

지방공무원의 승진만족도가 조직 내 사회자본에 미치는 영향에 관한 연구

: 지방공무원의 인식조사를 중심으로

A Study on the Correlation of Local Government Officials's Promotion Satisfaction to Social Capital in Organization

: Focusing on Perception of Local Government Officials

전 성 훈* · 구 찬 동**

Jeon, Sung-Hun · Koo, Chan-dong

■ 목 차 ■

- I. 서 론
- II. 이론적 논의
- III. 분석의 틀: 연구모형과 설문내용
- IV. 설문결과 및 분석내용
- V. 결 론

본 연구는 공공조직의 발전을 위해 조직 내 사회자본이 반드시 필요하며, 조직 구성원과 조직이 가지고 있는 특성이 사회자본을 증진시키는데 영향을 미친다고 전제한다. 이러한 전제하에 공공조직 구성원들이 승진에 대해서 느끼는 개인적 성향과 조직 인사시스템이 갖는 구조적인 특성을 동시에 반영하고 있는 승진만족도가 공공조직 내 사회자본에 미치는 영향을 분석하였다. 분석 결과, 승진만족도의 세부요인인 절차공정성과 분배공정성 모두 조직 내 사회자본의 형성 요인인 신뢰, 네트워크, 호혜적 규범 등에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 절차공정성은 조직 내 사회자본의 형성 요인 중 신뢰와 호혜

* 명지대학교 행정학과 강사(주저자)

** 한국교육학술정보원 연구원(공동저자)

논문 접수일: 2013. 9. 10, 심사기간(1,2차): 2013. 9. 10 ~ 2013. 11. 4, 게재확정일: 2013. 11. 4

적 규범에, 분배공정성은 네트워크에 상대적으로 더 큰 영향을 가진 것으로 확인되었다. 더불어 여성보다는 남성이, 근무연수가 10년 미만에 비해 10년 이상일 경우 조직 내 사회자본의 형성 요인 중 신뢰의 형성 정도가 더 크게 나타났다.

□ 주제어: 조직 내 사회자본, 승진만족도, 절차공정성, 분배공정성

In this study, there are two assumptions: the social capital in the organization is necessary for the development of public organizations, and the members of the organization and organization characteristics to influence the social capital. With the assumptions, it has been analyzed that the promotion satisfaction, which reflects the structural characteristics of the organization and which the members of the public organization feel about promoting at the same time, affects to the social capital of public organizations. The results of the study suggest: 1) the distributive justice and the procedural justice which are the details of the promotion satisfaction, affect positively to the social capital in organizations(trust, reciprocal norm, network); 2) the procedural justice has a greater impact on the trust and the reciprocal norm than the distributive justice, whereas the distributive justice has a greater impact on the network than the others; 3) for more than 10 years work experience people and males, the degree of the formation of the trust has increased.

□ Keywords: social capital in organization, promotion satisfaction, procedural justice, distributive justice

I. 서론

1977년 경제학자인 Loury(1977)에 의해서 처음 소개된 사회자본(Social Capital)은 1980년대 들어 다양한 연구분야에서 관심이 고조되었고, 특히 사회과학분야에서 가장 인기 있는 연구주제로 활용되어 왔다. 사회자본에 대한 개념 정의는 연구자의 시각에 따라 다양하게 이루어져 왔으나, 신뢰(trust), 규범(norms), 질서(order), 네트워크(network) 등을 사회자본의 주요 요소로 보며, 상호보완적인 성향을 가진 이들 요소를 통해 개인과 집단 활동에 순기능적 효과를 가져 온다는 시각에는 큰 이견이 없다.

이러한 사회자본에 대한 연구는 크게 거시적 관점과 미시적 관점으로 구분되며, 사회자본

을 하나의 영향요인으로 바라보는 연구와 사회자본의 형성·강화를 위한 영향요인을 밝히는 연구로 구분된다. 먼저, 거시적인 관점에서 사회자본은 지역사회뿐만 아니라 국가 전체의 경쟁력 향상과 효과적인 거버넌스를 구축하는데 중요한 바탕이 될 수 있으며(Putnam, 1993; 주성수, 1999; 박희봉·김명환, 2000; 유재원, 2000; 김태룡, 2006), 미시적인 관점에서 사회자본은 민간뿐만 아니라 공공부문의 조직 내에서 구성원들 간의 상호작용을 촉진시키고, 그에 따라 조직몰입과 직무만족, 조직성과 등에 직·간접적으로 긍정적인 영향을 미친다(김상목·박희봉·강제상, 2001; 박희봉, 2002; 김왕배·이경용 2002; 송정현, 2004; 배병룡, 2005; 김윤곤, 2006; 배귀희·김영환, 2006; 김영진, 2006). 그리고 주요 영향요인인 사회자본은 국가 경쟁력 향상과 효과적인 거버넌스 구축, 조직 구성원들의 조직몰입과 직무만족, 그리고 조직성과 등에 긍정적인 영향을 미치고, 더불어 공공조직 구성원의 단체 참여 및 활동, 조직업무환경, 인사공정성 등은 공공조직 내 사회자본을 형성·강화하는데 긍정적인 영향을 미친다(배병룡, 2005; 박희봉, 2002).

이처럼 사회자본에 관한 다양한 연구가 진행되었으나, 대부분이 사회자본을 주요 영향요인으로 바라보는 시각이 많았고, 상대적으로 공공조직 내 사회자본을 형성·강화하는 요인을 밝히는 연구는 그리 많지 않다. 다시 말해서 사회자본이 공공조직 내에서 개인의 직무몰입, 직무만족, 그리고 조직의 성과에 긍정적인 영향을 미친다면, 이러한 사회자본을 형성·강화시키는데 필요한 요건이 무엇인지를 살펴보는 것 또한 필수적이다. 조직 구성원들 간의 신뢰, 네트워크, 규범 등으로 구체화되는 자발적 결사체인 사회자본이 개인과 조직의 목표달성에 긍정적 영향을 미친다면, 조직의 공식적·비공식적 특성, 다시 말해서 개인이 가지고 있는 고유의 성향을 포함한 사회·경제적 배경과 조직이 가지고 있는 제도 또는 시스템과 관행, 문화 등과 같은 특성은 조직 내 사회자본의 형성에 영향을 미칠 수 있다. 특히 인사관리에 있어 승진제도는 구성원 개개인과 조직의 특성을 반영하는 대표적인 시스템 중의 하나라 할 수 있다. 공공부문에 있어 승진은 공무원들로 하여금 직무동기 유발과 자아발전의 강력한 기제임과 동시에 계층제적이고 경직성이 강한 공공조직 내에서는 성과달성에 핵심인 인적자원관리의 한 측면에 해당하기 때문이다.

이에 본 연구는 공공조직의 발전을 위해 조직 내 사회자본이 반드시 필요하며, 조직 구성원과 조직이 가지고 있는 특성이 사회자본을 증진시키는데 영향을 미친다고 전제한다. 즉, 공공조직 구성원들이 승진에 대해서 느끼는 개인적 성향과 조직의 인사시스템이 갖는 구조적인 특성을 동시에 반영하고 있는 승진만족도가 공공조직 내 사회자본에 미치는 영향을 분석하였다. 이를 위해 본 연구에서는 기초지방자치단체인 용인시의 공무원을 대상으로 하여 첫째, 조직 내 사회자본의 정도를 측정하고 둘째, 분배 및 절차공정성으로 설명되는 승진만족도를 측정하여 조직 내 사회자본에 어떠한 영향을 미치는지 규명하는데 그 목적이 있다.

II. 이론적 논의

1. 사회자본

경제학자인 Loury(1977)에 의해 처음으로 등장한 사회자본은 학자들의 시각차이 또는 연구의 목적에 따라 상이하게 정의되고 있다.¹⁾ OECD에서 2001년 발간한 『The Wellbeing of Nations』에 따르면 사회자본의 개념정의는 사회학, 경제학, 정치학 등의 학문영역에 따라 다양하게 나타나고 있다(OECD, 2001).

사회학적 관점에서 바라본 사회자본은 특정 사회 구조 또는 사회관계망이며, 이러한 관계망이 사회에 포함되어 있는 개개인의 정보와 자원을 제공한다고 주장한다(Coleman, 1988; Burt, 2001; Lin, 2001). 반면, 경제학에서 바라보는 사회자본은 한 사회의 호혜관계를 작동시킬 수 있는 여러 가지 제도, 관계와 규범의 수(數)와 질(質)이며, 이는 단순한 제도의 합이 아닌 제도들을 정착시키는 매개체이고, 사회적 결속력으로 칭한다(마득용, 2009). 마지막으로 정치학의 시각에서 사회자본은 Putnam의 주장이 가장 보편적인데, 그에 따르면, 사회자본은 신뢰, 규범, 네트워크 등을 가리키며 이들의 협력을 통해 사회의 효율을 높일 수 있다고 여긴다(Putnam et al, 1993). 이처럼 사회자본에 대한 개념정의가 학문영역 별로 다소 차이가 있지만, 사람들 간에 발생하는 사회적 상호관계에 기초한다는 데에는 의견의 일치를 보이고 있다(de Souza Briggs, 1997; Lappe & Du Bois, 1997; Leana & Van Vuren III, 1999; 전성훈, 2010).

과거에서부터 현재에 이르기까지 자본에 대한 연구는 경제자본에서 인적자본으로 그리고 사회자본으로 그 영역을 넓혀가고 있는 실정이다. 다시 말해서 재정, 유형자산 등과 같이 전통적이고 물리적 형태로 존재해 왔던 경제자본에서 인간이 지닌 지식, 기술, 아이디어 등과 같이 경제적 가치를 내포하고 있는 무형적인 인적자본, 그리고 사람들 간에 발생하는 사회적 상호관계에 초점을 둔 사회자본으로 학계의 관심이 확대되고 있는 것이다. 이러한 사회자본은 소유주체에게 일정한 혜택 또는 보상을 제공한다는 점에서 경제자본 및 인적자본과 공통점을 가지고 있지만, 다음과 같은 차이점을 가지고 있다.

첫째, 사회자본은 행위자들이 개별적으로 보유하고 있는 자본이 아니며, 행위자들 사이의 관계 속에 내재되어 있는 자본이다. 즉, 경제자본과 인적자본은 개개인이 소유하고 있는 개

1) Loury(1977)는 인종별 소득격차에 대한 신고전주의적 설명을 비판하는 과정에서 사회자본이라는 용어를 사용하였으나, 이론화 작업은 진행하지 않았으며, 이후 사회학자인 Bourdieud와 및 Coleman에 의해 정교화작업이 본격적으로 진행되었다(유석춘 외, 2003; 전성훈, 2010).

