 조직구성원이 인식하는 조직지원인식은 조직의 호의적인 대우(승진, 복지, 보상, 등)에 대한 믿음이자, 호의적인 대우들에 따라 이를 되갚으려는 의무감(노력, 몰입, 기여도, 등)으로 해석할 수 있다(김종래 외, 2021: 185).

조직공정성은 조직지원인식의 수준을 제고하는 중요한 요인으로 확인되고 있으며(Shore



et al, 1995), 조직으로부터 임금과 같은 인센티브와 배려, 인정과 같은 사회 감정적 혜택을 상호 주고받을 경우 조직지원인식에 대한 인식을 형성하게 되고 구성원은 이에 보답하고자 조직을 위해 노력과 헌신을 하게 된다(박동진 외, 2013). 즉, 조직에서 개인이 느끼는 절차와 자신에게 돌아오는 대우에 대한 공정성 인식은 조직이 조직구성원을 중요하게 생각하고 있다고 판단하여 조직지원인식에 중요한 역할을 담당하게 될 것이다. 특히 절차적 공정성은 조직에서 근무하는 구성원의 자존심에 영향을 미치며(Schroth 외, 2000), 구성원들은 조직이 자신을 존중하고 배려해주고 있다는 증거로 작용하여 조직지원인식에 긍정적인 영향을 미친다(Eisenberger, 1990). 또한 조직이 구성원에게 공정한 의사결정과 보상에 대해 참여기회를 부여하는 것은 조직이 구성원들의 기여가치를 인정하고, 구성원들의 복지 문제에 관심을 가지고 있다고 지각하게 됨으로써 조직공정성은 조직지원인식에 긍정적인 영향준다(이종찬, 2014). 따라서 개인의 노력과 헌신에 대한 조직의 평가가 공정하지 않으면 구성원은 조직이 자신의 공헌을 가치있게 여기고 있다고 생각하기 어려워 조직지원인식을 형성하기 어렵다.

이상의 선행연구를 종합하면, 조직구성원이 조직공정성을 긍정적으로 인식할수록 조직지원 인식에 긍정적인 영향을 미칠리라 예상된다. 이에 본 연구는 소방공무원이 인식하는 조직공정성이 조직지원인식에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 보고 가설 3을 설정하여 이를 검증하고자 한다.

가설 3. 조직공정성은 조직지원인식에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 3-1. 분배적 공정성은 조직지원인식에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 3-2. 절차적 공정성은 조직지원인식에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

## 5. 조직공정성과 조직지원인식 그리고 직무만족, 직무성과의 관계

조직구성원들이 조직으로부터 어떤 대우를 받는지에 따라 조직지원인식에 영향을 주고, 그러한 대우는 조직 동기에 대한 구성원의 해석에 영향을 미침으로써 조직성과에 도움이 되는 태도와 직무만족 등에 영향을 미칠 수 있다(Eisenberger et al, 1986: 504). 또한 조직지원 인식이 높은 구성원들은 역할 내 성과와 개인 및 조직 전체의 역할 외 성과가 높아지는 경향이 있다(Ladd et al, 2000). 특히 소방조직은 행정뿐만 아니라 재난 현장에서 화재를 비롯한 위험한 긴급 상황을 동시 수행하는 재난 전문기관으로서 업무의 특성이 개별적으로 차이가 발생하는 시스템을 가지고 있다. 이러한 소방공무원의 조직지원인식은 조직으로부터 인정과 보상받고 있다는 믿음이 형성되어 직무만족과 직무성과로 이어져 재난 현장 속에서 조직의

목표 달성과 조직성과에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상된다.

조직지원인식과 조직유효성에 관한 선행연구를 살펴보면, 조직지원인식은 조직유효성에 영향을 미치는 것으로 나타났다(Wayne et al, 1997; DeConick et al, 2009; Kawai et al, 2014; Kurtessis et al, 2017). Wayne et al(1997)은 종업원들의 조직지원인식이 조직몰입과 조직시민행동에 정(+)적인 영향을 미친다고 주장하였으며, DeConick et al(2009)은 영업사원의 조직지원인식은 상사신뢰, 심리적 웰빙, 조직시민행동 등에 정(+)적인 영향을 미친다고 주장하였다. 또한, Kawai et al(2014)의 다국적 기업에 근무하는 근로자들을 대상으로 분석한 결과, 조직지원인식은 업무적응과 조직몰입에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 558건의 연구 결과를 이용하여 조직지원인식에 대한 메타분석을 실시한 연구에서는 조직지원인식의 결과변수로서 조직몰입, 성과-보상 기대, 조직 신뢰, 역할 내 성과, 조직시민행동 등을 제시하였다(Kurtessis et al, 2017).

이들의 연구를 종합하면, 구성원의 조직지원인식은 조직유효성에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 조직지원인식이 선행요인으로 직무만족과 직무성과에 영향을 미친다고 할 수 있다. 또한 조직이 주는 보상과 작업 동기는 업무수행 능력 향상을 위해 중요한 요인이며, 재정적 보상 등은 종업원의 직무만족과 직무성과 향상뿐만 아니라 조직의 생산성을 높이고, 업무에 더 많은 동기를 부여할 수 있는 효과적인 방법이라고 볼 수 있다(Seng et al, 2017).

이상의 선행연구를 종합하면, 조직구성원이 조직지원인식을 긍정적으로 인식할수록 직무만족과 직무성과에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상된다. 따라서 본 연구는 소방공무원이 인식하는 조직지원이 직무만족과 직무성과에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 가설4와 가설5를 설정하여 이를 검증하고자 한다.

가설 4. 조직지원인식은 직무만족에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 5. 조직지원인식은 직무성과에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

공정성 지각은 구성원에게 조직적 배려에 대한 믿음을 만들어 주며, 조직이 공정하면 구성원들은 조직이 자신을 믿어준다는 의식으로 이어져 다시 구성원들의 다양한 과업 활동에 영향을 줄 수 있다(Shore & Shore, 1995). 또한 조직공정성은 구성원들이 조직몰입과 같이 조직 내에서 형성할 수 있는 거시적인 성향의 결정에 중요한 역할을 담당할 수 있으며, 조직을 대표하여 조직이 구성원에게 보여줄 수 있는 구성원에 대한 지지의 일부로 받아들여질 수 있다(서재현, 1997). 이처럼 조직이 구성원에게 기여와 노력에 대한 보상을 결정하고 공정한 절차 및 분배가 이루어지면 조직구성원은 오히려 조직이 원활한 지원을 해주고 있다고 판단하게 되어 상호 긍정적인 관계가 형성된다(Schroth et al, 2000). 이를 바탕으로 직무 태도에

따른 적절한 보상을 지원하는 조직지원인식은 구성원이 속한 조직에 애착심과 소속감을 느끼게 함으로써 직무만족과 직무성과에 긍정적인 영향을 미칠 것이다. 즉, 소방공무원의 긍정적인 조직공정성 인식은 조직이 원활한 지원을 해주고 있다고 판단하여 각종 재난 현장에서 조직목표 그리고 조직성과에 정(+)적 영향을 미칠 것으로 예상된다.

