

ICT소방 기업의 조직공정성이 조직후원인식과 LMX를 통해 조직몰입에 미치는 영향

황 환 성* · 황 찬 규** · 권 두 순***

The Effect of Organizational Justice on Organizational Support and Leader-Member Exchange(LMX) Within ICT Corporates for Fire Prevention Through Organizational Commitment

Hwang HwanSung · Hwang Changyu · Kwon Dosoon

〈Abstract〉

This research aims to examine the cause-and-effect relationship between Organizational Justice and Organizational Commitment within ICT corporates for fire prevention, through Leader-Member Exchange(LMX) and Organizational Support.

A survey was conducted to corporate employees from staff members to executives. A total of 316 responses were collected during two weeks from May 1st to 17th, 2019, and were analyzed in this research.

The result of the theory on ICT fire prevention was as follows: First, Distributive Justice has significant influence on Organizational Support, while it does not on LMX. Second, Procedural Justice has significant influence on both Organizational Support and LMX. Third, while Interactional Justice does not have significant influence on Organizational Support, LMX showed significant influence. Fourth, Organizational Support has significant influence on Organizational Commitment. Fifth, LMX has significant influence on Organizational Commitment.

This research is academically significant in that it applied the Justice Theory on ICT corporates for fire prevention from staff members to executives. It is considered so, since existing researches mainly address on the status of technologies and policies on how to link fire prevention and ICT, and not on fair compensation based on Organization Justice theory. Practical significance can be found in its suggestions to improving organizational culture from top-down to bottom-up, thus creating free and engaging atmosphere at work. It is therefore needed to conduct further researches that categorize executives by their traits, and examine factors influencing on organizational commitment within ICT corporates for fire prevention.

Key Words : ICT Fire Protection Company's, Organizational Process, Organizational Justice, Organizational Support, Leader-Member Exchange(LMX), Organizational Commitment

I. 서론

최근 현대사회는 도시화 및 산업화로 인해 나타난 각종 화재 및 사고가 나타나기 시작하였다. 또한 천지변과 자연재해로 인한 사건 사고가 생겨나고 있다. 이로 인해 인적 피해와 재산의 손실 등으로 이어지고 있는 상황이다[1]. 국가과학기술위원회 보고서[2]의 따르면, 2001년부터 2010년까지 10년간 자연 및 재난 재해로 인한 연평균 인명피해는 78명, 재산피해는 1조 7,718억원이 발생하였다. 또한 사회재난의 경우 연평균 발생건수 279,924건 인명피해 375,725명 재산피해 4,889억원으로 나타났다.

따라서 정부는 “재난 및 안전관리기본법”을 수립하였다. “재난 및 안전관리 기본법”은 재난으로부터 국토를 보존하고 국민의 생명·신체 및 재산을 보호하며, 국가와 지방자치단체의 재난 및 안전관리체제를 확립하고, 재난의 예방·대비·대응·복구와 안전문화활동에 관해 필요한 사항을 규정하기 위한 법이다(2017. 7. 26, 법률 제14839호).

이를 통해 정부는 화재 및 재난 재해로 인한 위험한 상황에서 국민의 생명과 안전 그리고 재산을 보호하기 위해 노력하고 있다.

그리고 정보통신기술(ICT)기술을 이용하여 재난재해를 적극적으로 추진하고 있는 상황이다[3]. 정보통신기술(ICT) 소방 기업에서는 정보통신기술(ICT)기술을 활용하여 위험지역과 위험물, 위험상황에 대한 정보 및 수집을 통해 사람들을 안전한 장소로 대피시키거나 구난구조 활동을 지원할 수 있도록 조치하는 기업이라 할 수 있다.

정보통신기술 발전으로 인해 소방분야는 단순히 사람이 재난 재해 현장으로 위험하고 진압하고 대처하는 것이 아닌 정보통신기술을 이용하여 재난을 효과적으로 해결하고 있다. 하지만 정보통신기술이 재

난 재해 현장을 도와주고 있지만 한계점이 드러나 있다. 예측이 불가능한 개인이 처한 현장 상황이 정보통신기술이 진압하거나 대처할 수 없기 때문이다. 즉, 정보통신기술이 할 수 없는 일을 소방공무원이 하기 때문에 소방 정보통신기술 기업에서는 재난 재해 지역에 노출되어 있는 사람들을 보호하고 예방하는 지원하고 공무원의 소방 관련 업무 효율성을 개선하기 위한 기술개발 과 서비스 제공은 필요하다. 하지만 현재 정보통신기술(ICT)기술을 활용한 소방기업에 대한 특성과 규모 그리고 사회적 영향을 고려한 연구가 거의 진행되지 않는 실정이다. 또한 정보통신기술(ICT)소방 기업 활성화 방안과 실증연구가 거의 없는 실정이다.

최근까지 진행된 ICT소방 기업 선행연구들은 ICT 소방 기업에 근무하는 임직원의 특성을 이론적 기반을 둔 요인으로 고려하지 않고 기술·공학적인 특성에만 집중적으로 연구되었다. 그리고 재난 재해 연구가 주를 이루어왔다. ICT 소방 기업보다는 ICT를 소방에 적용한 현황 및 전략에만 초점이 맞추어졌다. 그리고 ICT소방 기업에 근무하는 임직원의 특성과 공정한 보상을 이론적 기반에 의해 실증검증하지 않는 연구가 대부분이었다.

이를 통해 본 연구의 차별화는 2가지로 구분하여 설명할 수 있다. 첫째, 4차 산업혁명 시대에서의 재해 재난을 ICT기술을 활용하여 모든 산업에 적용 하는 것은 매우 중요하다. 이를 실현하기 위해서는 ICT소방 기업을 재직하는 임직원들의 역할이 중요하다. 따라서 ICT소방 기업을 재직하는 임직원들의 성과에 대한 공정한 보상 특성을 살펴보고, 조직 간의 상사와 부하의 관계를 다각도로 살펴보고자 한다. 둘째, ICT소방이라는 4차 산업혁명 시대에서의 새로운 기업 개념의 출현함으로써 나타나는 ICT소방 기업의 특성, 임직원들의 개인과 조직의 특성 그리고 사회적 영향을 복합적으로 살펴봐야 하므로 행동학적 접근은 매우 중요하다.

* 서울벤처대학원대학교 융합산업학과 박사과정(주저자)

** 서울벤처대학원대학교 융합산업학과 교수

*** 청운대학교 교양대학 외래교수(교신저자)

본 연구의 목적은 ICT소방 기업의 조직공정성이 조직후원인식과 LMX를 통해 조직몰입에 대한 인과 관계를 실증 검증하고자 한다. 구체적으로 설명하면, 조직의 공정한 보상을 강조하는 공정성 이론의 중요한 변수는 절차와 분배 그리고 상호작용 공정성이 조직후원인식과 LMX를 통해 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지 알아보고자 한다.

본 논문의 구성은 다음과 같다. 제2장에서는 국내 ICT 소방 기업, 조직 공정성, 조직후원인식, LMX, 조직몰입의 정의, 특징, 선행연구를 정리하였다. 제3장에서는 연구모형과 가설을 설정하였고, 제4장에서는 표본수집방법을 기술하였다. 제5장에서는 실증검증을 기술하였고, 마지막으로 제6장에서는 결론에서 연구결과 논의 및 시사점 그리고 한계점과 향후연구 방향에 대해 기술하였다.

II. 관련연구

2.1 ICT소방 기업 조직

소방공공조직은 재난 상황에서 국민의 생명과 재산을 지키는 역할을 수행하는 긴급구조기관이라 할 수 있다[4]. 그리고 ICT 소방 기업은 소방공공조직이 현장에 투입이 되었을 때, 장비를 이용하여 재난재해를 효과적으로 대응할 수 있도록 지원해주고 재난 재해와 안전에 대한 위험 요인을 제거하고 예방 노력을 위한 전문 소방시설 공사, 소방 설계 및 감리, 소방시설 점검을 하는 기업을 의미한다.

ICT소방 기업은 기존의 소방엔지니어링 기업으로 출발하기 시작하여 ICT소방 기업으로 변화를 시도하고 있다. 이는 기존의 소방엔지니어링 기업도 정보통신기술을 기반으로 재난재해로 인한 위험을 충분히 대응하고 대비하는 기술개발 및 서비스 기업형태로 변화하고 있기 때문이다. 또한 ICT소방 기업은 민

·관·군과 연계하여 재난 재해에 효과적으로 대비할 수 있는 대응체계를 갖출 수 있도록 지원하고 있다.

소방 공공 조직과 ICT소방 기업 조직은 다른 기업과 다르게 특수 조직으로 구분된다. 이는 조직 내외적 요인을 복합적으로 고려하고 특수조직의 구성원들이 공유하는 규범과 가치 체계 그리고 조직구성원들이 취해야 할 태도와 대응방식 및 구체적인 행동전략들이 상호작용 해야 되기 때문이다[5]. 특히, 소방 공공 조직은 위험한 현장에서 신속정확하게 임무를 수행하고 달성해야 된다. 그리고 구조를 통해 조직구성원들이 협력으로 이루어져야 되기 때문에 일체화된 행동이 나와야 한다[6]. 따라서 ICT소방 기업 조직도 소방 공공 조직과 소방을 담당하는 지자체 부서들 간의 상호 긴밀한 소통과 즉각 재난 재해에 대응할 수 있는 태세를 준비해야 한다는 것이다.

