

# 지방공무원의 직무관여가 조직성과에 미치는 영향

## Job Involvement of Local Officials have Impact on Organizational Performance

김경범\*, 현성욱\*\*  
제주대학교 행정학과\*, 제주특별자치도의회\*\*

Kyung-Bum Kim(saint@jejunu.ac.kr)\*, Sung-Wook Hyun(hsw1181@korea.kr)\*\*

### 요약

본 연구에서는 직접적으로 지역주민들과 대면 접촉하고, 행정서비스를 제공하고 있는 최일선의 읍면동사무소 지방공무원의 직무관여에 대한 태도가 조직몰입 및 조직성과에 미치는 영향 관계를 파악하고, 직무관여와 조직성과 간의 관계에서 조직몰입이 매개변수의 역할을 수행하는 여부도 파악하고자 하였다.

분석결과, 직무관여는 조직몰입에 직접적인 영향을 미치지만, 조직성과에는 직접적인 영향을 미친다고 할 수는 없다. 그리고 조직몰입은 조직성과에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 직무관여는 조직성과에는 직접적인 영향을 미치지 못하지만 조직몰입을 통한 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 조직몰입은 직무관여와 조직성과 간의 관계에 있어서 매개효과가 있는 것으로 나타났다.

본 연구의 시사점은 최일선에서 지역주민에게 서비스를 제공하고 있는 읍면동 지방공무원이 그들의 직무내용(민원접수 및 처리, 지역주민 복지서비스 및 봉사활동 제공 등) 파악과 직접적인 계획수립 및 집행에 관여할 경우, 직무관여에 따른 그 조직에 대한 애착심과 충성심, 그리고 자부심과 조직몰입을 향상시킬 수 있다는 것이다.

■ 중심어 : | 직무관여 | 조직몰입 | 조직성과 | 지방공무원 | 매개변수 |

### Abstract

The purpose of this study is the attitude of the job involvement of local community service center officials, directly face-to-face contacted with the local residents and offered them to the administrative service, to determine the impact relation to organizational commitment and organizational performance. And make sure that the organizational commitment is even perform the role of a parameter in the relationship between job involvement and organizational performance.

Analysis showed that the job involvement had a direct impact on organizational commitment but it did not have a direct impact on organizational performance. And organizational commitment was found to have a direct impact on organizational performance. Therefore, Job involvement had not a direct impact on organizational performance, but had an indirect impact on organizational performance through the organizational commitment. The implications of this study, when local officials, directly face-to-face contacted with the local residents and offered them to the administrative service, involved in the planning and execution as well as more direct understanding of their job descriptions(received and processed the local residents complaints, (do things to serve the public's welfare and voluntary service to local residents, etc.), they can improve organizational commitment related to love their organization and loyalty in their organization, and pride in their organization.

■ keyword : | Job Involvement | Organizational Commitment | Organizational Performance | Local Officials | Parameter |

## I. 서론

### 1. 연구의 배경 및 목적

일반적으로 우리들이 살고 있는 사회는 공동의 목표를 달성하기 위해 다양한 조직들이 구성된다. 또한 그 조직 구성원의 개별적 특성이나 주변 환경에 따라 조직 목표달성 여부가 달라지거나 차이가 발생할 수 있다. 조직구성원 개개인의 성과가 조직의 목표 달성에 있어서 중요한 요소로 다루고 있는 조직몰입의 정도는 매우 중요한 의미를 갖게 된다[1]. 이와 같은 개개인이 성과를 달성하기 위해서는 우선적으로 그들에게 직무가 주어져야하고, 얼마나 직무에 관여하고 있는 지가 매우 중요하다. 따라서 조직의 목표와 조직 구성원들이 인지하고 있는 직무의식 또는 직무관여 정도가 조직의 생산성에 많은 영향을 미치게 된다.

우리가 살고 있는 사회는 지역별로 구성되어 있지만, 시간이 지날수록 지역의 행정수요는 기존의 고정된 자치구역 또는 하나의 구역을 넘어서 발생하고 있으며, 기존의 좁은 구역을 관할하는 행정으로는 지역주민의 복리를 충족시키기 곤란해졌다. 이처럼 광역행정이 효율적으로 수행될 수 있도록 마련된 조직이 광역자치단체이다.

1995년 6월 이후 우리나라는 전국적으로 지방자치제도를 시행하고 있는데, 지방자치제도를 통해 주민행복 및 주민복리를 증진시키기 위해서는 최일선에서 주민들과 직접 대면 접촉하는 지방공무원들의 인지하고 있는 직무에 대한 책임 또는 직무관여 정도가 중요하다. 그러나 현실의 자치구 등의 일선 공직자들은 광역자치단체 공직자들에 비해 상대적으로 조직에 대한 애착심이 낮게 나타나고 있다[2].

그 이유 중에 하나는 우리나라 행정체제의 업무 프로세스 상에서 찾아 볼 수 있는데, 도본청 또는 시본청(광역자치단체)에서는 주로 계획기능을 수행하고, 각 시군의 읍면동 또는 시의 구·군청에서는 계획된 정책들을 집행하고 수행하는 기능을 주로 담당하고 있기 때문이다.

특히 제주도는 2006년 6월까지의 광역자치단체인 제주도과 기초자치단체인 4개 시군이 존재하였지만, 2006

년 7월 제주특별자치도 출범 이후에는 제주특별자치도 본청으로 행정 권한과 기능이 집중되어 제주시와 서귀포시 읍면동의 행정사무에 대한 자기 결정권이 저하되었다. 즉, 제주시와 서귀포시의 읍면동 공무원들은 자신이 직접 자신의 사무를 계획 및 설계할 수 있는 계획가의 권한은 없고, 도본청에서 계획된 정책을 단순히 집행하는 집행자 역할을 담당하게 되었다. 이는 읍면동 지방공무원들의 자기사무에 대한 책임감을 저하시켰고, 또한 읍면동 지방공무원은 지역문제 해결에 있어서 책임감 있는 직무수행자가 아니라 단순히 업무집행만을 담당하는 전달자의 위치로 전락하였다.

읍면동 지방공무원은 계획참여 또는 정책결정에 있어서 배제되고 단순히 계획된 정책을 집행함으로써 인한 직무관여에 대한 책임감 결여는 읍면동 공무원의 정책 창의성 및 능동성을 저하시키고, 향후에는 주민에 대한 행정서비스의 질을 저하시킬 수 있다. 따라서 지역주민의 복리증진을 위하여 주민들의 불만과 민원을 최일선에서 담당하고 있는 읍면동사무소 지방공무원의 직무관여를 통한 주민의 복리증진을 위한 조직성과를 효율적으로 달성하기 위한 방안이 모색되어야 한다.

2013년도 말 제주특별자치도의 공무원 수는 4,978명이지만 읍면동 공무원은 921명으로 전체 공무원의 18%를 차지하고 있다. 비록 읍면동공무원은 18%에 불과하지만, 주민과 직접 대면하는 그들은 지역주민들의 생활과 직결된 서비스를 제공하는 기본 조직이며, 지방자치와 주민행복을 위한 중요한 전제가 되는 조직이다. 따라서 이들에 의한 서비스 질이 저하될 경우 나머지 80% 공직자들의 행정서비스까지 함께 신뢰를 잃을 수밖에 없는 것이다.