조직공정성, 조직유효성 간의 관계에서 조직지원인식의 매개효과에 관한 다양한 선행연구를 살펴보면, 조직공정성이 조직지원인식을 매개하여 조직유효성에 영향을 미치고 있다(서재현, 2009; Loi et al, 2006; 진철웅 외, 2016; 장미경 외, 2013; 김종래 외, 2021). Loi et al(2006)은 변호사를 대상으로 조직공정성이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향 관계를 분석한 결과, 조직공정성이 조직지원인식에 정(+)적인 영향을 미쳤으며, 조직지원인식은 조직몰입과 이직의도 간에 관계에서 매개 역할을 한다고 주장하였다. 그들은 구성원의 이직의도가 조직의 공정한 절차와 분배의 결과로 조직의 보살핌과 존중을 인식한다고 보았으며, 구성원들은 이러한 조직지원에 보답하기 위해 직원들은 조직에 대한 애착이 강해지고 퇴사할 의향이 줄어든다고 주장하였다. 서재현(1997)은 기업종사자의 조직공정성과 조직몰입간의 관계에서 조직지원인식의 매개역할을 관한 연구에서 조직지원인식은 조직몰입에 영향을 미치는 동시에 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향을 매개한다고 주장하였다. 그는 조직의 구성원들은 공정성을 조직의 일부로서 여겨질 뿐만 아니라, 조직이 구성원에 대한 지지를 표시하는 조직의 가치로 받아들일 수 있다고 보았다. 또한 항공사 객실 승무원을 대상으로 조직공정성과 직무만족의 관계를 살펴본 연구에서는 조직공정성 중 절차적 공정성은 조직지원인식을 매개하여 직무만족에 긍정적인 영향을 미쳤지만, 분배적 공정성과 직무만족 간의 관계에서 조직지원인식은 매개 역할을 못 하고 있다고 나타났다(진철웅 외, 2016). 장미경 외(2013), 김종래(2021)는 각각 항공사 객실 승무원과 사회복지 전담 공무원을 대상으로 조직공정성과 조직몰입 간의 관계에서 조직지원인식의 매개효과를 분석한 결과, 조직공정성은 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치고 있으며, 조직지원인식은 부분매개효과가 있다고 주장하였다.

이상의 선행연구를 종합하면, 위급상황 속 재난 현장에서 움직이는 소방공무원들이 인식하는 조직지원인식은 조직공정성과 직무만족 그리고 직무성과 간의 관계에서 직·간접적인 매개효과가 나타날 것으로 예상된다. 따라서 본 연구는 소방공무원이 인식하는 조직공정성과 직무만족, 직무성과의 관계에서 조직공정성이 조직지원인식에 매개된 후 직무만족과 직무성과에 영향을 미칠 것이라는 가설 6과 가설 7을 설정하여 이를 검증하고자 한다.

가설 6. 조직공정성은 조직지원인식에 매개되어 직무만족에 영향을 미칠 것이다.

가설 6-1. 분배적 공정성은 조직지원인식에 매개되어 직무만족에 영향을 미칠 것이다.

가설 6-2. 절차적 공정성은 조직지원인식에 매개되어 직무만족에 영향을 미칠 것이다.

가설 7. 조직공정성은 조직지원인식에 매개되어 직무성과에 영향을 미칠 것이다.

가설 7-1. 분배적 공정성은 조직지원인식에 매개되어 직무성과에 영향을 미칠 것이다.

가설 7-2. 절차적 공정성은 조직지원인식에 매개되어 직무성과에 영향을 미칠 것이다.

### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구모형

본 연구는 경기도 소방공무원을 대상으로 조직공정성이 조직지원인식, 직무만족 그리고 직무성과에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 지금까지 조직공정성은 직무만족과 직무성과에 직접적으로 영향을 미쳤으며, 조직지원인식을 매개로 직·간접적인 영향을 미칠 것이라고 예상하였다. 따라서 본 연구는 소방공무원의 조직공정성을 독립변수로 설정하였으며, 직무만족과 직무성과를 종속변수로 설정하였다. 또한 조직지원인식을 매개변수로 설정하여 독립변수와 종속변수 사이에서 매개효과를 가지는지 살펴보고자 한다.

#### 2. 연구 대상

본 연구는 소방공무원들의 조직공정성과 조직지원인식, 직무만족 그리고 직무성과의 관계를 파악하기 위하여 경기도의회에서 실시한 「경기도 소방공무원들의 행복지수 향상을 위한 정책 방안 연구」의 설문 문항을 사용하였다(하태수 외, 2020). 본 연구는 경기도 소방공무원 1,516명의 응답자를 중심으로 성별, 혼인 상태, 연령대, 학력, 계급 등으로 나누어 빈도 분석을 실시하였다. 분석 결과, 경기도 소방공무원의 현재 정원 비율을 고려할 때 거의 유사하게 표본이 추출되었다(〈표 1〉참조).

〈표 1〉 소방공무원의 인구통계학적 특성

구분		빈도(명)	퍼센트	구분		빈도(명)	퍼센트
성별	남	1,309	86.3	계급	소방사	447	29.5
	여	207	13.7		소방교	311	20.5
	전체	1516	100.0		소방장	295	19.5

구분		빈도(명)	퍼센트	구분		빈도(명)	퍼센트
혼인	기혼	933	38.5		소방위	325	21.4
	비혼*	583	61.5		소방경이상	138	9.1
	전체	1516	100.0		전체	1516	100.0
연령대	20대	318	21.0	학력	고등졸업이하	309	20.4
	30대	597	39.4		전문대졸	477	31.5
	40대	382	25.2		4년제대졸업	681	44.9
	50대 이상	219	14.4		석사과정이상	49	3.2
	전체	1516	100.0		전체	1516	100.0

\*미혼·이혼·사별

### 3. 조작적 정의

본 연구는 조직공정성(분배적 공정성, 절차적 공정성) 그리고 조직지원인식, 직무만족, 직무성공을 주요 변수로 설정하였다. 설문 측정 도구는 신뢰도와 타당도가 입증된 선행연구의 척도들을 사용하여 본 연구에 맞게 수정하여 총 24개의 문항으로 구성하였다(〈표 2〉 참조).

