총액인건비제의 공정성·수용성·조직몰입의 관계 연구

- 경기지방교육행정공무원을 중심으로 -

A Study on the Interrelationship of Fairness, Acceptance, and Organizational Commitment of Total Personnel Expenditure System

- Focusing on Local Government Officials for Education Administration -

전 재 균(서울벤처대학원대학교 박사과정 - 주저자)
박 현 숙(서울벤처대학원대학교 경영학 교수 - 교신저자)

Abstract

Jae-Gyun Jun/ Hyeon-Suk Park

The purpose of this study is to prove settlement and effectiveness of total personnel expenditure system led by public authorities and to emphasize the importance of perceptions, attitudes, and behaviors of members of an organization for successful utilization of this new system. To fulfill this purpose, this study aims to prove such goal through empirical analysis on 220 organization members who belong to Gyeonggi Provincial Office of Education in accordance with implementation of total personnel expenditure system in 2013. Through finding out if distribution fairness and procedure fairness have positive effects on organizational commitment and if acceptance plays mediating roles in fairness and organizational commitment, the effect factors on the purpose of this study were analyzed. First, distribution fairness and procedure fairness turned out have positive effects on organizational commitments. Second, distribution fairness and procedure fairness turned out to have positive effects on acceptance. Third, acceptance turned out to have positive effects on organizational commitment. Fourth, for distribution fairness and procedure fairness, acceptance played mediating role so as to have statistically significant effects. Eventually, as members changes and are satisfied, an organization adapts to changes in environments and can create new values. Also, the changes and the adoption of a new system can be more successfully implemented. And based on this, greater outcome will be created.

주제어: 총액인건비제, 분배공정성, 절차공정성, 수용성, 조직몰입

Keywords: Total Personnel Expenditure System, distribution fairness, procedure fairness, acceptance, organizational commitment

I. 서 론

오늘날 정치, 경제, 문화 등 전반적인 환경변화의 폭과 속도가 크고 빠르게 진행되고 있으며, 정부는 물론 공공기관, 기업체 등도 이런 환경에 대응하기 위하여 많은 노력을 경주하고 있다(신황용・이희선, 2013). 이러한 환경 변화에 따라 공무원들도 경직된 사회를 개선하기 위해 혁신적 총액인건비제도를 도입하였고, 2005년 5월 혁신관계 장관회의 결정(진재구, 2007). 중앙정부를 시작으로 2013년 지방교육행정기관까지로 전면 시행하게 되었다. 이러한 시행 과정에는 정부의 분권화 정책과 권한이양이 정부조직의 효율성을 높일 수 있다는 것에서 의미를 부여 하였다.

한국에서 지방분권 논의는 그동안 단일국가를 전제로 하고 있던 행정권을 지방에 위임함으로서 입법권의 상징인 정책결정권의 배분이라는 것이다(양덕순, 2012). 이러한 분권화는 이명박 정부에서도 지속 되었는데, 개괄적인 정책의 추진 방향 보다는 지방행정체제개편과 지방분권이 높은 순위를 차지한다고 주장한다(최영출, 2010). 이와 같은 분권화는 권한의 자율성과 책임을 동반하게 되며, 공무원 구성원들에게도 자율과 책임을 동반한 새로운 제도 도입이 총액인건비제도라는 것이다(행정안전부, 2006).

최순영(2008)은 총액인건비제도는 인건비 배분의 자율성과 그 결과에 책임을 지는 것으로 보고 있다. 이와 같이 보는 견해로는 조직, 기구 운영의 자율권과 인사, 예산의 자율권은 인건비총액의 한도 내에서 부처 내지 지방자치단체가 책임을 지는 제도이며, 따라서 공무원 조직구성원들도 이 영향을 동시에 받게 한다는 것에서 기인하였다.

이러한 총액인건비제도의 예로 2013년 교육행정기관의 하나인 인천 교육청에서 조직개편을 단행하였다. 내용은 정책, 예산, 홍보, 평가 업무를 통합하고, 감사인력의 증원과 기구 승격, 행정정보화 확대를 위한 정보지원과의 신설, 학생체육관등을 직속기관에서 폐지하고 단위학교로의 편입 등 조직과 기구의 변화인데, 목적은 업무의 효율성을 높이기 위한 것이었다(교육연합신문,2012). 즉 총액인건비제도란 중앙정부에서 조직, 기구, 정원 예산 등을 결정하던 방식에서 벗어나 부처 내지 지방자치단체에서 자율적으로 기구 조직 개편 등을 단행 할 수 있는 자율권을 가지게 되는 것을 포함 한다. 이러한 예에서 자율권에 의한 기구 조직의 변화는 공무원 조직구성원들에게도 직급의 변화, 보직의 변화, 업무의 확대 또는 축소로 이어져, 조직구성원들의 보수, 승진 등에 따른 인사정책에 영향을 미칠 수 있다는 점에서 구성원들의 관심을 이끌어 낼 것이다.

이와 같은 기구 변화를 포함한, 공무원에게 미치는 보수 승진 등에 영향을 미치는 공무원들의 인사정책은 보상의 공정성에 대한 지각이 총액인건비제가 성공하기 위한 조건으로서 중요한 관련변수가 될 수 있다고 주장 한다(최순영, 2006). 또한 인사정책 보수 승진 등은 보상의 공정성이 직무만족의 원인이 되며 스스로 열심히 일 하려는 동기부여의

요인으로 나타났다는 것이다. 이를 뒤 받침 하는 정재화・강여진(2007)의 연구에서는 공무원의 인사공정성 인식이 혁신적 업무 즉 변화에 영향을 미치는 것으로 나타났다고 밝혔다. 변화에 영향을 미치는 보상의 결과는 보수, 승진, 인사고과의 결과 등이며, 이들이 공정하게 이루어 졌는지가 분배공정성이고, 또한 이 결과가 있기 위한 절차가 공정하게 이루어 졌는지를 지각하는 것이 절차공정성이라고 할 수 있다. 이러한 제도 공정성에 대하여 절차공정성은 제도 변화 수용성에 정의 영향을 미친다고 하였다(이규만, 2005). 또한 류도암(2012)은 공정성과 성과지표의 변수에 수용성을 중요한 영향요인으로 도출 되었다는 것이다. 즉 수용성은 제도 조직의 변화와 성과에서 주요요인으로 나타나고 있었다.

한편 이러한 제도 환경변화를 촉진하는데 많이 이용되는 제도는 인사고과와 보상의 성격이 강한 성과급, 다면평가 등을 들 수 있다. 같은 맥락에서 인사고과, 다면평가, 성과급, 승진 제도들은 총액인건비제와 함께 조직구성원들에게 인센티브의 적용 방식을 취하고 있다는 공통점이 있다. 인센티브 적용 제도 중 성과관리 제도를 연구한 류도암(2012)은 공무원의 성과관리제도에서 수용성이 조직신뢰와 조직성과에 영향을 미친다고 하였으며, Schweiger and DeNisi(1991)는 변화에 대한 낮은 수용성은 낮은 수준의 직무만족 및 조직몰입에 관계가 있다고 밝힌바 있다. 또한 다면평가 제도를 연구한 유진규(2007)는 다면평가의 제도특성이 조직성과인 직무만족, 조직몰입에 유의한 영향을 미친다고 하였다. 이와 같은 선행연구들은(Cawley and Levy, 1993; 이상묵, 2008; 명창석, 2012) 공정성을 독립변수로 하고, 수용성을 종속변수로 하였고, Mcfarlin and Sweeney(1992), 진재구(2007) 등은 공무원의 공정성 지각은 조직몰입에 유의한 영향을 미친다는 연구, 그리고 Judge(1999); Schweiger and DeNisi(1991); 유진규(2007)는 수용성을 독립변수로 하고, 조직몰입을 종속변수로 한 선행연구가 있다. 류도암(2012), 최순영(2006) 은 공정성을 독립변수로 하고 조직신뢰를 종속변수로 하는데 수용성을 매개변수로 연구하여 조직신뢰에 대한 연구에 한정되어 있다.

본 연구에서는 조직구성원들이 총액인건비제도에 대한 심리적 영향으로 제도를 수용하여 조직의 성과 측정인 조직몰입에 영향을 미치는 연구는 이전 선행연구와는 다른 방향으로 분석하게 되었다. 이러한 연구의 특성을 요하기 위해 총액인건비제도의 교육행정기관 전면시행을 모델로 하여, 조직구성원이 제도의 수용성에 영향을 미치는지에 대한 연구는 이후 연구자들에게 영향을 미치게 될 것이다,

따라서 인사개혁의 일환인 총액인건비제도의 공정성 지각을 분배공정성과, 절차공정성으로 하였고, 이들의 결과인 조직성과 요인을 조직몰입으로 하였으며, 이에 대한 수용성을 매개변수로 하여 연구를 수행하였다.

이와 같은 연구를 위해 2013년 시행한 교육행정기관 구성원들을 연구의 대상으로 하

였다. 교육행정기관의 연구를 위해 전국적으로 비례한 표본을 선택하여 연구를 하여야 하였지만, 조직구성원의 다양한 근무지 여건을 갖춘 즉 산간어촌과 도시를 겸하고 있는 경기도 교육청소속의 다수의 표본을 중심으로 분석하였다.

연구의 순서로는 Ⅱ장에서는 이론적 배경과 선행연구를 바탕으로 가설을 설정하고, Ⅲ장에서는 연구측정방법의 제시, Ⅳ장에서는 실증분석결과를, Ⅴ장에서는 연구의 결과를 제시 하였다.

Ⅱ. 이론 및 선행연구

1. 공정성

공정성 연구는 크게 두 가지 차원에서 구분해 볼 수 있다는 것이다. 하나는 결과 지향적인가 아니면 과정 지향적인가 하는 것이며, 다른 하나는 사회 전반적 접근인가 아니면 조직 심리적 접근인가 하는 두 가지 차원이라는 것이다(정범구,1993).

오늘날 한국에서 공정성 이론은 조직구성원이 제도 또는 정책 등 다양한 제도들이 구성원에게 적용되는 모든 가치를 투입 대 산출의 심리적 개념(이봉세, 2005)으로 볼 수 있고 결과 지향적인가, 과정지향적인가가의 관점에 따라서 분배공정성과 절차공정성차원으로 연구될 수 있다는 것이다(정범구, 1993).