이러한 문제인식 하에서 주민행복 및 주민복리를 위해서 일선 읍면동 공무원들의 직무에 대한 관여도뿐만 아니라 조직에 대한 충성, 헌신, 소속감과 같은 조직몰입이 중요하며, 직무관여와 조직몰입에 대한 정도의 차이가 조직성과에 중요한 영향 변수로 작용할 것이다.

따라서 본 연구에서는 실제 지역주민들과 직접 대면 접촉하고, 이들에게 직접적인 행정서비스를 제공하고 있는 최일선의 읍면동사무소 지방공무원의 직무관여에 대한 태도가 조직몰입 및 조직성과에 미치는 영향 관계

를 파악하고, 직무관여와 조직성과 간의 관계에서 조직몰입이 매개변수로써 작용을 하는지 여부까지 포함하는 구조적인 관계를 파악하고자 하였다.

## 2. 연구의 방법 및 절차

연구방법은 기존 연구들을 검토하여 직무관여, 조직몰입, 조직성과의 개념과 관계를 파악하고, 이들의 개념과 관계를 근거로 설문지를 작성 및 조사를 수행하며, 수거된 설문지를 분석한다.

구조방정식모형 분석을 위하여 연구모형의 단일차원성을 저해하는 항목을 제거하는 등의 변수 정제과정을 거친다. 이 과정은 2단계로 수행되는데, 우선 제1단계로 SPSS 19.0을 활용하여 탐색적 요인분석과 신뢰도분석을 실시하며, 그 다음은 1단계 변수제거(변수정제)과정을 거친 후 단일차원성이 검증된 변수들만을 대상으로 AMOS(Analysis of Moment Structure) 18.0을 활용하여 확인적 요인분석을 실시하여 개념신뢰도와 타당도를 검증한다. 그리고 2단계의 변수정제 결과를 기준으로 직무관여, 조직몰입, 조직성과 간의 관계를 설정한 제안모형을 작성한다.

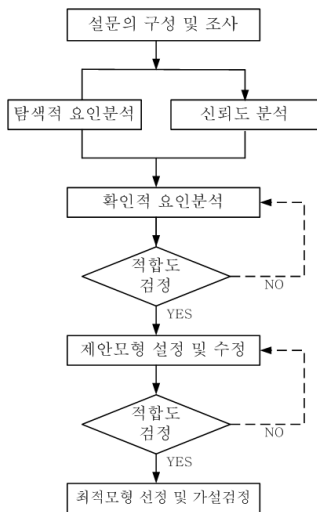


그림 1. 연구의 흐름도

제안모형의 적합도 향상을 위하여 제안모델에 대한 수정 여부를 확인하는 절차를 거친다. 수정여부를 판단

하는 지표로 집중타당성과 수렴타당성을 평가하며, 이들 지표를 사용하여 최적모형을 선정하며, 이를 기준으로 연구가설을 검증한다.

## II. 이론적 배경과 선행연구

### 1. 조직성과(Organization Performance)

조직성과란 조직차원에서의 성과이며, 조직의 기대 혹은 목표 달성을 위한 개인의 활동 및 성취 정도라고 정의할 수 있다[3].

조직성과는 조직의 목표 달성 정도, 결과물을 측정하는 것으로서 조직이 설정한 목표 또는 조직이 바라는 결과물이 어떠한 것인지에 따라 조직성과의 측정변인과 범위 등이 달라 질 수 있다. 특히, 사적부문과 달리 공공부문에 있어서 조직성과는 복잡하고 다차원적이다. 사적조직에서는 상대적으로 성공과 실패의 재정적 기준을 사용하는 것이 간단할 수 있지만, 공적서비스의 성과는 복수의 유권자들, 예를 들어 납세자, 직원 그리고 정치가 등과 같은 사람들에 의하여 판단된다[4]. 조직성과를 측정하는 지표는 연구자마다 다양하며, 자본이익률, 당기순이익, 시가/장부가치 비율 등의 객관적 측정(Objective measures) 방법과 주관적 측정 방법(Subjective measures)인 주요 성과 요인에 대한 자가보고(Self-reporting) 설문 및 객관적 측정 변인에 대한 인식 수준을 측정하는 준객관적(Quasi-objective measures) 방법이 활용된다[5].

고전적 조직이론에서는 조직의 전략적인 측면에서 재정적 성과가 주로 활용되었으나, 2000년 이후 조직성과를 측정할 때 응답자의 지각과 진술에 기반하는 주관적인 측정방법이 흔히 이용되고 있다.

많은 연구자들이 주관적 성과지표가 계량화가 어렵고 객관성이 부족하다는 인식을 가지고 있음에도 불구하고 조직성과 측정 시 주관적 성과를 이용하고 있는 이유는 측정 가능한 객관적 요인 외에도 조직성과에 영향을 줄 수 있는 다양한 외생 요인들이 존재할 수 있기 때문이다. 따라서 주관적 측정방법은 새로운 조직전략이나 제도의 효과가 실질적인 조직성과에 반영되는 정

확한 시점의 파악과 순수한 효과의 분리가 어렵다는 한계점 때문에 실질적인 조직성과를 대신할 수 있는 변인으로 관심을 끌게 되었다[5].

본 연구에서는 설문지를 통한 응답자의 지각과 진술에 근거한 측정방법을 사용하였다.

## 2. 직무관여(Job involvement)

직무관여(job involvement)란 통상적 직무의 기본적인 요구수준을 넘어서 직무를 수행하는 정도를 의미하며, 개인과 조직의 성과에 중요한 영향을 미치는 요인 중의 하나이다[6][7].

Lodahl & Kejner(1965)는 직무관여를 개인이 자신의 일과 심리적으로 동일시하는 정도 또는 자신의 전체 자아상에 있어 일의 중요성의 정도나 개인의 성과에 영향을 미치는 개인의 자부심 정도, 직무에 대한 태도라고 하였다[6].

Kanungo(1982)는 직무관여와 일 관여를 다른 개념으로 해석하였는데, 직무관여는 현재 직무로부터 생기는 서술적 신념으로 개인의 욕구를 얼마나 만족시키려는가에 대한 함수이며, 일 관여는 역사적으로 초래된 자신의 삶에서 일의 가치에 대한 규범적 신념이라고 하였다[7]. 즉, 직무관여란 조직구성원이 자신의 직무에 대한 헌신 정도 및 직무가 자신의 생활에 차지하는 중요성의 정도로서 자신과 직무사이의 관계에 대한 구체적인 신념상태를 의미하는 것으로 직무관여와 조직몰입 간에는 긍정적인 상관관계가 있고[8], 직무관여가 조직몰입의 선행변수로서의 역할을 한다고 하였다[9].