〈표 2〉 조작적 정의

변수	조작적 정의	선행연구
조직공정성	분배적 공정성 (1) 일에 기울인 노력이 급여와 보상에 반영됨. (2) 급여와 보상이 완수할 일에 적절함. (3) 조직에 끼친 공로가 급여와 보상에 반영됨. (4) 성과 대비 급여와 보상이 적절함.	Colquitt (2001)
	절차적 공정성 (1) 조직의 절차적 과정에서 자신의 감정과 견해를 표출할 수 있음. (2) 조직의 절차적 과정에서 자신의 영향력을 발휘할 수 있음. (3) 조직의 절차적 과정은 일관성 있게 적용됨. (4) 조직의 절차적 과정에 어떤 선입견이 들어가 있음. <sup>re)</sup> (5) 절차는 정확한 정보에 기반함. (6) 절차들을 통해 성과와 관련하여 이의를 제기할 수 있음. (7) 조직의 절차는 도덕적, 윤리적 기준을 유지하고 있음.	
조직지원인식	(1) 우리 조직은 나의 복지에 진심으로 관심이 있음. (2) 우리 조직은 직무를 수행하는 데 있어 나의 능력을 최대한 발휘할 수 있게 기꺼이 도움을 줌. (3) 우리 조직은 직장에서 느끼는 나의 일상적인 만족에 관심을 둬. (4) 우리 조직은 나의 의견을 존중해줌.	Jin & McDonald (2017)

변수	조작적 정의	선행연구
직무 만족	(1) 직장 내 내가 맡은 업무의 만족도 정도 (2) 당장 내가 맡은 일의 만족도 정도 (3) 평소 내가 맡은 일의 노력도 정도 (4) 자신의 맡은 일과 다른 동료의 일을 비교했을 때의 만족도 정도 (5) 자신의 맡은 일에 대한 즐거움 정도	Price et al (1986)
직무 성과	(1) 나는 나에게 할당된 임무와 책임을 성실하게 이행함. (2) 나는 직무기술서에 포함된 책임을 완수함. (3) 나는 직무 수행에 필요한 어떠한 일도 소홀히 하지 않음. (4) 나는 나에게 요구된 직무성과 기준을 충족함.	Hassan et al (2019)

\*re: 역코딩

## IV. 연구 분석 결과

### 1. 주요 변수의 기술통계량

소방공무원의 조직공정성(분배적 공정성, 절차적 공정성)과 조직지원인식 그리고 직무만족과 직무성과의 특성을 알아보기 위해 기술통계 분석과 정규성 분석을 실시하였다(〈표 3〉 참조). 모든 변수의 평균이 중간(3.00/5.00)보다 이상으로 나타나 모든 변수가 안정적인 요인 성향을 보여주고 있다. 또한 정규성에도 문제가 없는 것으로 나타났다.

〈표 3〉 주요 변수의 기술통계 및 정규성 분석 결과

변수명	평균	표준편차	왜도	첨도
분배적 공정성	3.508	.782	-.254	.384
절차적 공정성	3.356	.578	.471	.784
조직지원인식	3.655	.772	.124	.138
직무만족	3.948	.666	-.333	.423
직무성과	4.059	.610	-.366	1.002

### 2. 주요 변수의 신뢰성 분석

다음으로 동질적인 문항들로 구성되어 있는가를 파악하기 위해 설문지의 신뢰도를 분석하였다. 분석 모형을 검증하기 위해 SPSS 26.0을 활용하였으며, 설문 신뢰도의 내적일관성을 평

가하기 위하여 Cronbach's  $\alpha$  값을 측정하였다. 분석 결과(〈표 4〉 참조), 모든 항목의 신뢰도 계수가 0.85 이상으로 나타나 신뢰수준을 충분히 만족하고 있다고 할 수 있다. 따라서 본 연구는 모든 설문 문항을 연구의 분석 도구로 채택하였다.

〈표 4〉 주요 변수의 신뢰성 분석 결과

구분	분배적 공정성	절차적 공정성	조직지원인식	직무만족	직무성과
문항수	4	7	4	5	4
Cronbach's $\alpha$	.961	.873	.928	.885	.935

### 3. 주요 변수의 타당성 분석

본 연구의 구조모형 분석에 앞서 측정변수들이 각 변수의 잠재변수들을 적절히 구성하고 있는지 측정모형 검증을 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 확인적 요인분석을 통해 측정 변수와 잠재변수 간 요인적재량을 측정하고, 모델의 전반적인 적합도를 평가하였으며, 요인적재량은 각 측정 변인이 각 요인을 잘 설명하는지를 나타내는 것으로 요인적재량의 계산 방법은 최대우도법을 사용하였다. 연구의 측정모형의 적합도인  $\chi^2$ (CMIN) 통계량이 1370.628(df=242)로 p값이 0.05보다 작게 나와 적합하지 않다는 의미로 해석할 수 있지만  $\chi^2$ 은 표본 수가 많은 경우 대부분  $p < 0.05$ 로 나타나 이 자체로만 모형의 적합도를 판단하기는 어렵다. 다음으로 GFI=0.992, AGFI=0.904, CFI=0.964, TLI=0.959로 모두 0.9를 넘는 값이 추출되었다. 또한 RMR=0.021, RMSEA= 0.055로 모형 적합도 지수 값을 충족시키는 것으로 나타났다. 하지만 표준화된 요인적재량이 0.5미만인 절차적 공정성4 측정변수와 잠재 변수의 설명력(SMC)이 0.4미만인 직무만족4 측정변수를 측정모형에서 제거하였다. 절차적 공정성4, 직무만족4의 측정변수를 제거 후 최종 측정모형의 적합도는  $\chi^2=1184.794$ (df=199,  $p < 0.05$ ), RMSEA=0.057, GFI=0.922, AGFI=0.907, CFI=0.968, TLI=0.962로 추출되었고, RMR=0.019, RMSEA=0.057으로 모든 값이 구조모형 적합도 지수 값을 충족시키는 것으로 확인되었다.

따라서  $\chi^2$ 통계량은 유의수준 p값이 0.05보다 작게 나타나 모형 적합도가 부족한 것으로 판단할 수 있으나, RMSEA, GFI, AGFI, CFI, RMR, TLI 등이 비교적 양호한 적합도로 나타나 본 연구의 측정모형은 양호한 모형이라고 판단할 수 있다. 또한 잠재변수에서 측정변수에 이르는 경로가 유의수준 0.001에서 모두 유의한 것으로 나타났다(〈표 5〉 참조).