인적 자원이지만, 사회자본은 사람들 사이의 관계에서 얻을 수 있는 사회적 자원인 것이다(Lin, 2001). 둘째, 사회자본과 달리 경제자본과 인적자본은 그 이익이 소유자에게 배타적으로 돌아가지만, 사회자본은 이익이 공유되는 특징을 가지고 있다. 이익의 공유는 미시적 차원에서 사회자본을 통해 관계를 맺고 있는 구성원 사이에서만 발생할 수도 있고(Coleman, 1988), 또한 거시적 차원에서는 사회자본이 공공재(public goods)²⁾로서 상호 관계를 맺고 있지 않은 제3자에게도 그 이익이 돌아갈 수 있도록 한다는 것이다(Putnam, 1993b)³⁾. 셋째, Adler & Kwon(2000)에 따르면, 사회자본은 경영학에서 이야기 하는 제로섬(zero-sum)⁴⁾이 아닌 거래 당사자 간이 모두 이익을 획득하는 윈-윈(win-win)⁵⁾의 관계를 이끌어 낼 수 있다. 다시 말해 사회자본은 사용하면 할수록 총량이 늘어나는 특성을 가지기 때문에 그 생산과 감소는 선순환되기도 하고 악순환되기도 한다(Putnam, 1993a). 마지막으로 사회자본은 당사자들의 지속적인 노력에 의해서 유지·성장될 수 있는 것으로, 집단 내에서 구성원 서로가 관계를 끊임없이 확인하고 재확인하는 과정을 통해서만이 사회자본을 재생산 할 수 있는 것이다(Bourdieu, 1986; 전성훈, 2010). 그러한 의미에서 한 개인이 특정한 시점에서 보유하고 있는 사회자본은 장기간 의도적으로 또는 비의도적으로 투자한 결과라고 이해해야 한다(유석춘 외, 2003).

2. 조직 내 사회자본

Fukuyama(1993)에 따르면, 사회자본은 특정 집단 또는 조직에서 동일한 목적을 달성하기 위하여 구성원들이 함께 일할 수 있는 능력을 의미한다. 또한 사회자본은 조직의 구성원들이 서로 공유하는 비공식적 가치 또는 규범이라 할 수 있으며, 이는 구성원들 간의 협력

2) 공공재(public goods)는 재화의 소비에 있어서 비배제성과 비경합성을 함께 갖는 재화를 의미한다.

3) Adler & Kwon(2000)는 공공재로서의 사회자본을 구축하기 위해서는 사람들간의 상호 협력과 협동이 절대적으로 중요하다고 주장한다. 만일 어느 누구 하나라도 이러한 신뢰와 협력관계를 배반하면 사회자본은 사라지기 때문에 사회자본은 여타 다른 자본에 비해서 '공유지의 비극'에 취약할 수밖에 없다(전성훈, 2010).

4) 제로섬(zero sum)은 경제학 이론인 게임이론 중 하나로 여러 사람이 서로 영향을 받는 상황에서 모든 이득의 총합이 항상 제로('0')인 것을 의미한다. 다시 말해서 사회 전체의 이익이 일정하여 한쪽이 득을 보면 반드시 다른 한 쪽이 손해를 보는 상태를 칭한다.

5) 윈윈전략(win-win strategy)은 본래 미국의 군사전략을 일컫는 용어로 두 지역에서 일어난 전쟁을 동시에 승리로 이끌 수 있도록 언제나라도 최소한도의 병력과 전투기, 전함, 필수장비를 갖추고 있어야 한다는 개념이다. 이러한 개념이 경제학 분야에 도입되어 현재에는 두 사업체 모두에 이익이 되는 전략적 제휴 또는 회담을 할 때 모두에게 이익이 되도록 하는 방안이라는 의미로 광범위하게 활용되고 있다.

과 협동을 가능하게 한다. Inglehart(1997)는 자발적 결사체들의 광범위한 연계들이 존재하는 신뢰와 관용의 문화라고 정의하고 있다. 더불어 개인의 속성보다는 집단 또는 조직의 속성으로 사회자본을 연구한 Putnam(1993)은 사회자본의 구성요소로서 신뢰, 호혜적 규범, 그리고 네트워크 등을 제시하였으며, 이러한 사회자본을 구성하는 요소들이 조직 구성원들의 행위를 조정함으로써 능률성을 가져온다고 주장하였다(배병룡, 2005). 결국 조직 또는 집단 내의 사회자본은 구성원들의 활동을 원활하게 하고(Nahapiet & Ghoshal, 1998), 협동을 촉진시켜 조직의 문제해결 능력을 증진시킬 뿐만 아니라 목적을 달성하는 데에도 긍정적인 영향을 미친다고 할 수 있다.

조직 내 사회자본의 국면 중 신뢰는 '타인이 행위를 할 때 나의 이해 관심을 고려할 것이라는 기대(Lin, 2001)', 또는 '배신의 가능성이 있음에도 불구하고 그 위험을 무릅쓰고 상대방에게 호의를 베푸는 것(Coleman, 1988)'으로 정의할 수 있으며, 구성원간의 상호관계를 강화하는 역할을 하는 동시에 행동에 영향을 미치는 존경과 우의 등 특별한 관계에 기반을 두고 있다. 결국 조직 내 구성원들 간에 충분한 신뢰가 형성되어 있다면, 구성원 상호간의 정보공유가 용이해질 뿐만 아니라 원활한 의사소통을 통해 조직이 당면한 문제를 해결하는 능력이 증진되고, 더불어 구성원들 간의 공고한 협력을 바탕으로 외부 환경에 대한 탄력적 대응이 가능하다.

둘째, 규범은 개인간 또는 집단간 공유되는 표현, 해석, 의미체계 등을 의미하는 것으로 호혜성을 기본 속성으로 하며, 공동체의 유대감을 강화시키는 데 도움을 준다(Adler & Kwon, 2000; 박희봉, 2002). 즉, 호혜적 규범은 조직 내 구성원들 사이에 도움을 서로 주고받는 균형화된 호혜관계 또는 일반화된 호혜관계를 의미한다. 즉 어느 한 쪽이 일반적으로 주고, 다른 한 쪽은 받기만 하는 일방적 관계가 아닌 서로 도움을 주고받는 쌍방향적, 상호보완적 관계를 의미한다. 호혜적 규범이 공유된 언어와 행동양식으로서 제 역할을 다할 때 조직 내 구성원들 간의 인식의 공유는 조직의 문제해결에 관한 지식과 정보의 결합 및 축적에 긍정적인 기여를 하게 되고, 이는 문제해결 능력을 증진시키는데 중요한 기제가 된다.

마지막으로 네트워크는 구조화되지 않은 상호작용(social interaction), 연계(linkage), 결합(association), 참여(participation) 등의 개념을 모두 포괄하는 것으로 개인이나 집단 등 행위자들 간의 전반적인 연계형태를 의미한다. 네트워크의 형성은 신뢰와 호혜적 규범의 형성에 영향을 미쳐서 사회적 상호작용 및 지식의 교환에 참여하도록 동기를 부여한다. 이처럼 네트워크는 사회자본의 구조적인 측면에서 핵심적으로 작용하며, 사회자본의 가장 기본이 되는 원천이라 할 수 있다. 네트워크를 발생시키고 유지하는 데는 끊임없는 노력과 투자가 필요하며, 그런 능력이 없는 사람은 네트워크에 접근할 수가 없다. 따라서 집단 내 관계와 유대를 돈독히 하기위해서는 네트워크의 역할이 필수적이다.(Adler & Kwon, 2000;

박희봉, 2002). 결국 조직 내에서 네트워크의 형성은 조직구성원간 그리고 조직의 하위단계 간 정보와 지식의 전달 및 공유, 원활한 의사소통의 구현, 참여의 조장을 통해 조직활동을 촉진시키고, 종국적으로 조직성과에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다(Krackhardt, 1992; Burt, 1992).

3. 승진만족도

1) 직무만족 영향요인으로서의 승진만족도

승진만족도에 관한 제 논의는 기존에 특정상황에서의 만족에 대해 포괄적으로 연구되어진 '직무만족(Job satisfaction)'을 구성하는 하위요소로서 살펴볼 수 있다. 직무만족에 대한 논의는 직무몰입과 함께 사회학, 심리학, 경영학, 행정학에서 오랫동안 주요 연구과제로 활용되어왔으나, 아직까지 개념에 대한 학자들 간의 논란이 제기되고 있으며, 연구방법에 있어서도 매우 다양하게 진행되고 있다.

직무만족에 대한 학자들의 견해를 살펴보면, Hoppock(1935)는 직무만족을 '조직구성원들의 심리적, 생리적, 환경적 상황의 조화'라고 정의하였고, Locke(1976)는 '개인이 직무나 직무경험에 대한 평가의 결과로 얻게 되는 즐겁고 긍정적인 감정상태'로 정의하였다. 또한 Beatty(1981)는 직무만족을 '행동이나 활동이 아닌 느낌이나 감정적 개입으로 이해되어야 하며, 구성원이 직무가치를 달성하고 촉진하는 것으로써 그의 직무에 대한 평가에서 얻어지는 즐거운 감정적인 상태'라고 정의하였고, Lichtenstein(1984)은 직무에 대한 태도의 하나로서 인지·정서·행위의 복합체이며, 실제로 관찰되는 것처럼 정확하지는 않고, 구성원의 행위나 언어적 표현으로 추론되는 것이라고 주장하였다. Spector(1997)에 따르면 직무만족은 '직무에 관한 포괄적인 느낌 혹은 직무의 다양한 양상들에 대한 서로 관련이 있는 태도들의 집합으로 정의될 수 있다'고 하였다(김성필·이준엽, 2007). 더불어 직무만족을 자아실현의 욕구와 관련 지어 설명한 McComick & Ilgen(1980)에 따르면 직무에서 얻을 수 있는 자기실현의 감정과 그 직무에서 얻어지는 가치 있는 성취감이 직무만족이라고 설명하였다. 이와 같이 직무만족은 직무자체의 특성에 의해서 직접적인 영향을 받기는 하지만, 이외에도 조직 구성원 개인의 욕구와도 관련이 있기 때문에 개인이 가진 특성과 직무가 수행되는 주변 상황에 의해서도 많은 영향을 받는다고 할 수 있다(한인섭, 2002; 라휘문·김영희, 2004).

이처럼 직무만족에 대한 다양한 개념정의와 마찬가지로 직무만족에 영향을 미치는 여러 영향요인에 대한 연구 또한 학자들 마다 상이한 시각을 보이고 있다. 먼저 Locke(1976)는

직무만족 영향요인으로 직무자체, 임금, 승진, 인정, 복리후생, 근무환경, 감독, 동료, 경영 방침 등 9개의 요인으로 구분하였고, Alderfer(1972)는 작업, 보수, 승진, 공로인정, 부가 급부, 작업조건, 감독, 동료관계 등 Locke와 유사한 영향요인을 제시하였다. Milton(1981)은 과업, 임금, 승진, 인정, 복리후생, 감독, 동료, 관리정책 등으로 분류하였고, Wexley & Yukl(1984)는 보수, 직무자체, 직업안정성, 감독, 동료, 승진기회 등이 직무만족에 영향을 미친다고 연구하였다. 그리고 Smith, Kendall & Hulin(1969)은 직무 기술지표(Job Description Index, JDI)⁶⁾라는 측정도구를 통해 직무, 급여, 승진, 감독 및 동료 등의 다섯 가지 요인을 제시하였다(윤지영, 2007). Hoy & Miskel(2001)은 직무 만족을 결정하는 영향요인을 크게 내적 요인과 외적 요인으로 구분하고, 전자를 직무의 난이도, 도전감, 중요성, 다양성, 책임 등과 같은 업무의 내재적 가치가 주는 만족감으로 표현했으며, 후자는 보상, 승진, 작업환경, 행정체계 등과 같은 업무 외적으로부터 주어지는 만족감으로 구분하였다. 더불어 서창적·신호준(2000)은 임금, 직장동료, 현재업무, 상관에 대한 만족 등을 결정요인으로 제시하였고, 이희태·김석용(2001)은 조직특성(동료관계, 신분안정성, 승진), 직무특성(직무명료성, 직무중요성, 직무기술성, 직무자율성), 개인특성(봉사성, 보수만족, 성별, 학력, 근무경력)으로 구분하여 NGO근무자의 직무만족 영향요인을 분석하였으며, 제갈돈(2002)은 직무전반, 보수, 동료, 충고, 승진기회, 보상체계, 서비스의 질 등으로 분류하여 직무만족에 영향요인을 도출하였다.