그 외에도 이병관·소영호(2008), 소영호(2009) 등은 스포츠시설 종사자들을 대상으로 한 실증분석에서 직무관여가 조직몰입에 정(+ )의 영향은 미친다고 하였다[10][11]. 이처럼 조직구성원의 직무관여 정도가 많을수록 조직몰입에 정(+ )에 영향을 미친다고 가정할 수 있다. 그리고 직무관여와 조직성과간의 관계를 주로 다룬 연구는 드물지만, 직무관여와 직무성과간의 관계에 관한 기존연구에서 직무관여는 개인의 성과는 물론 조직의 성과에도 영향을 미친다고 하였다[6]. 따라서 본 연구에서는 직무관여 정도가 높을수록 조직성과도 높게 나타날 것으로 가정한다.

## 3. 조직몰입(Organizational Commitment)

조직몰입의 개념에 대해서는 연구자의 연구 목적과 방법에 따라 서로 다르게 정의 내려지고 있다. 이를 정리해 보면 다음 [표 1] 조직몰입의 개념과 같다[12][13].

표 1. 조직몰입의 개념

연구자	정의
Berker (1960)	개인이 조직 속에서 부수적 투자에 의해 활동의 연속선상에서 여러 이해관계로 구속되는 상태
Grusky (1966)	시스템에 의한 구성원 관계의 본질
Kanter (1968)	사회적 행위자가 사회적 시스템에 그들의 노력과 충성심을 쏟으려는 의지이자 자기표현으로 보여지는 사회적 관계에 대한 인성체계의 애착
Brown (1969)	구성원의 생각을 포함하고 개인의 현재 지위를 반영하며, 성과, 업무에 대한 동기, 자발적 공헌 및 기타 관련 결과와 관계가 있는 것을 예측할 수 있도록 하며, 동기 부여 요인의 의미 있는 차이를 제공하는 것
Hall, Schneider & Nygren(1970)	개인의 목표와 조직의 목표가 점차적으로 통합되거나 일치되어 가는 과정
Sheldan (1971)	개인의 정체성을 조직에 연결하거나 결부시키는 것으로 조직에 대한 태도나 지향성
Hrebiniak & Alutto(1972)	시간의 흐름에 따라 부수적 투자의 변경과 투자에 있어 개인과 조직의 거래 결과로서 발생하는 구조적 현상
Buchanan (1974)	조직의 목표 및 가치에 대하여, 또는 그러한 목표와 관련된 자신의 역할에 대하여, 그리고 조직 자체를 위하여 조직 구성원이 가지는 열렬한 정서적 애착
Salancik (1977)	개인 자신의 행위에 의하여 또는 자신의 행위를 통하여 자신의 활동 및 관여를 지속시키려는 신념에 구속되는 상태
Weiner (1982)	조직의 목표를 달성하기 위해 행동을 유발하도록 하는 내재화된 규범적 힘의 총체
Mowday Steers, Porter(1982)	조직의 목표와 가치관을 받아들이고 조직을 위해 최선을 다하려는 태도
Ferris & Arantya(1983)	특정 조직에 연결된 개인의 정체성과 몰입의 상대적 강도 혹은 조직을 위하여 노력하고 조직에 머무르려는 의지
Allen & Meyer(1991)	조직의 목표와 가치에 개인이 갖는 강한 신념과 조직구성원으로 기꺼이 남아 자발적으로 행동하려는 마음
정진철·한주희 (2003)	조직체에 가지는 긍정적 태도로서, 애사심 혹은 조직에 대한 충성심
윤숙희 (2004)	개인이 조직의 목표를 내재화하여 조직의 목표달성과 개인의 욕구를 지속적으로 충족시키기 위하여 조직에 대한 동일시나 충성의 표현으로 조직에 적극적으로 개입하는 것
주효진 (2004)	개인이 자신이 소속된 조직과 일체감을 가지고 그로 인해 조직 목표 달성을 위해 노력하며, 조직에 대한 의무감을 가지고 계속적으로 그 조직의 구성원으로 남으려는 상태
김홍균 (2010)	조직과 관련된 구성원 개인의 심리적 상태를 말하는 것으로 개인이 특정한 조직 그 자체나 그 조직의 목표, 조직구성원에게 바라는 기대 등에 얼마나 일체감을 가지고 몰두하느냐 하는 정도

조직몰입에 대한 정의 중 가장 일반적으로 받아들여지는 정의는 Mowday & Porter & Steers(1982)에 정의라고 하였으며[13], 이들에 따르면 조직몰입을 조직에 대한 보다 긍정적이고 능동적인 경향으로 파악하고 이를 세 가지로 구분하였다. 첫째, 조직의 목적과 가치관을 수용하려는 강한 신념으로서의 동일시를 의미한다. 둘째, 조직을 위하여 상당한 노력을 발휘하려는 의지로서의 애착을 의미한다. 셋째, 조직에 계속 남아 있으려는 강한 욕구를 말한다 고 하였다. 특히 조직몰입을 단순히 조직을 위한 충성심이 아니라 조직의 성과와 번영을 돕기 위하여 능동적·적극적으로 조직에 충성하려는 의지로 보고 있다. 본 연구에서도 조직몰입에 대한 가장 일반적으로 사용되고 있는 Mowday & Porter & Steers(1982)의 조직의 목표와 가치관을 받아들이고 조직을 위해 최선을 다하려는 태도라고 하였고[14], 이를 조직몰입이라고 정의한다.

기존의 연구에서 조직몰입은 조직성과에 직접적인 영향을 미치는 것으로 보고 있는데, 이용탁 외(2014)는 실증분석을 통해 조직몰입이 사회적 기업의 경제적 성과 및 사회적 성과에 직접적으로 영향을 미치며[15], 이는 기존의 연구결과[16]와 일치한다고 하였다. 또한 박광덕(2013)은 조직몰입이 조직구성원의 성과를 향상시키기 위한 하나의 방법으로서 직무만족 보다 조직구성원의 이직율과의 관계를 더욱 잘 설명하며, 조직구성원의 조직몰입도가 높을수록 조직의 성과가 높게 나타날 가능성이 높아지는 등 조직몰입이 조직성과의 유용한 지표가 될 수 있다고 하였다[4].

이러한 연구결과를 바탕으로 본 연구에서도 조직몰입이 높을수록 조직성과가 높게 나타날 것으로 가정한다.

#### 4. 기존연구와의 차별성

조직몰입과 관련한 연구들은 주로 조직시민행동, 직무만족의 차이는 어떠하며, 또한 이들 간의 관계에 관한 연구 등이 주종을 이루고 있다. 그러나 본 연구는 지방자치단체들이 골머리를 앓고 있는 최일선에서 행정 서비스를 제공하고 있는 읍면동 공무원의 직무관여 여부가 조직몰입과 조직성과에 어떠한 관계가 있는지를

실증적으로 다루고 있다는 점에서 차별성을 가진다. 그리고 다음과 같은 점에서도 관련 기존연구들과 차이가 있다.

