

경찰 조직건강 진단지표에 관한 시론적 논의

A Study on the Police Organizational Health Diagnosis Index Development

권혜림*, 주재진**

서원대학교 법경찰학과*, 동국대학교(경주) 행정경찰공공학부**

Hye-Rim Kwon(joy7974@naver.com)*, Jae-Jin Joo(joojaejin1@hanmail.net)**

요약

조직 건강성(organizational health)이란 조직의 기능수행능력이나 최적의 기능수행 상태를 나타낸다. 조직건강은 대인관계나 집단행동과 같은 조직학적 측면에서 뿐만 아니라 사회과학 전반에 걸쳐 중요하게 다루어져야 할 주제임에도 불구하고, 경찰조직을 대상으로 한 조직건강진단 지표 및 측정에 대한 연구는 전무한 실정이다. 따라서 이 연구에서는 경찰 조직건강 진단에 관한 시론으로 국내·외 문헌과 연구결과를 바탕으로 하여 조직이론에 나타난 조직건강에 관한 여러 학자들의 견해를 토대로 선행연구들의 분석을 통하여 조직건강의 개념, 측정지표를 설계하고자 하였다. 이 연구에서는 경찰조직 건강진단 지표를 조직행태(조직구조, 조직문화, 조직분위기, 환경적합성, 변혁적 리더십, 의사소통 및 의사결정방식), 집단행태(구성원 관리방식, 갈등관리방식, 집단결합력, 비전 및 전략, 공동체지향 및 책임공유), 개인행태(직무동기, 업무관련요인, 신뢰, 활력, 조직냉소주의)로 구분하여 경찰 조직건강 진단지표를 설계하였다.

■ 중심어 : | 경찰조직 | 조직건강 진단 | 지표설계 | 조직행태 | 집단행태 | 개인행태 |

Abstract

This study explored the police organizational health diagnosis index development. and the ultimate purpose of this study is to suggest the ways for the police to develop the police organizational health diagnosis index and then to raise the organizational effectiveness. A police organizational health diagnosis index comprises three categories; Organizational Behavior, Group Behavior, and Individual Behavior. A Organizational Behavior questionnaire comprises five categories; Organizational Structure, Organizational atmosphere, Environmental Compliance, Transformational Leadership, and Communication & decision-making. Secondly, A Group Behavior questionnaire comprises five categories; How to manage the personnel, Conflict management style, Group cohesion, Vision and Strategy, and Community-oriented & shared responsibility. Thirdly, An Individual Behavior questionnaire comprises five categories; Job Motivation, work-related factors, Trust, Vitality, and Organizational Cynicism.

This author expects this study to contribute to the development of an adequate measuring instrument of the police organizational health diagnosis index.

■ keyword : | Police Organization | Police Organizational Health Diagnosis | Diagnosis of Index | Organizational Behavior | Group Behavior | Individual Behavior |

I. 서론

최근 회사 밖에서는 활기찬 상태로 보내지만 회사에 출근하면 무기력해지고 우울해지는 증상을 일컫는 말로 ‘회사우울증’이라는 단어가 등장하였다. 2012년 취업포털 잡코리아가 남녀직장이 601명을 대상으로 실시한 ‘회사우울증 현황’ 조사에서 우울증 증세가 있는 직장인이 74.7%에 이르는 것으로 나타났다[1].

그렇다면 경찰공무원의 경우는 어떠할까? 우리나라 경찰공무원과 경찰조직은 과연 건강한가? 이에 대한 대답은 경찰공무원의 업무 특수성과 경찰조직이 처해 있는 수많은 갈등요인으로 짐작할 수 있을 것이다. 위험하고 예측 불가능한 업무상황과 불규칙한 근무형태, 업무수행 과정에서의 경험하는 다양한 육체적·정신적 문제의 심각성은 매년 공상자수나 자살율의 증가 등으로 가늠해 볼 수 있을 것이다. 또한 신·구세대, 간부·비간부, 남성·여성, 대졸·고졸, 경찰대·간부후보생·비간부·특채 등과 같은 계층 간의 갈등이 심화되어 조직관리 및 운영상의 문제점이 노출되고 있는 상황이다.