〈표 5〉 측정모형 적합도 검증 결과

잠재변수	측정변수	경로계수		표준오차	임계치
		B	$\beta$		
분배적 공정성	분배적 공정성1	1	0.902		
	분배적 공정성2	1.038	0.948	0.016	64.243***
	분배적 공정성3	1.027	0.933	0.017	61.433***
	분배적 공정성4	1.025	0.925	0.017	59.991***
절차적 공정성	절차적 공정성1	1	0.718		
	절차적 공정성2	1.002	0.669	0.040	25.159***
	절차적 공정성3	1.074	0.823	0.035	30.975***
	절차적 공정성5	1.042	0.842	0.033	31.702***
	절차적 공정성6	1.082	0.795	0.036	29.939***
	절차적 공정성7	1.104	0.858	0.034	32.273***
조직지원인식	조직지원인식1	1	0.821		
	조직지원인식2	1.161	0.912	0.026	44.620***
	조직지원인식3	1.238	0.903	0.028	43.864***
	조직지원인식4	1.179	0.867	0.029	41.197***
직무만족	직무만족1	1	0.915		
	직무만족2	0.962	0.921	0.017	58.364***
	직무만족3	0.689	0.731	0.019	36.187***
	직무만족5	0.932	0.844	0.019	47.832***
직무성과	직무성과1	1	0.886		
	직무성과2	1.052	0.935	0.019	55.891***
	직무성과3	1.028	0.868	0.021	47.840***
	직무성과4	0.993	0.845	0.022	45.315***

\*p&lt;.05, \*\*p&lt;.01, \*\*\*p&lt;.001

#### 4. 변수의 상관관계 분석

본 연구에서는 소방공무원의 조직공정성이 종속변수인 직무만족, 직무성과에 미치는 영향을 분석하기에 앞서 조직공정성과 조직지원인식 그리고 직무만족, 직무성과 간의 상호 선형적 연관성을 알아보기 위해 피어슨 상관관계를 분석을 실시하였다. 분석 결과(〈표 6〉 참조), 모든 변수 간의 상관관계는 유의수준  $p<0.01$ 의 하에서 유의한 관계를 보여주고 있다. 특히



조직지원인식과 직무만족의 상관계수가 0.596으로 가장 높은 것으로 나타났다. 회귀분석에서 0.700이상의 우려가 있는 다중공선성의 상관관계는 없었다.

〈표 6〉 주요변수의 상관관계 분석

변수	1	2	3	4	5
1. 분배적 공정성	1				
2. 절차적 공정성	.595**	1			
3. 조직지원인식	.505**	.562**	1		
4. 직무만족	.368**	.397**	.596**	1	
5. 직무성과	.312**	.365**	.375**	.466**	1

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

## 5. 가설 검증

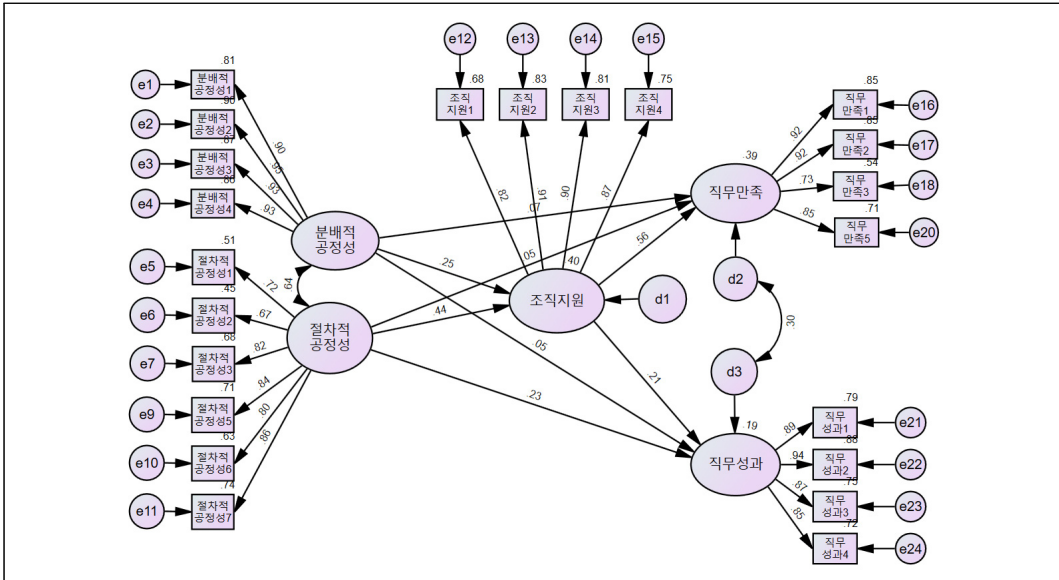
구조방정식 모형은 연구자가 설정한 이론적 모형이 경험적 자료와 실제 잘 부합하는지 평가할 수 있어 연구모형 타당성을 판단하기에 유용하다(홍세희, 2000). 이에 본 연구는 연구모형의 다중 경로 분석을 위해 구조방정식 모형이 적합하다고 판단하여 이를 활용하고자 한다.

통제변수를 구조방정식 모형에 사용하는 것은 신중한 고려가 필요하다. 연구모형이 최대한 현실을 반영한 모형일수록 그 연구 결과가 실무에 적용 가능하다는 장점이 있고, 연구모형 내에서 독립변수가 종속변수에 미치는 영향력을 최대한 정확하게 측정할 수 있다(우종필, 2015:47). 또한 인구통계학적 변수의 도입이 동치 모형을 억제하는 효과가 있어서 구조방정식에서도 통제변수의 활용이 필요하다(박원우 외, 2010). 이에 본 연구는 개인 특성 변수(성별, 혼인여부, 연령대, 학력, 계급)를 통제변수로 설정하여 통제변수를 제외한 연구모형과 통제변수가 포함된 연구모형을 나누어 연구를 분석하고자 한다.

### 1) 통제변수 제외한 연구모형

먼저 통제변수를 제외한 연구모형 적합도를 살펴본 결과,  $\chi^2$ (CMIN)=1184.794(p<.001), GFI=0.927, AGFI=0.907, CFI=0.968, TLI=0.962로 모두 0.9를 넘는 값이 추출되었으며, RMR=0.019, RMSEA= 0.057로 모형 적합도 지수 값을 충족시키는 것으로 나타났다(〈그림 1〉 참조).

〈그림 1〉 연구모형 검증 결과



소방공무원들의 조직공정성이 조직지원인식과 직무만족, 직무성과에 정(+)적 영향을 미칠 것이라는 가설 1~가설 8을 검증하기 위해 연구모형의 직접 경로 유의성을 분석한 결과, 분배적 공정성은 직무만족에 유의미한 정(+)적 영향( $\beta = 0.065$ ,  $p < 0.05$ )을 미치는 것으로 나타났다. 절차적 공정성은 직무성과에 유의미한 정(+)적 영향( $\beta = 0.231$ ,  $p < 0.001$ )을 미치는 것으로 나타났다. 분배적 공정성은 조직지원인식에 유의미한 정(+)적 영향( $\beta = 0.25$ ,  $p < 0.001$ )을 미쳤으며, 절차적 공정성도 조직지원인식에 유의미한 정(+)적 영향( $\beta = 0.439$ ,  $p < 0.001$ )을 미쳤다. 조직지원인식은 직무만족에 유의미한 정(+)적 영향( $\beta = 0.555$ ,  $p < 0.001$ )을 미쳤으며, 직무성과에도 유의미한 정(+)적 영향( $\beta = 0.213$ ,  $p < 0.001$ )을 미쳤다. 따라서 〈가설 1〉, 〈가설 2〉는 부분 채택되었으며, 〈가설 3〉, 〈가설 4〉, 〈가설 5〉는 채택되었다(〈표 7〉 참조).