이러한 이론을 연구한 Folger(1987)는 준거인지이론(reference cognition theory)을 통해 분배공정성과 절차공정성의 개념이 통합이 가능하다는 것을 제시하였지만, 향후 분배공정성과 절차공정성은 차이가 존재할 수 있고, 독립적으로 볼 수 있는 개념으로 설명한다. 여기서 분배공정성은 “종업원들이 받고 있는 보상의 총량이 그들의 회사에 대한 기여에 비해 얼마나 적절한가를 인지하는 정도”로 정의되며, 절차공정성은“보상의 총량을 결정하는데 활용되는 수단 및 절차가 얼마나 공정한가를 인지하는 정도”로 정의할 수 있다(Folger and Konovsky, 1989).

따라서 선행연구자들은 공정성을 인식하는데 절차공정성과 분배공정성 둘 다 중요한 부분으로 인식하고 있는데, 이는 근로자의 태도, 조직의 성과, 상사와의 관계 등 조직 내의 여러 가지 변수와 인관 관계를 맺고 있기 때문이다(Alexander and Ruderman, 1987: Fryxell and Gordon, 1989). 본 연구에서는 절차공정성과 분배공정성에 초점을 두고, 심리적으로 지각된 구성원의 태도로 분석 하고자 한다.

1) 분배공정성

분배공정성(distributive justice)은 의미 있거나 관련성 있는 타인(relevant others)의 투입과 산출의 비율을 비교한 자신의 투입과 산출의 인지된 비율(Adams, 1965; Brockner and Wiesenfeld, 1996)이며 구성원 자신이 조직으로부터 제공받은 보상의 크기를 공정하다고 생각하여 조직에 헌신을 하려는 정도(McFarlin and Sweeny, 1992)로 볼 수 있다. 즉 분배 공정성은 조직 구성원들에게 분배된 조직성과(organizational outcome)가 얼마나 공정한가를 의미한다고 볼 수 있다(Greenberg, 1990).

이러한 분배공정성 의미를 공무원의 총액인건비제도에 대하여 의의를 부여하면, 한정된 재원에 의한 분배를 위해 성과측정도구의 하나인 총액인건비제도를 이용 한다.는 것이다. 인센티브 결정방식에 있어 분배공정성은 공무원 자신이 조직에 헌신과 노력을 하고자 하는 정도를 말한다. 예를 들어 예산의 자율성으로 인한 잉여예산을 초과성과급으로 지급하려고 하는데, 다른 공무원에 비교하여 내가 맡은 업무가 시간이 길고, 양이 많고, 난이도가 높다고 인식할 때, 결과가 그와 반대로 상사 시각의 평가기준에 의해 과소평가 된다면 그 공무원은 분배공정성 인식이 낮게 나타날 것이다. 또한 분배공정성은 배분 결과에 대하여 공무원의 인식이 긍정적으로 판단될 때 공무원의 노력은 국민들에게 대한 헌신과 봉사 정도가 다르게 나타날 뿐만 아니라 공무원은 적절한 평가에 의한 보상을 받으면 직무만족이 높아진다는 것을 의미한다. 그렇지만 보상의 결과가 다른 구성원과 비교하여 적은 보상을 받게 된다면 동료에 대한 상실감 그리고 자존감 상실로 이어져 의기소침하게 되고 직무만족이나 조직공헌도가 낮게 나타난다는 것을 의미한다.

총액인건비제도는 인건비 총액한도 내에서 기관장에게 인건비의 자율 운영권을 부여하여, 구성원들의 성취에 대하여 공정하게 보상 하는가(보상의 공평성에 대한 지각)는 직무만족의 원인이 되며, 이는 열심히 일을 하려는 구성원의 사기로 나타나게 된다. 따라서 보상의 공정성에 대한 지각이 총액인건비제가 성공하기 위한 조건으로서 중요한 관련변수가 될 수 있다고 하였다(최순영, 2006). 분배공정성의 정의로 McFarlin and Sweeny(1992)는 구성원 자신이 조직으로부터 제공받은 보상의 크기를 공정하다고 생각하여 조직에 헌신을 하려는 정도를 분배 공정성이라고 하였다. 이러한 분배공정성을 구성원이 받게 되는 결과에 대한 공평성의 관점에서 설명한다.

2) 절차공정성

절차공정성에 대한 연구는 1970년대 중반 조직심리학자들의 의해 조직구성원에게 미치는 분배의 절차 문제를 의식함에 따라 연구가 시작되었다. Thibaut and Walker (1975)는 법정에서 의사결정 과정의 문제를 절차적 공정성 관점에서 자신의 주장과 과

정의 역할을 연구 하였다. 그 결과 사람들은 공정한 배분보다 결과를 도출하는데 공정한 과정을 중시하여 영향력을 행사할 수 있는 기회를 가질 때 사람들은 과정의 절차를 더욱 공정하게 인식한다는 것이다. 즉 공정성에 대하여 조직구성원들은 절차에 대해서 중요하게 인식하여 평가절차의 과정에서 믿고 신뢰 할 수 있는지에 대하여 절차공정성을 매우 중요하게 생각한다(Folger and Konovsky, 1989)고 한다.

따라서 다양한 평가절차를 거치게 되는 인센티브 적용 방식의 자율성을 가지는 총액인건비제도 또한 절차공정성을 인식하여 구성원에게 영향을 미치게 된다. 예를 들어 보수에 영향을 미치는 인센티브 적용 방법으로 수당 제도를 결정한 경우, 총액인건비제도 하에서 보수에 대한 만족여부는 보수의 지급 절차에 따라 구성원의 인식에 영향을 미치게 된다. 따라서 구성원의 보수에 대한 만족여부는 총액인건비제도의 성패에 중요한 영향요인으로 작용할 수 있다는 것이다(최순영, 2006). 이러한 영향에 의해 공무원이 지각하는 절차공정성은 평가기준과 평가방법에서 나타나는 성과가 자신들이 생각하는 결과와 차이가 있다면 공무원의 헌신과 조직성과를 위한 조직몰입은 낮아진다는 것을 의미한다. 이와는 다르게 공무원에게 적용되는 제도에 따른 평가기준, 평가방법 등에 절차가 공정한다면 조직몰입이 높아 조직성과가 높게 나타난다는 것을 알 수 있다.

즉 조직· 정원분야에서 재원이 확보된 경우 자율적인 기구·인력 운용이 가능 하다는 지침을 신뢰하여 절차가 공정하다고 인식하면 조직의 성과로 나타나는 것과 같은 영향관계이다(총액인건비제도 세부 운영지침, 기획예산처, 행정안전부, 2010).

절차공정성의 정의로 Folger and Konovsky(1989)는 구성원 자신이 보상의 크기를 결정하는 과정에 대하여 공정하다고 지각하는 정도를 신뢰하여 조직몰입 또는 조직성과에 미치는 영향을 의미한다고 하였다.

2. 수용성

공무원의 제도 수용성은 승진을 위한 인사고과제도부터 시작하였다. 즉 과거 승진은 근무평가 공적 등을 평가 방법으로 하였다. 공무원들에게 승진은 권한과 책임, 권위 그리고 급여인상, 사회적 지위 및 인지도 등으로 인하여, 직무만족의 표상의 의미가 있었다. 그러나 모두다 승진을 할 수 없는 제도 구성으로 인해, 공무원의 성과관리에 대한 논의는 오래 전부터 있었다. 논의의 배경에는 비효율적이고 경직적이며 획일화된 공무원제도를 구성원에게 시장의 경쟁원리를 도입하여 투입 대비 산출의 효율성을 제고 하자는 공론으로부터 시작되었다. 이를 위해 김대중 정부에서는 성과관리 제도를 도입하였으며, 조직구성원들의 변화를 시도하여 행정 서비스의 질을 높이고자 하였다. 즉 획일화된 공무원 조직구성체의 한계와 문제 극복을 위해 공무원의 성과관리제도에 의미를 부여하고 있었다.

그러나 성과관리제도가 갖고 있는 평가제도의 공정성, 평가방법의 적절성 등에 대하여 하미승(2004)은 공무원의 행정업무 자체가 가지고 있는 특성에 의해 사실상의 계량화의 한계가 존재하고, 비계량적인 행정업무에 대한 평가의 어려움과 구성원들의 거부감으로 인해 성과관리 제도가 행정기관에 뿌리 내리기 어렵다는 부정적 견해가 공존한다고 하였다. 이러한 계량화의 부적절함으로 인해 구성원들의 반발이 일자, 참여정부에서는 신 공공 관리론을 내세우며 총액인건비제 도입의 명분으로, 분권화와 자율성을 겸비한 공무원 자신들이 주체가 되어 제도를 혁신적으로 수용하여 변화의 주된 당사자가 공무원이라는 것을 보여주도록 하였다. 즉 총액인건비제도는 인건비 잉여예산의 자율성, 조직정원 변화의 자율성 등 재정운용의 선택방법을 제시하면서 인센티브 결정방식을 공식적으로는 기관장에게 부여하고 있으나 미시적으로는 공무원조직구성원들이 결정 할 수 있다는 것을 내포하고 있다는데 의미가 있다. 이러한 조직구성원들의 총액인건비제도의 수용은 행정서비스의 비효율성을 제거하고, 행정서비스의 향상을 위해 노력 하는 것이며, 공무원으로서 헌신과 봉사가 만족으로 나타나 조직신뢰와 조직성과로 이어지는데 의미가 있다.

3. 조직몰입

조직성과(organizational performance)는 다양하게 측정될 수 있는데 성장률, 생산성향상, 수익률과 같은 경제적·재무적 지표와 조직구성원의 사기, 직무만족, 조직몰입 등과 같은 심리적, 행위적 지표로도 측정될 수 있다(최창명·김성수, 2005.; Kim(2005)의 연구에서는 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동, 공공서비스동기가 조직성과에 미치는 영향을 분석하여, 개인차원의 행태가 조직성과에 영향을 미친다는 것을 주장하였다. 본 연구에서는 조직성과를 심리적 행위로 정의하고 조직몰입에 초점을 두고 측정하고자 한다.