<표 1> 직무만족 영향요인에 관한 논의

연도	연구자	영향요인
1964	Vroom	○ 감독, 작업집단, 직무내용, 임금, 승진기회, 안정감
1966	Gilmer	○ 안정, 승진, 임금, 직무의 본질적 측면, 감독, 직무의 사회적 측면, 의사소통, 작업환경, 복리후생
1969	Smith & Kendall & Hulin	○ 현 직무에서의 작업, 감독, 임금, 승진기회
1972	Alderfer	○ 작업, 보수, 승진, 공로인정, 부가급부, 작업조건, 감독, 동료관계
1975	Steers & Lyman & Porter	○ 급여, 승진기회, 회사정책과 계획, 조직구조, 감독스타일, 참여적 의사결정, 직무범위, 역할모호성, 역할갈등, 연령, 근무연수, 성격

6) 직무기술지표(Job Description Index, JDI)는 직무만족을 측정하는데 가장 널리 사용되는 척도 중 하나로서 업무, 급여, 승진, 감독, 및 동료 등의 총 다섯 가지 요인을 72개의 설문문항으로 측정하고 있다(Smith, Kendall & Hulin, 1969). 각 요인별 질문문항은 업무에 관한 질문이 18개, 급여와 승진기회에 각각 9개, 감독에 18개, 동료에 관한 문항이 18개로 구성되어 있으며, 직무에 대한 인지적 요소를 측정하기 위해 좋거나 나쁜 감정을 유도할 수 있는 행동사들을 조심스럽게 선택함으로써 감정적 요소에 의한 왜곡을 줄이고 있다(송계충, 2002).

연도	연구자	영향요인
1976	Locke	○ 직무자체, 임금, 승진, 인정, 복리후생, 근무환경, 감독, 동료, 경영방침
1981	Milton	○ 과업, 임금, 승진, 인정, 복리후생, 감독, 동료, 관리정책
1984	Wexley & Yukl	○ 보수, 직무자체, 직업안정성, 감독, 동료, 승진기회
1986	Gerald	○ 직무 그 자체, 성취감, 책임감, 인정, 승진, 임금, 직업의 안정성, 직무환경, 감독, 동료, 조직, 의사소통
1993	Brown & Peterson	○ 동료, 감독, 승진, 작업, 급여, 직무안정, 복리후생, 작업환경, 지위, 인정
1997	Spector	○ 일 자체, 임금, 승진, 복리후생, 작업조건, 감독자, 동료, 회사의 관리방법
2001	Hoy & Miskel	○ 직무의 난이도, 도전감, 중요성, 다양성, 책임, 보상, 승진, 작업환경, 행정체계
2000	서창적·신호준	○ 임금, 직장동료, 현재업무, 상관에 대한 만족
2001	이희태·김석용	○ 동료관계, 신분안정성, 승진, 직무명료성, 직무중요성, 직무기술성, 직무자율성, 봉사성, 보수만족, 성별, 학력, 근무경력
2002	제갈돈	○ 직무전반, 보수, 동료, 충고, 승진기회, 보상체계, 서비스의 질

앞서 살펴본 바와 같이 직무만족에 영향을 미치는 요인에 대한 연구는 학자들마다 다양하게 진행되어 왔지만, 공통적으로 의견의 일치를 보는 영향요인들이 존재하는데, 직무(과업, 작업, 업무), 급여(보수, 임금), 감독, 동료, 복리후생, 그리고 승진 등이 그것이다.

일반적으로 승진(promotion)이란 현재 담당하고 있는 직무보다 책임과 권한에 있어 한층 무거운 상위의 직위로 이동하는 것을 의미한다. 특히 공공부문에 있어서는 하위직급에 재직 중인 공무원을 상위직급에 임용하는 것을 말한다(오석홍, 2000).⁷⁾ 현재 공직사회에서 정리되고 있지 못한 문제인 보수와 권한 및 책임의 적정화 등을 감안할 때 그리고 계층제적 구조를 가지고 있는 조직특성상 공무원들의 공통적인 욕구와 가장 큰 관심사의 하나는 바로 승진이라 할 수 있다. 승진은 공무원들로 하여금 직무동기(motivation)를 유발시킬 수 있는 강력한 기재이며, 공무원 개개인의 생활환경 및 업무환경 개선과 지위상승의 기회가 될 수 있고, 자기 발전을 통한 자아실현의 수단으로서 그 가치는 적지 않다. 더불어 인적자원수요를 내부에서 충원하는 승진은 자원 확보라는 측면 외에도 인적자원의 개발과 경력개발의 관점에서 중요한 의미를 지니고 있다(홍미영·문경주·우양호, 2005).⁸⁾ 결국 승진에 대한 조직구

7) 일반적으로 승진은 동일직급 또는 동일등급 내에서 호봉만 올라가는 승급(within-grade-salary increase or upgrading)과는 구분되며, 상위의 직위로 이동한다는 점에서 배치전환(transfer)과도 구별된다(박동서, 2002; 오석홍, 2000; 강성철 외, 2001; 홍미영·문경주·우양호, 2005).

8) Scott(1961)는 승진의 효용으로 첫째, 조직구성원에 있어서 승진의 기회는 재직자의 사기를 높일 수 있으며, 둘째, 하급직의 신규채용에 지원하는 젊은 사람들에게 유인을 주게 되고, 유능한 공직자

성원의 적정한 만족수준과 기대심리는 직무만족을 높이는데 긍정적인 영향을 미치게 되고, 이는 직무몰입으로 이어져 중국에는 조직구성원의 자기발전 또는 자아실현뿐만 아니라 조직의 성과창출에 도움을 주게 된다.

승진의 개념을 토대로 하여 직무만족의 세부영향요인 중의 하나인 승진만족도를 정의하면 '조직 내의 승진을 포함한 인사고과에 대한 전반적인 과정과 절차 및 결과에 대한 해당 조직구성원의 개인적 만족 정도'라고 할 수 있다. 다시 말해서 승진과 관계된 구조적인 인사시스템에 대한 만족수준, 승진대상자들이 느끼는 개인적인 역량 수준과 승진결과와의 비교만족수준 등을 포괄하는 것이 승진만족도라고 볼 수 있다. 결국 개개인들의 승진만족도는 공정하고 평등한 승진기회의 제공 정도 및 객관적이고 합리적인 승진기준에 따른 평가 정도 등을 통해 측정될 수 있다.

2) 승진만족 측정요인으로의 공정성 지각

Homans(1961)의 저서인 "Social Behavior"를 통해 소개된 공정성 이론(equity or justice theory)은 조직 내에서 특정 구성원이 다른 사람과 비교하여 자신이 얼마나 공정하게 대우를 받고 있다고 지각하는지를 기초로 하는 이론으로 절차공정성(procedural justice), 분배공정성(distributive justice) 등으로 구분할 수 있다.

절차공정성(procedural justice)은 조직구성원에게 분배되는 보상이나 의사결정이 이루어지는 절차나 과정이 얼마나 공정한지에 대한 자각을 의미하는 것으로 조직의 의사결정 수단 및 절차, 규칙 등에 초점을 맞추고 있다. Leventhal(1980)에 따르면 절차에 대한 평가가 결과 자체의 공정성 지각에 결정적인 영향을 미칠 수 있기 때문에 '분배'의 결과 자체보다 절차가 더 중요할 수 있음을 주장하였다(정범구, 1994). 그는 절차공정성에 영향을 미치는 결정요인으로 ①일관성(consistency), ②정확성(accuracy), ③수정가능성(correctability), ④대표성(representativeness), ⑤윤리성(ethicality), ⑥편파배제(bias-suppression) 등을 제시하였다. Greenberg(1986)는 중간관리자들에게 공정했던 경우와 불공정했던 경우를 기술하도록 하여 인사고과의 공정성에 미치는 요인들을 산출하였는데, 그 결과 절차공정성 요인으로 ①평가전의 의견개진, ②면접 중의 쌍방향 커뮤니케이션, ③평가에 대한 저항 또는 반박능력, ④피평가자의 인지도, ⑤기준적용의 일관성, 분배공정성 요인으로 성과에 기

들이 일찍 퇴직하는 것도 막을 수 있어 직업공무원의 위상을 확립하는데 필요수적 요건이 된다. 셋째, 조직생활에 익숙한 재직자 중에서 승진임용을 시킴으로서 하급직에서 얻은 경험이 승진된 자리에서도 활용될 수 있다. 넷째, 신규채용에서 나타나는 여러 가지 선발의 과오를 감소시킬 수 있다. 마지막으로 승진에는 신규채용시보다 임용비용이 적게 든다.

초한 평가와 평가에 기초한 임금 및 승진 추천 등을 제시하였다.

분배공정성(distributive justice)은 의사결정의 과정을 거쳐 최종적으로 지급되는 보수, 승진, 조직 내에서의 인정 등 결과물에 대한 분배와 관련하여 조직구성원들이 느끼는 공정성의 지각정도를 의미한다(강여진·장지원, 2005). Homans(1961)은 교환관계에 참여하는 각 개인이 자신의 비용을 들인 만큼 또는 투자를 한 만큼에 비례하도록 보상을 받을 때 분배 공정성이 성립된다고 보았으며, Adams(1965)는 Homans의 연구를 기초로 하여, 형평이론을 제시하였는데, 이 이론의 핵심은 투입(input)과 결과(outcome)이다. 다시 말해서 투입은 조직 내에서 한 개인의 노력 또는 공헌을 의미하며, 결과는 그에 따른 대가로서 보수나 내적인 만족 등 교환에서 획득하는 것을 의미한다. 결국 교환이 진행되면서 각 개인들은 자신의 투입과 결과의 비율을 타인의 그것과 비교하게 되는데, 그 비율이 서로 같을 때는 형평하다고 생각하지만 그렇지 않을 때는 형평하지 못하다고 생각하게 되는 것이다.

지금까지 살펴본 공정성 이론은 앞서 살펴본 승진만족도를 설명하는데 그 역할이 적지 않다. 다시 말해서 승진만족도의 개념이 인사고과에 대한 과정과 절차, 그리고 그 결과에 대한 개인적 만족 정도라 할 때, 승진에 대한 공정성 이론은 개인의 승진에 대한 지각과 타인의 승진상태에 대한 비교 및 승진결정 과정 또는 절차에 있어서 개인의 만족정도를 설명할 수 있는 기재로서 활용이 가능한 것이다. 결국 '직무만족'의 하위 변인 성격을 가진 승진만족도는 조직 내 구성원들이 본인의 승진에 대한 공정성 지각을 통해 후속적 결과로 발생된다 할 수 있다.