경찰에 대한 시민들의 부정적인 인식이나 조직 청렴성에 대한 위협 역시 조직의 건강을 해치는 요인으로 작용할 것이다. 2012년 11월에 국민권익위원회가 발표한 ‘2012년 공공 기관 청렴도 측정 결과’에 따르면 39개 중앙 행정기관 중 종합청렴도가 가장 낮은 곳은 경찰청으로 10점 만점에 6.36점을 기록했다[2]. 더욱 큰 문제는 경찰청의 경우 내부청렴도 평가에서도 중앙부처 최하위인 7.76점을 받았다는 사실이다.

이러한 원인을 찾기 위해서 적절한 조직 진단을 위한 지표개발이 필요할 것이다. 최근, 건강산업은 치료 및 처방위주에서 예방 및 건강증진의 강화 쪽으로 변화하고 있다. 정기적인 건강검진으로 질병을 예방하듯 조직건강의 기준을 정하고, 정기적인 진단을 통해 조직 상태를 점검하며, 조직 경쟁력의 근간이 되는 인적자원 역량을 제고하기 위한 노력을 부단히 진행해야 할 것이다.

조직의 진단기준으로는 능률성(efficiency), 효과성(effectiveness), 생산성(productivity), 건강성(health)

등 다양한 개념이 제시되어 왔다. 그러나 능률성과 효과성은 조직목표가 생산성, 이익 등과 같이 측정이 용이한 기업조직에서는 유용할 수 있으나, 공공조직에 적용하는데 어려움이 있는 것이 사실이다. 조직목표가 추상적이어서 계량화하기 곤란한 공공조직의 경우에는 조직의 능력을 가리키는 건강성을 기준으로 진단해 봄으로써 행정조직의 목표수행을 간접적으로 판단해 볼 수 있는 것이다.

조직 건강성(organizational health)이란 조직의 기능수행능력이나 최적의 기능수행 상태를 나타낸다[3]. 조직건강은 대인관계나 집단행동과 같은 조직학적 측면에서 뿐만 아니라 사회과학 전반에 걸쳐 중요하게 다루어져야 할 주제임에도 불구하고, 경찰조직을 대상으로 한 조직건강진단 지표 및 측정에 대한 연구는 전무한 실정이다.

따라서 이 연구에서는 경찰 조직건강 진단에 관한 시론으로 국내·외 문헌과 연구결과를 바탕으로 하여 조직이론에 나타난 조직건강에 관한 여러 학자들의 견해를 토대로 선행연구들의 분석을 통하여 조직건강의 개념, 측정지표를 설계하고자 하였다.

II. 조직건강의 개념과 구성요소

1. 조직건강 개념에 대한 논의

조직건강이라는 개념은 ‘건강(health)’이라는 개념에서 비롯된다. WHO(1948)는 건강을 ‘단순히 질병이나 결손이 없는 상태를 의미하는 것이 아니라 신체적, 정신적, 사회적으로 안녕한 상태’로 정의하고 있으며 가장 광범위하게 수용되고 있다. 건강 개념에서 출발한 조직건강의 개념은 상태(State)로서의 개념보다는 과정으로서의 개념 또는 능력이라는 측면에서 인식되고 있으며, 조직건강에 대한 접근법에 따라서 달라지기 때문에 조직건강을 명확하게 정의하는 경우는 흔하지 않다[4].

아래의 [표 1]은 조직건강의 개념을 분명히 하기 위해 ‘조직풍토’, ‘조직효과성’ 그리고 ‘조직개발’의 의미와 조직 건강과 어떠한 관계를 맺고 있는지 설명한 것이다.