〈표 7〉 직접 경로 유의성 검증 결과

경로	경로계수		표준오차	임계치	가설	비고
	B	$\beta$				
분배적 공정성 → 직무만족	.064	.065	.030	2.141*	가설1-1	채택
절차적 공정성 → 직무만족	.060	.046	.044	1.364	가설1-2	기각
분배적 공정성 → 직무성과	.041	.053	.026	1.544	가설2-1	기각

경로	경로계수		표준오차	임계치	가설	비고
	B	$\beta$				
절차적 공정성 → 직무성과	.237	.231	.039	6.027***	가설2-2	채택
분배적 공정성 → 조직지원인식	.217	.250	.026	8.34***	가설3-1	채택
절차적 공정성 → 조직지원인식	.510	.439	.038	13.3***	가설3-2	채택
조직지원인식 → 직무만족	.628	.555	.036	17.533***	가설4	채택
조직지원인식 → 직무성과	.188	.213	.03	6.338***	가설5	채택
모형적합도	X <sup>2</sup> =1184.794(p<.001), df=199, GFI=.927, AGFI=.907, CFI=.968, TLI=.962, RMR=.019, RMSEA=.057					

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

분배적 공정성, 절차적 공정성과 직무만족, 직무성과 간의 관계에서 조직지원인식의 매개효과 검증을 위해 부트스트래핑을 실시하였다(〈표 8〉 참조). 조직지원인식의 매개효과는 분배적 공정성의 경우 직무만족, 직무성과 각각 95% 신뢰구간에서 0.096~0.186과 0.024~0.062의 상한값과 하한값으로 0을 포함하지 않고 있다. 즉, 분배적 공정성은 직무성과에 직접적인 영향을 주기보다는 조직지원인식을 매개로 간접적으로만 영향을 주고 있어 조직지원인식이 이들 간의 관계를 완전 매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 분배적 공정성과 직무만족의 관계에서는 직접적인 영향을 주는 동시에 조직지원인식을 통해 간접적으로도 영향을 주고 있어 조직지원인식이 이들 간의 관계를 부분 매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 다음으로 절차적 공정성의 경우 직무만족, 직무성과 각각 95% 신뢰구간에서 0.260~0.387과 0.063~0.140의 상한값과 하한값으로 0을 포함하지 않고 있다. 즉, 절차적 공정성은 직무만족에 직접적인 영향을 주기보다는 조직지원인식을 매개로 간접적으로만 영향을 주고 있어 조직지원인식이 이들 간의 관계를 완전 매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 절차적 공정성과 직무성과의 관계에서는 직접적인 영향을 주는 동시에 조직지원인식을 통해 간접적으로도 영향을 주고 있어 조직지원인식이 이들 간의 관계에서 부분 매개효과를 가지는 것으로 나타났다.

〈표 8〉 매개효과 검증 결과

경로	Estimate	표준오차	95%신뢰구간	가설	비고
분배적 공정성 → 조직지원인식 → 직무만족	.136	.022	.096~.220	가설6-1	채택
절차적 공정성 → 조직지원인식 → 직무만족	.320	.032	.260~.387	가설6-2	채택
분배적 공정성 → 조직지원인식 → 직무성과	.041	.010	.024~.062	가설7-1	채택
절차적 공정성 → 조직지원인식 → 직무성과	.096	.020	.063~.140	가설7-2	채택

## 2) 통제변수를 포함한 연구모형

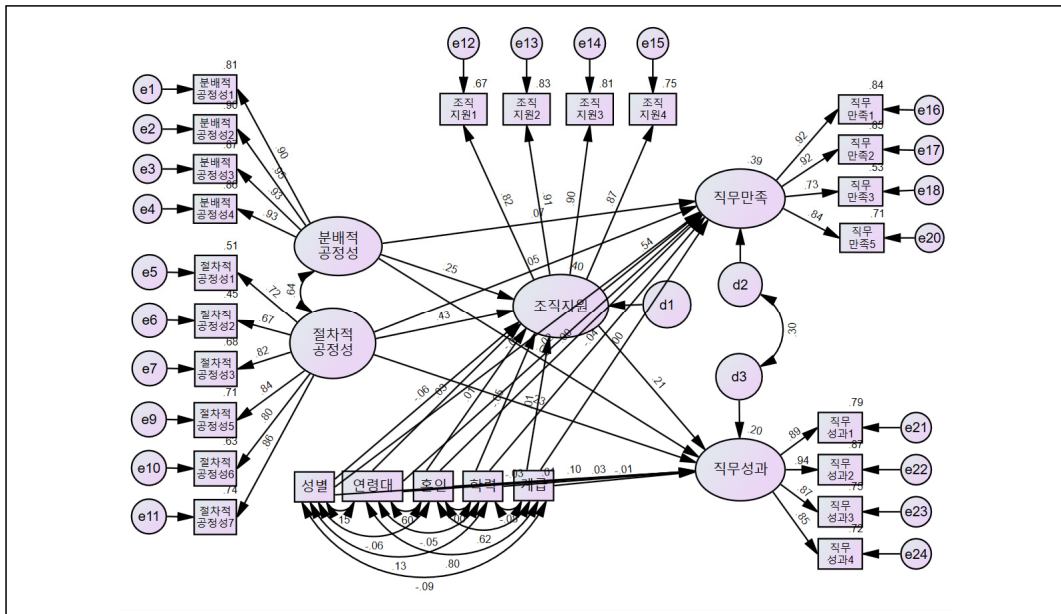
통제변수를 포함한 연구모형 적합도를 살펴본 결과,  $\chi^2(\text{CMIN})=1382.133(p<0.001)$ ,  $\text{GFI}=0.931$ ,  $\text{AGFI}=0.912$ ,  $\text{CFI}=0.967$ ,  $\text{TLI}=0.961$ 로 모두 0.90을 넘는 값이 추출되었다. 또한  $\text{RMR}=0.032$ ,  $\text{RMSEA}=0.049$ 로 모형 적합도 지수 값을 충족시키는 것으로 나타났으며, <표 9>와 같이 통제변수 간 상관관계가 높지 않아 판별 타당성에는 문제없는 것으로 나타났다.