첫째, 직무관여, 조직성과간의 관계에 있어서 조직에 대한 충성도와 같은 조직몰입이 매개변수로써 결과변수인 조직성과에 미치는 영향구조를 분석함으로써 원인변수, 매개변수 및 결과변수를 통합하는 과정모형에 대한 검증이 이루어진다. 특히 기존연구에서 수행되지 않았거나 소홀하게 다루었던 주민과 최일선에서 대면 접촉하고 있는 읍면동 지방공무원을 대상으로 하여 관계를 규명한다는 것이다.

둘째, 분석방법에 있어서, 관련연구들과 달리 조직성과에 미치는 영향을 측정함에 있어서 매개변수를 활용하여 독립변수와 결과변수 간의 인과구조와 경로를 밝히기 위하여 구조방정식모형(SEM : Structural Equation Modeling) 분석을 활용하여 조직성과 향상을 위한 방향을 제시한다는 점에서도 기존 연구들과는 차이가 있다.

### III. 연구설계

#### 1. 연구모형 및 측정변수

기존의 연구들을 근거로 하여 영향을 미치는 변인들 간의 인과구조 분석을 위한 관계를 표현하면 다음의 [그림 2] 연구모형과 같다.

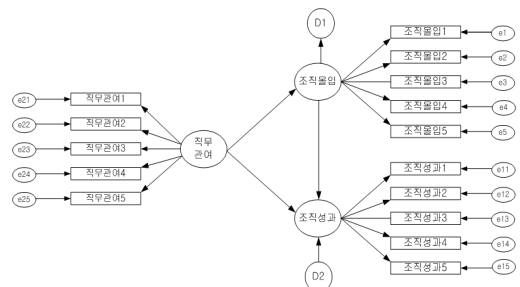


그림 2. 연구모형

조작적 정의(Operational definition)란 어떤 현상 또는 사물의 추상적 구성개념이나 변수를 측정하는데 필

요한 활동이나 조작을 상세하게 기술함으로써 그것에 의미를 부여하는 방법이다. 즉 변수를 연구자가 통계적 분석이 가능하도록 계량적으로 측정가능한 형태로 변환하는 과정으로 조작적 정의과정을 거치게 되면 연구자의 의도나 주관이 반영되어 연구자마다 다양한 정의가 가능해진다[17]. 본 연구에서는 분석틀에서 제시한 변수들에 대한 실증적 분석을 수행하기 위하여 응답자인 읍면동 지방공무원들의 태도를 묻는 문항으로 조작화하였으며, 성별, 연령, 직급, 학력, 근무기간과 같은 명목변수를 제외한 직무관여, 조직몰입, 조직성과를 측정하기 위한 측정도구의 설문항목은 총 15개 항목으로 구성하였으며, 각각의 문항에 대한 변수측정은 리커트(Likert) 5점 척도(1점 : 전혀 그렇지 않다, 2점 : 그렇지 않다, 3점 : 보통이다, 4점 : 그렇다, 5점 : 매우 그렇다)를 사용하였다.

본 연구에서는 직무관여, 조직몰입, 조직성과간의 인과관계를 분석하기 위하여 기존 선행연구를 토대로 변수를 다음과 같이 선정하였다. 직무관여를 측정하기 위한 변수로는 업무에 대한 만족도, 관심도, 열의, 충성도, 목적지향성을 선정하였다. 조직몰입을 측정하기 위한 변수로는 조직에 대한 자부심, 충성심, 헌신도, 소속감, 신뢰감을 선정하였다. 그리고 조직성과를 측정하기 위한 변수로는 조직성과에 대한 기여도, 관여도, 업무처리의 정확도, 업무혁신 정도, 조직목표 달성도를 각각 선정하였다.

표 2. 평가영역 및 세부 측정지표

역할	평가영역	세부측정지표
독립 변수	직무관여	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 직무관여1 : 업무에 대한 만족도</li> <li>■ 직무관여2 : 업무에 대한 관심도</li> <li>■ 직무관여3 : 업무에 대한 열의</li> <li>■ 직무관여4 : 업무에 대한 충성도</li> <li>■ 직무관여5 : 업무에 대한 목적지향성</li> </ul>
매개 변수	조직몰입	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 조직몰입1 : 조직에 대한 자부심</li> <li>■ 조직몰입2 : 조직에 대한 충성심</li> <li>■ 조직몰입3 : 조직에 대한 헌신도</li> <li>■ 조직몰입4 : 조직에 대한 소속감</li> <li>■ 조직몰입5 : 조직에 대한 신뢰감</li> </ul>
종속 변수	조직성과	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 조직성과1 : 조직성과에 대한 기여도</li> <li>■ 조직성과2 : 조직성과에 대한 관여도</li> <li>■ 조직성과3 : 업무처리의 정확도</li> <li>■ 조직성과4 : 업무혁신 정도</li> <li>■ 조직성과5 : 조직목표 달성도</li> </ul>

## 2. 자료수집 방법

본 연구는 공공조직의 최일선에서 근무하고 있는 읍면동사무소 지방공무원을 대상으로 그들의 직무관여가 조직몰입과 조직성과에 미치는 영향을 파악하고자 하였다. 따라서 실제 읍면동사무소에서 실제 직무를 수행 중인 지방공무원을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 조사기간은 2014년 5월 1일부터 5월 10일까지이며, 교육된 조사가원이 읍면동사무소를 직접 방문하여 구조화된 설문지를 사용하여 일대일 면접조사를 실시하였다.

대상지역으로는 지역적으로 폐쇄적인 성격을 갖고 있어서 타 지역과의 이동이 거의 없는 제주특별자치도를 대상으로 하였다. 2013년도 말 제주특별자치도의 공무원 수는 4,978명이지만 읍면동에 근무하고 있는 공무원은 921명으로 전체 공무원 수의 18%에 해당하였다.

표본의 크기를 구하는 공식을 살펴보면,

$$n = \left[ \frac{Z^2 \times p \times q}{e} \right]^2 \text{ 과 같다}[18].$$

여기서 Z는 신뢰수준과 관련된 Z값, p는 조사 특성값을 가질 비율의 추정치, q는 1-p로 조사 특성값을 갖지 않을 비율의 추정치, e는 허용오차를 말한다.

따라서 허용오차(e)를 0.05로 하고, Z값은 99% 신뢰도를 충족시키는 2.58을 사용하여 표본의 크기를 계산하면, 표본의 크기(n)는 166.41로 나타난다. 따라서 표본의 크기는 167명 이상으로 한다. 그리고 본 연구에서는 읍면동 공무원이 전체 공무원의 18%에 해당하지만, 읍면동 지방공무원 중에 25%이상을 표본으로 추출하기 위하여 921명의 25%를 계산한 결과 231명으로 계산되어, 2개의 표본크기 중 보다 많은 표본인 231명 이상을 확보하고자 하였다.

설문조사는 총 260부를 설문조사를 통하여 수거하였지만, 불성실한 응답을 한 설문지 6부를 제외하고 254부를 분석에 활용하였다.