표 1. 조직의 문화풍토와 조직건강의 개념상 차이

	조직의 문화·풍토	조직건강
1	인간의 개성에 비유되는 심리적 개념	인간의 건강에 비유되는 종합적 개념, 인간의 잠재능력
2	환경, 문화, 분위기, 풍조와 유사한 개념	생기, 활기, 정력, 잠재력과 유사한 개념
3	인간이 활동하는 '장(場)'으로서의 환경상황: 정적인 개념	조직원들의 행동으로 표출되는 조직 활동: 동적인 개념
4	과거와 현재를 통해 형성	현재와 미래로 이어지는 예언적 가능성을 포함
5	인간관계에 영향을 미치는 제 변인을 중시	응집된 조직의 능력을 중시함
6	조직의 입장에서 수동적인 개념, 개선이 어려움	조직의 입장에서 능동적인 개념, 비교적 쉽게 개선할 수 있음
7	지도성과 조직구조의 영향을 많이 받음	조직원들과 조직 문화풍토의 영향을 많이 받음
8	경영자 훈련을 통해 개선이 가능함	조직개발을 통해서 개선 할 수 있음
9	비교적 장기적인 개념을 가지고 있음	비교적 단기적인 개념을 갖고 있음

자료: 윤종건, 1999: 292-293.

이 연구에서는 조직건강 개념에 대한 [표 2]의 선행 연구 검토를 통해, 조직건강의 개념을 이명재(1985)의 정의를 바탕으로 '조직이 환경변화에 대처하면서 그 생산기능과 유지기능을 수행하는 조직의 능력'으로 정의하였다. 왜냐하면 이명재(1985)의 연구는 행정조직을 대상으로 건강성을 진단 국내 최초의 연구이며, 개인적, 집단적, 그리고 조직적 차원의 진단모형을 중심으로 각 분야의 요인을 재분류하였기 때문이다[5].

표 2. 학자별 조직건강 정의

학 자	정 의
Bennis (1962)	능동적으로 환경을 다루며(적응력), 문제를 이해할 수 있고(확인력), 환경(사회)과 조직자체를 정확하게 볼 수 있는 능력(현실감)
Miles (1965)	효과적으로 그 기능을 수행할 뿐만 아니라 더욱 완전하게 그 기능을 수행할 수 있는 것으로 성장, 발전시키는 조직의 능력
Irving (1968)	효과적인 적응능력이며 언제나 만족스런 성취를 달성하는 것
Beckhard (1969)	환경변화에 적응하며, 조직운영에 새로운 형태와 방법을 모색하고, 권한위임, 구성원의 자아실현, 신뢰, 의사소통이 원활한 것
오석홍 (1970)	생산능력·유지능력·적응능력으로 조직은 생산하기 위해 존재하며 그러기 위해서는 조직이 생존하고 유지되는 것이 중요하며, 변화하는 환경에 적응하는 것
Fordyce & Weil (1971)	조직 자체에 대한 강한 일체감과 사명감을 가지고 있으며, 변화에 대비한 적응능력
박종주 (1973)	조직의 생산능력과 운영능력
Cornillot (1977)	조직의 내성, 보상, 적응의 능력으로 구성
Scanlan (1980)	생기 있는 조직