4. 공공부문 승진제도와 사회자본 관한 선행연구

공공부문의 승진제도에 관한 연구는 인사정책과 승진시스템에 대한 실태분석, 현행 승진제도에 있어서의 남녀 차별, 그리고 남녀 공무원의 인식조사를 통한 승진공정성 지각과 그에 따른 만족의 정도, 유리천정(Glass Ceiling)의 존재 등에 관한 연구가 대부분을 차지하고 있다. 그리고 중앙 및 특별지방행정기관과 지방자치단체의 일반직, 관리직 공무원, 그리고 교육 및 경찰공무원이 주요 연구 대상이었다. 관련 선행연구를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 승진제도에 있어 전통적인 문제점 중의 하나인 연공서열 중심의 승진, 실적보다는 연줄에 의한 승진 등이 여전히 문제시 되고 있어 이에 대한 개선이 요구된다(권경득, 2003; 이용모, 2011; 하재룡·김진수·김승연, 2012). 하재룡·김진수·김승연(2012)은 승진체계가 심한 하위직 공무원의 사기진작을 위해 도입된 근속승진제도⁹⁾에 대한 고찰을 통해 동제도의

9) 근속승진제도는 상위직급에 결원이 없더라도 일정기간 이상 재직한 공무원을 승진 임용할 수 있는

효과와 개선안을 제시하였는 바, 지방공무원의 경우 근속승진제도의 범위 밖인 7급에서 6급으로의 승진이 공무원 개인의 성과와 능력 보다는 연줄 등의 불합리한 요인에 의해 결정되기 때문에 공무원의 사기저하에 큰 영향을 미치고 있다고 지적하였다. 그리고 국가 및 지방직 6급 이하 공무원을 대상으로 현 승진제도의 만족도를 측정한 이용모(2011)의 연구에 따르면, 승진제도에 대해 전반적으로 불만족을 느끼고 있으며, 특히 학연, 지연, 혈연 등 연줄에 의한 승진이 가장 큰 문제점인 것으로 나타났다.

둘째, 호리병 모양의 인력구조를 초래한 주요원인 중의 하나인 승진적체현상에 대한 지적이다(김렬·권영주·유근환·이정훈, 2004; 김동원, 2009; 이용모, 2011; 하재룡·김진수·김승언, 2012). 6급 이하 하위직 공무원의 승진적체현상을 개선하기 위해 도입된 근속승진제도가 기존의 9 ~ 7급에서 9 ~ 6급으로 제한적으로 확대되었으나, 승진적체문제를 해소하기에는 아직 미흡하며, 제한적 6급 근속승진제도를 현실화해야 할 필요성이 제기되었다(하재룡·김진수·김승언, 2012). 또한 승진적체현상을 간접적으로 해소하기 위해 활용되고 있는 인사교류에 대한 공무원들의 반대의견이 상당하였는바, 이는 타 기관에 파견된 후 복귀하더라도 소속부서에서 기여하지 못했던 기간과 소원해진 인간관계가 승진에 불리한 영향으로 작용할 것이라는 두려움이 작용된 것이라는 연구결과가 제시되었다(김판석·권경득·박경원·오성호, 2000; 최순영 외, 2004; 강여진·권경득, 2008; 김동원, 2009).

셋째, 승진에 결정적인 역할을 하는 근무성적평정에 대한 공정성, 객관성, 신뢰성 등이 부족하다는 연구결과가 제시되었다(김재기, 2006; 진종순, 2010; 이용모, 2011). 진종순(2010)은 근무성적평정에 있어 남녀 차별의 배제는 동일한 기준이 아닌 성별에 따라 각각 처한 환경을 고려한 평가가 핵심임을 역설하였다. 더불어 여성관리자 임용목표제, 균형인사 지침, 안전행정부예규 등에서 근무성적평정 시 남녀공무원에게 동등한 기회를 부여토록 하고 있으나, 여성공무원의 경우 체감정도가 현저히 낮은 것으로 확인되었다(김재기, 2006).

마지막으로 공직사회 내에서 여성공무원의 업무수행능력 및 잠재적 생산성이 남성공무원과 차이가 없음에도 불구하고, 중요 보직 배치에 남성공무원을 선호할 뿐만 아니라 승진에 있어서도 여성공무원이 불이익을 받고 있어, 사실상 유리천정이 존재하는 것으로 확인되었다(박천오·김상목·강제상, 2000; 권경득, 2000; 박천오·강제상·권경득·김상목, 2001; 이영

제도로서 1986년 도입되었다. 이후 6급까지 근속승진제도를 확대해야 한다는 의견이 제시되어 2011년 7월 4일 「공무원임용령」 개정을 통해 일반직의 경우 9급에서 6급까지, 기능직의 경우 기능 9급에서 기능6급까지 운영토록 하였다. 그러나 그 운영에 있어 직렬별 6급 직원의 15% 범위 내에서 7급 12년 이상 재직자 중 근무성적 상위 20%를 대상으로 실시토록 하여 매우 제한적이라는 비판을 받았다. 이에 행정안전부는 2012년 7월 24일 현행 6급 정원의 15%로 제한되어 있는 근속승진 상한선 폐지를 담은 「공무원임용령」과 「지방공무원임용령」 개정안을 입법예고하였다.

에, 2006; 김은희, 2009). 김은희(2009)의 연구에 따르면 유리천정에 대한 여성공무원의 지각은 직무만족과 조직몰입도에 악영향을 미치며, 결국 조직 내 생산성을 저해하는데 주요 원인으로 작용될 수 있다고 지적 하였다. 또한 유리천정의 존재 원인으로 공직사회의 관행과 관습의 타파와 양성평등에 대한 사회적 인식의 변화 등이 선행되어야 함을 제기하였다(김재기, 2006; 김은희, 2009).

다음으로 사회자본에 대한 기존의 논의를 살펴보면, 첫째, 지역사회에 형성된 사회자본은 협력적 지역사회 거버넌스를 구축하는데 밀접한 관련이 있는 것으로 확인되었다(박희봉·김명환, 2000). 박희봉·김명환(2000)의 연구에 따르면 사회자본은 시민교육과 지역사회 리더십 등을 통해 활성화되며, 지역사회 구성원들의 지속적인 노력이 뒷받침되어야 한다고 지적하였다. 결국 각고의 노력을 통해 형성된 사회자본은 시민과 공무원간의 간격을 이어주고, 지역사회 및 시민 거버넌스의 능력을 증진시키는 단초 역할을 한다는 것이다.

둘째, 공공조직 내 형성된 사회자본이 조직의 성과뿐만 아니라 구성원들의 조직몰입에 직접적인 영향을 미친다는 연구가 진행되었다(김상묵·박희봉·강제상, 2001; 배귀희·김영환, 2006; 이희창·박희봉·전지용, 2007; 염정호·김정수, 2010). 김상묵·박희봉·강제상(2001)의 연구결과, 조직 내 사회자본과 지적자본은 상호간에 긍정적인 인과관계를 가지며, 사회자본에 의해 형성된 지적자본은 조직의 성과에 긍정적인 영향을 미친다는 것이다. 또한 염정호·김정수(2010)는 산림청을 대상으로 공공조직에서 사회자본의 유용성을 분석하였다. 공공조직의 사회자본 구성요소를 신뢰, 규범, 네트워크, 조직효과는 조직성과를 구성요소로 하는 구조방정식모형을 설정하여 분석하였다. 그 결과 공공조직의 사회자본이 조직성과에 긍정적인 영향을 미치고 있으며, 영향력은 규범, 신뢰, 네트워크 순으로 나타났다.

마지막으로 조직 내 구성원들의 단체활동과 조직업무환경, 인사공정성 등이 조직 내 사회자본 형성과 조직신뢰 향상에 영향을 미친다는 연구결과가 제시되었다(박희봉, 2002; 나태준·최순영, 2003; 배병룡, 2005). 박희봉(2002)의 연구에 따르면, 조직 내 사회자본은 조직구성원의 사회·경제적 배경과 같은 외부적인 요인보다는 구성원들의 자원봉사 참여와 같은 단체활동과 업무환경 등 조직의 내적 요인에 의해서 긍정적인 영향을 받는 것으로 나타났다. 더불어 배병룡(2005)는 경상남도 지방자치단체를 대상으로 공공조직의 사회자본인 신뢰, 규범, 연계와 여기에 영향을 미치는 요인인 갈등경험, 경쟁분위기, 인사공정성, 그리고 개인 및 조직성과 간 관계를 분석하였다. 그 결과 규범과 연계가 개인성과와 부서성과에 긍정적 영향을 미치나 신뢰는 영향을 주지 않았다.

Ⅲ. 분석의 틀: 연구모형과 설문내용

1. 변수선정 및 조작적 정의

1) 승진만족도

앞서 살펴본 승진만족도 및 공정성 지각에 대한 이론적 논의와 선행연구를 바탕으로 하여 독립변인인 지방공무원의 승진만족도를 측정하기 위해서 Homans(1961)와 Adams(1965), Leventhal(1980) 등이 활용한 절차공정성과 분배공정성을 세부요인으로 설정하였다. 여기에서 절차공정성은 “지방공무원에게 최종적으로 지급되는 보상(승진)이 결정되는 의사결정의 절차 또는 과정에 대해 그들이 지각하는 공정성의 정도”를 의미하는 것으로 한정한다. 절차공정성을 측정하기 위해 승진절차에 대한 ‘일관성’, ‘정보의 정확성’, ‘공정성’, 인사고과에 대한 ‘일관성’, ‘정보의 정확성’, ‘공정성’ 등을 세부지표로 설정하였다.

다음으로 분배공정성은 “지방공무원 본인이 투입한 연공과 능력에 대한 반대급부인 보상(승진)에 대해 본인이 느끼는 공정성의 정도”라고 한정하였다. 분배공정성을 측정하기 위해 ‘본인의 직위와 기여도의 부합정도’, ‘인사고과와 기여도와의 부합 정도’, ‘상사의 공정한 대우 정도’, ‘타 부서 동료와 본인과의 직위 및 기여도의 부합 정도’ 등을 세부요인으로 활용하였다.

2) 조직 내 사회자본

지방자치단체의 조직 내 사회자본을 측정하기 위한 세부변수로 Coleman(1988)과 Putnam(1995) 등이 제시하였던 ‘신뢰’, ‘호혜적 규범’, ‘네트워크’를 주요 변수로 선정하여 활용하였다. 먼저 신뢰는 부정적인 결과 있다 하더라도 상대방에게 호의를 베푸는 것으로 여기서는 ‘소속 지방자치단체와 부서에 대한 신뢰’, ‘부서원들(상사, 동료, 부하)에 대한 신뢰’, ‘타 부서원들에 대한 신뢰’, ‘소속 부서의 최고관리자에 대한 신뢰’ 등으로 세부변수를 설정하였다.

다음으로 호혜적 규범은 조직 내 구성원들 간에 특별한 편의와 이익을 주고받는 균형화된 관계를 의미하는 것으로 이를 측정하기 위해 ‘부서 내의 규범 및 질서 등의 확립 정도’, ‘조직 구성원들의 규범 및 규칙의 실행 정도’, ‘시민이식의 성숙 정도’, ‘공동체 의식의 함양 정도’, ‘상호 간의 도움을 주고받는 정도’ 등으로 세부변수를 구성하였다.