조직몰입에 대한 연구는 조직성과, 조직효율성, 구성원의 태도 등과 지속적으로 연계되어 왔다, 조직몰입에 관한 연구들이 활발해진 계기는 조직성과를 예측하는데 있어서 조직몰입이 높은 설명력을 가진다는 연구들(Mowday, 1982)이 나타나면서 부터이다. 이후 이직, 결근 및 업무성과, 조직시민행위 등에 조직몰입이 영향을 미친다는 연구들이 있다(Meyer and Allen, 1991; Morrow, 1993; Mowday, 1999). Mowday 등은 조직몰입을 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰와 동일시(identification)하고, 조직을 위해 상당한 노력을 기꺼이 바치겠다는 의사와 조직의 구성원으로 남아 있으려는 구성원의 두 측면으로 정의하였다.

총액인건비제도는 공무원인 조직구성원에게 적용되고 기관장에게 제도의 자율과 책임을 내포하기 때문에 조직구성원들은 제도의 집행과정에서 나타나게 되는 인사와 인센티

브 적용에 있어 심리적 반응과 함께 영향을 미치게 된다. 구성원의 인센티브 적용연구에서 진재구(2007)는 총액인건비제도가 인사와 인센티브 조직적용의 영향에 따라 조직의 발전을 나의 발전으로 여겨 조직의 성과를 내려는 의지로 나타나 심리적 애착심에 의해 조직몰입의 영향을 미치게 된다'고 하였다. O'Reilly and Chatman(1986)은 조직에 대한 개인의 심리적 애착심이 조직몰입의 중요한 측면이라고 강조하고 있다. 순응, 내면화는 수단적 몰입이며, 동일시는 친교에 대한 욕구 또는 욕망 때문에 생기는 몰입이며, 내면화는 개인과 조직의 목표 가치일반에 따른 몰입을 말한다. 즉 순수한 태도적 개념으로 정의하고 있다. (Morrow, 1993; Mowday, 1982; Reichers, 1985) 태도적 접근방법은 조직과 개인 간의 감정적 정서적 친교 관계를 중심으로 몰입 개념을 정의하며 행태적 방법으로는 조직몰입을 보통 감정 중립적인 것으로 여겨 개인들이 자신들의 과거 행동에 의해서 조직에 구속하게 되는 과정, 그리고 개인들이 그 과정에 적응 및 순응하는 과정에 초점을 맞춘다(Morrow,1993; Mowday, 1982).

거의 대부분의 조직몰입의 연구들이 태도적 접근방법을 선택하고 있고, 본 연구에서도 조직몰입은 총액인건비제도 혁신행태에 일관적이고 지속적으로 미치는 정서적 영향을 분석하고자 하므로 태도적 조직몰입 개념을 사용하고자 한다. 태도적 조직몰입이 총액인건비제도에 미치는 영향을 정리하면 다음과 같다. 태도적 조직몰입 차원에서 조직몰입이 나타났다는 의미는 조직의 발전과 나의 발전을 동일시하고 조직의 발전을 위하여 보통수준 이상의 노력을 하겠다는 것이다. 조직몰입이 높은 개인이 조직과 일체감이 높고 조직에 대한 관여의지가 강하여서 조직에 감정적 애착을 가지게 되고 조직의 성과를 높이기 위하여 노력하겠다는 의지가 강해지게 된다(Allen and Meyer, 1996). 결국 조직몰입이 높으면 자신의 능력을 발휘하여 조직의 성과를 높이는데 기여하고자 하게 된다.

4. 총액인건비제도

총액인건비제도는 행정의 생산성과 인건비 예산을 연계시킴으로써 보수의 동기부여 기능을 강화하는 것이며, 더불어 각 부처의 정원관리, 직급조정 등 인적자원관리의 권한을 확대하는 것이다(최순영, 2006). 총액인건비제도가 도입된 배경에는 지방분권화 추진, 지방자치단체의 자치조직권 확대, 지방공무원 정원관리(표준정원제) 운영의 한계 등(나민주 외, 2009)이며, 이로 인해 정부 혁신을 추진하게 되었다. 즉 인사개혁분야에서도 각 기관의 인원과 급여를 일일이 중앙에서 결정하지 않고 각 부처가 총액인건비 예산 범위 내에서 기관의 상황에 맞게 인원과 보수를 결정함으로써 각 기관의 인력 운용 자율권을 대폭 강화하고자 도입한 제도이다(진재구, 2007).

제도 도입의 유사 사례로는 영국을 중심으로 한 영연방국가들과 미국을 중심으로 한 미

주지역으로 볼 수 있다. 신 공공관리론에 기초를 둔 제도 개혁 정책인 영국 사례를 보면, 총괄경상경비제도(running costs)란 정부의 보다 시장 친화적인 재무관리 기법을 도입하고 의사결정권을 부처 또는 프로그램 관리자에게 위임하는 정부의 재무관리 개혁의 산물이다(최순영. 2006). 즉 프로그램 관리자는 대리인 이라고도 하는데, Jensen and Meckling(1976)은 대리관계를 "1인 이상의 사람(본인)이 다른 사람(대리인)에게 자신을 대신하여 의사결정권한을 위임한 계약관계"라고 정의 하였다. 또한 미국의 경우를 보면, "lump-sum budgeting" 이라는 용어로 인적자원관리 융통성을 가지고 분권화를 하고 있으며, "Broad-banding" 은 직위보다는 직무에 가치를 두고 조직의 목표달성을 통해 조직성과를 내려는 모델이다. 북 유럽국가 중 덴마크는 일부 부처에서만 총액인건비제도를 적용하며, 핀란드 스웨덴 등은 나라 전체에 적용하고 있다(최순영, 2006). 따라서 나라마다 총액인건비제도는 각국에 다양한 형태로 접근하여 도입하고 있는데, 신 공공관리론의 주된 기조는 공통적이지만 각국의 특정 맥락에 따라 다양한 방식으로 정부개혁이 구현되고 있음을 알 수 있다(권민경, 2012).

따라서 우리정부는 우리나라 특성에 맞게 제도를 도입한다는 목적 하에 각 부처, 책임운영기관, 지방자치단체 등의 시범운영과 시행한 과정에서 조직정원, 예산, 보수조정 자율성은 정책변화에 유용한 수단으로 평가를 받았다(진재구, 2007).

또한 인센티브에서는 절감된 재원을 5급 증원이나, 몇 개의 수당을 신설하는 등 보수에서의 자율성 사례도 발견되었다. 그러나 반대로 직급향상 인플레이션 초래, 지방자치의 역행, 지방재정의 악화 및 예산의 효율화 저하, 구조조정으로 악용될 소지, 지방공무원제도 훼손, 인건비 성 비용의 범위, 공직의 지나친 성과주의 조장, 자치조직권의 확대 수준 미흡 등의 문제가 나타나기도 하였다(손미향, 2008).

즉 총액인건비제도 시행에 긍정적인 연구들에서는 이 제도의 재무적 유인에 의해 제도가 정착되고 있다는 것이며, 제도 시행의 부정적 연구에서는 예산, 조직, 보수 등의 자율성에 대한 책임의 우려를 제시하고 있다. 즉 일선 행정직은 늘고 부서는 감소하여 비정규직을 늘린다는 목소리(2013, 5, 23, 파이낸셜)와 교육전문직인 교사가 총액인건비제도 실시로 인해 2013년 6월 12일부터 국가직에서 지방직으로 전환되었다는 것이다(2013, 6, 12, 강원일보). 따라서 이 제도에는 긍정적인 면과 우려되는 면이 있으며, 언론 보도에서도 긍정적인 보도와 우려되는 보도가 교차하고 있다.

이러한 시행과정에서 나타난 주관기관인 기획예산처와 안전행정부는 자율권을 주고 있다는 것과 책임운영기관과 자치단체에서는 자율권을 더 확대 되어야 한다는 의견이 서로 다르게 나타나고 있다(권민경, 2010). 이와 같은 이견에 대하여 중앙정부는 중앙의 권리를 확대하려는 움직임과 다르게 부처 내지 자치단체기관은 권한이양의 확대를 요구하고 있다. 이러한 갈등의 신호로는 중앙정부는 집중화를 꾀하고 있고, 지방은 분권의 자율권

을 확대하라는 것이다, 이와 같은 갈등도 존재하지만 자율과 책임을 전제로 시행하고 있다. 중앙 및 지방정부가 공익을 위해 추진하는 각종 정책 및 공공사업이 사회적 갈등을 초래하기 때문에 체계적으로 관리할 필요성을 있다고 제기하고 있다(김광구, 2008).실제로 〈표 1〉에서와 같이 처음 시행 때 보다는 자치단체 자율권 항목이 축소된 것으로 나타났다.

〈표 1〉 자치단체 총액인건비제 자율성 예산항목

인건비성 예산 자율 항목		'09년 이전 항목	'10년 이후~항목
인건비 (100)	기본급(01)	○	○
	수당(02)	○	○
	정액급식비(03)	○	○
	교통보조비(04)	○	✖'11년통합
	명절휴가비(05)	○	○
	가계지원비(06)	○	✖'11년통합
	연가보상비(07)	○	○
	기타직보수(08)	○	○
	무기계약직보수(09)	○	○
물건비 (200)	기관운영업무추진비(01)	○	✖
	정원가산업무추진비(02)	○	✖
	부서운영업무추진비(04)	○	✖
	직책급업무수행경비(01)	○	✖
	직급보조비(02)	○	○
	특정업무수행활동비(03)	○	✖
이전경비 (300)	성과상여금(02)	○	○
	연금부담금(01)	○	○
	국민건강보험금(02)	○	○
	연금지급금(07)	○	✖

자료; 2013년 안전행정부 지방자치과 총액인건비제 운영지침.

또한 교육행정기관의 총액인건비제도 조직범위에 무기 계약직(학교회계직)의 포함이다(2012, 2. 교육부발표). 교육행정기관의 특성에 의해 〈표 2〉와 같이 정원책정 및 기구설치 등 규정의 변경으로 총액인건비제도가 시행되었다. 또한 기구 조정은 자치단체별 인구수 및 학생 수를 기준치로 하여 기구를 설치하도록 되어 있다.