## IV. 분석결과 및 해석

### 1. 표본의 특성

표본의 특성을 보면, 성별은 남성이 78명(30.7%), 여

성이 176명(69.3%)으로 나타났다. 연령은 20대가 10명(3.9%), 30대가 88명(34.6%), 40대가 108명(42.5%), 50대 이상이 48명(18.9%)로 나타났다. 그리고 무기계약직을 포함한 8급 이하는 138명(54.3%), 7급 이상 116명(45.7%)이며, 학력은 고졸이하 42명(16.5%), 전문대졸 70명(27.6%), 대졸 132명(52.0%), 그리고 석사 이상이 10명(3.9%)으로 나타났다. 근무기간은 10년 미만 98명(38.6%), 20년 미만 84명(33.1%), 그리고 20년 이상 72명(28.3%)으로 나타났다.

표 3. 표본의 분포

	구분	빈도	구성비(%)
성별	남	78	30.7
	녀	176	69.3
연령	20대	10	3.9
	30대	88	34.6
	40대	108	42.5
	50대 이상	48	18.9
직급	8급 이하	138	54.3
	7급 이상	116	45.7
학력	고졸이하	42	16.5
	전문대졸	70	27.6
	대졸	132	52.0
	석사이상	10	3.9
근무기간	10년 미만	98	38.6
	20년 미만	84	33.1
	20년 이상	72	28.3

## 2. 변수정제

### 2.1 탐색적 요인분석

직무관여, 조직몰입, 조직성과를 측정하는 도구가 타당하고 신뢰할 수 있는지를 확인하기 위하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 전체 15개 문항 중 직무관여 문항 중 1개의 문항이 중복 적재되어 이를 제거하였고, 조직성과 문항 중에서 1개의 문항은 주성분 분석결과 추출된 공통성(Communality) 값이 0.349로 0.4보다 작아서 이를 제거하였다. 공통성(Communality)은 추출된 요인들에 의해서 설명되는 비율이라고 할 수 있다. 그래서 공통성이 낮은 변수는 요인분석에서 제외하는 것이 좋다. 일반적으로 공통성이 0.4이하이면 낮다고 판정한다[21]. 이들을 제외하고 다시 분석한 결과, KMO

측도는 0.836이며, Bartlett  $\chi^2 = 1472.786(p=0.000)$ 으로 다음의 [표 4]와 같이 조직몰입, 직무관여, 조직성과 3개의 요인으로 도출되었다.

표 4. 탐색적 요인분석 결과

항목	성분			
	조직몰입	직무관여	조직성과	공통성
조직몰입1	0.800			0.689
조직몰입4	0.793			0.706
조직몰입5	0.787			0.624
조직몰입2	0.738			0.675
조직몰입3	0.616			0.502
직무관여2		0.769		0.700
직무관여1		0.745		0.680
직무관여5		0.740		0.643
직무관여4		0.597		0.505
조직성과3			0.827	0.727
조직성과5			0.790	0.664
조직성과1			0.707	0.683
조직성과2			0.525	0.490
Eigen-value	3.261	2.651	2.377	-
분산설명(%)	25.086	20.392	18.287	-

### 2.2 신뢰도분석

타당도 검증결과 3개의 요인으로 확인되었고, 3개의 요인들의 신뢰도를 확인하기 위하여 내적일관성 분석을 실시하였다.

신뢰도분석을 실시한 결과, 3개 요인의 Cronbach  $\alpha$  값이 0.846, 0.794, 0.767로 모두 0.6이상으로 신뢰성이 있는 것으로 나타났다. Cronbach  $\alpha$ (알파)값을 해석하는 기준은 일반적으로 사회과학 분야에서 0.6 이상이면 신뢰도가 있다고 본다[19]. 그러나 신뢰도 분석 결과의 항목제거시 Cronbach  $\alpha$ 을 보면 직무관여에서는 직무관여 4를 제거하였을 경우 신뢰도가 0.794에서 0.821로 신뢰도가 향상되는 것으로 나타났고, 조직성과2를 제거하였을 경우 신뢰도가 0.767에서 0.778로 향상되는 것으로 나타났다. 따라서 이들 항목을 제거한 후 신뢰도 값과 타당도 값을 측정한다.

이들 문항을 제거하고 2차 탐색적 요인분석을 분석한 결과, KMO 측도는 0.832이며, Bartlett  $\chi^2 = 1271.832(p=0.000)$ 으로 위의 [표 5]와 같이 3개의 요인으로 도출되었으며, 신뢰도분석 결과, 신뢰도 또한 향상되었다.

표 5. 신뢰도분석 결과

항목	요인분석				신뢰도분석 Cronbach $\alpha$
	조직몰입	직무관여	조직성과	공통성	
조직몰입1	0.821	-	-	0.723	0.846
조직몰입4	0.761	-	-	0.694	
조직몰입5	0.764	-	-	0.601	
조직몰입2	0.731	-	-	0.681	
조직몰입3	0.649	-	-	0.532	
직무관여2	-	0.857	-	0.802	0.821
직무관여1	-	0.793	-	0.716	
직무관여5	-	0.779	-	0.685	
조직성과3	-	-	0.868	0.790	0.778
조직성과5	-	-	0.846	0.728	
조직성과1	-	-	0.675	0.622	
Eigen-value	3.054	2.384	2.137	-	-
분산설명(%)	27.760	21.674	19.426	-	-

3. 모형의 타당도 검증

확인적 요인분석은 이론변수(잠재변수)를 측정하기 위하여 사용한 측정변수들이 충분한 의미를 지니고 있는가를 검증하는 것이다. 따라서 이론모형의 추정에 앞서, 외생변수 혹은 내생변수와 측정 변수들 간의 인과 관계를 사전에 검증하는데 그 의미가 있다. 확인적 요인분석은 내생변수와 외생변수를 막론하고 전체 예측 변수를 대상으로 실시할 수도 있으며, 내생변수와 외생 변수를 각각 분리하여 실시할 수 있다. 한편 확인적 요인분석은 잠재변수들 간의 인과관계에 초점을 두고 있는 것이 아닌, 관측변수들이 특정 잠재변수를 구성하는 관계에 초점을 둔 것이기 때문에 구조모형보다는 측정 모형에 해당된다.

확인적 요인분석은 잠재변수와 측정변수간의 관계 및 잠재변수간의 관계를 검증하는 것으로서 탐색적 요인분석과 다른 점은 분석 전에 요인(잠재변수)의 수와 요인(잠재변수)과 그에 따른 항목(측정변수)들이 이미 지정된 상태에서 분석된다는 것이다. 확인적 요인분석은 집중타당성이나 판별타당성과 같은 측정도구의 타당성 검증에 이용되며, 모델의 평가가 모델의 적합도 지수(TLI, CFI, RMR, RMSEA) 등에 의해 이루어진다[20].