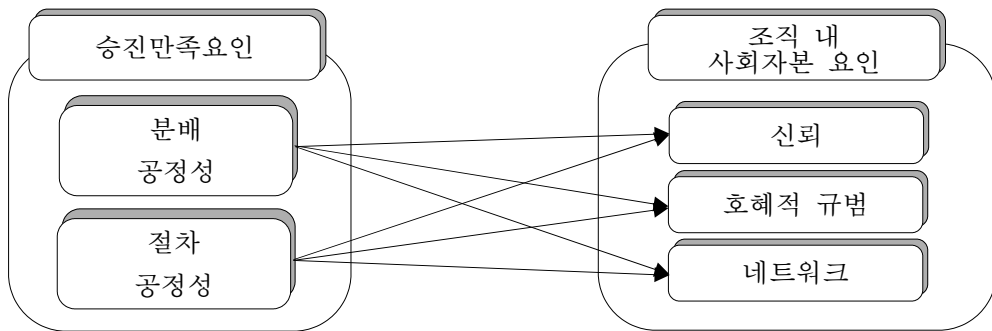
마지막으로 조직 내 구성원들 간의 전반적인 연계형태를 알아보기 위한 네트워크 변수를

측정하기 위해 ‘조직 구성원들 간의 상호 협력 정도(업무 외의 사항, 갈등 해결)’, ‘정보공유 정도’, ‘조직 동료 및 상사, 타 조직원과의 협력 정도’, ‘의사결정의 민주성’, ‘상의하달의 원활성’ 등을 세부분석지표로 설정하였다.

2. 분석의 틀 및 가설설정

본 연구의 분석모형은 기초지방자치단체인 용인시를 사례로 하여 지방공무원의 승진만족도가 조직 내 사회자본의 형성에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하기 위한 것이다. 다시 말해서 승진만족도를 측정하기 위한 구성요소인 절차공정성과 분배공정성이 각각 조직 내 사회자본의 형성요인인 신뢰, 호혜적 규범, 네트워크에 어떠한 영향을 미치고 있는지를 알아보고자 하는 것이다. 더불어 성별과 직렬, 그리고 근무연수에 따라서 조직 내 사회자본의 형성에 어떠한 차이를 보이고 있는지를 확인하고자 한다. 이를 위한 분석모형은 아래의 <그림 1> 같으며, 경험적 연구를 통해 검증하고자 하는 가설은 다음과 같다.

<그림 1> 분석모형



먼저 본 연구에서는 지방공무원이 지각하는 절차공정성이 공공조직 내 사회자본의 구성요소에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 가정한다. 지방공무원들에게 있어 승진 문제는 그들의 권한과 보수, 직무만족 등 조직생활에서 가장 민감한 측면이며, 향후 조직생활의 질을 결정하는 주요 요소가 된다. 특히 공공조직에서 만연해 있는 연공서열 중심의 승진과 실적보다는 연줄에 의한 승진 등의 문제는 지방공무원들로 하여금 본인의 성과에 따른 최종적인 혜택이 결정되는 과정과 절차에 지대한 관심을 갖도록 하였다. 결국 근무성적평정을 포함한 인사시스템에 대한 조직 구성원들의 공정성 지각은 그들로 하여금 조직과 구성원들에 대한 신뢰를 향상시킬 수 있을 뿐만 아니라 본인의 행동에 이타성과 참여성 등을 부여 하여 조직몰입을

이끌어 낼 수 있다(나태준·최순영, 2003). 또한 조직 구성원들이 승진을 결정짓는 절차공정성이 크다고 지각할수록 활발한 의사소통을 통해 상호 공유된 인식을 조장하게 되고, 구성원들간 부서들간 연계를 촉진시켜 개인의 성과와 조직의 성과에 긍정적인 영향을 미치게 될 것이다(Harel, Tzafirir & Baruch, 2003). 따라서 본 연구에서는 절차공정성이 조직 내 신뢰와 호혜적 규범, 그리고 네트워크를 증대시키는데 긍정적인 영향을 미치는 것으로 추정한다.

가설 1-1 : 절차공정성은 신뢰에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2 : 절차공정성은 호혜적 규범에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 1-3 : 절차공정성은 네트워크에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

다음으로 지방공무원이 본인의 성과 및 능력에 따라 최종적으로 부여되는 결과물에 느끼는 분배공정성이 조직 내 사회자본의 구성요소에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 가정한다. 전통적으로 인사행정에서는 직급(승진), 권한 및 물질적(보수) 보상이 공무원들의 직무동기와 승진에 대한 욕구를 증대시키는 역할을 하며, 이러한 직무동기와 승진욕구의 증대는 조직목적 달성에 기여하게 된다고 설명해왔다. 그러나 승진적체현상, 연줄에 의한 승진, 계층제적 조직구조 등으로 표현되는 우리나라 공공조직의 인사 특성은 공무원들로 하여금 직무동기보다는 승진에 대한 욕구만을 증대시키는 결과를 가져와 치열한 승진경쟁을 초래하였다. 결국 조직 구성원들이 직무 달성을 위해 투입하는 본인의 능력과 노력 그리고 그에 따른 성과와 비례하여 최종적으로 분배 받는 결과물이 동일하다고 인식할수록 구성원들에게 직무동기와 직무몰입, 조직성과 창출 등을 기대할 수 있다. 다시 말해서 조직 구성원이 본인 스스로 정당한 대우를 받고 있다고 느낄수록 조직과 구성원들에 대한 신뢰가 보다 더 강력해 질 수 있으며(McFarlin & Sweeney, 1992; Greenberg, 1987), 술선수범을 수반하는 직무동기를 유발하여 협력과 협동을 조장(이종범, 2003)하게 되고 그에 따른 규범의 증대, 그리고 조직 내 구성원들뿐만 아니라 조직들간 연계를 원활히 하여 궁극적으로 문제해결 능력과 성과를 확보할 수 있다. 따라서 여기서는 분배공정성이 조직 내 신뢰, 호혜적 규범, 네트워크 등에 긍정적인 영향을 미친다고 추정한다.

가설 2-1 : 분배공정성은 신뢰에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2 : 분배공정성은 호혜적 규범에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 2-3 : 분배공정성은 네트워크에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

〈표 2〉 분석요인 및 설문내용

분석요인		분석내용	척도	
독립 변수	승진 만족 요인	절차 공정성	○ 소속 조직의 승진절차에 있어 일관성 정도	등간 척도 (5점)
			○ 소속 조직의 승진절차에 있어 정보의 정확성 정도	
			○ 소속 조직의 승진절차에 있어 공정성 정도	
			○ 소속 조직의 인사고과에 있어 일관성 정도	
			○ 소속 조직의 인사고과에 있어 정보의 정확성 정도	
			○ 소속 조직의 인사고과에 있어 공정성 정도	
		분배 공정성	○ 현재 본인 직위와 기여(노력정도)와의 부합 정도	
			○ 본인의 인사고과와 기여(노력정도)와의 부합 정도	
			○ 소속 부서 타 조직원들과 비교하여 본인에 대한 상사의 공정한 대우 정도	
			○ 타 부서 동료와 본인과의 직위 및 기여도의 부합 정도	
종속 변수	사회 자본 요인	신뢰	○ 소속 지방자치단체에 대한 신뢰	등간 척도 (5점)
			○ 소속 부서에 대한 신뢰	
			○ 소속 부서의 동료에 대한 신뢰	
			○ 소속 부서의 상사에 대한 신뢰	
			○ 소속 부서의 부하에 대한 신뢰	
			○ 타부서의 동료에 대한 신뢰	
			○ 소속 부서의 최고관리자에 대한 신뢰	
			호혜적 규범	
		○ 소속 부서 내 질서의 확립 정도		
		○ 소속 부서 조직원들의 규범 및 규칙 실행 정도		
		○ 소속 부서 조직원들의 시민의식 성숙 정도		
		○ 소속 부서 조직원들의 상호 공동체 의식 정도		
		○ 소속 부서 조직원들에 대한 도움 제공 정도		
		○ 소속 부서 조직원들로부터 도움을 받는 정도		
		네트 워크		
			○ 소속 부서 내의 갈등 해결을 위한 상호 협력 정도	
			○ 소속 부서 조직원들 간의 정보 공유 정도	
			○ 소속 부서 동료들과의 협력 정도	
			○ 소속 부서 상사와의 협력 정도	
			○ 타 부서 조직원들과의 협력 정도	
			○ 소속 부서 내 의사결정의 민주성 정도	
			○ 소속 부서 내 상의하달의 원활성 정도	

IV. 설문결과 및 분석내용

1. 조사대상

본 연구는 용인시의 지방공무원을 대상으로 하였으며, 설문조사는 2012년 4월 16일 배포하여 동년 동월 30일에 회수하였다. 총 500부를 배포하여 375부(75.0%)가 회수되었고, 이중 363부를 분석에 활용하였다.

설문응답자의 특성을 살펴보면, 먼저 남성이 224명(61.7%), 여성 139명(38.3%)이 참여하였고, 학력별로는 고졸 이하 35명(9.6%), 대졸 302명(83.2%), 석사 23명(6.3%), 박사 2명(0.6%)이 설문에 응하였다. 직렬별로 살펴보면, 행정직이 229명(63.1%), 기술직 101명(27.8%), 기능직 29명(8.0%) 등 이었으며, 연령별로는 20대 14명(3.9%), 30대 161명(44.4%), 40대 153명(42.1%), 그리고 50대 35명(9.6%)이 참여하였다. 마지막으로 근무연수별로 살펴보면, 5년 이하 59명(16.3%), 6 ~ 10년 미만 115명(31.7%), 10 ~ 15년 미만 53명(14.6%), 15 ~ 20년 미만 69명(19.0%), 20년 이상 67명(18.5%)으로 나타났다.

<표 3> 설문응답자의 특성

구 분		빈 도	비율(%)
성별	남성	224	61.7
	여성	139	38.3
	무응답	0	0.0
학력	고졸 이하	35	9.6
	대졸	302	83.2
	석사	23	6.3
	박사	2	0.6
	무응답	1	0.3
직렬	행정직	229	63.1
	기술직	101	27.8
	별정직	3	0.8
	연구직/지도직	1	0.3
	기능직	29	8.0
	무응답	0	0.0

구 분		빈 도	비율(%)
연령	20세 이하	0	0.0
	20대	14	3.9
	30대	161	44.4
	40대	153	42.1
	50대	35	9.6
	무응답	0	0.0
근무연수	5년 이하	59	16.3
	6 ~ 10년 미만	115	31.7
	10 ~ 15년 미만	53	14.6
	15 ~ 20년 미만	69	19.0
	20년 이상	67	18.5
	무응답	0	0.0
계		363	100.0

2. 분석결과

1) 측정항목의 신뢰도분석결과

설문조사를 통해 확보한 분석요인의 측정항목 간 내적 일관성을 분석하기 위해 신뢰도분석(reliability analysis)을 실시하였으며, 크론바하 알파값(Cronbach's alpha)을 활용하였다.¹⁰⁾ 구체적으로 살펴보면, 독립변수로 활용한 승진만족도의 분석요인별 알파값은 각각 '절차공정성' 0.9645, '분배공정성' 0.8673으로 모두 세부특정항목 간의 내적 일관성이 존재하는 것으로 파악되었다. 그리고 종속변수로 활용한 사회자본의 분석요인별 알파값은 각각 '신뢰' 0.9272, '호혜적 규범' 0.9243, '네트워크' 0.9307로 승진만족도 분석요인과 마찬가지로 세부측정항목 간에 내적 일관성이 충분하며, 측정항목별로 유사한 개념으로 구성되어 있다고 할 수 있다.