이렇게 ICT소방 기업은 소방 공공 조직과 지자체 소방 부서와 연결되어 소통하고 재난 재해에 대한 위협에 대응하고 예방하기 위해서는 ICT소방 기업 조직 구성원의 정보를 전달하고 조직을 통제하고 각각의 구성원들을 설득하고 통합하는 역할을 해야한다. 또한 이를 원활하게 하기 위해 ICT소방 기업 조직 구성원의 적절하고 공정한 보상이 필요하다. 이를 통해 조직 구성원들이 직무만족을 향상시키고 조직의 효율성을 증대시키면서 이직의도를 낮출 수 있는 긍정적인 효과가 있기 때문이다.

이를 통해 소방 관련 조직의 특성과 효과성에 대한 선행연구들을 살펴보면, 이원주[7]의 연구에서는 우리나라 소방조직의 구조적 특성을 분석의 요소에 따라 확인하고 규명하고자 하였다. 김영곤·고대유[8]의 연구에서는 소방 관련 조직을 중심으로 조직 내 한국적 조직문화가 조직시민행동에 미치는 영향에 있어 조직 구성원 연령의 조절효과를 살펴보고자 하였다. 이종길·조윤직[9]의 연구에서는 소방조직 관점에서의 조직원들 간의 커뮤니케이션이 조직시민행

동에 어떠한 영향을 미치는지 검증하여 조직의 관리적 기제로서 조직커뮤니케이션의 중요한 의미를 알아보았다.

2.2 조직공정성

조직공정성(Organizational Justice)의 정의는 다양한 부서에서 임직원이 자신의 업무수행 할 때, 공정한 대우와 보상이 직무태도와 행동으로 나타나는 것을 의미한다[7, 8]. 그리고 각 개인이 사회관계망을 통해 교환관계가 형성되며, 자신이 노력한 만큼 공정한 보상을 받는 이론을 의미한다[9]. 또한 임직원들이 조직의 제도와 자원배분에 대해 공정하게 인식하는 정도를 의미한다[10].

조직공정성의 특징은 Adams[11]의 연구에서는 임직원들이 자신의 투입 대비 비용과 타인의 투입 대비 비용을 비교하여 결과가 같을 때 공정성을 지각하게 된다는 것이다. 또한 공정하지 않는 부분을 지각하여 투입 변경 및 산출량을 조정하는 행동 동기를 갖게 된다[12]. 양인덕[13]의 연구에서는 조직공정성을 사회관계이론의 기반을 두고 있다. 이는 조직의 공정한 보상을 통해 개인의 인식이 경제적 거래에서 사회적 교환계약으로 변화되어 가고 있다.

조직공정성에 대한 3가지 중요한 요인을 살펴보면, 성과에 대한 조직의 보상, 개인적 대우와 처우에 대한 공정성에 관련 된 제도가 주를 이루어왔으며, 이는 개인의 태도와 행동과 연결된다[14]. 초기에는 조직공정성은 분배공정성 연구가 시초였지만, 분배공정성이 가진 설명의 한계 있었다. 이를 극복하고자 절차공정성이 제안되었다. 그리고 절차가 실제로 업무를 수행하는 과정에서 상사와 부하간의 의사소통에 중요하게 관심을 두고 있는 상호작용 공정성을 제시하였다[15]. 이를 통해 조직 공정성에 대한 3가지 중요한 변수가 완성이 되고 체계화 되었다. 따라서 조직 공정성의 3가지 중요한 요인을 살펴보면 다음과

같다. 첫째, 분배공정성은 보상에 대한 결과를 의미한다. 둘째, 절차공정성은 보상을 결정하는데 이용되는 수단이나 절차의 공정함을 나타낸다. 셋째, 상호작용 공정성은 의사결정 절차가 진행될 때 임직원들이 상사로부터 받는 대우로 정의된다[16, 17].

조직공정성의 선행연구 살펴보면, 타브하이투메리·배병룡[18]의 연구에서는 조직 공정성에 미치는 요인들을 도출하고 경험적 검증을 제안하였다. 김봉환·조남신[19]의 연구에서는 경영혁신을 하는 기업을 대상으로 3개의 조직의 소속 직원을 대상으로 하여 설문을 실시하였다. 그리고 소속 직원의 조직공정성 인식이 조직에게 직접적으로 어떤 도움이 되는지 전사적 관점을 제안하였다. 이종찬[20]의 연구에서는 조직구성원의 공정성과 조직지원인식 그리고 상사-부하간 관계를 알아보려고 하였다.

2.3 조직후원인식

조직후원인식의 정의는 조직으로부터 오는 가치와 행복 그리고 믿음이라고 정의하였다[21, 22]. 또한 조직 구성원이 조직을 사람에 견주어 표현하는 의인화를 통해 조직에 몰입하는 것이 조직후원인식이라고 정의하고 있다[23]. 사회교환이론 측면의 조직후원인식은 조직 구성원을 배려하고 관심을 갖는 태도와 행동이라 할 수 있으며, 단기적·장기적 보상과 인정을 교환하는 의무를 가지는 구성원간의 신뢰이다[24, 25].

조직후원인식의 특징은 사회적교환이론의 뿌리를 두고 있다. 그리고 개인이 상대방에게 긍정적인 교환관계가 성립이 될 때, 상호간의 신뢰를 얻는 것이 중요하다고 볼 수 있다[26, 27]. 그리고 개인이 조직의 보상으로 기대하는 것은 금전적인 급여와 연봉이라는 단기적인 관점에서 보상보다는 애사심과 내재적 동기라는 가치에 두고 있는 장기적인 관점에 보상을 포함하고 있다[28]. 또한 조직후원인식은 조직의 목표

달성을 위해 구성원들의 자발적인 직무행동을 수행하며, 조직의 발전에 기여할 수 있는 애사심을 끌어 올린다고 볼 수 있다[29].

조직후원인식의 선행연구를 살펴보면, 이재원[30]의 연구에서는 조직후원인식과 정서적 몰입사이 관계에 대한 인과관계를 실증검증하였다. 서재현[31]의 연구에서는 조직이 개인에게 모집 및 선발 단계에서 주는 정보가 조직원의 태도에 어떠한 영향을 미치는지 알아보기로 하였다. 양현교·김성혁[32]의 연구에서는 사회적 교환관계 이론에서 조직후원인식과 조직유효성과의 관계를 알아보려고 하였으며, 조직신뢰를 선정하여 조직후원인식, 조직신뢰, 그리고 조직유효성의 관계를 알아보려고 하였다.

2.4 LMX

리더-구성원 교환관계의 정의는 리더와 직원과의 상호작용에 초점을 맞춘 이론이라 할 수 있다. 그리고 LMX를 2가지로 이론을 토대로 두고 있다. 역할형성이론과 사회적 교환이론에 기반을 두고 있다[33].

LMX는 상사와 부하 간의 신뢰와 배려, 협조를 포함하는 지도자와 선수 두 당사자 간의 신뢰, 배려, 협조 등의 관계를 포함한다[34, 35]. 그리고 상사와 부하 간의 교환관계를 긍정적인 심리 상태를 유도하면서 부하가 강점을 활용하여 기업의 목표인 이윤창출과 지속가능한 경쟁우위를 확보하는데 중요한 역할을 수행할 수 있다[36]. 그리고 상사와 부하 간 상호관계에 따라 특정 상사와 부하 간에 역할 형성이 이루어지고 서로의 상호관계가 나타날 수 있는 것이다[37].

김시연[38]의 연구에서는 기업체 구성원이 인식하는 LMX와 TMX(팀-구성원 교환관계) 그리고 학습된 첩성의 관계를 실증검증하였다. 안우광[40]의 연구에서는 상사와 부하간의 관계 외에 실질적인 조직에서 영향을 미칠 수 있는 직속상사와 차상급상사 간의 LMX 개념을 적용하여 상층LMX의 질이 하층LMX의

질과 조직유효성 간의 인과관계를 검증하였다. 임주희[41]의 연구에서는 조직 내에서 리더와 동료들이 상호작용하여 형성하는 사회적 교환관계를 중요한 포인트를 본 후 교환관계가 자기결정감이라는 심리적 기제를 통해 조직원들이 지각하는 직장-가정 갈등에 어떠한 영향을 미치는지 알아보려고 하였다.

2.5 조직몰입

조직몰입의 정의는 기업의 목표를 달성하기 위한 조직의 목표와 가치, 일체감을 형성하여 기업의 목표를 달성하려는 노력 및 소속감을 의미한다[42]. 그리고 조직몰입은 조직이 속해있는 자신과 동일시하며, 조직에 헌신하고자 하는 정도를 의미한다[43]. 그리고 조직몰입은 기업의 목표를 달성하기 위한 조직 충성심, 자발적 노력, 목표와 가치에 대한 신뢰, 욕구로 정의하고 있다[44, 45, 46].