〈표 2〉 정원책정 및 기구설치 등 규정 변경 전·후 비교

구분	변경 전	변경 후	효과
정원책정	○ 법령으로 지방공무원 총정원, 종류별 및 직급별 정원책정기준 중앙통제	○인건비 예산 범위 내에서 지방공무원 총 정원, 종류별 및 직급별 정원 자율결정	새로운 교육행정 수요에 탄력적으로 대응 가능
	○기획업무 및 감사담당 기구의 장 직급4급	○기획업무 및 감사담당 기구의 장 직급3,4급으로 상향 조정 -기획 및 감사 기구의 장 밑에 4급 지방공무원 배치	정책조정 및 감사기능 강화
	○무기 계약직원 정원관리기준미비	○무기 계약직원 정원관리기준 조례·규칙에 규정	효율적인 인력관리와 무기 계약직원 처우 개선
기구설치	○본청 "과"단위 기구 정수제	○본청 "국"단위 기구 정수제	교육감의 실질적인 조직관리 자율권 부여
	○지역교육청 기구 설치기준 3개 유형 -무분별한 센터 설치	○지역교육청 기구 설치기준 5개 유형 - 센터운영 직제화 (1,2개설치) -거점교육청 2개과 추가 설치	지역교육청 기능개편 현장안착과 학교현장에 실질적인 지원기능 내실화
기타	○조직관리 체제 부족	○자체 조직분석·진단능력 강화를 위해 조직관리위원회 설치·운영 ○중기기본인력운용계획 수립	계획적이고 효율적인 인력운영
	○직급별 정원만 교육규칙으로 규정 *총 정원등 중앙통제	○공무원 총 정원 등 조례에 규정 ○기구·정원관련규칙 제·개정안 지방의회 제출 ○중기기본인력운용계획 수립시 지방의회 보고	주민 및 지방의회 통제기능 강화

자료: 2012. 2 교육부 총액인건비제 시행 발표

5. 공정성·수용성·조직몰입의 관계 및 가설

1) 공정성과 수용성의 관계 및 가설

강황선·권용수(2004)는 조직구성원의 수용성을 높이는 요소로 평가제도의 이해, 평가절차 적절성, 평가지표 타당성, 구성원의 인센티브 적절성이 중요하다고 하였다. 이와 같이 제도 수용의 요소는 다양하지만 총액인건비제도는 인건비 예산으로 조직성과를 높이고자 하는 것으로, 인건비에 인센티브를 적용하는 변화를 제도 개혁으로 채택하였다는데 의미가 있다. 예산자율성 등에 따라 초과 성과급이나 조직정원의 변화에 인센티브 적용 방법이 다양하게 나타날 수 있다. 공무원인 조직구성원에게 미치는 영향에 대하여 선행연

구들은 성과급, 인사고과, 다면평가, 혁신 등의 제도들이 직무만족, 조직몰입들의 조직의 성과로 나타나고 있다고 하였다. 이러한 연구들은 공정성이 구성원의 직무와 태도에 관련되어 영향을 미친다는 것이다. 이런 인식하에서 총액인건비제도에 대해 조직구성원들이 인식하는 공정성은, 제도 수용성과 관계가 있으리라는 연구는 의미가 있을 것이다. 이와 관련된 연구에 이상묵(2006); 명창석(2012) 등의 연구가 있는데, 인사고과의 공정성은 피고과자의 수용성을 높인다고 하였고, 또한 인사체계의 수용성을 높이기 위한 공정성에 대한 인사고과 평가 방법을 제시하기도 하였다. 류도암(2012)은 평가절차의 공정성변수 즉 지표의 유용성, 지표설정의 민주성, 평가절차가 수용성을 매개로 하여 조직신뢰에 영향을 미친다고 하였으며, 정재화 · 강여진(2007)은 공무원의 인사공정성 지각이 혁신적 업무에 영향을 미친다고 하였다. 이와 같이 조직구성원들은 다양한 인센티브 평가 제도를 통해 인건비에 대한 동기부여가 되며, 성과평가 제도들은 공정하면 제도의 수용을 높이는 것으로 나타났다. 관련연구는 다음과 같다.

Waldman and Bowen(1998)은 다면평가제도에 대한 평가자와 피 평가자 간의 수용가능성의 문제를 고객-공급자 관계에서 연구하였다. 그 결과 대부분의 피 평가자들은 다면 평가제도가 발전적으로 동기부여가 되기를 선호하였다. 아울러 평가절차 및 평가결과의 공정성에 대한 피 평가자의 지각은 다면평가제도의 수용성에 영향을 미치는 중요한 요인이라고 지적하였다.

명창석(2012)은 공정성 중 참여수준과 분배공정성이 인사고과에 대한 피고과자의 수용도에 영향을 미친다고 하였으며, 이상묵(2006)은 총 8개 대학 6급 이하 피고과자인 공무원 199명을 대상으로 인사평가에 영향을 미치는 인사고과 평가항목을 연구한 결과 참여수준, 평가기준의 타당성 두 영역에서 인사고과에 대한 피고과자의 수용도가 영향을 미치며, 피드백의 적절성은 영향이 없는 것으로 나타났다. 위와 같은 선행연구에서 이상묵(2006); 명창석(2012) 공정성을 독립변수로 하고, 수용성을 종속변수로 하였다. 따라서 공정성이 수용성에 영향을 미치는 것으로 나타나 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설-1. 분배공정성은 총액인건비제도 수용성에 정(+)에 영향을 미칠 것이다.

가설-2. 절차공정성은 총액인건비제도 수용성에 정(+)에 영향을 미칠 것이다.

2) 공정성과 조직몰입 관계 및 가설

총액인건비제도는 신 공공관리론에 의한 공무원에게 투입 대 산출의 효율성을 높이고자 재무적인 관점에서 도입된 제도이다. 이 제도의 특색은 예산자율성을 자율과 책임(이민호, 2011), 즉 "인건비운영의 책임성"을 동반하여 조직구성원에게 인센티브를 제공하는 방향으로 조직구성원에게 적용하여 조직의 재무적 성과를 내려는 것이다. 예를 들면 정원에 대한 연구에서 진재구(2007)는 일반직에 대한 증원이 높게 나타났는데, 인센티

브 적용에서 일반직의 증원은 사기진작의 영향으로 나타나게 될 것이다. 따라서 정원책정 인센티브 적용 방식의 공정성은 국민에 대한 행정서비스의 확대와 조직에 대한 애착 공헌 등의 방향으로 영향을 미치게 된다는 것이다.

또한 선행이론에서 제도 공정성은 조직의 성과인 조직몰입으로 나타나게 된다는 것이다. 조직몰입은 조직에 대한 애착으로 나의 발전과 조직의 발전을 연계하여 조직의 성과를 높이려는 방향으로 영향을 미칠 것이다. 따라서 공정성과 조직성과에 관련된 연구는 다음과 같다.

Mcfarlin and Sweeney(1992)는 분배공정성 지각은 조직구성원의 임금과 직무만족에 영향을 미치며, 절차공정성 지각은 조직몰입과 함께 상사에 대한 평가에 긍정적인 영향을 미쳤다고 하였다. 박국흠(2008)은 지방공무원의 조직몰입과 혁신성향이 혁신형태에 영향을 미친다는 연구를 검증 하였다. 이재붕(2002)은 조직몰입에 조직목표와 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직을 위해 열심히 노력하고자 하는 의지, 조직구성원으로서 남고자 하는 강한 욕구 등의 3가지가 영향을 미친다고 하였다. 또한 최순영(2006) 총액인건비제도의 합리적 정착방안의 연구에서 분권화와 공정성이 조직신뢰에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

위와 같이 선행연구에서 Mcfarlin and Sweeney(1992), 진재구(2007) 등은 공무원의 공정성 지각은 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설-3. 분배공정성은 조직몰입에 정(+)에 영향을 미칠 것이다.

가설-4. 절차공정성은 조직몰입에 정(+)에 영향을 미칠 것이다.

3) 수용성과 조직몰입 관계 및 가설

공무원의 제도 수용성은 제도를 받아들이려는 조직구성원들이 어떠한 제도에 보다 높은 관심을 갖는지를 알아보는 것으로, 제도의 구성에 따라 변화의 유인을 가지게 된다. 총액인건비제도는 조직의 성과를 요구하면서 동시에 조직구성원에게 인사 및 인센티브를 제공하고 있다. 즉 성과상여금제도, 인사고과제도, 다면평가제도 등 다양한 제도들도 조직의 성과를 내려는 의미에서는 동일하다. 이와 같은 제도들은 조직구성원들에게 공통적(법률로 지정)으로 적용하는데 반해 총액인건비제도는 기관별 예산자율성을 인정하고, 예산을 인센티브로 전환하여 적용방법을 기관(시·도 의회의 조례 또는 규칙)별로 다르게 적용할 수 있는 제도를 말한다. 이와 같은 제도는 구성원들이 제도를 어떻게 인식하는지와 개인에게 미치는 영향 정도에 따라 제도의 수용에 미치는 방향은 다르게 나타날 수 있다. 진재구(2007)는 '의도적 절감노력으로 대다수의 기관들이 주로 수당지급축소' 등에 의해 예산을 절감하고, 절감된 예산에 의해 자율성을 발휘 할 수 있다고 하였으며, 이와

같은 자율성이 총액인건비제도가 가진 특성이라 할 것이다. 따라서 총액인건비제도는 재무적 관점에서 구성원들에게 효율성을 제고 하자는 방법에서 비효율적인 인건비 항목을 줄이거나, 기구 조직을 줄여 잉여예산이 확보되어 공무원인 조직구성원에게 보다 많은 인센티브가 적용 되는 제도이기도 하다. 인센티브를 적용 받은 조직구성원들은 총액인건비제도 수용성의 제고를 통해 조직몰입과 같은 조직성과에 영향을 미치게 된다고 이론 연구에서 밝힌바 있다. 따라서 총액인건비제도의 조직성과측정에 관한 연구에서 수용성을 매개로 한 연구는 부족한 실정이며, 이에 본 연구는 수용성을 매개로 하여 공정성이 조직성과에 미치는 방향에서 조직몰입에 미치는 연구를 하고자 한다. 이에 따른 관련연구는 다음과 같다.