<표 9> 통제변수 간 상관관계

구분	1	2	3	4	5
1. 성별	1				
2. 혼인	-0.057*	1			
3. 연령대	-0.152**	.598**	1		
4. 학력	.129**	.001	-0.048	1	
5. 계급	-0.092**	.623**	.610**	-0.079**	1

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

<그림 2> 통제변수를 포함한 연구모형 검증 결과



통제변수를 포함한 연구모형의 직접 경로를 분석한 결과(〈그림 2〉, 〈표 10〉 참조), 통제변수가 제외된 연구모형과 크게 다르지 않은 결과로 나타났다. 분배적 공정성은 직무만족에 유의미한 정(+)적 영향( $\beta = 0.066$ ,  $p < 0.05$ )을 미치는 것으로 나타났으며, 절차적 공정성은 직무성공에 유의미한 정(+)적 영향( $\beta = 0.233$ ,  $p < 0.001$ )을 미치는 것으로 나타났다. 분배적 공정성은 조직지원인식에 유의미한 정(+)적 영향( $\beta = 0.248$ ,  $p < 0.001$ )을 미쳤으며, 절차적 공정성도 조직지원인식에 유의미한 정(+)적 영향( $\beta = 0.434$ ,  $p < 0.001$ )을 미쳤다. 조직지원인식은 직무만족에 유의미한 정(+)적 영향( $\beta = 0.544$ ,  $p < 0.001$ )을 미쳤으며, 직무성공에도 유의미한 정(+)적 영향( $\beta = 0.205$ ,  $p < 0.001$ )을 미치는 것으로 나타났다.

〈표 10〉 통제변수가 포함된 직접 경로 유의성 검증 결과

경로	경로계수		표준오차	임계치	가설	비고
	B	$\beta$				
분배적 공정성 → 직무만족	.065	.066	.03	2.179*	가설1-1	채택
절차적 공정성 → 직무만족	.06	.046	.044	1.357	가설1-2	기각
분배적 공정성 → 직무성공	.038	.05	.026	1.471	가설2-1	기각
절차적 공정성 → 직무성공	.239	.233	.039	6.14***	가설2-2	채택
분배적 공정성 → 조직지원인식	.214	.248	.026	8.288***	가설3-1	채택
절차적 공정성 → 조직지원인식	.50	.434	.038	13.156***	가설3-2	채택
조직지원인식 → 직무만족	.616	.544	.036	17.16***	가설4	채택
조직지원인식 → 직무성공	.182	.205	.03	6.133***	가설5	채택
성별 → 조직만족	-.102	-.048	.047	-2.162*	-	
성별 → 조직성공	-.056	-.033	.041	-1.348	-	
성별 → 조직지원인식	-.121	-.064	.041	-2.939*	-	
혼인 → 직무만족	.007	.004	.043	.153	-	
혼인 → 직무성공	.011	.008	.037	.283**	-	
혼인 → 조직지원인식	.118	.100	.037	3.17	-	
연령대 → 직무만족	.017	.022	.028	.599	-	
연령대 → 직무성공	.008	.013	.025	.320	-	
연령대 → 조직지원인식	.018	.027	.025	.721	-	
학력 → 직무만족	-.035	-.039	.019	-1.795	-	
학력 → 직무성공	.023	.033	.017	1.35	-	
학력 → 조직지원인식	-.036	-.046	.017	-2.108*	-	
계급 → 직무만족	-.002	-.004	.020	-.118	-	
계급 → 직무성공	-.003	-.008	.017	-.179	-	
계급 → 조직지원인식	.006	.012	.017	.320	-	

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

부트스트래핑을 분석한 결과(〈표 11〉 참조.), 조직지원인식 매개효과는 분배적 공정성의 경우 직무만족, 직무성과 각각 95% 신뢰구간에서 0.091~0.182와 0.023~0.061의 상한값과 하한값으로 0을 포함하지 않고 있다. 이에 조직지원인식은 분배적 공정성과 직무만족의 관계에서는 부분매개효과를 가지는 것으로 나타났으며, 직무성과의 관계에서는 완전매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 다음으로 절차적 공정성의 경우 직무만족, 직무성과 각각 95% 신뢰구간에서 0.250~0.379와 0.058~0.130의 상한값과 하한값으로 0을 포함하지 않고 있다. 이에 조직지원인식은 절차적 공정성과 직무만족 관계에서는 완전 매개효과를 가지는 것으로 나타났으며, 직무성과의 관계에서는 부분 매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 따라서 〈가설 6〉, 〈가설 7〉은 모두 채택되었다.

〈표 11〉 통제변수 포함 매개효과 검정 결과

경로	Estimate	표준오차	95%신뢰구간	가설	비고
분배적 공정성 → 조직지원인식 → 직무만족	.132	.022	.091~.182	가설6-1	채택
절차적 공정성 → 조직지원인식 → 직무만족	.308	.031	.250~.379	가설6-2	채택
분배적 공정성 → 조직지원인식 → 직무성과	.039	.010	.023~.061	가설7-1	채택
절차적 공정성 → 조직지원인식 → 직무성과	.091	.019	.058~.130	가설7-2	채택

## V. 결론 및 논의

### 1. 연구 결론 및 논의

본 연구는 공공조직 중 업무수행에 있어 화제를 비롯해 각종 재난 현장에서 주로 업무를 수행하는 소방공무원을 대상으로 조직공정성이 직무만족, 직무성과에 미치는 영향을 분석하는 데 목적을 두었다. 또한 조직지원인식을 잠정적 매개 요인으로 가정하여 소방공무원이 인식하는 조직공정성이 직무만족과 직무성과에 미치는 구체적인 경로를 직·간접적으로 규명하고자 하였다. 연구의 결과를 요약하면, 첫째, 분배적 공정성은 직무만족과 조직지원인식에 유의미한 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 절차적 공정성은 직무성과, 조직지원인식에서 유의미한 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 여러 선행 연구들(Folger & Konovsky, 1989; McFarlin & Sweeney, 1992; Lind & Tyler, 1988) 에서 나타난 바와 같이 분배적 공정성은 직무만족에 유용한 수단이며, 절차적 공정성은 직무성과를 높이는 유

용 수단으로 나타났다. 이는 분배적 공정성은 결과 만족과 같은 결과의 평가와 관련이 있으며, 절차적 공정성은 기관 특성의 체계평가와 밀접한 관련이 있기 때문이다(Folger 외, 1989). 셋째, 조직지원인식은 직무만족, 직무성과에 유의미한 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 넷째, 분배적 공정성과 직무만족 간의 관계에서 조직지원인식은 부분 매개 역할을 하고 있었으며, 분배적 공정성과 직무성과 간의 관계에서는 완전 매개 역할을 하고 있다. 다섯째, 절차적 공정성과 직무만족 간의 관계에서 조직지원 인식은 완전 매개 역할을 하고 있었으며, 절차적 공정성과 직무성과 간의 관계에서는 부분 매개 역할을 하고 있다. 이러한 결과는 조직공정성의 하위요인에 따라 직무만족과 직무성과에 직접적인 영향을 미치기도 하지만, 조직지원인식이 조직공정성과 동시에 수반되었을 때 소방공무원의 직무만족과 직무성과에 간접적인 영향을 미치는 것을 보여준다.