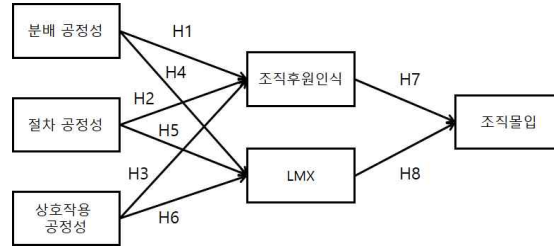
조직몰입의 특성을 살펴보면, 조직에 대한 소속감과 조직의 이익을 극대화하는 방향으로 업무를 수행하고 있다. 이로 인해 가치와 의미를 발견하게 된다는 것이다[47, 48]. 그리고 조직몰입은 개인이 조직에 대해 애사심을 갖고 기업의 추구하는 이윤창출과 사업영위를 위한 가치를 동일시한다[49, 50].

김우석[51]의 연구에서는 중소기업 초기경력자의 지각된 과잉자격과 직무만족의 관계에서 직무재창조, 조직몰입의 매개효과를 실증검증하고자 한다. 염혜운[52]의 연구에서는 중소기업이 겪고 있는 인적자원관리 실태현황을 기반으로 중소기업에서 조직구성원이 상상할 수 있는 방안을 모색함으로써, 중소기업에 적용할 인적자원개발 전략을 계획할 때 성공할 수 있는 시사점을 제공한다. 최윤혁[53]의 연구에서는 중소기업의 사회적 책임활동이 조직몰입 간의 인과관계를 살펴보고, 중소기업의 사회적 책임활동이 조직문화유형에 따라 조직몰입 간에 인과관계를 알아보려고 하였다.

III. 연구모형 및 가설설정

3.1 연구모형

ICT소방 기업의 조직공정성이 조직후원인식과 LMX를 통해 조직몰입에 대해 실증 검증하고자 한다. 본 연구모형은 조직의 공정한 보상을 강조하는 공정성 이론을 기반으로 조직후원인식과 LMX를 통해 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고자 하였다. 구체적으로 공정성 이론의 독립변수인 분배, 절차, 상호작용 공정성과 매개변수인 조직후원인식과 LMX 그리고 종속변수인 조직몰입에 인과관계를 알아보고자 하였다. 본 연구의 연구 모형은 <그림 1>과 같다.



<그림 1> 연구모형

용 공정성 영향요인과 매개변수인 조직후원인식, LMX 그리고 종속변수인 조직몰입을 정리한 것이다. 그리고 <표 2>, <표 3>은 각 연구 변수의 아이템 측정항목을 정리하였다.

3.2 연구변수의 조작적 정의

본 연구는 기존연구들을 기반으로 도출된 정보통신기술(ICT)소방 기업의 조직몰입에 관한 영향요인의 개념적 정의를 내리고 기존연구들의 측정항목을 수정하여 설문문항을 구성하였다. <표 1>은 변수의 조작적 정의 및 측정항목으로 독립변수인 ICT소방 기업의 조직 공정성의 분배 공정성, 절차공정성, 상호작용

3.3 연구가설의 설정

3.3.1 조직공정성과 조직후원인식

조직공정성과 조직후원인식 간의 관계를 살펴보면 다음과 같다. 이재훈·최익봉[54]의 연구에서는 조직 공정성, 신뢰, 조직유효성간의 관련성을 실증 검증하였다. 연구결과 절차공정성과 상호작용공정성은 조직 신뢰에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 절차공정성은 조직신뢰에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 타

<표 1> 변수의 조작적 정의

변 수	조작적 정의	선행연구
분배 공정성	의사결정과정을 통해 지급되는 임금과 승진 그리고 조직 내에서의 인정에 대한 결과물을 느끼는 공정성의 지각정도를 의미한다.	Adams[8, 9], 김희수, 한상현[9]
절차 공정성	보상의 레벨과 상관없이 보상이 분배되어지는 의사 결정 과정을 통해 자유롭게 의견을 개진하고 이로 인해 만족을 얻는 것을 의미한다.	
상호작용 공정성	상사가 자신에게 인격적으로 대했는가에 대한 공정성을 의미한다.	
조직후원인식	조직으로부터 오는 가치와 행복 그리고 믿음이라고 의미한다.	Eisenberger, Hungtington, Hutchison & Sowa[20], 김건 · 김연선[21]
LMX	조직원들과 리더와 부하와의 상호작용을 통해 신뢰와 소통을 지속적으로 유지하는 것을 의미한다.	심우극, 유연호[32]
조직몰입	회사 및 상사가 공정하게 상담할 수 있도록 해주는 정도를 의미하는 정보라고 의미한다.	서재현[30]

<표 2> 독립변수의 아이템(측정항목)

연구 변수	구성 개념	설문내용	관련 연구
분배 공정성	분배공정성1	나는 조직에서 주어진 업무 및 책임과 관련하여 공정한 보상을 받고 있다.	Adams[8, 9], 김희수, 한상현[9]
	분배공정성2	나는 나의 경력과 경험을 볼 때 현재 공정한 보상을 받고 있다.	
	분배공정성3	나는 나의 교육 수준을 볼 때 현재 공정한 보상을 받고 있다.	
	분배공정성4	나는 내가 업무에 기울인 노력에 비추어 볼 때 공정한 보상을 받고 있다.	
	분배공정성5	나는 조직에서 내게 주어진 업무량이 다른 직원과 비교 시 공정하다고 생각한다.	
	분배공정성6	나는 달성한 업무 성과만큼 다른 직원과 비교 시 공정한 보상을 받고 있다.	
	분배공정성7	나는 달성한 업무 성과만큼 다른 직원과 비교 시 공정한 승진기회를 받고 있다.	
	분배공정성8	나는 우리 조직(회사) 분배의 공정성에 대해 전반적으로 만족한다.	
절차 공정성	절차공정성1	나는 우리 조직(회사) 절차의 공정성에 대해 전반적으로 만족 한다.	Adams[8, 9], 김희수, 한상현[9]
	절차공정성2	우리 조직의 중대한 정책결정에 대하여 이의를 제기할 수 있는 것이 허용 된다.	
	절차공정성3	우리 조직은 의사결정과 관련한 질문을 할 경우 필요한 정보나 추가적인 정보를 공정하게 제공한다.	
	절차공정성4	우리 조직의 의사결정은 기준을 가지고 일관성 있게 이루어진다.	
	절차공정성5	우리 조직의 의견 수렴 및 전달 절차 시스템은 체계적으로 갖추어져 있다.	
	절차공정성6	나는 우리 조직(회사) 절차의 공정성에 대해 전반적으로 만족 한다.	
상호작용 공정성	상호작용공정성1	나의 상사는 나의 의견을 고려하여 의사를 결정한다.	Adams[8, 9], 김희수, 한상현[9]
	상호작용공정성2	나의 상사는 결정내용과 그 영향에 대해 적절한 피드백을 제공한다.	
	상호작용공정성3	나의 상사는 결정된 사항과 관련하여 나에게 충분한 설명과 근거를 제시하는 편이다.	
	상호작용공정성4	우리 조직의 상사들은 직원들의 개인적인 의견을 파악하려고 노력 한다.	
	상호작용공정성5	우리 조직의 상사들은 기준이나 원칙을 적용하는데 있어 모두에게 공평하다.	

났다. 그리고 분배공정성과 상호작용공정성은 조직후원인식에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 전수진[55]의 연구에서는 조직구성원이 지각하는 조직공정성이 신뢰에, 신뢰가 조직시민행동에 대한 인과관계를 알아보고자 하였다. 연구결과 공정성 변수 중 상호작용공정성이 조직후원인식에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 조직신뢰는 절차공정성과 상호작용공정성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 절차공정성이 조직신뢰에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 정상열[56]의 연구에서는 프랜차이즈 한식당 직원들이 조직공정성, 조직신뢰 및 조직시민행동에 대한 실증적인 연구를 살펴보았다. 연구결과 조직공정성의 요인인 분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성 조직신뢰에 정(+)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이를 통해 ICT 소방 기업 조직공정성과 조직후원인식과의 인과관계에 대한 가설은 다음과 같다.

가설 1: ICT 소방 기업 조직공정성의 분배공정성은 조직후원인식에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 2: ICT 소방 기업 조직공정성의 절차공정성은 조직후원인식에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 3: ICT 소방 기업 조직공정성의 상호작용공정성은 조직후원인식에 유의한 영향을 미칠 것이다.