확인적 요인분석의 결과를 해석하기 위해서는 먼저 전반적인 적합지수를 검토해야 하는데, 모형이 주어진 경험적 자료에 적정한지 여부를 나타내는 적합도 지수

표 6. 적합지수와 수용기준

적합지수		수용기준
절대 적합 지수	- 카이스퀘어검정(CMIN/p값)	- $p > 0.05$
	- 카이스퀘어검정(CMIN/DF)	- 20이하
	- 잔차평균자승이중근(RMR)	- 0.05 이하
충분 적합 지수	- 비교적합지수(CFI)	- 0.9이상
	- 터커-루이스지수(TLI)	- 0.9이상
	- 표준적합지수(NFI)	- 0.9이상
	- 증분적합지수(FI)	- 0.9이상
기타	- 근사오차제곱평균제곱근(RMSEA)	- 0.08 이하 양호

는 다양하다. 이 중 잔차평균자승이중근(RMR), 표준적합지수(NFI), 터커-루이스지수(TLI), 비교적합지수(CFI), 근사오차제곱평균제곱근(RMSEA) 등이 많이 이용되고 있으며, 본 연구에서도 이러한 지수들을 활용하고자 한다. 일반적으로 사용하고 있는 적합지수들에 대한 수용수준은 위의 [표 6] 적합지수와 수용기준과 같다[21].

요인별 단일차원성 확인 및 정밀한 신뢰성, 타당성 검증을 실시하기 위하여 측정모델에 대한 측정의 신뢰도와 타당성을 분석하는 방법으로 다변량 정규성을 가정하는 최대우도법을 이용하여 확인적 요인분석을 실시한 결과, 조직몰입, 직무관여, 조직성과의 구성개념과 지표 간의 표준화 적재치가 0.6이상이며, 유의수준 0.01(t 또는 C.R.>2.58)에서 모두 유의한 것으로 나타났다. 그리고 SMC(Squared Multiple Correlations) 값도 모두 0.4 이상으로 측정변수들의 변량을 잘 설명하고 있다. AMOS에서 SMC값이 SPSS에서 R2에 해당하며, SMC값이 “1”에 가까울수록 설명력이 높다는 것을 의미하며, 일반적으로 SMC값은 “0.4”이상이면 잠재변수는 해당 측정변수의 변량을 잘 설명하는 것이다[19].

구성개념에 대한 측정모형에 대한 신뢰성과 타당성을 분석한 결과는 다음의 [표 7]과 같으며, 신뢰성과 타당성 검증은 Bagozzi와 Yi가 제시한 개념신뢰도 기준 0.6이상과 분산추출계수(AVE) 기준 0.5이상이면 수용가능하며[22]. Hair와 Anderson과 Tatham과 Black[23]에 의하면 AVE 값은 0.5이상이거나 상관관계 제곱값을 상회할 경우에는 판별타당성이 있는 것으로 본다[23]. 개념신뢰도(CR)는 일반적으로 0.70 이상이면 집중타당성이 확보된 것이며, 평균분산추출(AVE)은 각 개념을 지표가 설명할 수 있는 분산의 크기를 나타낸



것으로 AVE가 0.5 이상이면 수렴타당성이 확보되었다고 한다[24].

CMIN/DF=1.842, CFI=0.941, TLI=0.905, NFI=0.884, IFI=0.943, RMSEA=0.082으로 NFI와 RMSEA가 수용 기준에 조금 부족하지만, 그 외의 다른 적합지수들은 양호하게 나타났다. 그리고 개념신뢰도(CR)와 분산추출지수(AVE)도 모두 임계치 이상으로 집단타당성과 수렴타당성이 확보되어 수용기준을 충족시키는 것으로 확인되었다.

표 7. 측정변수의 요인적재치 및 타당성 검증

잠재 변수	측정변수	요인 적재치	표준화 적재치	표준 오차	t (C.R.)	SMC	개념 신뢰도	AVE
조직 몰입	조직몰입5	0.959	0.667	0.132	7.241***	0.445	0.904	0.655
	조직몰입4	1.121	0.786	0.131	8.578***	0.619		
	조직몰입3	1.062	0.646	0.152	6.994***	0.417		
	조직몰입2	1.068	0.800	0.122	8.733***	0.639		
	조직몰입1	1.000*	0.758	-	-	0.574		
직무 관여	직무관여5	0.906	0.692	0.117	7.748***	0.479	0.881	0.714
	직무관여2	1.058	0.872	0.115	9.24***	0.760		
	직무관여1	1.000*	0.796	-	-	0.634		
조직 성과	조직성과5	0.949	0.697	0.144	6.592***	0.486	0.900	0.752
	조직성과3	1.050	0.821	0.151	6.971***	0.674		
	조직성과1	1.000*	0.709	-	-	0.502		
적합도	CMIN/DF=1.842, CFI=0.941, TLI=0.905, NFI=0.884, IFI=0.943, RMSEA=0.082							

주) 요인적재치 상의 \*는 확인적 요인분석 실시를 위하여 측정변수 중 하나에 모수추정치를 "1"로 고정시킨 값임.

#### 4. 연구가설의 검증

연구모형 및 가설을 검증하기 위하여 AMOS18.0을 활용하여 최대우도법(maximum likelihood)을 적용한 구조방정식 모형(SEM) 분석을 실시하여 외생변수간의 경로계수와 내생변수간의 관계를 추정한다.

##### 4.1 외생변수의 가설 검증

첫째, 직무관여는 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설은 비표준화 경로계수가 0.522(표준화계수 B=0.621, t=5.694)로 유의수준 0.001에서 유의미한

표 8. 연구가설

구분	연구가설
가설1	직무관여는 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설2	직무관여는 조직성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설3	조직몰입은 조직성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설1-1	직무관여1은 직무관여에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설1-2	직무관여2는 직무관여에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설1-3	직무관여3은 직무관여에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설1-4	직무관여4는 직무관여에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설1-5	직무관여5는 직무관여에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설2-1	조직몰입1은 조직성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설2-2	조직몰입2는 조직성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설2-3	조직몰입3은 조직성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설2-4	조직몰입4는 조직성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설2-5	조직몰입5는 조직성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설3-1	조직성과1은 조직성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설3-2	조직성과2는 조직성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설3-3	조직성과3은 조직성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설3-4	조직성과4는 조직성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설3-5	조직성과5는 조직성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

것으로 나타나 가설은 채택되었다.

둘째, 직무관여는 조직성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설은 비표준화 경로계수가 0.173(표준화계수 B=0.248, t=1.814)로 유의수준 0.05수준에서 유의미하지 않은 것으로 나타나 가설은 기각되었다. 그러나 유의수준 0.1에서는 유의미한 것으로 나타났다.

셋째, 조직몰입은 조직성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설은 비표준화 경로계수가 0.278(표준화계수 B=0.336, t=2.403)로 유의수준 0.05에서 유의미한 것으로 나타나 가설은 채택되었다.

넷째, 직무성과는 조직성과에 직접적인 영향을 미치는 못하지만, 조직몰입을 통해서 조직성과에 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 직무성과의 간접적인 영향력의 크기는 직무관여가 조직몰입에 미치는 영향력의 크기와 조직몰입이 직무성과에 미치는 영향력의 크기의 곱으로 나타낼 수 있다. 즉 0.62(직무관여가 조직몰입에 미치는 영향력의 크기) × 0.34(조직몰입이 조직성과에 미치는 영향력의 크기) = 0.208(직무관여가 조직성과에 미치는 간접적인 영향력의 크기)로 나타났다.