Judge(1999)연구에 따르면 강도 높은 조직변화를 적극적으로 수용하고 대처할 수 있는 구성원들은 그렇지 않은 구성원들에 비해 조직에 더 만족하고 몰입하는 경향이 있으며, 반대로 변화를 수용하지 못하는 구성원들은 조직에 대한 만족도와 몰입도가 감소한다는 것이다. 즉 조직의 변화를 수용하면 수용하지 않은 구성원들보다 조직에 만족하고 몰입 한다는 것이다. 이후의 연구에서 Schweiger and DeNisi(1991)는 역시 변화에 대한 낮은 수용성은 낮은 수준의 직무만족 및 조직몰입에 관계가 있다고 밝힌바 있다. 유진규(2007)에서 수용도가 조직몰입에 정의 영향을 미친다는 연구결과를 제시하였다. 이연용(2009)연구에서는 다면평가시스템의 수용도가 대인관계 개선, 리더십 개선, 자기개발 개선, 업무성과향상에 부분매개 역할을 수행하는 것으로 나타났다. 또한 다면평가시스템의 수용도, 다면평가시스템의 효과성은 유의한 차이가 있었다. 이호선·이재한(2006)은 8개 기업을 대상으로 조직구성원들의 다면평가제도에 대한 수용도가 행동계획수립과 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

선행연구에서 제도 수용성에 의한 영향을 미치는 관계가 다양하게 나타남을 알 수 있다.

Judge(1999); Schweiger and DeNisi(1991);이호선·이재한(2006); 유진규(2007)는 수용성을 독립변수로 하고, 조직몰입을 종속변수로 하여 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

또한 류도암(2012); 최순영(2006)은 공정성을 독립변수로 하고 조직신뢰를 종속변수로 하는데 수용성을 매개변수로 연구하여 조직신뢰에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 선행 연구에서는 종속변수인 조직신뢰의 의미는 긍정적 사고를 하여 조직의 효율성을 높이는 연구에 한정되어 있다.

본 연구에서는 조직성과를 나타내는 조직몰입의 분석은 조직구성원들의 지각에 의해 총액인건비제도가 추구하는 성과 방향에 영향을 나타나게 될 것이다. 이와 같은 연구를 위해 공정성은 조직몰입에 유의한 영향을 미치는데, 수용성이 매개 역할을 할 것이다. 라

는 가설은 다음과 같다.

가설-5. 총액인건비제도 수용성은 조직몰입에 정(+)에 영향을 미칠 것이다.

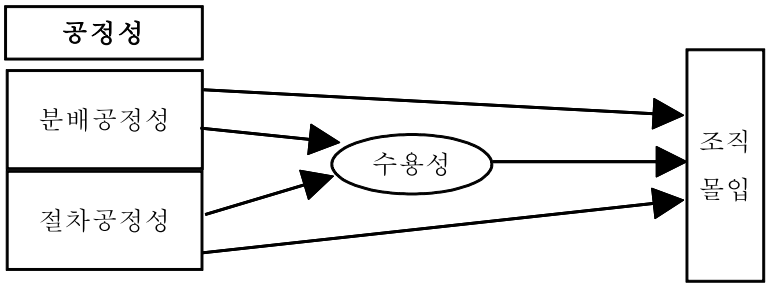
가설-6. 분배공정성은 조직몰입에 유의한 영향을 미치는데, 총액인건비제도 수용성이 매개역할을 할 것이다.

가설-7. 절차공정성은 조직몰입에 유의한 영향을 미치는데, 총액인건비제도 수용성이 매개역할을 할 것이다.

Ⅲ. 연구 측정 방법

1. 연구 모형

앞의 이론적 배경을 토대를 총액인건비제도의 공정성이 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지를 분석해보고, 제도공정성이 조직몰입의 관계에서 수용성을 매개 효과를 검증하기 위해 〈그림 1〉과 같은 연구모형을 설정하였다.



<그림 1> 연구모형

2. 변수의 조작적 정의 및 측정도구

1) 분배공정성 측정도구

임정숙(2008)은 분배공정성이란 조직구성원이 조직으로부터 받은 보상의 크기에 대한 공정성을 인식하는 정도를 말하며, 성과 배분의 공정성 또는 의사결정에 따른 결과의 공정성을 말한다. 즉 분배공정성은 포괄적으로는 조직이 보유한 자원, 협소하게는 조직의 보상과 관련하여 그와 같은 자원이나 보상의 배분결과에 대해 지각된 공정성이다.

따라서 본 연구에서의 분배공정성이란 보상 배분의 결과에 대한 지각된 공정성이라 정의하고, Price and Mueller(1986)가 개발한 분배공정성 측정 척도와 Moorman (1991)의 연구에서 사용된 문항을 본 연구에 맞게 부분적으로 수정. 보완하여 5개 항목

을 채택하였고, 리커드 5점 척도로 측정하였다.

a-1. 우리 조직은 성과목표의 달성과 열심히 근무하면 적절한 보상을 해 준다.
a-2. 우리 조직은 업무처리에 따른 노력과 능력에 따라 적절한 보상을 해 준다.
a-3. 우리 조직은 업무상 부여된 책임의 정도만큼 적절한 보상을 해 준다.
a-4. 우리 조직은 경험 또는 경력의 정도만큼 적절한 보상을 해 준다.
a-5. 우리 조직은 업무처리상의 스트레스나 긴장만큼 적절한 보상을 해 준다.

2) 절차공정성

본 연구에서의 절차공정성은 보상 배분결정과정이나 의사결정 과정을 내리기 위해서 활용되는 절차규칙에 대한 지각된 공정성이라 정의하고, Leventhal(1980); Moorman(1991);

McFarlin and Sweenty(1992); Niehoff and Moorman(1993)이 사용한 문항을 참고하여 수정·보완한 5개 항목을 리커트 5점 척도를 이용하여 측정하였다.

b-1. 우리조직은 조직 구성원별 보상 근거를 얻기 위한 절차가 있다
b-2. 우리 조직은 조직 구성원의 보상 결정에 사용된 절차가 공정 하다
b-3. 우리 조직의 승진 결정 절차는 투명하고 공정하다.
b-4. 우리 조직은 조직 구성원에 따라 변하지 않는 일관된 보상 기준이 있다
b-5. 우리 조직은 조직 구성원의 승진 인사이동 전환 배치에 사용 되는 절차는 공정 하다
b-6. 우리 조직은 조직 구성원의 승진 인사이동 전환 배치에 사용 되는 절차는 일관성이 있다

3) 수용성

제도의 수용에 동의하지 않더라도 행동의 변화를 나타내는 정도로 수용성을 설정하였으며, 강황선·권용수(2004); 황성원(2007); 임현준(2011)의 연구에서 제시한 평가의 유용성과 평가에 대한 대응태도 등을 본 연구에 맞게 재구성하여 총액인건비제도(총액배분자율제도) 수용성 설문을 재구성 하였다. 리커트 5점 척도를 이용하여 측정하였다.

c-1. 기관의 운영을 위해 총액배분자율제도는 필요하다.
c-2. 현 총액배분자율제도는 지속적으로 유지되어야 한다.
c-3. 현 총액배분자율제도에서 오는 부담을 감수할 수 있다.
c-4. 총액배분자율제도 운영으로 사고와 행위에 긍정적 변화가 있었다.
c-5. 현재 운영되고 있는 총액배분자율제도에 만족한다.
c-6. 총액배분자율제도 변화 정책은 정부 정책이므로 수용할 수 밖 에 없다.

4) 조직몰일

조직몰입이 높으면 자신의 능력을 발휘하여 조직의 성과를 높이는데 기여하고자 하게 된(Mowday, 1982). 따라서 측정은 Mowday 등(1982)과 O'Reilly and Chatman(1986)의 측정문항을 참고하여 총 8개의 문항을 선택하였다. 리커트 5점 척도로 하였다.

d-1. 나는 전반적인 나의 업무에 대해 만족하고 있다
d-2. 나는 다른 사람들에 비해서 나의 일을 더 좋아하는편이다.
d-3. 나는 대부분의 시간들을 열심히 일하는데 소비한다.
d-4. 나는 현재의 업무를 수행함에 있어 기쁨과 보람을 느낀다.
d-5. 나는 대부분의 업무를 수행하는 동안 적극적으로 행한다.
d-6. 지금의 직무는 내 전체 생활에서 필수불가결한 요소이다.
d-7. 장차 나의 능력을 발휘할 기회를 가지게 될 것이다.
d-8. 조직의 각종 정책에 대한 정보를 제공받고 있다.

3. 표본의 선정 및 자료 수집

표본의 선정을 위해 2013년 총액인건비제도를 시행한 경기교육행정기관 구성원들을 연구의 대상으로 하였다. 경기교육행정기관은 전국에서 서울시교육청공무원(6.833명,2013통계) 보다 경기교육청공무원 수(11.692명, 2013통계)가 제일 많은 점과 조직구성원의 다양한 근무지 여건을 갖춘 즉 산간어촌과 도시를 겸하고 있는 경기도 교육청소속의 조직구성원으로 다수의 표본을 중심으로 수집하였다. 이러한 표본은 경기교육행정공무원으로 한정 한다. 해도 전국을 대표할 수 있다는 지리적여건, 도시와 농촌, 면적(10,136제곱킬로미터=전국토의 10/1, 2010년 경기도 통계), 인구수(11.551.813명, 2010년 경기도 통계) 등으로 인한 것에서 기인하였다. 또한 본청과 하부기관인 지역청 단위학교의 설문지 배포는 근무지 여건의 다양한 분포의 표본을 수집하기 위해 본청(지역청)에 138부를 수집하였고, 그 외 단위학교와 연구원등에서 82부를 수집하여 경기교육청소속 전체의 표본 분포를 이루기 위해 노력하였다.