3.3.2 조직공정성과 LMX

조직공정성과 LMX 간의 관계를 살펴보면 다음과 같다. 콕미정 외[57]의 연구에서는 경찰조직의 조직공정성 지각이 LMX의 질 및 조직유효성에 미치는 영

<표 3> 매개 및 종속변수의 아이템(측정항목)

연구 변수	구성 개념	설문내용	관련 연구
조직후원인식	조직후원인식1	우리 회사는 회사를 위한 나의 공헌에 높은 가치를 둔다.	Eisenberger, Hungtington, Hutchison & Sowa[20], 김건 · 김연선[21]
	조직후원인식2	우리 회사는 나의 직무를 될 수 있는 한 재미있게 만들어 주려고 한다.	
	조직후원인식3	우리 회사는 나의 목표와 가치들을 사려 깊게 고려한다.	
	조직후원인식4	내가 곤경에 처했을 때 나는 우리 회사로부터 도움을 얻을 수 있다.	
	조직후원인식5	우리 회사는 나의 복지에 진정으로 관심이 있다.	
	조직후원인식6	우리 회사는 내가 능력을 최대한 발휘하여 직무를 수행할 수 있도록 기꺼이 도움을 베푼다.	
	조직후원인식7	우리 회사는 내가 직장에서 얻게 되는 일반적인 만족에 관심이 있다.	
	조직후원인식8	우리 회사는 나의 의견을 중요하게 생각한다.	
	조직후원인식9	우리 회사는 내가 일을 성공적으로 수행한 것에 대해 자랑스럽게 생각한다.	
	조직후원인식10	내가 특별한 부탁을 했을 때 우리 회사는 기꺼이 나를 도와주려고 한다.	
	조직후원인식11	우리 회사는 내 개인에 대한 관심이 있다.	
	조직후원인식12	우리 회사는 나를 대신할 사람이 나보다 낮은 임금에 고용될 수 있더라도 그렇게 하지 않을 것이다.	
	조직후원인식14	만일 기회가 주어지더라도 우리 회사는 나를 이용하지 않을 것이다.	
	조직후원인식15	우리 회사는 내가 최선을 다했다는 것을 이해해 준다.	
	조직후원인식16	우리 회사는 나에게 영향을 미치는 의사결정을 할 때 나의 이익을 고려한다.	
	조직후원인식17	우리 회사는 나의 어떠한 불만도 무시하지 않는다.	
	LMX	리더-부하교관(LMX)1	
리더-부하교관(LMX)2		나는 팀 구성원의 직무에 대한 능력과 지식을 존중한다.	
리더-부하교관(LMX)3		나는 팀 구성원의 직무지식에 감명을 받는다.	
리더-부하교관(LMX)4		내가 만약 다른 사람으로부터 공격을 받았다면, 팀 구성원은 기꺼이 나를 방어하려 할 것이다.	
리더-부하교관(LMX)5		내가 만약 사소한 실수를 저질렀을 경우, 팀 구성원은 나를 보호하려 할 것이다.	
리더-부하교관(LMX)6		팀 구성원은 설령 내가 부족한 부분에 대해 완전한 지식이 없다 하더라도, 나의 일처리 사항에 옹호를 해줄 것이다.	
리더-부하교관(LMX)7		팀 구성원은 친구 이상으로 소중하게 느껴진다.	
리더-부하교관(LMX)8		나는 인간적으로 팀 구성원을 매우 좋아한다.	
리더-부하교관(LMX)9		나는 팀 구성원과 같이 일하는 것이 정말 재미있다	
리더-부하교관(LMX)10		나는 팀 구성원을 위해 최선을 다해 일한다.	
조직몰입	조직몰입1	나는 현재 직장을 내 것처럼 생각하고 직장의 미래에 대해 큰 관심을 가지고 있다.	서재현[30]
	조직몰입2	나는 현재 내가하고 있는 일은 미래에 전망이 좋은 일이라 생각한다.	
	조직몰입3	나는 현재 내가하고 있는 일이 회사에서 상당히 중요한 일이라 생각한다.	
	조직몰입4	내가 생각하는 미래 지향점과 조직(회사)의 미래 지향점이 아주 유사하다고 생각한다.	
	조직몰입5	나는 우리 조직(회사)에 강한 소속감을 갖고 있다.	
	조직몰입6	나는 우리 조직(회사) 발전에 도움이 된다면 어떤 노력도 아끼지 않겠다.	
	조직몰입8	나는 내가 현재 하고 있는 업무에 적절한 재량권을 갖고 있다.	
	조직몰입9	나는 우리 조직(회사)에 계속 다녀야 한다는 의무감이 있다.	
	조직몰입10	나는 지금보다 더 좋은 조건의 이직 제의가 온다 해도 우리 조직(회사)을 떠나지 않겠다.	

향에 관하여 살펴보고자 하였다. 연구결과 첫째, 경찰 조직 구성원의 분배 공정성, 절차 공정성, 상호작용 공정성 등 조직공정성 지각이 높을수록 LMX의 질도 높아지는 것으로 분석되었다. 최승호[58]의 연구에서는 조직공정성, LMX, 종업원노력이 조직시민행동에 어떠한 영향을 미치는지 알아보려고 하였다. 연구결과 연구결과 분배 공정성, 절차 공정성, 상호작용 공정성이 상사·종업원 교환관계(LMX)에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 박준철 외[59]의 연구에서는 IT기업 근무하는 직원이 인지하는 분배, 절차, 상호작용 공정성을 적용하여 조직공정성이 상사·구성원 교환관계(LMX), 팀·구성원 교환관계(TM) 그리고 직무만족에 어떠한 영향을 미치는 지 알아보려고 하였다. 김성일 외[60]의 연구에서는 공정성, 신뢰, 리더-부하교환관계(LMX)가 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지 알아보려고 하였다. 연구결과 공정성, 신뢰, LMX는 조직몰입에 긍정적인 영향에 미치는 것으로 나타났다.

이를 통해 ICT 소방 기업 조직공정성과 조직후원 인식과의 인과관계에 대한 가설은 다음과 같다.

가설 4: ICT 소방 기업 조직공정성의 분배공정성은 LMX에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 5: ICT 소방 기업 조직공정성의 절차공정성은 LMX에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 6: ICT 소방 기업 조직공정성의 상호작용공정성은 LMX에 유의한 영향을 미칠 것이다.

3.3.3 조직후원인식, LMX과 조직몰입

조직후원인식과 조직몰입 간의 관계를 살펴보면 다음과 같다. 최익봉[61]의 연구에서는 조직신뢰, 조직후원인식 동료신뢰 순으로 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 윤영집 외[62]의 연구에서는 우리나라 기업의 중국내 투자 비중이 높은 화

북권 지역(베이징특별시, 티엔진시, 산둥성)의 우리 기업에서 근무하는 여성 사무직 종사자들이 인지하는 상사 신뢰와 감성지능이 조직몰입도에 어떠한 영향을 미치는지를 검증하였다. 중국 사무직 여성들의 상사에 대한 인지기반 신뢰와 정서기반 신뢰가 높을수록 조직에 대한 몰입도가 증가하였다. 전희원·김한주[63]의 연구에서는 호텔기업에서의 상사지원이 조직후원인식, 조직신뢰, 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지 알아보려고 하였다. 연구결과 호텔 종사원들의 조직에 대한 신뢰는 조직몰입에 중요한 요인으로 밝혀졌다.

LMX와 조직몰입 간의 관계를 살펴보면 다음과 같다. 김성일 외[64]의 연구에서는 공정성, 신뢰, 리더-부하교환관계(LMX)가 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지 알아보려고 하였다. 연구결과 공정성, 신뢰, LMX는 각각 조직몰입에 정(+)의 영향에 미치는 것으로 나타났다. 전정호·이현웅[65]의 연구에서는 심리적 임파워먼트가 LMX와 조직몰입의 관계를 매개하는 알아보려고 한다. 연구결과 LMX와 조직몰입 간의 관계를 부분 매개하는 것으로 나타났다. 이형백·최동락[66]의 연구에서는 LMX와 조직구성원들의 태도 요인인 조직몰입과 조직시민행동에 인과관계를 알아보려고 하였다. 그리고 매개변수로서 조직지원인식을 도출하였다. 연구결과 리더-부하 교환관계(LMX)가 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이를 통해 ICT 소방 기업 조직후원인식, LMX, 조직몰입과의 인과관계에 대한 가설은 다음과 같다.

가설 7: ICT 소방 기업 조직후원인식은 조직몰입에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 8: ICT 소방 기업 LMX는 조직몰입에 유의한 영향을 미칠 것이다.

<표 4> 표본의 인구통계학적 특성

구분	항목	빈도 (N=102)	비율(%)
회사유형	설계업	218	69.0
	감리업	25	7.9
	점검업	45	14.2
	공사업	3	0.9
	기술용역업	11	3.5
	기타	14	4.4
종업원수	10명 이하	11	3.5
	11명~29명	67	21.2
	30명~49명	18	5.7
	50명~99명	91	28.8
	100명 이상	129	40.8
경력	5년 미만	141	44.6
	5년~10년	71	22.5
	10년~20년	58	18.4
	20년~30년	40	12.7
	30년 이상	6	1.9
근속	1년 미만	74	23.4
	1년~5년	162	51.3
	5년~10년	53	16.8
	20년~30년	21	6.6
	30년 이상	6	1.9
직급	사원	75	23.7
	주임	30	9.5
	대리	59	18.7
	과장	42	13.3
	차·부장	86	27.2
	임원	24	7.6
연봉	2,000만원 미만	41	13.0
	2,000~3,000만원 미만	103	32.6
	3,000~5,000만원 미만	103	32.6
	5,000~10,000만원 미만	45	14.2
	10,000만원 이상	24	7.5
성별	남	251	79.4
	여	65	20.6
연령	20대	107	33.9
	30대	108	34.2
	40대	63	19.9
	50대	30	9.5
	60대	8	2.5
학력	고졸 이하	33	10.4
	전문대졸	95	30.1
	대졸	151	47.8
	대학원졸	37	11.7
결혼여부	기혼	135	42.7
	미혼	181	57.3

IV. 표본수집방법

본 연구는 제시된 가설을 검증하기 위한 설문조사를 ICT소방기업에 근무하는 임직원을 대상으로 실시하였다. 설문조사는 2019년 5월 1일부터 17일까지 2주간 실시되었다. 이 기간에 총 316부의 설문회수 및 자료 분석에 사용하였다.