Owes (1981)	환경 속에서 생존해 나갈 뿐만 아니라 끊임없이 변화에 대처하고, 그러한 생존과 대처 능력을 계속적으로 발전시키는 것
왕기항 (1983)	최적의 기능 상태로 보며, 구체적으로 목표 달성 및 조직을 유지하고, 환경에 적응하는 것
이명재 (1985)	조직이 환경변화에 대처하면서 그 생산기능과 유지기능을 수행하는 조직의 능력
Morgan (1986)	조직의 구조와 정책을, 절차들과 일치하는 문화가 존재
윤종건 (1989)	환경의 변화에 능동적으로 대처하면서 조직 자체의 유지, 발전을 계속해 나가고 조직의 목표달성을 극대화하려는 의욕이 충만한 상태
Rosen (1991)	인본주의 가치인 자기지식과 개발에 몰입하고, 법을 준수하고, 개인의 차이존중, 파트너십, 건강과 안녕감을 우선순위에 두는 것
Williams (1994)	환경적 요인, 신체적 건강, 정신적(심리적) 건강과 사회적 건강으로 구성
Jaffe (1995)	조직은 사명이 성장하고 효율성과 적응성 그리고 일관성을 가지며, 주시의 가치가 향상되고, 건강한 작업환경을 제공
Sauter et al. (1996)	안녕감이라는 구성원의 목표와 수익성과 생산성이라는 조직의 목표를 통합하는 것
Beckhard (1997)	조직의 목적의식과 합리적인 의사결정, 원활한 의사소통, 갈등관리, 불필요한 경쟁 감소, 개방적이고 문제해결지향적인 조직풍토, 관리자의 정확한 목표 설정
Quick (1999)	건강한 작업장: 사람들이 생산하고 공헌하고 성장하여 가치 있게 되는 장소로 정의, 특히 사람들이 고성과를 창출하기 위하여 자신의 재능을 활용하고 높은 만족감을 얻는 곳
Adkin et al. (2000)	질병이 없는 상태이상으로 웰빙(well-being)을 포함하고 상호 연결된 부분들이 균형을 이루며 함께 작동하여 긍정적인 협력관계를 통해서 증진
Lindstom et al. (2000)	조직이 효과성과 구성원들의 웰빙을 최적화하고 내부적, 외부적 변화에 효과적으로 대응할 수 있는 것
Schmidt et al.(2000)	구성원의 웰빙과 건강을 촉진시키고 수익성이 높고 경쟁력이 있어야 함
Vicenzi & Adkins(2000)	창의적인 사고, 혁신 그리고 시장에서 발생하는 정보에 빨리 반응하는 능력
Quick et al. (2007)	정신적인 영역인 목적 있는 삶, 심리적인 영역과 관련하여 다른 사람과의 질적인 연결, 신체적 영역의 긍정적 자존감과 업무속달 등
민진 (2009)	조직이 기능을 수행하는 과정에서 관리체제, 사회체제 그리고 개방 체제적 능력이 최적인 상태
김정은 (2012)	조직 내 프로세스 상에서 구성원들이 공유하고 있는 적합성과 안녕감에 대한 집단적 상태를 말하며, 신체적 건강과 심리적 건강으로 구성

자료: 김정은, 2012: 28-29, 재구성.

2. 조직건강의 구성요소에 대한 논의

조직건강의 구성요소는 조직건강에 대한 접근법이나 분석수준, 분석범위에 따라 달라질 수 있다. 하지만 선행연구들은 조직건강의 구성요소 중에서 한 부분에만 초점을 맞추어 설명하고 있으며 조직건강도를 설명하는 다양한 변수들을 포함하는 통합적인 틀을 제시하고 있지는 못하다.

선행연구들은 조직건강의 구성요인을 탐색하는데 있어서 범주의 분류기준이 명확하게 제시되어 있지 않음

며, 각각 개인, 조직, 그리고 집단을 통합하는 구성요인들이 생략되어 있는 경우가 있다. 최근 일부의 연구(민진, 2009; 김정은, 2012)에서 조직건강의 구성요소를 통합하여 모형화하는 탐색적 시도를 하고 있으나 조직건강에 대한 포괄적인 이해를 시도한 연구들은 상대적으로 부족하다[6].

[표 3]과 같이 연구자들은 환경변화에 대한 적응능력, 구성원의 행동 및 태도와 관련된 요소 등을 조직 건강의 측정지표로 사용하고 있다.

표 3. 조직건강 측정지표에 관한 선행연구

학자	조직건강성 측정지표
Bennis (1962)	환경에 대처하는 적응력, 자기인식력, 현실지각력, 조직의 하위시스템 간의 통합
Miles (1965)	목표 정확성, 의사전달의 적절성, 최고의 권력균형, 자원 활용, 응집성, 사기, 혁신성, 자율성, 적응성, 문제해결의 적절성
Beckhard (1969)	목표수용성, 인적자원의 활용, 권한의 위임, 의사소통의 체계화, 갈등의 해소, 조직풍토의 쇄신, 업무목표의 명확화
오석홍 (1970)	생산능력, 유지와 전환과정의 상태, 조직의 적응력 및 학습능력
박종주 (1973)	조직의 배경, 조직구조, 조직 운영능력, 조직생산 능력
Cameron (1978)	부서간의 관계, 피드백의 양, 의사소통의 형태, 협동성, 신뢰성, 갈등과 좌절의 양, 문제해결의 적절성, 전문가의 활용, 감독과 통제 형태, 보상체계의 적절성, 권력배분정도
Schein (1980)	적응성 · 자기인식력 · 현실인식력 · 내부통합력
이명재 (1985)	개인적 차원의 직무만족(지각, 태도, 가치관, 동기부여), 집단적 차원의 응집성(집단 활동, 상호작용, 정서), 조직적 차원의 조직풍토(의사소통, 리더십, 의사결정)
Lyden, & lingele (2000)	커뮤니케이션, 참여와 관여, 충성심과 몰입, 사기, 제도적 명성, 윤리, 성과인정, 목표정렬, 리더십, 종업원 개발, 자원 활용
윤종건 (2004)	조직구조와 기술, 능력과 동기, 풍토, 리더십
민진 (2009)	목표, 조직과정, 구조, 조직행태, 조직 환경, 관리일반
김정은 (2012)	환경적합성, 업무방식적합성, 활기, 공동체지향