¹⁰⁾ Van De Ven & Ferry(1980)에 따르면, 크론바하 알파값이 탐색적인 연구분야에서는 0.60, 기초연구 분야에서는 0.80, 응용연구 분야에서 0.90 이상이면 대체적으로 측정항목 간에 내적 일관성이 충분하다는 것이 학계의 일반적 논리이다.

〈표 4〉 측정항목에 대한 신뢰도분석 결과

분석요인		분석내용	문항수	Alpha
독립 변수	승진 만족 요인	○ 소속 조직의 승진절차에 있어 일관성 정도	6	.9645
		○ 소속 조직의 승진절차에 있어 정보의 정확성 정도		
		○ 소속 조직의 승진절차에 있어 공정성 정도		
		○ 소속 조직의 인사고과에 있어 일관성 정도		
		○ 소속 조직의 인사고과에 있어 정보의 정확성 정도		
		○ 소속 조직의 인사고과에 있어 공정성 정도		
	분배 공정성	○ 현재 본인 직위와 기여(노력정도)와의 부합 정도	4	.8673
		○ 본인의 인사고과와 기여(노력정도)와의 부합 정도		
○ 소속 부서 타 조직원들과 비교하여 본인에 대한 상사의 공정한 대우 정도				
○ 타 부서 동료와 본인과의 직위 및 기여도의 부합 정도				
종속 변수	신뢰	○ 소속 지방자치단체에 대한 신뢰	7	.9272
		○ 소속 부서에 대한 신뢰		
		○ 소속 부서의 동료에 대한 신뢰		
		○ 소속 부서의 상사에 대한 신뢰		
		○ 소속 부서의 부하에 대한 신뢰		
		○ 타부서의 동료에 대한 신뢰		
		○ 소속 부서의 최고관리자에 대한 신뢰		
	호혜적 규범	○ 소속 부서 내 규범 및 규칙의 확립 정도	7	.9243
		○ 소속 부서 내 질서의 확립 정도		
		○ 소속 부서 조직원들의 규범 및 규칙 실행 정도		
		○ 소속 부서 조직원들의 시민의식 성숙 정도		
		○ 소속 부서 조직원들의 상호 공동체 의식 정도		
		○ 소속 부서 조직원들에 대한 도움 제공 정도		
		○ 소속 부서 조직원들로부터 도움을 받는 정도		
	네트 워크	○ 소속 부서 조직원들의 업무 외의 사항에 대한 협력 정도	8	.9307
		○ 소속 부서 내의 갈등 해결을 위한 상호 협력 정도		
		○ 소속 부서 조직원들 간의 정보 공유 정도		
		○ 소속 부서 동료들과의 협력 정도		
		○ 소속 부서 상사와의 협력 정도		
		○ 타 부서 조직원들과의 협력 정도		
		○ 소속 부서 내 의사결정의 민주성 정도		
○ 소속 부서 내 상의하달의 원활성 정도				

2) 측정항목의 요인분석결과

조직 내 사회자본이 승진만족도에 미치는 영향을 파악하기 위한 회귀분석의 실시를 위해 각 분석요인별 측정항목들의 요인분석(factor analysis)을 선행하였다. 요인분석을 통해 변수들을 축소하고, 불필요한 변수들을 제거하였다. 요인추출방법은 주성분분석방법을 사용하였고, 베리맥스 회전방식(varimax rotation)을 활용한 결과 승진만족도의 변수는 2개의 요인으로 묶였으며, 사회자본의 변수들은 3개의 요인으로 묶이는 결과가 도출되었다.

〈표 5〉은 승진만족도를 측정하기 위한 설문항목의 요인분석결과이다. 자세히 살펴보면, 앞서 연구모형에서 설정한바와 마찬가지로 ‘절차공정성(1요인)’, ‘분배공정성(2요인)’ 등으로 구성되었다. 변수들 간의 상관관계 정도를 확인할 수 있는 Kaiser-Meyer-Olkin(KMO) 값이 0.915로 매우 높은 수치를 보이고 있으며, 모형의 적합성 여부를 나타내는 Bartlett의 구형검정치(sphericity)는 3581.314 유의확률 0.000으로 공통요인이 존재함을 알 수 있다.

〈표 5〉 승진만족도 측정항목에 대한 요인분석 결과

측정항목		추출 요인		공통성
기존 요인	질문문항	1요인 (절차공정성)	2요인 (분배공정성)	
절차 공정성	○ 소속 조직의 인사고과에 있어 정보의 정확성 정도	.890	.266	.863
	○ 소속 조직의 인사고과에 있어 일관성 정도	.888	.273	.863
	○ 소속 조직의 승진절차에 있어 공정성 정도	.879	.317	.874
	○ 소속 조직의 인사고과에 있어 공정성 정도	.877	.303	.862
	○ 소속 조직의 승진절차에 있어 정보의 정확성 정도	.870	.282	.837
	○ 소속 조직의 승진절차에 있어 일관성 정도	.835	.331	.807
분배 공정성	○ 현재 본인 직위와 기여(노력정도)와의 부합 정도	.239	.826	.740
	○ 본인의 인사고과와 기여(노력정도)와의 부합 정도	.302	.815	.756
	○ 소속 부서 타 조직원들과 비교하여 본인에 대한 상사의 공정한 대우 정도	.318	.780	.651
	○ 타 부서 동료와 본인과의 직위 및 기여도의 부합 정도	.229	.774	.710
고유치		6.557	1.404	
고유치/분산율		65.6%	14.0%	
Kaiser-Meyer-Olkin		.915		
Bartlett의 구형성검정치		3581.314		
유의확률		.000***		

p < 0.05, *p < 0.01

다음으로 <표 6>는 사회자본의 형성정도를 측정하기 위한 설문항목에 대한 요인분석 결과이며, '신뢰(1요인)', '네트워크(2요인)', '호혜적 규범(3요인)'으로 설정되었다. '신뢰'와 '네트워크' 요인은 분석모형에서와 동일하게 묶였으며, '호혜적 규범'요인은 불필요한 변수인 '공동체 의식 정도'와 '상호 도움 제공 정도', '도움을 받는 정도' 등을 제거하여 재설정하였다. KMO값이 .937로 세부변수들 간의 상관관계가 상당히 높은 수치를 보이고 있으며, Bartlett의 구형검정치가 5993.356, 유의확률이 .000으로 적합한 모형으로서 공통요인이 존재함을 확인하였다.

<표 6> 사회자본 측정항목에 대한 요인분석 결과

측정항목		추출 요인			공통성
기존 요인	질문문항	1요인 (신뢰)	2요인 (네트워크)	3요인 (호혜적 규범)	
신뢰	○ 소속 부서의 상사에 대한 신뢰	.824	.225	.282	.809
	○ 소속 부서의 동료에 대한 신뢰	.813	.303	.167	.781
	○ 소속 부서의 부하에 대한 신뢰	.790	.244	.179	.715
	○ 소속 부서에 대한 신뢰	.783	.248	.268	.746
	○ 소속 부서의 최고관리자에 대한 신뢰	.757	.242	.331	.742
	○ 소속 지방자치단체에 대한 신뢰	.708	.242	.173	.590
	○ 타부서의 동료에 대한 신뢰	.625	.328	.222	.547
네트워크	○ 소속 부서 조직원들 간의 정보 공유 정도	.230	.808	.175	.736
	○ 소속 부서 동료들과의 협력 정도	.301	.781	.274	.776
	○ 소속 부서 내의 갈등 해결을 위한 상호 협력 정도	.307	.767	.285	.764
	○ 타 부서 조직원들과의 협력 정도	.177	.749	.209	.636
	○ 소속 부서 조직원들의 업무 외의 사항에 대한 협력 정도	.278	.732	.314	.713
	○ 소속 부서 상사와의 협력 정도	.400	.635	.315	.662
	○ 소속 부서 내 의사결정의 민주성 정도	.448	.572	.366	.662
	○ 소속 부서 내 상의하달의 원활성 정도	.415	.516	.385	.587
호혜적 규범	○ 소속 부서 내 규범 및 규칙의 확립 정도	.262	.284	.819	.819
	○ 소속 부서 내 질서의 확립 정도	.307	.262	.818	.832
	○ 소속 부서 조직원들의 규범 및 규칙 실행 정도	.287	.360	.783	.825
	○ 소속 부서 조직원들의 시민의식 성숙 정도	.289	.424	.684	.731
교유치		10.914	1.641	1.117	

측정항목		추출 요인			공통성
기존 요인	질문문항	1요인 (신뢰)	2요인 (네트워크)	3요인 (호혜적 규범)	
고유치/분산율		57.4%	8.6%	5.9%	
Kaiser-Meyer-Olkin		.937			
Bartlett의 구형성검정치		5993.356			
유의확률		.000***			

** p < 0.05, *** p < 0.01

3) 사회자본에 대한 승진만족도의 회귀분석결과

여기서는 앞서 살펴본 요인분석결과를 토대로 하여 지방공무원의 승진만족도가 조직 내 사회자본 형성에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보고자 한다. 이를 위해 승진만족도의 세부 요인 즉, '절차공정성', '분배공정성'을 독립변수로 설정하고, 조직 내 사회자본 요인인 '신뢰', '네트워크', '호혜적 규범'을 종속변수로 하여 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 실시하였다. 독립변수들 간에 다중공선성(multicollinearity)의 존재여부를 파악한 결과 상당히 높은 상관관계가 있어 요인분석(factor analysis)을 통해 획득한 요인점수(factor score)를 활용하였다. 더불어 성별, 직렬, 근무연수를 더미변수(dummy variables)로 변환하여 조직 내 사회자본 형성에 미치는 영향을 확인하였다.

본 연구에서는 앞서 승진만족도의 측정 요인인 '절차공정성'과 '분배공정성'이 조직 내 사회자본(신뢰, 호혜적 규범, 네트워크)에 영향을 미칠 수 있다는 가설을 설정한 바 있으며, 이를 검증하기 위한 회귀분석 결과는 <표 7>, <표 8>, <표 9>과 같다.

먼저, 조직 내 사회자본 요인 중 신뢰에 대한 승진만족도 요인의 영향 정도를 살펴보면, 더미 변수인 D2(직렬)를 제외한 모든 독립변수가 조직 내 사회자본인 신뢰에 영향을 미치는 유의미한 값을 가지는 가운데 전체 설명력이 20.8%로 나타나 승진만족도의 신뢰에 대한 설명력이 상당하다고 판단할 수 있다. 또한 절차공정성의 계수가 0.312, 분배공정성의 계수가 0.268로 절차공정성이 더 크게 나타났으며, 양자의 계수 부호가 정(+)의 방향으로 조직 내 사회자본인 신뢰요인에 대하여 정의 인과관계를 보여주고 있다.