이상을 종합해 보면, 직무관여는 조직몰입에 직접적

인 영향을 미치지만, 조직성과에는 직접적인 영향을 미친다고 할 수는 없다. 그리고 조직몰입은 조직성과에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 직무관여는 조직성과에는 직접적인 영향을 미치지 않지만 조직몰입을 통한 간접적인 효과를 미치는 것으로 나타났다. 즉, 조직몰입은 직무관여와 조직성과 간의 관계에 있어서 매개효과가 있는 것으로 나타났다.

표 9. 외생변수의 총효과

구분	총효과 (직접효과, 간접효과)		
	직무관여	조직몰입	조직성과
직무관여	-	0.621*** (0.621***, 0.000)	0.208*** (0.248, 0.208***)
조직몰입	-	-	0.336** (0.336**, 0.000)

4.2 외생변수와 내생변수간의 가설 검증

첫째, 외생변수 조직몰입과 내생변수 조직몰입 1~5간의 관계는 유의수준 0.001에서 유의미한 것으로 나타나 조직몰입 1~5까지의 내생변수는 조직몰입이라는 외생변수를 잘 설명하고 있는 것으로 나타났다.

둘째, 외생변수 조직성과와 내생변수 조직성과 1, 3, 5간의 관계는 유의수준 0.001에서 유의미한 것으로 나타났지만, 조직성과 2와 4는 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 따라서 내생변수는 조직성과 1, 3, 5는 외생변수 조직성과를 잘 설명하고 있는 반면에 조직성과 2와 4는 외생변수 조직성과를 잘 설명하고 있다고 할 수 없다.

셋째, 외생변수 직무관여와 내생변수 직무관여 1, 2, 5간의 관계는 유의수준 0.001에서 유의미한 것으로 나타났지만, 조직성과 3과 4는 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 따라서 내생변수는 조직성과 1, 2, 5는 외생변수 조직성과를 잘 설명하고 있는 반면에 조직성과 3과 4는 외생변수 직무관여를 잘 설명하고 있다고 할 수 없다. 가설을 검증한 결과를 정리하면 다음의 [표 10] 가설검증과 같다.

표 10. 가설검증

경로 및 가설	경로계수		표준 오차	t (C.R.)	유의 확률	가설 채택	
	비표준화	표준화					
조직몰입 ← 직무관여	0.522	0.621	0.092	5.694	0.000	채택	
조직성과 ← 직무관여	0.173	0.248	0.095	1.814	0.07	기각	
조직성과 ← 조직몰입	0.278	0.336	0.116	2.403	0.016	채택	
조직몰입	조직몰입5	0.959	0.667	0.132	7.241	0.000	채택
	조직몰입4	1.121	0.786	0.131	8.578	0.000	채택
	조직몰입3	1.062	0.646	0.152	6.994	0.000	채택
	조직몰입2	1.068	0.800	0.122	8.733	0.000	채택
	조직몰입1	1.000*	0.758	-	-	-	채택
직무관여	직무관여5	0.906	0.692	0.117	7.748	0.000	채택
	직무관여2	1.058	0.872	0.115	9.24	0.000	채택
	직무관여1	1.000*	0.796	-	-	-	채택
조직성과	조직성과5	0.949	0.697	0.144	6.592	0.000	채택
	조직성과3	1.050	0.821	0.151	6.971	0.000	채택
	조직성과1	1.000*	0.709	-	-	-	채택
적합도	CMIN/DF=1.842, CFI=.941, TLI=.905, NFI=.884, IFI=.943, RMSEA=.082						

이상의 외생변수와 내생변수간의 관계를 도식화하면 다음의 [그림 3] 모형의 가설검증 결과와 같으며, 0.05 유의수준에서 실선은 유의미한 관계를 의미하며, 점선은 유의미하지 않은 관계를 의미한다.

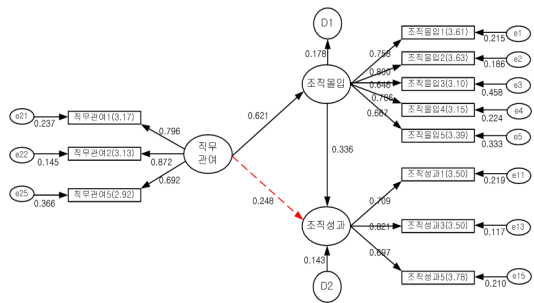


그림 3. 모형의 가설검증 결과

## V. 결론 및 제언

본 연구에서는 실제 주민들과 직접 대면 접촉하고, 이들에게 직접적인 대민서비스를 제공하고 있는 읍면동사무소 지방공무원의 직무관여에 대한 태도가 조직몰입 및 조직성과에 미치는 영향 관계를 파악하기 위하여 구조방정식모형(SEM)을 사용하여 분석하였으며 그 결과를 요약하면 다음과 같다.

직무관여는 조직성과에 유의미한 영향을 미치지 않지만, 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 조직몰입은 조직성과에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 직무관여의 정도가 높을수록 조직에 대한 충성심 증대와 같은 조직몰입이 증가하며, 조직몰입이 증가할수록 조직성과도 향상되는 것으로 나타났다.

따라서 직무관여는 조직성과에 직접적인 영향을 미치지 못하는 반면, 조직몰입이라는 매개변수를 통해서 간접적으로 조직성과 향상에 영향을 미치는 것을 알 수 있었다.

본 연구의 시사점은 읍면동 지방공무원의 충성심 향상과 같은 조직몰입을 향상시키기 위해서는 그들이 수행하는 업무의 중요성을 인지해야 하고, 업무에 대한 만족도를 향상시켜야 하며, 업무 수행에 있어서 직접적인 계획 및 집행에 참여할 수 있는 기회의 제공, 직무관여의 정도를 높여야 한다는 것이다. 즉, 최일선에서 지역주민에게 서비스를 제공하고 있는 읍면동 지방공무원이 그들의 직무내용(민원접수 및 처리, 지역주민 복지서비스 및 봉사활동 제공 등) 파악과 직접적인 계획 수립 및 집행에 관여할 경우, 직무관여에 따른 그 조직에 대한 애착심과 충성심, 그리고 자부심과 조직몰입을 향상시킬 수 있다는 것이다. 그러나 제주특별자치도의 경우에는 특별자치도 출범이후 읍면동사무소의 지방공무원이 업무수행을 위한 계획수립에 직접 참여할 수 있는 기회가 축소되었고, 또한 이들은 제주특별자치도 본청이 수립한 계획을 단순히 집행하는 본청의 대리인으로 전락하여 조직에 대한 충성심과 담당직무에 대한 책임감이 부족하게 되었다. 따라서 계획기능은 주로 본청에서 담당하고, 단순 집행기능은 구청과 읍면동에서 담

당하고 있는 현재의 체제에 대한 개선이 필요하다. 예를 들어, 현재 제주특별자치도에서 중점적으로 추진하고 있는 정책중의 하나인 행정시 권한강화정책의 일환으로 읍면동사무소의 권한강화를 위하여 해당 읍면동사무소의 직무에 대한 계획기능을 부여하여 직무에 대한 독립성과 결정권을 부여해야 한다. 그래야 조직구성원들이 자신의 능력 발휘, 새로운 아이디어 창출 및 혁신방안을 계획에 반영할 수 있을 뿐만 아니라 조직에 대한 자부심 및 충성심 고취 또는 향상을 통하여 조직이 추구하는 성과 또는 목표를 보다 효율적으로 달성할 수 있을 것이다.