조직건강의 구성요소를 조직집단의 관점에서 보면, 환경변화에 적응하며 조직을 지속적으로 발전시키기 위해서는 조직의 구조와 과정의 변화, 그리고 조직을 구성하고 있는 인적요소들에 대한 행태변화도 함께 병행되어야 한다[7][8]. 따라서 조직건강의 구성요소들은 조직구조와 기능을 포함하는 시스템적 요소와 함께 조직문화의 성격 및 조직에 속한 개인들의 불만과 정적

및 집행에 대한 저항, 조직의 업무와 관련된 사회적 관계와 조직원들의 행동에 중대한 변화를 미칠 수 있는 영향요소 등 제반 행태에 대한 체계적인 진단이 필요하다는 것을 알 수 있다[9-11].

III. 조직건강과 관련 개념간의 관계

조직건강의 정의와 구성요인에 관한 개념적 연구에 비해 조직건강과 관련 개념간의 관계에 대한 실증연구들은 [표 4]와 같이 상당히 미흡한 편이다.

표 4. 조직건강과 관련개념간의 관계에 관한 실증연구

학자	연구내용
Kimpston & Sonnabend(1973)	공립학교를 대상으로 "조직건강과 혁신성의 관계"의 연구
Holmes (1979)	Miles의 이론적 모형에 따른 10개 구성요인을 100개 문항으로 구성하여 학교조직건강 설문지(OHQ)를 제작
윤종건 (1989)	학교조직건강의 측정도구를 조직구조, 조직분위기, 리더십, 구성원의 능력으로 구성하여 내용타당성과 요인분석을 실시하여 신뢰성과 타당성을 확보
Hoy, Tarter & Bliss(1990)	조직건강도구(OHI: Organizational Health Inventory)를 바탕으로 조직분위기와 조직효과성, 학교건강과 조직효과성을 비교분석
Sauter et al. (1996)	미국 산업안전보건연구원(NIOSH)의 건강한 직업조직(HWO) 모델을 제시, 조직건강을 조직의 성과(전반적 조직효과성, 작업그룹의 성과, 개인별 효과성)와 구성원의 안녕(건강과 만족도)으로 측정

조직건강은 조직효과성과 구분하여 인식되기도 하지만 조직효과성과 같은 개념으로 인식되기도 하였다[12]. 조직건강이라는 용어가 사용되기 시작한 초기에는 조직건강을 조직효과성으로 인식하는 경향이 있었다[13]. 초창기 연구자들은 조직이 갖는 기능 자체를 조직의 목적으로 보며, 기능의 성취된 정도를 조직효과성으로 보았다[14]. 따라서 조직건강을 조직의 기능 상태라고 볼 때 조직의 기능 성취정도가 조직건강의 정도를 나타낸다고 보았다.

조직건강과 조직효과성을 구분하는 견해에 따르면 조직효과성이 조직의 산출이나 상태를 강조하는 반면 조직건강은 과정이나 능력을 강조한다고 보고 있다[5]. 즉, 조직효과성은 조직의 산출결과나 상태에 중점을 두기 때문에 조직의 능력을 나타내는 조직의 건강성에 대한 평가가 필요하다는 것이다. 이런 점 때문에 조직의

성과를 개량화하기 어려운 공공조직을 진단하는데 있어 조직건강의 개념이 조직효과성보다 유용한 개념이라고 할 수 있다[11].