V. 실증검증

5.1 표본의 기술적 특성

<표 4>는 자료 분석에 사용된 총 316개 표본의 회사유형, 종업원수, 경력, 근속, 직급, 연봉, 성별, 연령, 학력, 결혼여부에 대한 응답자의 특성을 보여준다. 설계업이 218명(69.0%)로 가장 많이 나타났으며, 종업원수는 100명 이상으로 가장 많이 나타났다. 그리고 경력은 5년 미만이 141명으로 가장 많이 나타났다. 근속은 1년~5년이 162명으로 가장 많이 나타났다. 직급은 차·부장이 86명으로 나타났다. 연봉은 2,000~3,000만원 미만, 3,000~5,000만원 미만이 103명으로 나타났다. 성별은 남자가 251명으로 나타났으며, 연령은 30대가 108명으로 나타났다. 학력은 대졸이 151명으로 나타났다. 결혼여부는 미혼이 181명으로 나타났다.

5.2 측정모형(Measurement Model) 검증

본 연구는 각 변수들의 측정도구에 대한 신뢰성과 타당성을 검증하기 위해 확인적 요인 분석 Tool인 PLS 구조방정식 모형을 사용하였다. 이는 연구모형에 대한 이론적인 구체성 검증과 표본의 수 그리고 설문 자체개발을 통해 연구의 특성들을 고려한 것으로 모형 적합도와 개념의 설명력을 측정하고자 한다. 그리고 측정모형의 검증을 통해 각 변수의 타당성과 신뢰성을 먼저 확인하였고 이를 위해 신뢰성, 내적 일관성, 집중타당성, 판별타당성을 분석을 실시하였다. 본 연구에서 사용한 측정항목은 연구변수에서의 다른 측정변인과 상관관계가 높기 때문에 반영항목으로 설정하여 분석하였다[67].

5.3 측정모형(Measurement Model) 검증

신뢰성 검증을 위해 성분(복합)신뢰도(Composite Reliability : CR), 크론바흐 알파 계수(Cronbachs Alpha : CA), 평균분산추출(Average Variance Extracted : AVE)값을 산출하였다. 산출한 값이 0.7이상이면 변수의 측정이 내적으로 일관성이 있다고 판단되는데[68]. <표 5>에서 알 수 있듯이, 모든 연구변수의 내적 일관성 검증 값이 0.7이상이므로, 본 연구의 측정항목들은 내적일관성이 있다고 볼 수 있다. 연구모형에 포함되어 있는 각 변수들의 측정항목

<표 5> 연구 변수의 내적 일관성 검증

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
분배공정성	0.950	0.951	0.958	0.741
절차공정성	0.913	0.916	0.933	0.698
상호작용공정성	0.906	0.908	0.930	0.727
조직후원인식	0.969	0.969	0.971	0.681
리더-부하교환(LMX)	0.941	0.942	0.950	0.654
조직몰입	0.941	0.943	0.950	0.680

<표 6> 연구 변수 교차적재량의 탐색적·확인적 요인 분석 : 확인적 요인분석

	분배공정성	절차공정성	상호작용공정성	조직후원인식	리더-부하교환(LMX)	조직몰입
분배공정성1	0.900	0.647	0.473	0.646	0.453	0.626
분배공정성2	0.897	0.673	0.535	0.632	0.466	0.595
분배공정성3	0.872	0.659	0.528	0.608	0.404	0.578
분배공정성4	0.883	0.650	0.539	0.607	0.456	0.576
분배공정성5	0.798	0.604	0.477	0.570	0.457	0.527
분배공정성6	0.877	0.656	0.528	0.623	0.469	0.585
분배공정성7	0.798	0.612	0.463	0.604	0.424	0.580
분배공정성8	0.854	0.709	0.572	0.659	0.490	0.592
절차공정성1	0.755	0.805	0.541	0.670	0.544	0.628
절차공정성2	0.532	0.795	0.530	0.625	0.420	0.529
절차공정성3	0.562	0.806	0.609	0.604	0.497	0.515
절차공정성4	0.621	0.875	0.594	0.685	0.478	0.601
절차공정성5	0.564	0.843	0.573	0.655	0.500	0.536
절차공정성6	0.739	0.886	0.651	0.722	0.564	0.627
상호작용공정성1	0.410	0.480	0.806	0.439	0.474	0.377
상호작용공정성2	0.489	0.588	0.889	0.492	0.531	0.436
상호작용공정성3	0.515	0.583	0.884	0.490	0.531	0.470
상호작용공정성4	0.524	0.585	0.858	0.547	0.481	0.448
상호작용공정성5	0.598	0.722	0.824	0.583	0.524	0.458
조직후원인식1	0.674	0.722	0.499	0.861	0.510	0.693
조직후원인식10	0.589	0.633	0.538	0.818	0.501	0.655
조직후원인식11	0.611	0.672	0.513	0.865	0.497	0.709
조직후원인식12	0.589	0.633	0.513	0.768	0.434	0.595
조직후원인식14	0.596	0.635	0.490	0.833	0.529	0.680
조직후원인식15	0.578	0.663	0.486	0.823	0.506	0.678
조직후원인식16	0.540	0.683	0.465	0.800	0.485	0.631
조직후원인식17	0.553	0.606	0.432	0.787	0.429	0.647
조직후원인식2	0.575	0.642	0.450	0.829	0.521	0.663
조직후원인식3	0.626	0.696	0.503	0.866	0.521	0.703
조직후원인식4	0.593	0.623	0.467	0.784	0.545	0.668
조직후원인식5	0.638	0.668	0.480	0.866	0.489	0.693
조직후원인식6	0.542	0.579	0.551	0.777	0.594	0.634
조직후원인식7	0.593	0.657	0.541	0.836	0.484	0.680
조직후원인식8	0.575	0.654	0.495	0.823	0.469	0.650
조직후원인식9	0.619	0.675	0.523	0.854	0.517	0.683
리더-부하교환(LMX)1	0.487	0.551	0.516	0.541	0.808	0.519
리더-부하교환(LMX)10	0.427	0.493	0.445	0.512	0.805	0.563
리더-부하교환(LMX)2	0.409	0.450	0.421	0.431	0.761	0.482

리더-부하교환(LMX)3	0.480	0.499	0.499	0.470	0.795	0.459
리더-부하교환(LMX)4	0.397	0.501	0.510	0.455	0.811	0.441
리더-부하교환(LMX)5	0.390	0.472	0.496	0.457	0.802	0.407
리더-부하교환(LMX)6	0.435	0.501	0.510	0.520	0.819	0.513
리더-부하교환(LMX)7	0.402	0.456	0.456	0.519	0.798	0.530
리더-부하교환(LMX)8	0.392	0.455	0.475	0.485	0.844	0.532
리더-부하교환(LMX)9	0.431	0.479	0.498	0.513	0.840	0.568
조직몰입1	0.544	0.564	0.417	0.679	0.507	0.842
조직몰입10	0.591	0.573	0.453	0.683	0.565	0.821
조직몰입2	0.514	0.477	0.365	0.577	0.500	0.779
조직몰입3	0.456	0.490	0.406	0.554	0.609	0.759
조직몰입4	0.519	0.573	0.388	0.667	0.460	0.814
조직몰입5	0.565	0.586	0.463	0.698	0.555	0.873
조직몰입6	0.609	0.618	0.490	0.702	0.520	0.844
조직몰입8	0.589	0.577	0.396	0.668	0.436	0.842
조직몰입9	0.621	0.625	0.433	0.744	0.476	0.838

에 대한 개념 타당성을 알아보기 위해 수렴 타당성과
 판별 타당성을 조사하였다. 이를 위해 각 측정항목과
 관련 변수와의 요인 적재값과 다른 변수와의 교차요
 인 적재값을 구하여 <표 6>에 정리하였다. <표 6>에
 서 보듯이 각 측정항목의 해당 변수에 대한 요인 적
 재값이 모두 0.7이상으로 이는 수렴 타당성이 있음을
 보여주고 있다. 하지만 조직후원인식에서 “우리 회사
 는 나의 초과노력에 대해 감사해 한다.”라는 설문문
 항과 조직몰입에서 “나는 내가 현재 하고 있는 업무
 에 적절한 재량권을 갖고 있다.” 라는 설문문항은 0.7
 이하로 수렴타당성이 성립되지 않아 제외하였다. 그

리고 라는 설문문항은 0.7이하로 수렴타당성이 성립
 되지 않아 제외하였다.