또한 본 연구에서 설정된 가설을 검증하기 위하여 설문조사를 실시하였다. 설문은 자기보고식으로 구성하였으며, 설문척도는 응답자의 지각된 인식을 조사하는 내용으로 구성하였다. 각 구성 개념과 관련하여 이론적으로 제시된 정의를 토대로 기존에 개발된 신뢰도가 높은 척도들을 활용하였으며, 설문응답자는 설문지에 기재된 안내사항에 따라 설문에 응답하도록 하였다. 설문 응답자가 궁금할 수 있는 궁금증을 답변하기 위해 연구자의 전화와 이-메일을 첨부하여 응답자에게 안내 하였다. 실증분석을 위한 설문조사는 2013년 2월 25일부터 3월 30일까지 1차와 동년 5월부터 6월까지 2차로 나누어 전국의 교육기관에 배포하여 500부를 배포하였으며, 회수된 설문지 241부 중 결측치를 다수 포함하거나 무성의한 21부를 제외한 220부를 분석에 활용하였다. 표본의 인구통계학적 특성은 〈표 3〉과 같다.

<표 3>표본의 특성(N=247)

구분		인원220(명)	구성 비율
시, 도	경기	220	
계급	4-5급	14	6.4
	6급	53	24.1
	7급	96	43.6
	8급	40	18.2
	9급	16	7.3
	기타(계약, 별정)	1	.5
근무소속	본청, 지역청	138	62.7
	직속기관	11	5.0
	고등학교	24	10.9
	중학교	10	4.5
	유·초등학교	37	16.8
직군	(기술·행정)직	172	78.2
	기능직	45	20.5
	별정(연구)직	3	1.4
연령	29세 이하	10	4.5
	39세 이하	105	47.7
	49세 이하	78	35.5
	50세 이상	27	12.3
재직연수	5년 미만	34	15.5
	5~10미만	67	30.5
	10~20미만	75	34.1
	20~30미만	42	19.1
	30년 이상	2	.9
노조가입여부	가입안함	152	69.1
	가입함	68	30.9
학력	고졸이하	28	12.7
	전문대	26	11.8
	대졸	152	69.1
	대학원	14	6.4
성별	남자	156	70.9
	여자	64	29.1
연봉	2.500만 이하	32	14.5
	3.500만 이하	85	38.6
	4.500만 이하	46	20.9
	5.500만 이하	45	20.5
	6.500만 이하	9	4.1
	6.500만 이상	3	1.4

응답자 구성은 〈표 3〉 과 같으나 무작위 경기교육청소속 학교, 지역청 분포화 하여 설문지를 배포하였으나. 우편과 선 배포 후 수집하는 관계로 경기교육행정기관 220명의 응답자에 한해 분석을 하였다. 성별은 남자가 156명(70.9%)로 많고, 여자가 64명(29.1%) 순으로 나타났다. 직군에서는 일반직이 172명(78.2%)이고, 기능직 45명

(20.5%)순이며. 별정직 3명(1.4%)순으로 나타났다. 근무소속으로는 본청(지역청, 직속기관) 149명(62.7%)이고, 그 다음으로 유·초등학교 37명(16.8)이며, 고등학교 24명(10.9%) 중학교 10명(4.5%)순으로 나타났다. 그리고 계급으로는 4급과5급이 14명(6.4%), 6급 53명(24.1%), 7급 96명(43.6%), 8급40명(18.2%), 9급 16명(7.3%)로 나타났다. 연령은 29세 이하 10명(4.5%), 39세 이하 105명(47.7%), 49세 이하 78명(35.5%), 50세 이상 27명(12.3%)이며, 재직연수는 10년 미만 101명(46%), 10~20년 미만 75명(34.1%), 20~30년 미만과 이상을 합해 44명(20%),로 나타났다. 노조가입여부는 가입하지 않은 사람이 152명(69.1%), 가입한 사람이 68명(30.9%)로 나타났다. 학력은 고졸 이하 28명(12.7%), 전문대 26명(11.8%), 대졸 152명(69.1%) 대학원 14명(6.4%)로 나타나 대부분 대졸이상이 많게 나타났다. 연봉으로는 2.500만 원 이하 32명(14.5%), 3.500만 원 이하 85명(38.6%), 4.500만 원 이하 46명(20.9%), 5.500만 원 이하 45명(20.5%), 6.500만 원 이하 9명(4.1%), 6.500만 원 이상 3명(1.4%)로 나타났다.

Ⅳ. 실증분석결과

1. 신뢰도 및 타당도 분석

본 연구에서는 내적 일괄성을 측정하는 Cronbach α 값을 이용하여 신뢰도를 검증하였다. 크론바하 알파값은 일반적으로 학자들은 .60이상이면 또는 .70 미만이면 신뢰도가 없다고 학자마다 다르나, 사회과학분야에서는 .60이면 신뢰도가 있다고 본다. 또한 탐색적 요인분석을 통하여 요인적재 값이 낮은 일부 문항을 제거한 결과 〈표 4〉와 같이 크론바하 알파값이 .80이상의 값으로 나타났다.

<표 4> 요인별 문항 구성 표

요인	원 문항	제거 후 문항	문항, (크론바하 알파값)	크론바하 알파 값
분배공정성	5	5	a-1(.828) a-2(.796) a-3(.802) a-4(.844) a-5(.836)	.918
절차공정성	6	5	b-2(.829) b-3(.895) b-4(.847) b-5(.891) b-6(.885)	.902
수용성	6	5	c-1(.785) c-2(.805) c-3(.870) c-4(.784)c-5(.793)	.884
조직몰입	8	8	d-1(.874) d-2(.809) d-3(.743) d-4(.847) d-5(.765) d-6(.806) d-7(.836) d-8(.821)	.888

측정도구의 타당성을 검증하기 위한 탐색적 요인분석에서는 주성분 분석을 통해 실시하였으며, 요인 간 독립을 가정한 직각회전방식(varimax)을 사용하였다. 또한 변수들 간에 상관관계가 다른 변수에 의해 잘 설명되었는지를 알기위해 KMO와 Bartlett의 검정을 실시하였다.

〈표 5〉 KMO와 Bartlett의 검정

표준형성 적절성의 Kaiser-Meyer-Olkin 측도	.908
Bartlett의 구형성 검정 근사 카이제곱	3478.336
자유도	253
유의확률	.000

〈표 5〉 에서 나타나 것처럼 KMO와 Bartlett의 검정의 검정결과 KMO 값이 .906로 0.90 이상으로 인해 변수의 의해 설명된 요인분석을 위한 변수들의 선정이 꽤 좋은 편임을 알 수 있다. 또한 Bartlett의 구형성 검정은 요인분석 모형의 적합성 여부를 유의확률로서 나타내는데 유의확률이 .000으로 요인분석의 사용이 적합하며, 공통요인이 존재한다고 결론을 내릴 수 있다. 따라서 본연구의 탐색적 요인분석은 적합하다고 할 수 있다.

또한 각 변수 별 초기 값 과 주성분 분석에 의한 공통성은 추출된 요인들에 의해서 설명되는 비율이라는 점에서 공통성 비율이 낮으면 추출된 요인들에 의해서 설명되는 비율이 낮아 요인을 제거하는 것이 좋다. 즉 공통성이 0.4이하이면 낮은 것으로 판단한다. 본 연구에서는 〈표 6〉과 같이 공통성이 0.5 이상으로 주성분 분석에 적합하다고 할 수 있다. 이와 같이 연구의 적합성 근거로는 〈표 7〉 와 같이 회전된 성분행렬을 들 수 있다.

〈표 6〉 측정요인의 탐색적 요인 분석표

요인	변수명	요인적재량	공통성	고유 값	분산
분배 공정성	a-1	.841	.806	4.33	18.84
	a-2	.786	.792		
	a-3	.845	.800		
	a-4	.696	.616		
	a-5	.823	.763		
절차공정성	b-2	.665	.676	4.24	18.44
	b-3	.815	.808		
	b-4	.698	.598		
	b-5	.802	.783		
	b-6	.762	.733		
수용성	c-1	.811	.675	3.65	15.87
	c-2	.860	.771		
	c-3	.823	.712		

	c-4	.778	.709		
	c-5	.702	.668		
조직몰입	d-1	.683	.652	3.50	15.25
	d-2	.772	.678		
	d-3	.745	.562		
	d-4	.713	.631		
	d-5	.803	.653		
	d-6	.741	.587		
	d-7	.621	.565		
	d-8	.505	.499		

<표 7> 회전된 성분행렬 표

	성분			
	1	2	3	4
몰입-5	**.805**	-.039	.026	.057
몰입-2	**.772**	.175	.224	.025
몰입-3	**.745**	.019	.045	.068
몰입-6	**.741**	.064	.012	.190
몰입-4	**.713**	.250	.239	.052
몰입-1	**.683**	.288	.313	.064
몰입-7	**.621**	.306	.203	.210
몰입-8	**.505**	.391	.261	.150
분배-3	.192	**.845**	.213	.059
분배-1	.146	**.841**	.246	.127
분배-5	.045	**.823**	.266	.118
분배-2	.149	**.786**	.376	.101
분배-4	.246	**.696**	.261	.050
절차-3	.121	.324	**.815**	.158
절차-5	.176	.273	**.802**	.185
절차-6	.211	.269	**.762**	.188
절차-4	.173	.232	**.698**	.161
절차-2	.211	.372	**.665**	.225
수용-2	.142	-.018	.106	**.860**
수용-3	.117	.047	.136	**.823**
수용-1	.083	-.001	.102	**.811**
수용-4	.138	.201	.211	**.778**
수용-5	.051	.357	.212	**.702**
요인추출방법 : 주성분분석. 회전방법: Kaiser 정규화가 있는 베리멕스. a. 6번 반복계산에서 요인회전이 수렴되었습니다.				

2. 상관관계 분석

가설 검증에 앞서 변수 간 관련성을 분석하기 위해, 어느 정도 관련성이 있는지 포괄적인 분석을 하였다. 연구에 사용된 변수들의 평균과 표준편차, 그리고 상관관계를 분석하

였다. 상관관계는 변수들 간에 두 개 이상의 변수에 있어서, 한 변수의 변화에 따라 다른 변수가 어떻게 변화하는지와 변화의 강도 방향을 상관관계라고 할 수 있다. 연구결과 모두 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 정의 방향으로 관계가 있는 것으로 나타났다.