재난 현장 속 국민의 생명과 재산을 신속하게 지켜야 하는 소방공무원의 안전은 가장 기본이다. 이는 소방공무원이 안전해야 국민의 안전도 보장될 수 있기 때문이다. 이렇듯 소방공무원의 생명을 지키면서, 국민 생명과 재산 보호라는 소방조직 본연의 임무에 집중할 수 있도록 소방조직은 구성원에게 신뢰와 믿음을 제공하여 소방공무원들이 더 적극적으로 임무를 수행할 수 있게 조성해줘야 한다. 따라서, 소방조직은 공정한 평가를 통한 보상정책에 수반하여 소방공무원의 불만 사항에 대한 개별적인 정책을 도입하여 조직지원인식 수준을 향상시켜줘야 한다. 즉, 소방조직은 공정성 유지와 구성원들이 조직지원인식을 함양할 수 있는 제도적인 장치를 마련해야 할 것이다.

본 연구에서 분석 결과를 통해 제시할 수 있는 시사점은 다음과 같다. 첫째, 조직공정성의 요인으로 분배적 공정성과 절차적 공정성의 2가지 요인 중 소방공무원의 직무만족을 높이는 데 분배적 공정성이 유용한 수단이 되는 것으로 나타났으며, 절차적 공정성은 직무성과를 높이는 데 유용한 수단이 되는 것으로 나타났다. 따라서 소방조직은 소방공무원의 노력에 대한 배분과 처우 등에 있어 공정성을 강화하고, 의사결정 과정을 더욱더 투명하고 공정하게 진행할 필요가 있다. 예를 들어, 소방공무원 개개인의 성과에 대한 배분은 원칙적이면서 객관적인 기준을 정하여 배분되어야 하며, 공정한 승진 심사와 같이 조직이 의사결정을 내릴 때 직원들을 적극적으로 참여시켜 조직이 공정하다는 인식을 주어야 한다. 둘째, 소방공무원이 인식하는 조직공정성이 직무만족과 직무성과에 영향을 미치는 과정에서 조직지원인식은 매개 역할을 하고 있다. 즉, 소방공무원의 직무만족과 직무성과를 높이기 위해서는 소방조직 내 구성원들이 스스로 조직이 지원해주고 있다는 인식을 높일 수 있도록 조직 내에서 노력이 필요하다. 예를 들어, 미국에서는 주마다 조금씩 차이가 있으나, 전체 50개 주 가운데 43개 주에서 소방대원의 폐 질환, 전염성 질환, 심장 질환 등에 대하여 공상추정법을 가지고 있으며, 암과 관련하여서는 37개 주가 시행하고 있다. 이는 미국뿐 아니라 캐나다, 호주 등에서도 공상추정법이

제정되어 시행되고 있으며, 개정을 통하여 질병의 수도 계속 추가되고 있다. 이처럼 소방공무원이 업무를 수행할 때 조직으로부터 보호받고 있다는 믿음이 형성될 수 있도록 조직 내 노력이 필요하다. 또한 직무만족과 직무성과가 높아질 수 있도록 조직공정성 제고 노력을 시행하는 동시에 구성원 개인에게는 조직이 지원하고 있다는 인식이 향상될 수 있도록 방안을 함께 모색할 필요가 있다.

따라서 소방조직이 인적관리를 효율적으로 하기 위해서는 학연, 지연, 보직, 부서 등과 상관없이 모든 소방공무원이 승진 등의 인사 관련 문제에 대해 공정한 기회를 가질 수 있는 환경을 조성하여 소방공무원의 직무만족을 향상시켜주고, 소방조직 내 크고 작은 의사결정을 내릴 때 조직구성원들의 참여 확대, 평가과정 공개 등을 통해 조직구성원이 조직을 신뢰할 수 있게 만들어 직무성과를 향상시켜줘야 한다. 또한 조직이 구성원들을 지원하고 있다는 믿음을 형성시켜 소방공무원들이 당면하고 있는 위협에도 불만이 작아지고, 좀 더 적극적인 업무 수행을 할 수 있도록 해야 한다.

## 2. 연구의 한계

다음으로 본 연구의 한계와 향후 연구 방향성을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 소방공무원의 업무 특성상 행정직과 현장직으로 구분될 수 있으나, 본 연구는 소방 업무 특성을 구분하지 않은 한계가 있다. 따라서 향후 후속 연구에서는 소방 업무 특성을 세분화하여 업무 특성에서 나타날 수 있는 개별적 차이에 관한 추가적인 연구가 필요하다. 둘째, 본 연구는 수집된 2차 자료를 사용하여 분석했다는 점에서 조직공정성, 조직지원인식, 직무만족, 직무성과 등과 관련된 측정 문항이 제한적이다. 향후 연구에서는 조직공정성, 조직지원인식, 직무만족, 직무성과와 관련된 다양한 측정 요인들을 개발하여 후속 연구에서는 더 많은 측정 문항을 포함하여 연구를 수행할 필요가 있다. 셋째, 본 연구는 조직공정성 중 상호 작용 공정성이 포함되어 있지 않다. 따라서 향후 후속 연구에서는 조직공정성의 상호작용 공정성을 포함하여 좀 더 종합적인 연구가 필요하다. 넷째, 본 연구에서는 신뢰도 및 타당도가 검증된 지표를 활용하여 소방공무원의 조직공정성, 조직지원인식, 직무만족, 직무성과를 측정하였다. 하지만 표준화된 설문 문항만으로는 소방공무원의 특성을 완벽하게 반영할 수는 없다. 따라서 개별면접, 사례 분석, 관찰 등과 같은 다른 측정 도구를 함께 사용하여 양적 연구가 가지는 한계를 보완한 향후 후속 연구가 필요하다.