이와 같은 시사점에도 불구하고 본 연구에서는 제주특별자치도 지방공무원만을 대상으로 연구를 진행하였다는 점에서 공간적 범위 측면에서 일부 한계가 있지만, 본 연구의 초기 목적인 지방공무원의 직무관여와 조직성과에 있어서 조직몰입에 의한 매개효과가 존재함을 검증하려는 당초의 목적은 달성하였다고 판단된다. 그러나 향후에는 지역적인 범위를 벗어나서 다양한 지역의 지방공무원을 대상으로 하는 연구가 필요하며, 조직성과를 향상시키기 위한 변수를 보다 다양화한 분석이 필요하다.

## 참고 문헌

- [1] 김영춘, 정민숙, “리더쉽, 조직문화와 조직몰입과의 관계,” 한국콘텐츠학회논문지, 제12권, 제12호, pp.201-211, 2012.
- [2] 김대원, 박철민, “조직수준별 직무특성이 조직몰입에 미치는 차별적 영향력 분석(부산시 본청과 자치구 공무원을 대상으로),” 한국정책학회회보, 제12권, 제3호, pp.171-262, 2003.
- [3] 나병선, 공공기관의 전략적 인적자원관리와 조직성과에 미치는 영향분석 : 테크노파크를 중심으로, 대구대학교 대학원, p.40, 2012.
- [4] 박광덕, 사회복지 시설장의 제도적 환경 인식과 조직성과의 관계에서 리더쉽의 조절효과 분석 : 노인 장기요양기관을 중심으로, 연세대학교 사회

- 북지대학원, 박사학위논문, pp.39-40, 2014.
- [5] 권대봉, 권기범, 정홍인, “조직성과 측정변인에 관련된 국내학술지 연구동향 분석 : 2012~2012년 연구를 중심으로,” 한국기업교육학회, 기업교육연구, 제15권 제1호, pp.209-231.
- [6] T. M. Lodahl and M. Kejner, “The Definition and Measurement of Job Involvement,” *Journal of Applied Psychology*, Vol.49, pp.305-312, 1965.
- [7] R. N. Kanungo, “Measurement of Job Involvement,” *Journal of Applied Psychology*, Vol.67, No.3, pp.341-349, 1982.
- [8] 심재권, “공무원의 임파워먼트가 직무관여와 조직몰입에 미치는 영향,” *공공행정연구*, 제7권, 제1호, pp.27-45, 2005.
- [9] S. Parasuraman and J. A. Alutto, “Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effect of Compliance, Identification, and Attachment on Prosocial Behavior,” *Journal of Applied Psychology*, Vol.71, No.3, pp.492-499, 1986.
- [10] 이병관, 소영호, “스포츠시설 종사원의 직무관여와 직무만족, 조직몰입 및 이직의도의 관계,” *한국스포츠산업경영학회지*, 제13권, 제4호, pp.1-15, 2008.
- [11] 소영호, “상업 스포츠센터 종사원의 심리적 계약 및 심리적 계약위반과 직무관여, 직무만족, 조직몰입의 관계,” *체육과학연구*, 제20권, 제4호, pp.830-843, 2009.
- [12] 조정은, *사회복지조직의 윤리경영이 조직몰입에 미치는 영향*, 카톨릭대학교 대학원, 석사학위논문, pp.27-28, 2009.
- [13] 이희태, “역할특성 요인이 공무원의 직무만족, 조직몰입, 직무성과에 미치는 영향: 부산을 중심으로,” *한국정책학회 추계학술발표논문집*, pp.442-464, 2015.
- [13] 윤승재, *스포츠조직 종사자들의 직무만족, 조직몰입, 직업몰입이 이직의도에 미치는 영향*, 인하대학교 대학원, 박사학위논문, p.23, 2007.
- [14] R. T. Mowday, R. M. Steers, and L. W. Porter, “Employee-Organization Linkage,” N. Y. : Academic Press, 1982.
- [15] 이용탁, 주규하, “사회적기업 조직구성원의 조직몰입이 조직성과에 미치는 영향 : 조직시민행동의 매개효과,” *한국인적자원관리학회, 인적자원관리연구*, 제21권, 제3호, pp.341-356, 2014.
- [16] 박영국, “사회복지사의 직무만족, 직무성과, 조직몰입이 조직시민행동에 미치는 영향,” *한국행정논집*, 제21권, 제2호, pp.539-566, 2009.
- [17] 전만권, 김종범, “중앙부처 공무원의 조직몰입과 직무관여 영향요인 연구,” *한국거버넌스학회보*, 제22권, 제3호, pp.43-66, 2015.
- [18] 한승준, *조사방법의 이해와 SPSS 활용*, 대영문화사, 2008.
- [19] 송지준, *SPSS/AMOS 통계분석방법*, 21세기사, 2012.
- [20] 우종필, *구조방정식모델 개념과 이해*, 한나래아카데미, 2012.
- [21] 배병렬, *Amos 17.0 구조방정식모델링(원리와 실제)*, 청람, 2009.
- [22] R. Bagozzi and Y. Yi, “On the Evaluation of Structural Equation Models,” *Journal of the Academy of Marketing Science*, Vol.16, No.1, pp.74-94, 1988.
- [23] J. F. Hair, R. E. Anderson, R. L. Tatham, and W. C. Black, *Análisis multivariante*, Madrid: Prentice Hall; 1999.
- [24] 박숙진, 김태현, “호텔기업 중간관리자의 조직몰입-직무가치-직무만족 경합모델,” *한국콘텐츠학회논문지*, 제11권, 제8호, pp.388-398, 2011.

저 자 소 개

김 경 범(Kyung-Bum Kim)

정회원



- 2012년 2월 : 제주대학교 행정학과(행정학박사)
- 2009년 9월 ~ 현재 : 제주대학교 행정학과 강사
- 2013년 2월 ~ 현재 : 제주대학교 사회과학연구소 특별연구원

<관심분야> : 교통행정, 계량행정, 도시 및 지방행정, 지방자치

현 성 욱(Sung-Wook Hyun)

정회원



- 2012년 2월 : 제주대학교 행정학과 (행정학박사)
- 2013년 2월 ~ 현재 : 제주특별자치도의회 정책자문위원

<관심분야> : 행정책임, 지방자치, 도시 및 지방행정