조직효과성을 가장 통합적인 성격을 가진 조직평가 기준으로 인정하고 조직건강을 조직진단과 관련하여 특수한 국면이나 특징으로 이해할 때 두 개념간의 혼동도 피할 수 있고 조직건강이라는 용어의 존재가치를 높일 수 있을 것이다[3]. 이렇게 이해할 때 조직건강과 조직효과성은 상호 보완적인 개념이 된다. 즉, 건강한 조직이 반드시 조직효과성이 높이는 것은 아니지만 조직효과성을 극대화 할 수 있는 중요한 요인이 될 수 있는 것이다.

IV. 경찰 조직건강 진단지표 설계

선행연구의 분석을 통하여 경찰 조직건강 진단지표를 설계하면 [그림 1]과 같다.

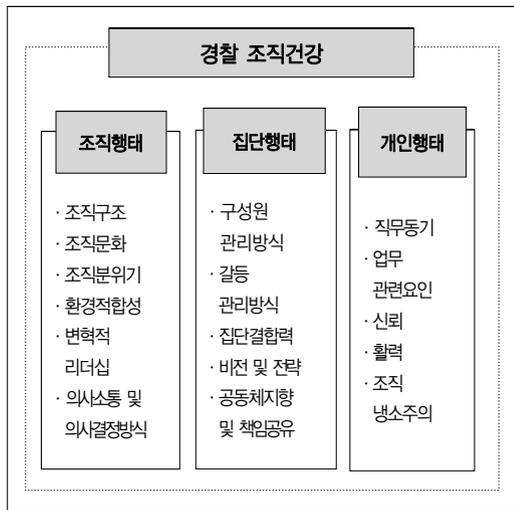


그림 1. 경찰 조직건강 진단 지표

이 연구에서는 경찰조직 건강진단 지표를 ①조직행태(조직구조, 조직문화, 조직분위기, 환경적합성, 변혁적 리더십, 의사소통 및 의사결정방식), ②집단행태(구성원 관리방식, 갈등관리방식, 집단결합력, 비전 및 전략, 공동체지향 및 책임공유), ③개인행태(직무동기, 업

무관련요인, 신뢰, 활력, 조직냉소주의)로 구분하여 구성하였다.

V. 요약 및 결론

이 연구에서는 그 동안 국내외에서 개발된 조직건강의 측정도구가 존재하지만, 첫째, 경찰 조직을 대상으로 적용 가능한 NIOSH의 건강한 작업조직(HWO) 모델은 조직건강을 조직효과성(조직성과)과 동일한 개념으로 인식한다는 측면에서 그 구성타당도가 미흡하다는 한계가 있고, 둘째, 비교적 신뢰도와 타당도를 확보한 측정도구는 학교조직건강 측정에 국한되어 있어 전국을 대상으로 하는 경찰과 같은 공공조직에 적용하는 것은 어려움이 있으며, 셋째, 행정조직을 대상으로 한 조직건강 측정도구들은 주로 1970년대의 조직건강의 정의에 입각해서 제작되었기 때문에 현재 조직의 외부환경 변화에 대응하는 조직건강의 개념을 포함하지 못하고 있다는 문제점을 극복하고자[6], 현재의 조직건강도를 설명하는 다양한 변수들을 포함하는 통합적인 틀을 제시하고자 하였다.

무한경쟁시대를 맞아 경찰조직이 성장하고 시민들로부터 신뢰를 얻기 위해서는 조직구성원들 간의 유기적인 상호작용과 적극적 협력이 필수적이다. 이를 위해서는 조직구성원들의 의식 변화를 인식하여 이에 부응하는 조직경영전략의 구축과 조직분위기의 구조적·제도적 개선이 선행되어야 할 것이다. 조직 건강이 주목받는 것은 조직건강을 통해서 조직구성원들의 태도가 긍정적으로 개선되고 성과를 증가시키는 등 조직효과성에 직·간접적인 영향을 주기 때문에 이에 관한 연구가 조직의 성과관리에 갖는 시사점은 매우 크다고 할 것이다.