판별 타당성 측정을 위해 Fornell & Larcker[68]가
 제안한 평균분산추출(Average Variance Extracted,
 AVE)값을 사용하였다. <표 7>에서 별표(*)로 표시한
 값은 AVE 제공근 값이며 나머지 행렬에서의 값은 각
 변수의 상관계수 값을 나타낸다. AVE 제공근 값이
 0.7이상이고, AVE 제공근 값이 다른 변수의 상관계수
 값보다 커야 판별 타당성이 있는 것으로 판단할 수
 있는데, 본 연구에 사용된 항목들은 모두 0.7보다 큰
 AVE 제공근 값을 보여주고 있고, 나머지 변수간의

<표 7> 연구 변수의 판별타당성 검증

	분배공정성	절차공정성	상호작용공정성	조직후원인식	리더-부하교환(LMX)	조직몰입
분배공정성	0.861*					
절차공정성	0.758	0.836*				
상호작용공정성	0.599	0.699	0.853*			
조직후원인식	0.720	0.792	0.601	0.825*		
리더-부하교환(LMX)	0.527	0.602	0.597	0.608	0.809*	
조직몰입	0.677	0.688	0.515	0.808	0.623	0.824*

주) * AVE 제공근 값(Square Root of the

<표 8> 연구모형의 적합도 검증 결과

	가외성 (Redundancy)	공통성 (Communality)	설명력 (R-Square)	전체 적합도 (Good-of-Fit)
분배공정성	·	0.625	·	0.579
절차공정성	·	0.551	·	
상호작용공정성	·	0.558	·	
조직후원인식	0.418	0.599	0.659	
교환-부하교환(LMX)	0.258	0.544	0.423	
조직몰입	0.428	0.560	0.679	
평균	0.368	0.572	0.587	

상관계수가 AVE 제공된 값보다 작게 나타나 판별 타당성의 조건을 만족시키고 있다. 이상의 결과로 본 연구에서 사용한 측정항목은 개념적으로 타당하다고 할 수 있다.

PLS 모형의 적합도를 위해서 연구변수의 가외성(Redundancy), 공통성(Communality), 설명력(R-Square), 전체 적합도(Good-of-Fit)을 도출하였다. 연구모형의 적합도 검증결과는 <표 9>와 같다. R-Square값은 0.26이상이면 높은 설명력으로 판단할 수 있는데, 조직후원인식, 교환-부하교환(LMX), 조직몰입 변수의 R-Square값이 0.26보다 높은 것으로 나타났다. Redundancy값은 한 연구변수가 다른 변수의 분산을 설명하는 평균이 0보다 크면 예측적합도가 있는 것으로 판단하였다. 본 연구모형의 내생변수의

Redundancy값이 모두 0보다 큰 것으로 분석되어 예측 적합도가 있는 것으로 나타났다. 또한 Good-of-Fit 방식도 PLS 모형의 적합도를 판단하는 기준으로 많이 사용되고 있는데, PLS 모형의 적합도 기준은 연구변수 R-Square값들의 평균값과 공통성(Communality) 평균값을 곱한 값의 제공된 값을 통해 판단할 수 있다. 그 값이 0.36이상이면 높은 수준의 적합도, 0.25~0.36 미만이면 중간수준의 적합도, 0.1~0.25 미만이면 낮은 적합도라고 판단한다. 이를 통해 본 연구모형의 연구변수 R-Square값들의 평균은 0.587이며, Communality 평균값은 0.572이다. 두 값의 곱은 0.336이며, 0.336의 제공된 값은 0.579이므로 본 연구모형의 적합도는 높은 수준의 적합도로 판단할 수 있다(<표 8>).

<표 9> 연구모형의 경로분석 결과(직접효과)

***P<0.000, **P<0.001, *P>0.05

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	결과
분배공정성 → 조직후원인식	0.273	0.274	0.063	4.363	0.000	채택
분배공정성 → 리더-부하교환(LMX)	0.113	0.116	0.070	1.605	0.109	기각
절차공정성 → 조직후원인식	0.545	0.544	0.069	7.912	0.000	채택
절차공정성 → 리더-부하교환(LMX)	0.285	0.277	0.087	3.264	0.001	채택
상호작용공정성 → 조직후원인식	0.057	0.058	0.077	0.739	0.460	기각
상호작용공정성 → 리더-부하교환(LMX)	0.330	0.335	0.076	4.339	0.000	채택
조직후원인식 → 조직몰입	0.682	0.682	0.045	15.304	0.000	채택
리더-부하교환(LMX) → 조직몰입	0.208	0.207	0.050	4.175	0.000	채택

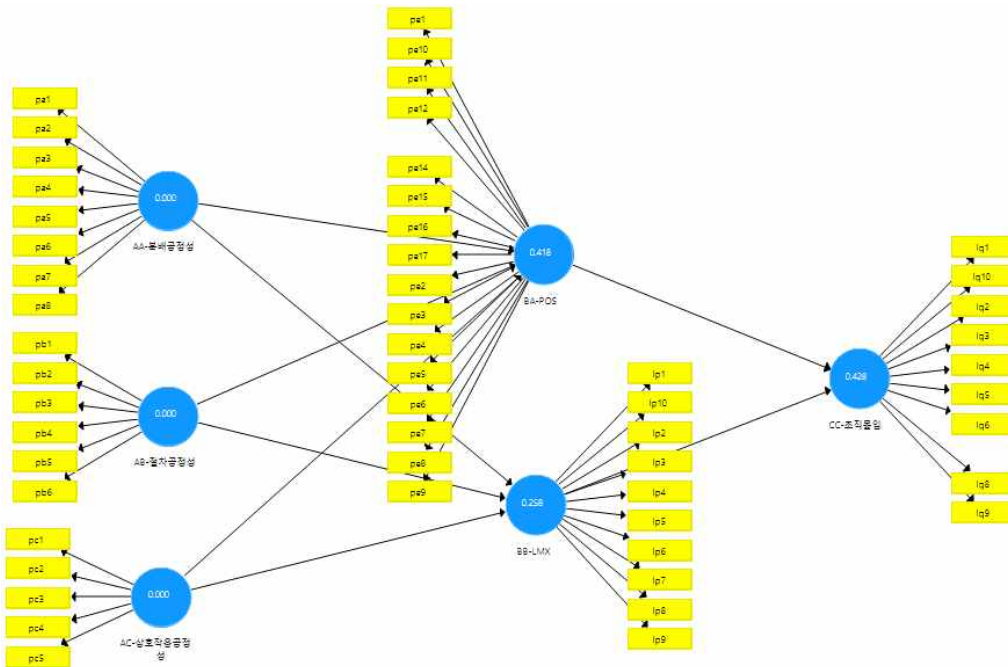
<표 10> 연구모형의 경로분석 결과(매개효과)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	결과
AA-분배공정성 → CC-조직몰입	0.209	0.212	0.048	4.360	0.000	채택
AB-절차공정성 → CC-조직몰입	0.431	0.428	0.055	7.866	0.000	채택
AC-상호작용공정성 → CC-조직몰입	0.108	0.107	0.057	1.898	0.058	기각

이상의 측정모형 분석 결과를 통해 측정항목의 신뢰성과 타당성이 검증되었다. 이 측정모형 하에서 각 변수간의 경로에 대한 유의성 검증을 실시하여 가설을 검증하였다. 연구모형의 경로분석 결과는 <표 9>와 같다.

먼저, 소방ICT 요인과 관련된 가설 결과를 살펴보면, 첫째, 분배공정성은 조직후원인식은 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으나 LMX에서는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 둘째, 절차공정성은 조직후원인식과 LMX에 유의한 영향을 미치는 것

으로 나타났다. 셋째, 상호작용공정성은 조직후원인식에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으나 LMX는 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 넷째, 조직후원인식은 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다섯째, LMX는 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 <표 10>은 분배공정성과 절차공정성은 조직몰입에 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 상호작용공정성과 조직몰입에 매개효과가 있지 않는 것으로 나타났다. 마지막으로 <그림 2>는 연구모형 결과를 정리하였다.



<그림 2> 연구모형 결과

VI. 결론 및 시사점

본 연구는 ICT소방 기업의 조직공정성이 조직후원인식과 LMX를 통해 조직몰입에 대한 인과관계를 실증 검증하고자 한다. 이는 조직의 공정한 보상을 강조하는 공정성 이론의 중요한 변수는 절차 공정성, 분배 공정성, 상호작용 공정성이 조직후원인식과 LMX를 통해 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지 실증적으로 검증하고자 한다. 그리고 위 연구모형을 실증적으로 검증하기 위해 ICT소방 기업을 종사하는 임직원을 대상으로 설문조사를 실시하였다.

본 연구의 주요 연구결과와 시사점, 국내 ICT소방 시장의 활성화 방안에 대한 전략적 대안은 다음과 같다. 첫째, 분배공정성은 조직후원인식은 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으나 LMX에서는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 현장에서 근무하는 소방ICT 임직원들은 함께 일하는 상사나 동료, 발주처 관계자 등에 조직후원인식에 대한 영향을 받는다고 할 수 있다. 상사나 동료 더 나아가 발주처 관계자 등이 현장근무자를 인격적으로 존중·공손하게 대우해 주고 업무에서 상호협력을 하는 것이 중요하다.

