공항 보안검색요원의 고용안정성과 공직봉사동기 관계성 분석을 통한 항공보안 효율성 강화 연구

A Study of the Relationship between Security Screeners' Job Stability and Their Public Service Motivation to Improve Aviation Security

소대섭* · 박성식**

So, Daeseop*, and Park, Sungsik**

Abstract

This study examines how the job security of security screeners, who are responsible for aviation security at airports, affects their public service motivation. We expect that the more stable their work, the more significant is the effect on their public service motivation. According to the empirical results, we find that security screeners' perceptions of job security have a significant effect on their public service motivation. In particular, there is a moderating effect of organizational trust between job security and the rational motivation of security screeners. This finding suggests that security screeners have more responsibility and help improve aviation safety by developing their skills and knowledge and providing innovative ideas.

Key words : Aviation Security, Security Screening, Job Security, Organizational Trust, Public Service Motivation

요 지

본 연구는 공항에서 항공안전을 책임지는 보안검색요원의 고용안정성에 대한 인식이 공직봉사동기 관계성을 통한 항공보안 효율성 강화에 어떠한 영향을 미치는 지 분석하고자 한다. 연구자는 고용이 안정화됨에 따라 조직에 대한 그들의 신뢰를 매개변수로 포함하여 공항 보안검색요원으로서 승객의 안전을 책임지는 공직봉사동기를 통한 항공보안 효율성 강화에 더욱 긍정적인 영향을 줄 것으로 기대했다. 실증분석 결과 공항에 근무하는 보안검색요원들이 인식하는 고용안정성은 공직봉사동기에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히, 고용안정성과 규범적 동기 사이에서 조직신뢰는 강한 완전매개효과를 갖고 있는 변수로 파악되었다.

핵심용어 : 항공안전, 보안검색, 고용안정성, 조직신뢰, 공직봉사동기

1. 서 론

최근 인천공항을 비롯한 국내 공항에서 운영 중인 보안검색요원에 대해 직영화 등 조직전환이 추진 중에 있다. 대통령은 2017년 5월 10일 취임 후 첫 외부 공식일정으로 12일

인천공항공사를 찾아 “임기 중에 비정규직 공공 부분 비정규직 제로 시대를 열겠다고 약속한다”고 천명하였으며, 인천공항공사 사장은 “대통령님의 공약사항처럼 저희가 앞장서서 우리 공항가족 1만 명을 모두 비정규직에서 정규직으로 전환 하겠다”고 약속함으로써 정규직 전환방안이 급진전되

*정회원, 한서대학교 항공융합학부 항공보안시스템전공 교수(E-mail: avsec365@daum.net)

Member, Associate Professor, Department of Aviation Security System, Hanseo University

**교신저자, 정회원, 한국교통대학교 항공운항학과 교수(Tel: +82-43-849-1523, Fax: +82-43-849-1520, E-mail: sungsikpark@hotmail.com)

Corresponding Author, Member, Associate Professor, Department of Flight Operation, Korea National University of Transportation

기 시작하였다.

보안검색 업무는 1961년 제정된 항공법에서 ‘폭발성 또는 연소성이 높은 물건 기타 타인에게 위해를 주거나 다른 물건을 손상할 우려가 있는 물건은 항공기로 운송하지 못하며 항공운송업자는 수송품 중에 해당하는 물건의 유무를 확인하기 위하여 그 지정한 직원으로 하여금 그 수송을 기탁하기 전에 이를 점검하게 하여야 한다.’라고 규정함에 따라 실시하게 되었다. 그동안 보안검색 업무는 공항경찰대, 항공사, 공항운영당국(공항공사)으로 주체가 변경되었으며, 보안검색 관리감독업무도 공항경찰대, 공항세관, 공항운영당국으로 주체가 변화되어 현재에 이르고 있다. 최근 사회적으로 비정규직의 정규직 전환이 본격 추진되면서 보안검색요원의 고용문제와 정규직 전환방안 등이 이슈가 되고 있다.

본 연구는 공항에 근무하는 보안검색요원의 고용안정성에 대한 인식이 공직봉사동기에 어떠한 영향을 미치는지 분석하고자 하며 이러한 동기부여가 항공 보안검색업무 효율성 강화에 어떤 영향을 끼칠 수 있는지 살펴보고자 한다. 특히 기존의 아웃소싱 협력업체 소속의 불안정한 신분¹⁾에 따른 이직율¹⁾이 보안검색의 직무역량 저하요인으로 작용하여 자칫 항공보안사고로 이어질 수 있는 관계성을 감안하여 신분전환에 따라 고용 안정성이 보안검색업무 효율성에 어느 정도 영향을 줄 수 있는지를 포함하여 공직봉사동기에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

2. 항공보안검색

2.1 운영 현황

우리나라 항공보안검색(Kim, 2004)은 1969년 12월 11일 북한 간첩에 의해 강릉發 서울行 대한항공 여객기 납치사건 발생이 계기가 되었다. 이로 인해 1970년 1월 7일 정부기관인 내무부 치안국은 김포공항 외사분실을 설치하여 공항관련 첩보수집 및 보안검색 업무를 수행하기 시작했다. 같은 해 2월 26일부터 경찰공무원으로 구성된 보안관(50명)이 대한항공 여객기에 직접 탑승하여 기내와 탑승객의 안전을 담당하였다.