물론 이 연구에서 제시된 척도는 전국의 경찰관을 대상으로, 검사도구의 판별 및 수렴타당성을 검증하기 위하여 각 척도에 대하여 확증적 요인분석(Confirmatory Factor Analysis)등을 실시하는 등 진단도구의 구성타당성 검증이 필요하며, 이에 대한 후속 연구 역시 필요할 것이다. 또한 후속 연구에서는 조직건강에 영향을

미치는 중요하고도 다양한 변수들을 계속 검증할 필요가 있고 하나의 연구에서 종합적으로 다룰 필요가 있으며, 나아가 조직건강 진단지표의 그 타당성을 검증하여, 그 척도를 개선하고 활용할 필요가 있다. 또한 조직건강이 조직에 미치는 다양한 영향들을 경로 모형을 통하여 직간접 효과를 검증할 필요가 있을 것이다.

비록 이 연구가 시론적 연구로서 실증조사를 하지 않았다는 한계가 있지만 이 연구는 경찰분야에서는 최초로 조직 건강지표를 조직, 집단, 개인 행태로 나누어 조직건강 개념을 통합하려 시도했다는데서 그 의의를 찾을 수 있을 것이다.

[10] 양세훈, 정재한, 황성돈, "정부조직 통계함에 따른 조직건강성 변화 및 PMI 수요추정모형", 한국행정학회 추계학술대회 자료집, pp.1-18, 2008.
 [11] 박경원, "조직진단의 평가기준", 한국행정학회 조직학연구회(편), 정부조직진단, 2002.
 [12] C. Argyris, *Integrating the individual and the organization*, Wiley, 1964.
 [13] P. E. Mott, *The Characteristics of Effective Organization*, Harper & Row, 1964.
 [14] T. Parsons, *Structure and Process in Modern Society*, Glencoe III, Free Press, 1960.

참 고 문 헌

[1] http://www.imaail.com/sub_news/sub_newsview.php?news_id=3809&yy=2013
 [2] 국민권익위원회, 2012년도 공공기관 청렴도 측정결과, 국민권익위원회, 2012.
 [3] 민진, "조직건강의 개념 분석 및 재개념화", 행정논총, 제47권, 제2호, pp.31-59, 2009.
 [4] 윤종진, *21세기 학교조직 경영론*, 원미사, 2009.
 [5] 이명재, "행정조직의 건강성 진단에 관한 연구", 한국행정학, 제19권, 제1호, pp.107-126, 1985.
 [6] 김정은, *조직건강 측정도구의 구성타당성 연구*, 한양대학교 대학원 박사학위논문, 2012.
 [7] S. Jarvenpaa, K. Knoll, and D. Leidner, "Is Anybody Out There? Antecedents of Trust in Global Virtual Teams," *Journal of Management Information Systems*, No.14, pp.29-64, 1999.
 [8] Schellinck, A. Douglas, and Monica Popa, "The impact of the Canadian Code of Practice for Consumer Protection in Electronic Commerce on preference and trust," *IJEB*, Vol.3, No.6, pp.534-564, 2005.
 [9] B. M. Bass, *Leadership and performance beyond expectation*, New York: Free Press, 1985.

저 자 소 개

권혜림(Hye-Rim Kwon)

정회원



- 2002년 2월 : 관동대학교 경찰행정학과(행정학사)
- 2007년 2월 : 동국대학교 경찰행정학과(경찰학석사)
- 2010년 8월 : 동국대학교 경찰행정학과(경찰학박사)
- 2014년 3월 ~ 현재 : 서원대학교 범경찰학과 교수
 <관심분야> : 경찰학, 범죄학

주재진(Jae-Jin Joo)

정회원



- 2002년 2월 : 동국대학교 경찰행정학과(경찰학사)
- 2004년 8월 : 동국대학교 경찰행정학과(경찰학석사)
- 2007년 8월 : 동국대학교 경찰행정학과(경찰학박사)
- 2008년 3월 ~ 2014년 2월 : 호남대학교 경찰학과 교수
- 2014년 3월 ~ 현재 : 동국대학교(경주) 행정경찰공공학부 교수
 <관심분야> : 경찰학, 범죄학