앞서 언급한 가설(1-1, 2-1)에서 설명하였듯이 승진에 있어 지방공무원이 지각하는 공정성의 정도에 따른 만족도가 조직 내 사회자본을 형성하는데 가장 핵심이 되는 신뢰요인에 유의적인 영향을 미치며, 승진 또는 인사고과 등의 절차가 공정하고 일관되게 이루어질수록, 그리고 그 결과에 대해 지방공무원의 지각정도가 긍정적일수록 조직 내 사회자본 형성에 근간이 되는 신뢰가 증진될 수 있다는 것을 확인시켜 준다(나태준·최순영, 2003; 배병룡,

2005; Greenberg, 1987).

다음으로 더미변수를 활용한 분석결과에서는 성별과 근무연수 더미변수에서 유의미한 결과가 도출되었는데, 남성 지방공무원과 근무연수가 10년 이상인 지방공무원의 경우 여성 및 10년 미만의 근무연수를 가진 지방공무원에 비해 신뢰의 형성정도가 보다 긍정적인 것으로 확인되었다.

<표 7> 조직 내 사회자본인 신뢰에 영향을 미치는 요인 분석 결과

구 분		계수	t
상수		-.301***	-2.640
승진 만족도	절차공정성	.312***	6.522
	분배공정성	.268***	5.616
D1(성별: 남성=1, 그 외=0)		.219**	2.129
D2(직렬: 일반직=1, 그 외=0)		.078	.766
D3(근무연수: 10년 이상=1, 그 외=0)		.205**	2.118
R ²		.208	
F		18.443***	

p < 0.05, *p < 0.01

다음으로 승진만족도의 제 요인이 조직 내 호혜적 규범에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 가설(1-2, 2-2)을 증명하기 위한 회귀분석결과는 아래의 <표 8>와 같으며, 승진만족도의 변수만이 유의미한 결과를 보여주고 있고, 전체설명력은 5.7%로 다소 낮게 확인되었다. 절차 공정성의 계수가 0.158, 분배공정성 계수가 0.131로 절차 공정성이 다소 영향력이 컸으며, 승진만족도 세부요인 모두 호혜적 규범 요인에 대하여 정(+)의 인과관계를 보여주고 있다.

분석결과에 따라 절차공정성과 분배공정성 모두 조직 내 호혜적 규범에 미치는 영향이 통계적으로 유의미하게 나타나 앞서 언급한 가설(1-2, 2-2)이 확인되었다. 결국 지방공무원의 전반적인 조직 생활에 결정적인 영향을 미치는 승진과 그것의 절차 및 최종결정에 대한 공정성, 그리고 그 공정성에 대해 지방공무원이 지각하는 만족도는 조직 내 규칙과 질서의 확립, 시민의식의 성숙 등으로 표현되는 조직 내 호혜적 규범에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 증명한다(정윤길·이규만, 2000; 이종범, 2003; 배병룡, 2005).

〈표 8〉 조직내 사회자본인 호혜적 규범에 영향을 미치는 요인 분석 결과

구 분		계수	t
상수		-.161	-1.285
승진 만족도	절차공정성	.158***	3.002
	분배공정성	.131**	2.490
D1(성별: 남성=1, 그 외=0)		.143	1.264
D2(직렬: 일반직=1, 그 외=0)		.005	.044
D3(근무연수: 10년 이상=1, 그 외=0)		.134	1.264
R ²		.057	
F		4.226***	

p < 0.05, *p < 0.01

마지막으로 아래의 〈표 9〉은 조직 내 사회자본의 세부요인 중 네트워크에 대해 승진만족도 요인이 미치는 영향에 대한 분석결과이며, 승진만족도의 세부변수만이 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났고, 전체설명력은 9.4%로 그리 크지 않은 것으로 확인되었다. 절차공정성의 계수가 0.207, 분배공정성의 계수가 0.213으로 분배공정성이 다소 영향력이 큰 것으로 나타났다. 또한 승진만족도 세부요인 모두 네트워크 요인에 대하여 정(+)의 인과관계를 보여주고 있다.

분석결과에 따라 승진만족도 요인인 절차공정성과 분배공정성 모두 조직 내 네트워크에 대한 긍정적인 영향관계(가설 1-3, 2-3)가 확인되었으나, 앞서 살펴본 신뢰요인의 형성정도 와 비교하여 낮은 영향력이라 할 수 있다. 그러나 승진과 관련하여 공정성과 일관성의 확보가 조직 구성원간 원활한 네트워크를 형성하는데 도움을 줄 수 있다고 판단된다. 그리고 조직 구성원들 간의 정보 공유와 상호간 협력의 정도, 의사결정의 민주성 및 상의하달의 원활성 등으로 설명되는 네트워크는 공통의 목표를 가진 구성원들 간의 전반적인 연계형태 또는 구조적인 부분을 의미하는 바, 자기 발전을 통한 자아실현의 수단으로서의 승진이 네트워크 요인에 미치는 영향력이 낮은 것은 지극히 당연한 결과라 할 수 있으나, 조직 내 네트워크를 통해 구성원들 간의 접촉을 증가시키고 그에 따른 협력과 협동이 증진될 수 있다는 것을 의미한다(이종범, 2003; 배병룡, 2005; McFadyen & Cannella Jr., 2004).

〈표 9〉 조직내 사회자본인 네트워크에 영향을 미치는 요인 분석 결과

구 분		계수	t
상수		.182	1.492
승진 만족도	절차공정성	.207***	4.034
	분배공정성	.213***	4.152
D1(성별: 남성=1, 그 외=0)		-.179	-1.623
D2(직렬: 일반직=1, 그 외=0)		-.197	-1.810
D3(근무연수: 10년 이상=1, 그 외=0)		.082	.787
R ²		.094	
F		7.292***	

p < 0.05, *p < 0.01

V. 결 론

본 연구의 목적은 기초지방자치단체인 용인시의 공무원을 대상으로 하여 승진만족도가 조직 내 사회자본에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보기 위한 것이다. 분석결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 승진만족도의 주요 요인인 절차 및 분배공정성 모두 사회자본 형성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 다시 말해서 합리적인 근무성적평정과 그에 따른 객관적이고 공정한 승진심사체계가 확립된다면, 조직 내 사회자본은 형성·강화될 것이며, 이로 인해 조직의 성과달성은 보다 용이해질 수 있다. 이를 위해서는 승진적체현상과 정실·지연·학연 등의 비합리적 승진기준, 성별 및 직렬에 따른 보직배치 및 평가의 차별 등과 같은 문제점을 시급히 개선해야할 필요가 있다. 승진이 지방공무원의 노력정도에 따른 반대급부임과 동시에 자아실현의 주된 기재라 할 때, 공정하고 객관적인 인사고과의 과정과 절차, 그리고 결과에 대한 합리성 확보는 지방공무원으로 하여금 본연의 직무에 충실할 수 있는 동인으로 작용될 수 있기 때문이다.

둘째, 더비변수를 활용한 분석결과에서는 사회자본의 형성 요인 중 신뢰요인에 긍정적인 영향을 미쳤는바, 여성에 비해 남성이, 근무연수가 10년 미만에 비해 10년 이상일 경우 신뢰의 형성정도가 더 크게 나타났다. 이러한 결과는 앞서 살펴본, 승진제도의 주된 문제점인 연줄 등의 비합리적인 승진기준과 성별에 따른 불평등을 방증하는 것이라 할 수 있다. 조직

구성원들 간에 형성된 신뢰는 구성원들이 활용하는 목적에 따라서 긍정적 또는 부정적인 성향으로 변질될 가능성이 많다(이재열, 1998). 다시 말해서 조직 내의 긍정적인 신뢰 형성은 구성원들을 융합하여 성과를 극대화할 수 있는 기회를 제공하지만, 부정적인 신뢰는 개개인들의 사적인 이익을 획득하기 위한 도구로 활용될 수 있다. 더욱이 비탄력적 성격을 가진 공공부문의 조직구조와 성별에 따라서 보직배치의 차별성이 존재하는 현 시점에서 여성공무원은 상대적으로 남성공무원보다 신뢰요인을 사적인 이익을 위해 활용하는데 기회가 적을 수밖에 없다. 또한 부정적인 신뢰에 의해 길들여진 조직구조는 근무연수가 길면 길수록 그것에 대한 기대심리를 높이는 결과를 가져오고, 그에 따른 문제점을 고착화 시키는 유인으로 작용될 수 있다.

셋째, 승진만족도를 설명하는 절차 및 분배공정성 중 절차공정성이 보다 더 영향력이 큰 것으로 나타나, 조직 내 사회자본을 형성·강화시키기 위해서는 객관적이고 공정한 승진심사 체계에 대한 제도적 개선이 요구된다. 앞서 선행연구에서도 살펴보았듯이 승진에 따른 과정과 절차에 대한 공정성 확보는 승진제도가 가지는 문제점 중 가장 핵심적인 것이며, 이러한 분석결과는 과정과 절차가 투명하고 객관적으로 이루어진다면, 그에 따른 결과 또한 공정할 것이라는 기대가 작용된 것이라 할 수 있다. 이미 여성공무원의 잠재적 생산성이 남성보다 뒤지지 않는다는 다수의 연구결과에서 볼 수 있듯이, 근무성적평정 및 승진심사체계에서의 투명성과 객관성 확보를 위한 제도적 뒷받침이 필수적이다.

마지막으로 본 연구는 하나의 지방자치단체만을 사례로 분석한 것과 조직 내 사회자본에 대한 영향요인을 승진만족도만으로 한정시킨 것, 그리고 조직 내 사회자본이 승진만족도에 미치는 영향 정도를 밝히지 못한 한계를 가지고 있다. 또한 지방공무원의 사회·경제적 배경에 대한 보다 구체적인 연구가 필요하며, 특히 조직 내 사회자본 중 신뢰에 대해서 긍정적·부정적 측면을 모두 고려하지 못한 한계가 있다. 후속 연구에서는 조직 내 사회자본의 형성 및 강화를 위한 다양한 접근 방법과 사례분석 등의 연구가 진행되기를 기대한다.