둘째, 절차공정성은 조직후원인식과 LMX에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 현장에서 근무하는 소방ICT 임직원이 현장에서 사용되는 발주처 절차서 및 현장상사의 지시, 발주처 관계자의 지시 등에 의해서 업무를 수행하므로 기업의 절차공정성은 중요한 영향을 미친다고 할 수 있다.

셋째, 상호작용공정성은 조직후원인식에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으나 LMX는 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 현장에서 본사와 지역적으로 떨어져서 근무하는 형태나 출근 하더라도 대부분의 시간을 공사 현장에서 보내는 소방ICT 임직원들은 소수의 인원이 지속적으로 대면하고 관계하며 단순·반복 업무를 진행하는 환경이다.

이러한 환경속에서 업무에 대한 흥미, 열정, 로열티 등을 높여야 할 것이다.

넷째, 조직후원인식은 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 상사는 현장에서 소방ICT 임직원의 상태를 관찰할 필요가 있으며, 스트레스에 노출되지 않도록 업무를 경감시켜주고 휴식을 충분히 부여해야 한다. 다섯째, LMX는 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 현장에서 근무하는 정보통신기술자는 직무스트레스에 노출되거나 직무소진이 되면 이직률이 높아지도록 소방ICT 임직원 복지에 최선을 다해야 할 것이다.

본 연구의 이론적 의의는 기존 연구에서는 소방과 ICT회의 융합에 대한 기술현황과 정책현황들이 연구가 주를 이루어왔지만 ICT소방 기업의 근무하는 임직원을 대상으로 임직원들의 공정한 보상이라는 조직 공정성 이론을 기반으로 한 조직에 적용한 연구들은 거의 없는 실정이다. 따라서 이론에 입각한 공정성 이론을 ICT소방 기업 임직원들에게 적용했다는 점에서 이론적 의의가 있다.

또한 실무적 의의는 ICT소방 기업 임직원의 수직 조직문화가 아닌 상사와 부하 간의 수평적인 관계를 통해 자유로운 분위기를 유도하고 재미있게 업무를 수행할 수 있도록 조직문화를 개선하는 부분에서 의미가 있다고 볼 수 있다. 그리고 ICT소방 기업 임직원에게 휴식권을 보장하고 인센티브 지급을 통해 복지를 향상시켜 준다는 것이 연구의 의의가 있다.

본 연구의 한계점 및 향후 연구 방향은 표본을 설계업에 초점을 맞추어서 표본을 한정하였다. 조사결과를 완전히 통제할 수 없다는 한계점이 있다.

따라서 ICT소방 기업 임직원들을 특성별로 ICT소방 기업의 조직몰입에 미치는 요인에 대해 실증 검증하는 추가적인 향후 연구가 필요할 것이다.

참고문헌

- [1] 김정근, 이대성, 조재영, 한송이, 김태환, "소사회 재난 대응을 위한 ICT기술 활용 인식조사," 한국 재난정보학회논문집, 제12권, 제3호, 2016, pp.249-260.
- [2] 국가과학기술위원회, "국가 재난에 대한 과학기술 지원체계 및 운영방안 연구," 행정안전부
- [3] Ministry of Public Safety and Security, disaster yearbook, 2015.
- [4] 강희조, "ICT를 활용한 스마트 재난 안전관리 시스템에 관한 연구," Proceedings of KIIT Conference, 2014, pp.18-21.
- [5] 원숙연, "조직의 문화적 특성이 여성관리자에 대한 인식에 미치는 영향," 한국행정학보, 제44권, 제2호, 2010, pp.63-84.
- [6] 안대영, 서강현, 정홍상, "일선 소방 공무원의 조직 행태에 관한 실증연구-셀프 리더십, 조직 몰입, 혁신 행동, 조직 시민 행동 간의 관계를 중심으로," 한국위기관리논집, 제9권, 제8호, 2013, pp.193-210.
- [7] 이원주, "소방조직의 구조적 특성에 관한 연구," 한국화재소방학회 논문지, 제33권, 제1호, 2019, pp.164-170.
- [8] 김영근, 고대유, "한국적 조직문화와 조직시민행동의 관계에 대한 연령의 조절효과 분석," 한국공공관리학보, 제30권, 제4호, 2016, pp.321-347.
- [9] 이종길, 조윤직, "소방조직 내 조직시민행동의 결정요인으로서 조직커뮤니케이션의 영향," 한국행정학보, 제50권, 제4호, 2016, pp.243-272.
- [7] Greenberg, J., Organizational justice, yesterday, today, and tomorrow, Journal of Management, Vol. 16, No. 2, 1990, 393-432.
- [8] 변재우, 성혜진, "조직정치지각이 조직공정성 및 조직시민행동에 미치는 영향," 호텔경영학연구, 제27권, 제7호, 2018, pp.199-216.
- [9] Adams, J. S., "Towards an Understanding of Inequity," The Journal of Abnormal and Social Psychology, Vol. 67, No. 5, 1963, pp.422-436.
- [10] 김희수, 한상현, "항공사 객실승무원의 조직공정성 지각이 상사신뢰와 조직몰입에 미치는 영향," 관광레저연구, 제29권, 제9호, 2017, pp.323-341.
- [11] Adams, J. S., "Inequality in social exchange advances. In L. Berkowitz (Eds.)", Advances in Experimental Social Psychology, New York: Academic Press, pp.267-299.
- [12] 전수진, "조직공정성 유형이 신뢰와 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구", 비서사무경영연구, 제26권, 제1호, 2017, pp.81-104.
- [13] 양인덕, "조직공정성은 시민행동을 반드시 증진하는가?," 인적자원관리연구, 제18권, 제4호, 2012, pp.255-275.
- [14] 김호균, 김정인, "미국 NPO 조직에서의 조직공정성, 조직몰입, 조직시민행동간 관계고찰," 韓國行政學報, 제47권, 제2호, 2013, pp.161-187.
- [15] 권나경, 이상재, 김혜린, "조직공정성이 고객지향성에 미치는 영향," 한국콘텐츠학회논문지, 제14권, 제10호, 2014, pp.237-246.
- [16] Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. and Ng, K. Y., "Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research," Journal of Applied Psychology, Vol. 86, No. 3, 2001, pp.425-445.
- [17] Colquitt, J. A. and Rodell, J. B., "Justice, Trust, and Trustworthiness: A Longitudinal Analysis Integrating Three Theoretical Perspectives," Academy of Management Journal, Vol. 54, No. 6, 2011, pp.1183-1206.
- [18] 타브하이투메리, 배병룡, "조직 공정성의 영향요

- 인에 관한 경험적 연구", 한국자치행정학보, 제29권, 제3호, 2015, pp.1-23.
- [19] 김봉환, 조남신, "조직공정성 인식이 조직시민행동과 경영혁신 수용에 미치는 영향," 조직과 인사관리연구, 제39권, 제2호, 2015, pp.99-132.
- [20] 이종찬, "공정성, 조직지원인식, 상사-부하 간 교환관계가 조직구성원의 태도에 미치는 영향," 제21권, 제5호, 2014, pp.227-244.
- [21] Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D., Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71, No. 0, 1986, pp.500-507.
- [22] 김건, 김연선, "경로분석을 활용한 특급호텔 직원의 임파워먼트와 조직후원인식 그리고 직무만족과의 관계 연구", 관광연구저널, 제28권, 제7호, pp.181-192.
- [23] 고환상, 서재현, "변혁적 리더십, 조직후원인식, 성취욕구가 조직몰입에 미치는 영향," 大韓經營學會誌, 제25권, 제1호, 2012, pp.435-459.
- [24] Wayne, S. J., Shore, L. M. & Liden, R. C., Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective. *Academy of Management Journal*, Vol. 40, No. 1, 1997, pp.82-111.
- [25] 이운호, 서영규, "호텔종사원의 조직후원인식(POS)이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구," 제24권, 제3호, 2010, pp.221-236.
- [26] Sparrowe, R. T. & Liden, R. C., Process and Structure in Leader-Member Exchange. *Academy of Management Journal*, Vol. 22, No. 2, 1997, pp.522-552.
- [27] 임현철, 서광열, "호텔직원의 조직후원인식, 임파워먼트," 직무만족에 관한 연구, 제25권, 제2호, 2011, pp.159-174(16쪽).
- [28] 김희진, "호텔 종사자의 임파워먼트가 조직후원인식, 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향", 관광레저연구, 제25권, 제2호, 2013, pp.97~113.
- [29] 송주형, 김성혁, 김용일, "호텔 직원의 커뮤니케이션 만족, 조직후원인식, 집단응집성 그리고 고객지향성 간의 구조적 관계에 관한 연구 : 수도권 지역 특1급 호텔직원들을 대상으로," 호텔경영학연구, 제23권, 제2호, 2014, pp.89-105.
- [30] 이재원, "중단적 분석을 통한 조직후원인식과 직무/작업 환경 변수 인식 사이의 인과 관계 추정," 조직과 인사관리연구, 제33권, 제3호, 2009, pp.159-185.
- [31] 서재현, "조직몰입과 조직후원인식 발전과정에 관한 연구 : RJP와 자기효능감의 역할을 중심으로," 經營研究, 제26권, 제4호, 2011, pp.253-280.
- [32] 양현교, 김성혁, "호텔직원의 조직후원인식과 조직신뢰 및 조직유효성 간의 구조적 관계에 관한 연구: 조직신뢰를 중심으로," 호텔경영학연구, 제20권, 제3호, pp.151-169.
- [33] 심우극, 유연호, "대학조직 구성원의 셀프리더십과 LMX, 혁신행동 간의 구조적 관계에 관한 연구," 기업경영리뷰, 제10권, 제1호, 2019, pp.295-313.
- [34] 이범재, 박철호, 한수정, "리더와 종사원의 교환관계(LMX), 직무만족, 조직몰입, 이직의도 간의 관계성 연구," 관광연구저널, 제29권 제12호, 2015, pp.211-227.
- [35] 김동학, 김동환, 김현민, "고교 불링선수-지도자의 교환관계(LMX)가 운동몰입 및 학교생활태도에 미치는 영향," 한국체육과학회지, 제28권, 제2호, 2019, pp.735-745.
- [36] Agarwal, U. A., S. Datta, S. Blake-Beard, and S. Bhargava, "Linking LMX, Innovative Work Behaviour and Turnover Intentions: The Mediating Role of Work Engagement," *Career Development International*, Vol. 17, No. 3, 2012,