## 【참고문헌】

- 고종욱·서상혁. (2003). 배분 및 절차공정성이 지방공무원의 직무태도에 미치는 영향. 「한국지방자치학회보」, 15(4): 117-136.
- 김갑선·박대성·이만진·김예림. (2019). 소방공무원의 조직공정성과 조직효과성 간의 관련성 연구. 「디지털융복합연구」, 17(3): 271-280.
- 김미경·하태수. (2021). 절차적 공정성과 조직시민행동 간의 관계에서 조직몰입의 매개역할에 관한 연구: 경기도 소방공무원들의 인식을 중심으로. 「지역정책연구」, 32(2): 55-75.
- 김종래·함현진. (2021). 사회복지 전담 공무원의 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향: 조직지원 인식의 매개효과. 「디지털융복합연구」, 19(2): 183-193.
- 민진. (2018). 「조직관리론」. 서울: 대영문화사.
- 박동진·이광희. (2013). 조직공정성과 조직지원인식의 관계에 있어 고과결과의 영향. 「한국인적자원관리학회」, 20(2): 97-116
- 박원우·고동운·윤인성. (2010). 연구의 인과성 제고:통제변수의 의의, 활용 현상 분석 및 제언. 「노사관계연구」, 21: 1-49.
- 서재현. (1997). 조직공정성이 조직몰입과 인식된 조직적 지원에 미치는 영향에 관한 연구. 「경영연구」, 12(3): 43-65.
- 손승연·이수진·박희태·윤석화. (2010). 자기지향적 완벽주의, 조직지원인식, 상사의 모욕적 행동이 과업성과에 미치는 영향에 관한 연구. 「인사조직연구」, 18: 139-177.
- 신선해·김문중. (2020). 긍정심리자본, 심리적 주인의식, 직무만족 및 직무성과 간의 관계. 「산업경제연구」, 33(4): 1035-1058.
- 이종찬. (2014). 공정성, 조직지원인식, 상사-부하 간 교환관계가 조직구성원의 태도에 미치는 영향. 「한국인적자원관리학회」, 21(5): 227-244.
- 이주호·류상일. (2015). 동기부여가 소방공무원의 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향: 부산지역 소방공무원의 인식을 중심으로. 「한국위기관리논집」, 12(1): 47-55.
- 우종필. (2015). 구조방정식모델에서 통제변수를 사용한 연구모델의 분석: 채널연구에서 힘, 만족, 장기지향성을 중심으로. 「한국유통학회 학술대회 발표 논문집」, 65-84.
- 유희경·김미연·정희경. (2007). 외식기업 종업원의 빅 5 성격요인, 조직지원인식과 고객성과의 관계분석. 「호텔경영학연구」, 16(5): 201-219.
- 이희태. (2015). 지방정부의 성과중심적 인사관리의 공정성이 공무원의 직무만족, 조직몰입, 직무성과에 미치는 영향: 부산을 중심으로. 「한국지방정부학회」, 19(3): 53-75.
- 장미경·강상묵. (2013). 항공사 객실승무원의 조직지원인식이 조직공정성과 조직몰입의 관계에 미

- 치는 매개효과. 「한국관광산업학회」, 38(4): 107-123.
- 전국대학 소방학과 교수협의회. (2020). 「소방학개론」. 서울: 동화기술.
- 진철웅·양길승. (2016). 항공사 객실승무원의 조직공정성과 조직지원인식이 직무만족에 미치는 영향. 「한국관광연구학회」, 30(7): 97-111.
- 하태수·문국경·김미경. (2020). 「경기도 소방공무원들의 행복 지수 향상을 위한 정책 방안 연구」. 경기도의회.
- 한주원. (2018). 조직공정성 및 조직정치지각이 구성원의 조직냉소주의, 혁신저항, 창의성에 미치는 영향. 「사무경영연구」, 27(3): 109-133.

경기연구원 (2019), 한국 사회는 공정한가?

국민일보(2021.10.03.). '건강이상자'만 65%, 평균 수명 가장 짧은 '위기의 소방공무원'

세계일보(2021.10.07.). '평균 36.9세' 극단 선택 소방관 연령 갈수록 하향 곡선

충청일보(2021.09.26.). 5년 새 우울증·PTSD 진료받은 소방공무원 80% 증가

- Colquitt, B & Jason A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3): 386-400
- Curry, J. P., Wakefield, D. S., Price, J. L., & Mueller, C. W. (1986). On the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *The Academy of Management Journal*, 29(4): 847-858
- DeConinck, J. B., & Johnson, J. T. (2009). The effects of perceived supervisor support, perceived organizational support, and organizational justice on turnover among salespeople. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 29(4): 333-350
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3): 500-507.
- Folger, R., & Konovsky, M. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *The Academy of Management Journal*, 32: 115-130.
- Gillet, N., Colombat, P., Michinov, E., Provost, A. M., & Fouquereau, E. (2013). Procedural justice, supervisor autonomy support, work satisfaction, organizational identification, and job performance: The mediating role of need satisfaction and perceived organizational support. *Journal of Advanced Nursing*, 69: 2560-257

- Hassan, S., Park, J. & Raadschelders, J.C.N. (2019), Taking a Closer Look at the Empowerment-Performance Relationship: Evidence from Law Enforcement Organizations. *Public Admin Rev*, 79: 427-438.
- Jin, M, H., & McDonald, B. (2017) Understanding Employee Engagement in the Public Sector: The Role of Immediate Supervisor, Perceived Organizational Support, and Learning Opportunities. *American Review of Public Administration*, 47(8): 881-897
- Kawai, N., & Strange, R. (2014). Perceived organizational support and expatriate performance: Understanding a mediated model. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(17): 2438-2462.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6): 1854-1884.
- Leventhal, G. S. (1980). What Should be Done with Equity Theory? New Approaches to the Study of Fairness in Social Relationships. In Gergen, K., Greenberg, M., & Willis, R. (Eds.). *Social Exchange: Advances in Theory and Research*. New York: Plenum Press, pp.27-55.
- Lind, E. A., & Tyler, T. R. (1988). Two model of procedural justice, In Lind, E. A., & Tyler, T. R.(Eds.). *The social psychology of procedural justice*. USA: Springer, pp.221-242.
- Loi, R., Hang-yue, R., & Foley, S.(2006). Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(1): 101-120
- McFarlin, D., & Sweeney, P. (1992). Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organiza tional outcomes. *Academy of Management Journal*, 35: 626-637.
- Rai, G. S. (2013). Impact of organizational justice on satisfaction, commitment and turnover intention: Can fair treatment by organizations make a difference in their workers' attitudes and behaviors?. *Journal of Human Sciences*, 10(2): 260-284.
- Robert H. Moorman, Gerald L. Blakely and Brian P. Niehoff(1998). Does Perceived Organizational Support Mediate the Relationship between Procedural Justice and Organizational Citizenship Behavior?. *Academy of Management Journal*,

41(3): 351-357

- Schroth, H. A., & Pradhan Shah, P. (2000). Procedures: Do we really want to know them? An examination of the effects of procedural justice on self-esteem. *Journal of Applied Psychology*, 85(3): 462-471.
- Seng, N. L., & Arumugam, T.(2017), Financial reward and motivation toward employee job performance in the hospitality industry in Klang Valley, *Electronic Journal of Business & Management*, 2(1): 51-60.
- Shore, L. M., & Shore, T. H.(1995), Perceived Organizational Support and Organizational Justice, In Cropanzano R. S., & Kacmar K. M. (Eds.), *Organizational Politics, Justice, and Support: Managing The Social Climate of The Workplace*. Westport, CT: Quorum, pp. 149-164.
- Tyler, T. R. (1989). The psychology of procedural justice: A test of the group-value model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(5): 830-838.
- Wayne, Sandy & Shore, Lynn & Liden, Robert. (1997). Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective. *Academy of Management Journal*, 40: 82-111.

---

**김 미 경:** 경기대학교 대학원 행정학 석사학위를 취득하고, 동 대학원 행정학 박사과정에 재학 중이다. 주요 관심 분야는 조직관리, 재난 및 안전관리 등이며, 논문으로는 절차적 공정성과 조직시민행동 간의 관계에서 조직몰입의 매개역할에 관한 연구(2021)가 있다(mikyoun92@gmail.com).