【참고문헌】

- 강성철 외. (2001). 『새 인사행정론』. 서울: 대영문화사.
- 강여진·권경득. (2008). 중앙과 지방정부간 인사교류. 『한국행정학보』, 42(2): 239-262.
- 강여진·장지원. (2005). 인사공정성 인식이 조직시민행동에 미친 영향: 서울시 공무원의 인식을 중심으로. 『한국사회와 행정연구』, 16(2): 25-53.
- 권경득. (2000). 『공직인사상의 여성차별 실태와 개선 방안』. 한국행정학회 기획세미나·국제포럼. pp155-173.
- 권경득. (2003). 지방공무원의 승진·전보·교류제도 혁신. 『지방행정』, 52: 44-51.
- 고숙희. (2008). 경기도 공무원의 보직 및 승진관리를 통한 인적자원개발: 남녀인식차이를 중심으로. 『한국인사행정학회보』, 7(2): 33-58.
- 김동원. (2009). 특별지방행정기관 공무원의 본청 이동선호에 관한 승진관련 원인 및 “호리병 모양 인력구조”에 대한 대책: 식품의약품안전청의 사례. 『한국인사행정학회보』, 8(2): 59-87.
- 김렬·권영주·유근환·이정훈. (2004). 경찰공무원 승진제도의 개선방안. 『한국사회와 행정연구』, 14(4): 379-399.
- 김상목·박희봉·강제상. (2001). 지적자본 형성 및 효과:조직내 사회자본과의 관계를 중심으로. 『한국행정학회 비정기학술발표논문집』, pp163-183.
- 김성필·이준엽. (2007). 항공사 종업원이 지각하는 ‘승진장벽(glass ceiling)’이 조직몰입, 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. 『관광연구』, 22(3): 65-87.
- 김재기. (2006). 여성공무원 차별인식과 인사정책방향: 관리직여성공무원을 중심으로. 『행정논총』, 44(1): 127-153.
- 김영진. (2006). 조직내 사회자본에 관한 연구. 『사회과학논총』, 24: 47-62.
- 김왕배·이경용. (2002). 사회자본으로서의 신뢰와 조직몰입. 『한국사회학』, 36(3): 1-23.
- 김윤곤. (2006). 『지방공무원의 지역행정몰입도에 미치는 영향요인에 관한 연구』, 박사학위논문, 국민대학교 일반대학원.
- 김은희. (2009). 지방자치단체 여성공무원의 유리천장(Glass Ceiling) 지각과 직무태도에 관한 연구. 『한국행정논집』, 21(4): 1337-1367.
- 김재남·박은미. (2007). 양성평등실현을 위한 적극적 평등인사정책 방향: 경상북도 공무원을 중심으로. 『영남지역발전연구』, 37: 85-117.
- 김태룡. (2006). 시민단체가 사회자본의 형성에 미치는 영향에 관한 연구. 『한국행정학보』, 40(3): 27-51.
- 김관석·권경득·박경원·오성호. (2000). 『전방위형 공무원 인사교류』. 서울: 나남.

- 라휘문·김영희. (2004). 행정서비스 만족도 결정요인의 탐색: 공무원의 직무만족요인을 중심으로. 『한국지방자치학회보』, 16(2): 37-59.
- 마득용. (2009). 사회적 자본, 민주주의와 거버넌스: 국가차원에서의 다국 비교 연구. 『한국정치연구』, 18(1): 169-193.
- 박동서. (2001). 『인사행정론』. 서울: 법문사.
- 박천오·강제상·권경득·김상묵. (2000). 한국 여성공무원의 잠재적 생산성에 관한 실증적 연구: 공무원의 인식을 중심으로. 『한국정책학회보』, 10(3): 199-224.
- 박천오·김상묵·강제상. (2000). 한국 공무원의 성별 직무관련태도 차이에 관한 실증적 조사연구: 지방공무원을 중심으로. 『한국행정학보』, 34(2): 269-287.
- 박희봉. (2002). 조직 내 사회자본 형성요인에 관한 연구. 『지방정부연구』, 6(1): 221-237.
- 박희봉·김명환. (2000). 지역사회 사회자본과 거버넌스 능력: 서울 서초구와 경기도 포천구 주민의 인식을 중심으로. 『한국행정학보』, 34(4): 75-196.
- 배귀희·김영환. (2006). 사회자본과 조직몰입간의 관계에 관한 연구: Burt의 구조적 공백 이론을 중심으로. 『행정논총』, 44(3): 1-32.
- 배병룡. (2005). 공공조직 사회자본의 영향요인과 효과. 『한국사회와 행정연구』, 15(4): 49-74.
- 서창적·신호준. (2000). 서비스기업의 유형에 따른 종업원 임파워먼트가 직무만족 및 서비스 품질에 미치는 영향. 『서비스경영학회지』, 1(1): 81-100.
- 송정현. (2004). 『사회자본이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구』. 석사학위논문, 상지대학교 일반대학원.
- 염종호·김정수. (2010). 공공조직 사회자본의 조직효과성. 『한국공공관리학보』, 24(3): 91-117.
- 오석홍. (2000). 『인사행정론』. 서울: 박영사.
- 유석춘·장미혜·정병은·배영. (2003). 『사회자본: 이론과 쟁점』. 서울: 그린.
- 유재원. (2000). 사회자본과 자발적 결사체. 『한국정책학회보』, 9(3): 23-43.
- 윤지영. (2007). 『교사가 지각한 학교윤리풍토가 직무만족에 미치는 영향』. 석사학위논문, 서울대학교 대학원.
- 이영애. (2006). 한국여성공무원승진저해요인에 관한 사례연구: 공무원 인식과 태도 비교조사. 『한국동북아논총』, 38: 383-402.
- 이용모. (2011). 공무원 승진제도 인식에 대한 연구: 6급 이하 공무원을 대상으로. 『한국인사행정학회보』, 10(3): 213-238.
- 이재열. (1998). 민주주의, 사회적 신뢰, 사회적 자본. 『사상』, 37: 65-93.
- 이희태·김석용. (2001). NGO 근무자의 직무만족 영향요인 분석. 『한국지방자치학회보』, 13(2): 253-273.

- 이희창·박희봉·전지용. (2007). 지방정부 조직성과에 대한 인적자원관리와 사회자본의 영향 분석. 『한국정책과학학회보』, 11(3): 127-151
- 전성훈. (2010). 사회자본이 고객만족도에 미치는 영향에 관한 연구: 은평구 15개 자치회관을 중심으로. 『지방행정연구』, 24(2): 27-56.
- 정범구. (1994). 공정성이론의 유형화와 발전방향에 관한 연구. 『산업개발연구』, 13.
- 주성수. (1999). 『시민사회와 제3섹터』. 한양대학교 출판부.
- 제갈돈. (2000). 국·공립대학교 공무원의 승진에서 성차별. 『한국정책과학학회보』, 4(1): 27-46.
- _____. (2002). 지방공무원의 직무만족 결정요인. 『한국행정학보』, 36(4): 263-281.
- 진종순. (2011). 여성공무원 승진제도의 발전방안 연구. 『한국사회와 행정연구』, 21(3): 277-300.
- 최순영 외. (2004). 『정부와 민간부문 인사교류 활성화 방안』. 한국행정연구원.
- 하재룡·김진수·김승언. (2012). 공무원 근속승진제도에 대한 고찰: 공무원의 인식을 중심으로. 『한국인사행정학회보』, 11(1): 87-110.
- 한인섭. (2002). 지방공무원과 지방공기업 종사자의 직무만족도 비교. 『한국사회와 행정연구』, 12(4): 27-41.
- 홍미영. (2004). 여성공무원에 대한 '유리천장' 현상에 관한 연구: 성별 차이비교를 통한 시론적 분석. 『한국사회와 행정연구』, 15(3): 329-363.
- 홍미영·문경주·우양호. (2005). 지방공무원의 승진공정성 지각과 만족의 영향요인: 남성공무원과 여성공무원의 비교. 『지방정부연구』, 9(1): 45-69.
- 행정안전부. (2011). 『2011 행정안전 통계연보』.
- Adams, J.S. (1965). Inequity in social exchange, In L. Berkowitz(Ed.). *Advance in experimental social psychology*, Vol. 2: 267-299.
- Adler, Paul S. & Seok-Woo Kwon. (2000). *Social Capital: The Good, the Bad, and the Ugly*, In Erick L. Lesser(ed.) *Knowledge and Social Capital: Foundation and Application*. Butterworkh-Heinemann.
- Alderfer, C. (1972). *Existence Relatedness and Growth*. New York: The Free Press.
- Beatty, R. W. and C. E. Scheier.(1981). *Personnel Administration: An Experinental/Skill-Building Approach*, Reading, Mass: Addison-wesely Publishing Company.
- Bourdieu, Pierre. (1986). *The Forms of Capital*, in J. G. Richardson(ed.) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. NY: Greenwood.
- Brown, S. P. & Peterson, R. A. (1993). Antecedents and Consequences of Salesperson Job Satisfaction: Meta-analysis and Assessment of Causal

- Effects, *Journal of Marketing Research*, 30: 63-77.
- Burt, R. S. (2001). Structural Holes versus Network Closure as Social Capital, *Social Capital: Theory and Research*. In *Social Capital: Theory and Research* eds by Nan Lin, K. Cook and R. S. Burt. New York: Aldine de Gruyter.
- Coleman, James. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital, *American Journal of Sociology*, 94: 94-121.
- de Souza Briggs, Xavier. (1997). Social Capital and the Cities: Advance to Change Agents. *National Civic Review*, 86(2): 111-117.
- Gerald, B. (1986). Correlates of job satisfaction among human service workers, *Administration in Social Work*, 10(1): 25-29.
- Gilmer, B. H. (1966). *Industrial Psychology*, 2nd ed. Tokyo: McGraw-Hill.
- Greenberg, J. (1986). Determinants of perceived fairness of performance evaluations, *Journal of applied psychology*. 71(2): 340-342.
- Homans, George Caspar. (1961). *Social Behavior: its elementary forms*, New York: Harcourt, Brace&World.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. New York: Harper.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. (2001). *Educational administration: Theory, Research and Practice*, New York: McGraw-Hill.
- Lappe, Frances M. & Du Bois, Paul Martin. (1997). Building Social Capital Without Looking Backward. *National Civic Review*, 86(2): 119-128.
- Leana, Carrie R. & Van Buren III, Harry J. (1999). Organizational Social Capital and Employment Practices. *Academy of Management Review*, 24(3): 538-555.
- Leventhal, G. S. (1980). *What Should Be Done with Equity Theory? New approaches to the study of fairness in social relationships*. In Gergen, K., Greenberg, M., and Willis, R.(Eds), *Social Exchange: Advanced in theory and research*, NY: Plenum, 36.
- Lichtenstein, R. (1984). Measuring the job satisfaction of physician's in organized setting. *Medical care*. 22(1).
- Lin, Nan. (2001). *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Locke, E. A. (1976). *The Nature and Cause of Job Satisfaction*. in M. D. Dunnette, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: Rand Mc

- Nally. 1,297-1,349.
- Loury, Glen. (1977). *A Dynamic Theory of Racial Income Difference* in P. A. Wallace & A. LeMund(eds) *Women, Minorities, and Employment Discrimination*. 153-186. Lexington: Lexington Books.
- McCormick, E. J. & Ilgen, D. (1980). *Industrial psychology*. New Jersey: Prentice Hall.
- Milton, C. R. (1981). *Human Behavior in organizations*, NJ: Prentice-Hall.
- Putnam, Robert D. (1993a). The Prosperous Community: Social Capital and Public Life. *The American Prospect* 13, 35-42.
- _____. (1993b). *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton: Princeton University.
- Scott, W. (1961). *Personnel Management: Principles, Practices, and Point of View*, New York: McGraw-Hill.
- Smith, P. C., L. Kendall, & M. Hulin. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Behavior*. Chicago: Rand McNally.
- Spector, Paul E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.: Spence, J.T.
- Steer, R. M., Lyman, W. Poter. (1975). *Motivation & work behavior*, New York: McGraw-Hill.
- Vroom, V H. (1964). *Work and Motivation*, New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Wexley, K. L. & Yukl, G. A. (1984). *Organizational Behavior and Personnel Psychology*, Rev. (Eds.) Homewood, IL: Richard D. Irwin, Inc.