〈표 8〉 상관계수 표

		분배	절차	수용	몰입
분배	Pearson(상관계수)	1	.659	.310	.471
	유의확률(양쪽)		.000	.000	.000
	N	220	220	220	220
절차	Pearson(상관계수)	.659**	1	.443	.508
	유의확률(양쪽)	.000		.000	.000
	N	220	220	220	220
수용	Pearson(상관계수)	.310**	.443**	1	327
	유의확률(양쪽)	.000	.000		.000
	N	220	220	220	220
몰입	Pearson(상관계수)	.471**	.508**	.327**	1
	유의확률(양쪽)	.000	.000	.000	
	N	220	220	220	220
**, 상관계수는 0.01 수준(양쪽)에서 유의 합니다.					

3. 가설 검증

본 연구의 이론 모형에서 총액인건비제도 공정(분배·절차)성이 조직몰입에 유의한 영향을 미치는지 알아보기 위해 수용성을 매개변수로 하여 다음과 같이 검증을 하였다.

검증방법으로 회귀분석을 이용하였으며 결과는 〈표 9〉과 같다. 먼저 분배공정성과 절차공정성은 각각 (β310, .P〈000***),(β443, .P〈000***)은 수용성에 정(+)에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 분배공정성과 절차공정성은 각각 (β471, .P〈000***),(β508, .P〈000***)조직몰입에 유의한 정(+)에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 수용성이 조직몰입에(β327, .P〈000***) 로 정(+)에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 수용성이 분배공정성과 조직몰입의 관계에 매개 역할을 할 것이라는 가설검증의 결과는 〈표 8〉과 같이 분배공정성은 조직몰입에 유의한 영향을 미치는데 2단계 (β471, .P〈000***), 3단계 (β410, .P〈000) 로 나타나 2단계 베타 값이 3단계 보다 높아 가설 -7 은 채택되었다. 설명력을 나타내는 R^2 값은 1단계 0.96% 2단계 222% 3단계 271% 를 제시하고 있다. 또한 수용성이 절차공정성과 조직몰입의 관계에 매개 역할을 할 것이라는 가설검증의 결과 분배공정성은 조직몰입에 유의한 영향을 미치는데 2단계 (β508, .P〈000***), 3단계 (β452, .P〈000***) 로 나타나 2단계 베타 값이 3단계 보다 높아 가설 -6 은 채택되었다. 설명력을 나타내는 R2 은 1단계 196% 2단계 258% 3단

계 271% 로 나타나고 있다. 미미하지만 R^2 값은 1단계 2단계 3단계로 점점 증가하는 것으로 나타나 수용성은 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 〈표 10〉에 나타나는 설명력을 가지고 있다. 따라서 모든 가설은 채택되었다. 즉 지방교육행정공무원의 총액인건비제도 효과는 분배공정성과 절차공정성이 수용성에 영향을 받아 조직몰입에 유의한 영향을 미친다는 것을 알 수 있었다.

〈표 9〉 회귀분석 검증 결과

독립변수	종속변수	표준오차	베타	t값	유의확률	통계량
절차공정성	상수	.141		16.082	.000	R=.508 R2=.258 수정된R2=.255 F=75.844 P= .000
	조직몰입 (가설-3)	.048	.508	8.709	.000***	
분배공정성	상수	.143		16.430	.000	R=.471 R2=.222 수정된R2=.219 F=62.286 P= .000
	조직몰입 (가설-4)	.051	.471	7.892	.000***	
수용성	상수	.185		13.689	.000	R=.327 R2=.107 수정된R2=.103 F=26.021 P= .000
	조직몰입 (가설-5)	.058	.327	5.101	.000***	
분배공정성	상수	.169		13.597	.000	R=.310 R2=.096 수정된R2=.092 F=23.152 P= .000
	수용성 (가설-1)	.060	.310	4.812	.000***	
절차공정성	상수	.161		12.196	.000	R=.433 R2=.192 수정된R2=192 F=53.176 P= .000
	수용성 (가설-2)	.055	.443	7.292	.000***	

주) N=201, :P〈,1.* : P〈.05,** : P〈01,*** :P〈.001(양측검정),

〈표 10〉 매개효과 분석

독립/매개 /종속변수	매개효과 검증단계	표준화된 배타값	t값	p값	R2
분배공정성/수용성/조직몰입 (가설-6)	1	.310	4.812	.000***	.096
	2	.471	7892	.000***	.222
	3	.410	6.660	.000***	.271
	4	.200	3.247	.001***	

독립/매개 /종속변수	매개효과 검증단계	표준화된 배타값	t값	p값	R2
절차공정성/수용성/조직몰입 (가설-7)	1	.443	7.292	.000***	.196
	2	.508**	8.709	.000***	.258
	3	.452	6.993	.000***	.271
	4	.126	1.954	.052*	

주) N=201, :P〈,1.* : P〈.05,** : P〈01,*** :P〈.001(양측검정),

1)가설 검증 결과

〈표 11〉 가설 검증 결과

독립변수	매개변수	종속변수	채택
분배공정(가설1)	→	수용성	채택
절차공정(가설2)	→	수용성	채택
절차공정(가설3)	→	조직몰입	채택
분배공정(가설4)	→	조직몰입	채택
수용성 (가설5)	→	조직몰입	채택
분배공정(가설6)	수용	조직몰입	채택
절차공정(가설7)	수용	조직몰입	채택

Ⅳ. 요약 및 결론

1. 연구결과의 요약 및 시사점

본 연구는 공공기관을 중심으로 한 총액인건비제도의 정착 및 효과성을 입증하고 새로운 제도의 성공적 활용을 위해 조직구성원들의 인지, 태도, 행동의 중요성 강조하는데 목적을 둔다. 결과적으로 총액인건비제도에 대한 공정성지각(분배공정성, 절차공정성)은 구성원의 조직몰입에 모두 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 새로운 제도에 대한 구성원의 수용성도 모두 조직성과 관련 변수인 조직몰입과 긍정적 상관관계가 있다는 것이 입증되었다. 이러한 결과는 총액인건비제도에 대한 결과 및 과정, 그리고 이에 대한 수용정도가 모두 구성원의 성과와 관련한다는 것을 의미한다. 또한 총액인건비제도에 대한 분배공정성과 절차공성정이 지각되는 경우, 구성원의 제도에 대한 수용성이 높게 나타나면 조직몰입 역시 높은 수준으로 나타난다는 것이 밝혀졌다. 이러한 결과는 제도에 대한 공정성과 수용성이 중요한 요소이며, 이를 통해 조직의 성과도 향상될 수 있다는 것을 역설한다.

총액인건비제도는 임금제도의 개념으로 임금을 받는 구성원들이 이에 따른 결과와 과정에 대한 공정성을 인지하는 것은 매우 중요한 이슈이다. 이는 임금을 단순히 많게 지급하는 것이 아니라, 구성원들이 주변의 동료들과 비교하여 자신이 공정하게 대우 받고 있다는 인식이 중요하다는 것을 의미한다. 따라서 보다 높게 공정성을 인지하기 위해서 이와 관련된 개인의 기본적 특징 뿐 만 아니라 조직 내 투명성 제고, 개방된 의사소통, 제도에 대한 신뢰성 등이 필요할 것이다.

그리고 공정성과 마찬가지로 수용성도 조직성과와 관련성이 있다는 것이 나타났다. 제도에 대한 구성원들의 수용성은 특히 새롭게 도입, 변화하는 과정에 있어서 제도에 대한 이해와 만족을 높이는 데 결정적 역할을 하게 될 것이다. 따라서 제도에 대해 구성원들의 수용성을 높이기 위해서 유연하고 적극적이며 능동적인 구성원들의 성격, 새로운 제도에 대한 조직 차원에서의 필요성 설명 및 지원, 리더의 효과적이고 효율적인 리더십 발휘 등과 관련한 연구 및 실질적 노력이 이루어져야 할 것이다.

새로운 제도의 도입과 조직변화의 주체는 사람인 조직의 구성원들이다. 결국 구성원들이 변화하고, 만족함으로써 조직이 환경에 적응하고 새로운 가치를 창출해 나갈 수 있게 될 것이다. 이는 새로운 제도 및 변화에 있어서 구성원의 인지와 수용이 제도 및 변화의 성공을 보장하는 가장 중요한 요소가 된다는 것을 의미한다. 따라서 우리는 공정성과 수용성 확보를 위해 조직차원에서 먼저 변화와 새로운 제도 도입의 필요성을 구성원들에게 인식시키기 위해 변화에 따른 조직과 구성원의 이익을 명확히 할 필요가 있을 것이다. 또한 이러한 변화와 제도를 수행하는 조직에 대한 신뢰, 공정하고 합리적 인사처우, 제도를 통한 변화의 방향과 비전의 제시, 그리고 제도와 변화의 대상인 구성원들 간의 협력적 관계유지를 통해서 변화와 새로운 제도의 도입이 보다 성공적으로 수행될 것이며, 이를 토대로 조직은 높은 성과를 창출해낼 것이다.

2. 연구의 한계 및 향후 연구 방향

본 연구의 한계점 및 향후 연구과제로는 다음과 같다.

첫째 총액인건비제도는 2004년 이후부터 제도의 수정 변화를 계속 지속적으로 한다는 점에서 완전히 정착된 제도라기보다는 지속적으로 연구 및 관리되어야 할 것이다.

둘째, 본 연구의 설문대상은 본청, 지역청, 직속기관 소속 근무자가 67.7%이상을 차지한다는 것이다. 어느 정도 편중된 실증자료의 한계점을 지닐 수 있다. 따라서 보다 다양한 대상을 토대로 한 분석을 통해 보다 일반화 시킬 수 있는 연구가 이루어져야 할 것이다.

셋째, 수용성과 공정성은 구성원 개인의 인지 및 태도와 관련하는 개념으로, 이는 구성원의 성격, 경제적 상황등과 같은 개인차이가 존재할 수 있다. 따라서 공정성, 수용성, 조직몰입 관계에 있어 개인의 특성을 고려한 추가적 연구가 이루어져야 할 것이다.

넷째, 공정성, 수용성, 조직몰입 관계에 있어 기존의 많은 연구들은 수용성을 공정성과 조직성과의 관계에서 매개역할을 하는 변수로 보고 있다. 따라서 총액인건비제도와 관련하여 수용성을 비롯한 다른 변수들의 매개효과 및 조절효과의 연구를 통해 보다 명확한 관계의 정립이 이루어져야 할 것이다.