1971년 7월 1일 김포공항 항공사운영위원회(Airline Operation Committee, AOC) 소속으로 보안검색요원 7명을 선발하여 공항경찰대 지도·감독 하에서 승객 신체 및 휴대품과 위탁수하물에 대한 보안검색 지원업무를 실시한 것이 첫 항공보안검색 업무였다. 1980년 8월 12일 김포공항 국제선 청사 개청과 함께 기존의 수검식 방식을 탈피하여 과학화된 항공보안장비인 X-ray검색장비가 처음 도입되어 운영을 시작한 것으로 알려져 있다.

1993년 9월 7일부터는 기존 공항경찰대에서 수행하던

김포, 김해, 제주공항 보안검색 업무가 항공법 제61조에 따라 항공운송사업자로 환원되고 경비업체 소속 민간보안검색요원으로 이관운영하였는데, 이는 보안검색업무의 전문화, 항공서비스 향상 및 수익자 부담원칙 등이 반영된 결과이며 공항경찰은 보안검색업무 중에 X-ray 판독업무와 지도·감독업무만을 수행하게 되었다.

인천국제공항이 건설 중이던 1999년 경비보안협의회에서 기존 김포공항에서 승객 및 휴대물품 감독업무는 공항경찰대가, 위탁수하물 보안검색감독업무는 세관에 의해 이원화하여 운영되던 감독업무를 “인천국제공항공사”로 일원화하였으며 공항공사는 보안검색감독자를 채용하여 보안검색 운영 및 관리감독을 강화함으로써 2001년 3월 29일 인천국제공항의 성공적 개항에 큰 기여를 한 바 있다.

Table 1. Classification of Security Screening

	Security Screening	Oversight of Screening at airport	Memo
Before Sep. 1993	Police	(Passenger) Police (Baggage) Customs	-
After Sep. 1993	Airline	(Passenger) Police (Baggage) Customs	Gimpo Busan Jeju
Mar. 2001 Grand Open of Incheon Airport	Airline	Airport Authority	including all airport in Korea
Nov. 2002 Aviation Security Law	Airport Authority	Airport Authority	Air Cargo screened by Airlines

2001년 미국에서 발생한 9.11항공테러이후 항공보안의 중요성 인식 및 보안검색 강화 필요성 등 국가정책에 따라 기존 ‘항공기운항안전법’ 전문을 개정하여 ‘항공안전 및 보안에 관한 법률(항공보안법으로 법명 변경)’이 2002년 11월 26일 시행되면서 기존 항공운송사업자가 수행하던 보안검색업무가 공항운영자(인천국제공항공사, 한국공항공사)로 이관되었으며 공항운영자²⁾는 보안검색 감독업무를 제외한 운영업무를 경비업법에 따른 ‘특수경비업체’³⁾에 위탁하여 현재까지 운영하고 있다.

2) 공항운영자는 인천국제공항공사(Incheon Int'l Airport Corp.)과 한국공항공사(Korea Airport Corp.)이다

3) “특수경비업체”란 공항(항공기를 포함한다) 등 대통령령이 정하는 국가중요시설의 경비 및 도난·화재 그 밖의 위험발생을 방지하는 업무를 수행하는 업체를 말한다.

1) 인천공항 보안검색요원 월평균 이직율 2016년 1.85%, 2017년 1.19%(국회제출자료).

Table 2. Airport Security & Screening Staff

Airport Authority ⁴⁾	Screener		Security		Total as of Dec. 2017	
	No. of company	No. of employee	No. of company	No. of employee	No. of company	No. of employee
IIAC (1 airport)	3	1,900	4	1,700	7	3,600
KAC (14 airports)	11	840	14	880	16	1,720
Total	14	2,740	17	2,580	23	5,320

2.2 정규직화 추진현황

인천공항공사는 대통령의 공항 방문에 따른 정규직 전환 발표 이후 근로자 측 대표들과 4차례 총 16회에 걸쳐 협의를 진행하였으며, 정부 가이드라인에 따라 노·사·전문가협의회를 총 25명(근로자 10명, 공사 10명 및 외부전문가 5명)으로 구성하여 정규직 전환대상, 전환방식 및 시기, 임금체계 그리고 채용방식 등이 논의하였다.