- pp.208-230.
- [37] Graen, G. B., and M. Uhl-Bien, "Relationship-Based Approach to Leadership: Development of Leader-Member Exchange (LMX) Theory of Leadership over 25 Years: Applying a Multi-Level Multi-Domain Perspective," *The Leadership Quarterly*, Vol. 6, No. 2, 1995, pp.219-247.
- [38] 김시연, "기업체의 LMX(리더-구성원 교환관계) 및 TMX(팀-구성원 교환관계)와 학습민첩성의 관계," 고려대학교 교육대학원 석사학위논문, 2017.
- [40] 안우광, "하층LMX와 조직유효성 관계에서의 조절효과에 관한 연구 : 상층LMX, POS, 리더행동을 중심으로," 숭실대학교 대학원, 박사학위논문, 2013.
- [41] 임주희, "LMX(리더-구성원 교환관계)와 TMX(팀-구성원 교환관계)가 직장-가정 갈등에 미치는 영향 : 자기결정감의 매개효과와 고용안정성의 조절효과 검증," 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- [42] 김성근, "전문과외교사(private tutor)의 직무스트레스와 조직몰입 및 이직의도 간의 인과관계에 관한 연구," 한국콘텐츠학회논문지, 제18권, 제11호, 2018, pp.353-368.
- [43] 송승규, "호텔 사내교육의 만족이 직무만족, 조직몰입, 서비스품질에 미치는 영향에 관한연구," 한국산학기술학회 논문지, 제19권, 제11호, 2018, pp.463-472.
- [44] Morrow, P. C., Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment. *Academy of Management Review*, Vol. 34, No. 0, 1983, pp.180-205.
- [45] 김영대, "조직건강성이 조직정체성을 통해 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향: 조직건강성이 조직정체성을 통해 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향," 경성대학교, 대학원 박사학위논문, 2018.
- [46] 이병관, "리조트 기업의 조직비전과 종사자의 조직몰입 및 이직의도와의 구조적 관계". *관광레저연구*, 제31권, 제3호, 2019, pp.203-217.
- [47] 윤병섭, 이영안, 이홍재, "성과급에 대한 공정성 인식이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향," 한국정책연구, 제10권, 제3호, 2010, pp.219-238.
- [48] 이경진, 권연희, "어린이집의 조직공정성이 보육교사의 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향," 한국보육학회지, 제18권, 제4호, 2018, pp.145-158.
- [49] Park, K. Y., & Lee, I. S, The effect of hotel employees' working environment on organizational commitment and customer orientation. *International Journal of Tourism and Hospitality Research*, Vol. 28, No. 2, 2014, pp.213-225.
- [50] 문정남, "호텔 식음료부서 종사원의 직무환경이 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향," *Culinary Science & Hospitality Research*, 제25권, 제4호, 2019, pp.102-113.
- [51] 김우석, "중소기업 초기경력자의 지각된 파잉자격과 직무만족의 관계에서 직무재창조와 조직몰입의 매개효과에 관한 연구 : 정규직 사무근로자를 중심으로," 서울대학교 대학원 석사학위논문, 2018.
- [52] 염혜운, "중소기업 근로자의 경력계획이 경력몰입 및 조직몰입에 미치는 영향에서 상사의 코칭 리더십 조절효과," 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문, 2016.
- [53] 최윤희, "중소기업의 사회적 책임활동이 조직문화유형에 따른 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구," 한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원, 2012.
- [54] 이재훈, 최익봉, "조직공정성, 신뢰, 조직유효성간의 관련성에 관한 연구," *인사조직연구*, 제12권, 제1호, pp.93-132.

- [55] 전수진, “비서가 지각하는 조직공정성이 직무태도에 미치는 영향에 관한 연구,” 한국비서학회지, 제24권, 제1호, pp.75-97.
- [56] 정상열, “프랜차이즈 한식당 종사원의 조직공정성이 조직시민행동에 미치는 영향에 있어 조직신뢰의 매개효과,” 관광연구저널, 제30권, 제9호, 2016, pp.191-205.
- [57] 광미정, 전미숙, 김종범, “경찰조직의 조직공정성 지각이 LMX의 질(리더-구성원 교환관계) 및 조직유효성에 미치는 영향,” 한국치안행정논집, 제12권, 제4호, 2016, pp.1-24.
- [58] 최승호, "조직공정성, LMX, 종업원노력이 조직시민행동에 미치는 영향", 大韓經營學會誌, 제19권, 제2호, 2006, pp.355-378.
- [59] 박준철, 서민교, 김병근, “정보시스템 기업 종업원이 지각하는 조직공정성이 상사 구성원교환관계(LMX), 팀 구성원교환관계(TMX), 직무만족에 미치는 영향,” 大韓經營學會誌, 제23권, 제4호, pp.1987-2003.
- [60] 김성일, 방원팔, 김장호, “공정성, 신뢰, 리더-부하 교환관계(LMX)가 조직몰입에 미치는 영향,” 제27권, 제0호, 2011, pp.339-356.
- [61] 최익봉, “신뢰, 조직몰입, 조직시민행동간의 관련성에 관한 연구- 조직몰입의 매개적 역할 -,” 조직과 인사관리연구, 제29권, 제4호, 2005, pp.35-66.
- [62] 윤영집, 장은주, 김성은, “상사 신뢰가 조직몰입에 미치는 영향 및 감성지능의 조절효과,” 비서·사무경영연구, 제24권, 제2호, 2015, pp.79-99.
- [63] 전희원, 김한주, “호텔기업에서의 상사지원이 상사신뢰, 조직신뢰, 조직몰입에 미치는 영향”, 觀光研究, 제25권, 제5호, 2010, pp.1-19.
- [64] 김성일, 방원팔, 김장호, “공정성, 신뢰, 리더-부하 교환관계(LMX)가 조직몰입에 미치는 영향,” 복지행정연구, 제27권, 2011, pp.339-356.
- [65] 전정호, 이현웅, “LMX가 조직몰입에 미치는 영향,” 인적자원관리연구, 제23권, 제3호, 2016, pp.147-166.
- [66] 이형백, 최동락, “리더-부하 교환관계(LMX)가 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향,” 인적자원관리연구, 제22권, 제3호, 2015, pp.175-192.
- [67] Wixom, B. & Watson, H. “An Empirical Investigation of the Factors Affecting Data Warehousing Success,” MIS Quarterly, Vol. 25, No. 1, 2001, pp.17-41.
- [68] Fornell, C. & Larcker, D. F. “Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error,” Journal of Marketing Research, Vol. 18, No. 1, 1981, pp.39-50.

■ 저자소개 ■



황 환 성
Hwan Sung Hwang

2017년 2월~현재
서울벤처대학원대학교
융합산업학과 박사과정
2011년 2월
서울시립대학교 방재공학
(공학석사)
2007년 2월
국가평생교육진흥원 소방학
(소방학사)
1995년 2월
강원대학교 자원식물개발학과
(농학사)
관심분야 : 소방 및 IT기술
E-mail : hshwang@irfire.co.kr



황 찬 규
Chan gyu Hwang

2004년 3월~현재
서울벤처대학원대학교
융합산업학과 교수
1999년 2월
코벨대학교 토목환경공학과
(공학박사)
1990년 2월
서울대학교 토목공학과(공학석사)
1988년 2월
서울대학교 토목공학과(공학사)
관심분야 : 유비쿼터스 및 IT기술
E-mail : hwang@svu.ac.kr



권 두 순
(Do Soon Kwon)

2014년 9월~현재
서울벤처대학원대학교
융합산업학과 박사과정
2010년 8월 경희대학교 경영학과 MIS
(경영학석사)
2008년 2월 한남대학교 경영정보학과
(경영학사)
2003년 2월 대덕대학 멀티미디어컨텐츠제작
전공(전문학사)
관심분야 : 정보기술 소비자 심리,
데이터마이닝
E-mail : do20kg@naver.com

논문접수일 : 2019년 5월 30일
수정일 : 2019년 8월 8일
게재확정일 : 2019년 8월 15일