마지막으로 총액인건비제도의 성공적 활용을 위해서 공정성과 수용성 외에, 관련 있는 리더십 스타일, 의사소통 체계, 조직구조 등 다양한 차원을 통한 변수 간 관계 및 영향력 등에 있어서 보다 심도 깊은 연구가 이루어져야 할 것이다.

<참고문헌>

강원일보. (2013,6,12). 교육전문직 지방직으로 전환 '기대반 우려반'.

강황선・권용수. (2004). 다차원지표개발을 통한 공공서비스의 품질측정: 연성지표와 경성지표의 통합적 접근을 통한 품질측정 지표체계 제안. 한국행정학회 춘계학술대회.

경기교육청. (2013). 경기교육청 사이트 2013년도 통계.

경기도청. (2010). 2010년도 통계연보.

교육과학기술부. (2012). 시·도 교육청 총액인건비제 내년 전면시행 발표.

교육연합신문. (2012,12,28). 인천교육청, 총액인건비제 시행 일부 조직개편.

권민경. (2010). 총액배분자율편성예산제도하의 자율성에 대한 연구; 예산부처의 통제기기 변화와 사업부처의 예산편성 자율성을 중심으로. 서울대학교 박사학위논문.

김광구. (2008). 공공갈등사례의 비판적 분석. 천대윤 (편). 정책갈등과 대응방안. 중앙공무원교육원, pp. 161-190.

나민주・최영출・김용・김민희・이인회. (2009). 지방교육행정기관의 총액인건비제도 도입에 관한 연구. 한국지방교육연구센터.

류도암. (2012). 공무원의 성과관리제도 수용성이 조직신뢰에 미치는 영향에 관한 실증적 연구 : 지방자치단체 구성원의 BSC에 대한인식을 중심으로. 서울시립대학교 박사학위논문.

명창석. (2012). 인사고과의 공정성이 피고과자의 수용성에 영향을 미치는 요인 연구 : 조직문화를 조절변수로. 서울대학교 석사학위논문.

박국흠. (2008). 지방공무원의 조직몰입과 혁신정향이 혁신행태에 미치는 영향 .한국행정학보, 42(2): 263-282.

서울특별시교육청. (2013). 서울특별시교육청 2013년도 통계.

손미향. (2008). 한국정부의 총액인건비제도에 관한 연구. 대구카톨릭대학교 석사학위논문.

송지준. (2012). 논문작성 필요한 SPSS/AMOS통계분석방법. 21세기사.

신황용・이희선. (2013). 조직문화의 유형과 직무만족, 조직몰입 및 혁신적 업무행동 간의 구조적 관계: 농・수・산림협동조합을 중심으로. 한국행정학보, 47(1): 123-147.

양덕순. (2012). 지방자치 활성화를 위한 연방제 도입에 관한 연구. 한국지방행정학보, 9(2): 1-27

유진규. (2007). 다면평가시스템의 특성이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구. 숭실대

학교 박사학위논문.
이규만. (2005). 금융 감독 체계에 관한 법적연구. 단국대학교 석사학위논문.
이민호. (2011). 중앙정부와 지방정부의 총액인건비제 개선방안. 한국행정연구원.
이봉세, (2005). 종업원의 심리적 소유감이 직무성과 책임감 및 조직변화에 미치는 영향. 서강대학교 박사학위논문.
이상묵. (2008). 지방선거제도 변화와 지방정치엘리트의 충원양상. 한국행정학보, 42(1): 123-147.
이연용. (2009). 다면평가시스템의 특성이 피 평가자의 수용도 와 효과성에 미치는 영향에 관한 연구: 군 장교 평가시스템을 중심으로. 한남대학교 박사학위논문.
이재붕. (2002). 분배공정성과 절차공정성이 조직 유효성에 미치는 영향 : 공무원의 성과 상여금을 중심으로. 세종대학교 박사학위논문.
이호선・이재한. (2006). 다면평가제도에 대한 수용도가 행동계획수립과 조직몰입에 미치는 영향. 인사관리연구. 30(2)
임정숙. (2008). 구성원의 공정성지각이 조직지원인식, 조직몰입, 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구-영리 조직과 비영리조직의 비교를 중심으로. 강릉대학교 박사학위 논문.
임현준. (2011). 지방자치단체 성과관리 수용성 분석. 단국대학교 박사학위논문.
정범구. (1993). 인사관리시스템에 대한 공정성인식의 결정요인과 결과요인에 관한 연구. 서울대학교 박사학위논문.
정재화・강여진. (2007). 공무원의 인사공정성 인식이 혁신적 업무행동에 미친 영향. 한국행정학보, 41(3): 243-271.
진재구. (2007). 총액인건비제도 성과 분석의 방향. 2007년 한국행정학회 하계학술대회.
최순영. (2006). 총액인건비제도의 합리적 정착방안, 06-20. 한국행정연구원.
최순영. (2008). 총액인건비제도의 재량한계에 관한 공무원의 인식. 한국인사행정학회보, 7(2): 117-150.
최영출. (2010). 이명박 정부의 지방자치분야2년 정책추진과정평가와 향후 방향. 한국지방행정학보, 7(2): 121-148.
최창명・김성수. (2005). 윤리경영의 운영과 리더에 대한 신뢰가 조직몰입에 미치는 영향. 기업경영연구, 12(2): 89-119.
파이낸셜신문. (2013,5,23). '총액인건비제' 논란 재현, 비정규직 양산 등 부작용 속출.
하미승. (2004). 정부 성과관리시스템의 문제점 진단과 개선 방향: 통합화의 시각. 한국행정연구, 13(1): 235-273.
행정안전부. (2010). 2010년도 지방자치단체 총액인건비제 세부운영지침.
행정안전부・기획재정부. (2010). 2010년도 중앙부처 총액인건비제 세부운영지침.
행정자치부. (2006). 2007년 지방총액인건비제 시행계획. 내부자료.
황성원. (2007). 참여정부 정부혁신의 행정가치가 조직 문화에 미친 영향연구; 조직문화 변화에 관한 이데올로기 문화이론의 실증적 접근. 2007년 한국행정학회 춘계학술대회.

Adams, J. S. (1965). Inequity in Social Exchange, Advanced in Experimental Social Psychology, 2: 267-299.

Alexander, S., and M. Ruderman. (1987). The Role of Procedural and Distributive justice in Organizational Behavior. Social Justice Research, 1: 177-198.

Allen, N. J., and J. P. Meyer. (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization : An Examination of Construct Validity. Journal of Vocational Behavior, 49: 252 -276.

Brockner, J., and B. M. Wiesenfeld. (1996). An Integrative Framework for Explaining Reaction to Decisions: Integrative Effects of Outcomes and Procedures. Psychological Bulletin, 120(2): 189-208.

Cawley, B. D., and P. E. Levy. (1993). A Meta-analysis of Participation and Satisfaction in the Performance Appraisal Process. Paper accepted and presented at the Eighth Annual Meeting of the Society for Industrial/Organizational Psychology, San Francisco, CA.

Fryxell, E. G., and E. M. Gordon. (1989). Work Place Justice and Job Satisfaction as Predictor of Satisfaction with Union and Management. Academy of Management Journal, 32(4): 851-866.

Folger, R. (1987). Reformulating the Preconditions of Resentment: A Referent Cognitions Model. In John C. Masters and Smith, William P. (Eds.). Social Comparison Justice, and Relative Deprivation. pp. 183-215.

Folger, R., and M. Konovsky. (1989). Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions. Academy of Management Journal, 32: 115-130.

Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, today and tomorrow. Journal of Management, 2: 399-432.

Jensen, M,. and W. H. Meckling. (1976). Theory of the Firm : Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. Journal of Financial Economics, 3: 305-360.

Judge, T. A., C. J. Thoresen, V. Pucik, and T. M. Wdlbourne. (1999). Managerial Coping With Organizational Change: A Dispositional Perspective. Journal of Applied Psychology, 84(1): 107-122.

Kim, S. M. (2005). Individual-Level Factors and Organizational Performance in Government Organizations. Journal of Public Administration and Research and Theory, 15(2): 245-261.

Leventhal, G. S. (1980). What Should Be Done With Equity Theory? New Approaches to the Study of Fairness in Social Relationship. In K. Gergen, M. Greenberg, and R. Willis. (Eds.). Social Exchange:

Advances in Theory and Research. New York: Plenum Press.pp. 27 - 55

McFarlin, D. and P. Sweeney. (1992). Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes. Academy of Management Journal, 35: 626-637.

Meyer, J. P. and N. J. Allen. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. Human Resource Management Review, 1:. 1-89.

Moorman, R. H. (1991). Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship? Journal of Applied Psychology, 76(6): 845-855.

Morrow, P. C. (1993). The Theory and Measurement of Work Commitment. JAI Press

Mowday, R. T. (1999). Reflections on the Study and Relevance of Organizational Commitment. Human Resource Management Review, 8(4): 387-402.

Mowday, R. T., R. M. Steer, and L. W. Porter. (1982). Employee-organization Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover. Academic Press.

Niehoff, B. P., and R. H. Moorman. (1993). Justice as a Mediator of the Relationship between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. Academy of Management Journal, 36, pp. 527-556.

O'Reilly, C. A., and J. Chatman. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment : The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. Journal of Applied Psychology, 71(3): 492-499.

Price, J. L., and C. W. Mueller. (1986). Absenteeism and Turnover of Hospital Employees. JAI Press.

Reichers, A. E. (1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. Academy of Management Review, 10: 465-476.

Schweiger, D. M., and A. S. DeNisi. (1991). Communication with Employees Following a Merger: A Longitudinal Field Experiment. Academy of Management Journal, 34: 110-135.

Thibaut, J. W., and L. Walker. (1975). Procedural Justice: A Psychology Analysis. Hillsdale, N. J. and New York. pp. 142-145.

Waldman, D., and D. Bowen. (1998). The Acceptability of 360 Degree Appraisals: A Customer-supplier Relationship Perspective. Human Resource Management, 37: 117-129.

접수일(2013년 06월 03일)
수정일자(2013년 06월 14일)
게재확정일(2013년 06월 24일)