2017년 12월 26일 인천국제공항공사는 정규직 전환 방안 합의문에 서명하고 1만 명에 이르는 공항공사 비정규직과 관련하여 국민의 생명·안전과 밀접한 관련이 있는 소방대와 보안검색 관련 분야 등 약 3,000명을 공항공사가 직접고용(現 간접고용 인력의 30% 수준)을 결정하였다. 아울러 공항운영분야 및 시설·시스템 관리 분야 약 7,000명은 별도법인인 자회사 소속(2개사)의 정규직으로 전환될 계획이라고 밝혔다. 2017년 9월 임시 설립된 인천공항운영관리(주)도 정식 자회사로 포함하여 상기 인력들이 편제된다고 한다.

한국공항공사도 2017년 6월 4일 비정규직의 정규직 전환을 추진할 ‘좋은 일자리 만들기’ 전담 태스크포스(TF)를 구성하여 협력업체가 고용한 보안 검색과 대테러 분야 등의 비정규직 근로자의 정규직 전환을 위한 중합대책을 마련하기로 하고 9월22일 노사전협의회의를 20명(근로자측 10명, 공사측 6명, 외부 전문가 4명)으로 구성하여 정규직 전환방안 등을 논의하였으며 2018년 8월 17일 비정규직 근로자 4,164명을 2019년까지 단계적으로 정규직으로 전환하되, 소방과 폭발물처리반(EOD) 약 300명만 공사가 직접 고용하고 보안검색요원 등 나머지 협력업체 직원은 자회사소속의 정규직으로 전환하기로 결정하였다.

그러나 Table 3과 같이 항공보안법에 따라 동일한 보안검색업무를 수행하는 보안검색요원이 인천국제공항공사는 직접 고용으로 공사직원으로 편제되고, 한국공항공사는 자회사 소속으로 전환되도록 정해짐에 따라 서로 다른 갈등이 야기될 것으로 예상된다. 보안검색요원들의 고용이 전환됨에 따른 근무 기강해이, 소속전환에 대한 불만야기, 신분변화에 대한 불안감 등으로 인해 항공보안 리스크가 상대적으로

상승하게 되어 항공테러 등 보안사고가 발생할 수 있음을 감안해야 할 것이다. 이에 따라 공항운영당국은 면밀한 고용 전환 준비와 신분변화에 대한 보안검색요원의 불안해소 방안 등이 세심하게 고려되어야 할 것이다.

Table 3. Transition of Security Screeners

	Security Screeners	Direction of Transition	Memo
IIAC	3 companies 1,900 employees	Directly employed since Jul. 2019	by IIAC
KAC	11 companies 840 employees	Employed in Subsidiary since Jan. 2019	

3. 이론적 고찰

3.1 고용 안정성

기업이 생산성을 향상시키거나 비용 절감을 통한 기업운영의 효율성을 증대하기 위해서는 조직 구성원들에게 동기부여를 하는 것이 매우 중요하면서도 필수적인 과정이다. 이런 연유로 조직 구성원들의 동기부여를 유발시킬 수 있는 가장 큰 요인들 중 하나로서 고용 안정성(Job stability)이 오랜 세월 동안 학계 및 업계의 주목을 받아온 이유인 것이다(Leung, 2009).

고용 안정성을 바라보는 연구자들의 시각은 긍정적인 측면도 있지만 부정적인 측면도 존재한다. 만약에 회사 직원들이 자신의 고용이 안정되었다고 판단하면 회사를 평생직장으로 보아 자기개발에 투자하고 회사에 대한 충성도가 상승할 수 있다. 반면에 회사 직원들이 자신의 고용이 안정되었다고 판단하는 순간부터 나태해지기 시작하고 최소한의 업무만 수행하려고 하는 태만에 빠질 위험성도 클 수 있기 때문이다(Coupe et al., 2006).

고용 안정성에 대한 실증연구들 중 일부는 고용 안정성이 증가할수록 직원들의 자기개발 노력 및 충성도는 하락한다는 연구결과를 보여주고 있다. Ichino and Riphahn (2005)은 858명의 사무직 종사원들을 대상으로 고용 안정성에 대한 실증연구를 진행하였는데, 고용이 안정될수록 종사원들의 연차휴가 신청은 증가하였다는 연구결과를 제시한 바 있다. 이 연구결과는 회사가 종사원들에게 고용을 보장하게 되면 초기에는 높은 생산성을 보이지만 시간이 장기화될수록 생산성은 하락하기 시작하였음을 시사한다.

Engellandt and Riphahn (2005) 연구 역시 유사한 실증분석 결과를 제시하였다. 계약직(기간제) 사원들이 정규직 사원들에 비해 더욱 자기개발 및 업무 수행에 충실했다는 것이다. 계약직 직원들이 야간수당 없이 자발적으로 야근을 하는 경우가 정규직 직원들에 비해 60% 더 많았다는 것이다.

Fu et al. (2017)은 고용안정성, 생산성 및 효율성에 대한

4) IIAC (Incheon International Airport)는 인천국제공항공사로 KAC (Korea Airport Corporation)은 한국공항공사를 의미한다.

연구를 통해 만약 기업이 직원들에게 안정된 고용을 보장하지 않는다면 기업의 생산성과 효율성이 안정적으로 유지될 수 있다고 주장했다. 하지만 기업이 직원들에게 안정된 고용을 보장한다면 기업의 생산성 및 효율성은 매우 폭넓은 범위에서 급격히 향상되는 모습을 보일 수 있다고 주장하기도 했다. 즉, 고용 안정성은 직원들이 역량을 발휘할 수 있도록 안정된 심리상태를 제공해 주기 때문에 업무에 대한 목표를 달성하기 위한 의욕을 충만하게 할 수 있고 이로 인해 기업에게 있어 장기적으로는 높은 생산성과 효율성을 가져다 줄 수 있다는 결론인 것이다.

회사의 직원들이 자신들의 고용상태에 대한 확신을 갖지 못한다면 그들은 회사의 발전과 성장을 위해 노력하지 않을 것이다. 그로 인해 회사의 생산성 향상 또는 효율성 증대를 위한 혁신성장은 기대하기 어려울 수 있다(Choi and Lim, 2012). 회사 직원들이 고용에 대한 불안감을 내포하게 된다면 자신의 일자리에 대한 지속가능성에 회의감을 느끼게 되고 이는 결국 회사의 생산성 향상에 기여 및 노력을 하지 않을 것이기 때문이다. 기업의 생산성 향상 및 사내 혁신활동을 위해서는 고용보장을 통해서 적극적인 동기부여를 하고 책임감을 심어주어야 하는 것이다(Pfeffer, 1998; Choi and Lim, 2012).

Albert and Whetten (1985)은 고용안정성은 단지 동기부여에만 그치지 않고 회사 구성원들에게 조직정체성을 심어주는 역할도 한다고 주장했다. 조직정체성이 높아진다면 구성원들은 회사를 위하는 집단지향적인 인식을 갖게 되어 궁극적으로 회사의 목표를 위해 구성원의 행동과 태도가 변할 수 있다는 의미이다(Ellemers et al., 1999). Choi and Lim (2012)은 이런 의미에서 고용안정성으로 인한 기업의 혁신활동을 고용안정 상승효과이론이라고 명명하기도 했다. 다시 말해서 고용이 안정된다면 직원들은 회사에 대한 충성도가 올라가고 회사의 지속가능성을 위한 혁신활동에 보다 긍정적으로 변하게 되기 때문이다. Quinn and Rivoli (1991)의 연구결과도 이러한 이론을 뒷받침해주는데, 그들은 미국과 일본의 고용 안정성에 대한 비교연구를 통해 일본의 평생직장 개념의 고용 안정성이 직원들에게 더욱 기업의 효율성 향상을 위한 혁신활동의 참여를 유발한다는 것이다. 왜냐하면 아시아 문화권에서 고용 안정성은 서구사회보다 더욱 심리적 안정을 보장하는 경향이 강하고 이로 인해 직원들의 소속감 또는 애사심이 증가하게 되고 회사(조직)와 나(구성원) 사이에 일체감 또는 자기동일시 인식을 갖게 되어 회사의 혁신활동에 더욱 적극적으로 참여하는 것이다. 이러한 선행연구결과를 근거로 공공부문에 종사하는 항공보안검색요원들의 고용 안정성이 강화된다면 그들에게 충분한 동기부여 요인으로 작용할 것으로 판단하였다. 아울러 고용 안정성은 항공보안검색요원들로 하여금 조직정체성 인식을 높이는 영향요인으로도 작용할 수 있을 것이다. 따라서 다음과 같은 연구가설을 제안하였다.

H-1: 항공보안검색요원의 고용 안정성은 공직봉사동기에 정(+)의 유의한 영향을 미칠 것이다.

H-2: 항공보안검색요원의 고용 안정성은 조직에 대한 신뢰에 정(+)의 유의한 영향을 미칠 것이다.

3.2 조직 신뢰

신뢰는 근본적으로 취약성(위험)을 감수하면서 상대방을 기꺼이 믿으려고 하는 심리 또는 행동으로 정의할 수 있다(Song and Kim, 2010). 신뢰에 대한 연구는 과거 개인적 차원에서 시작되었으나, 신뢰에 대한 연구가 심리학에서 사회학을 거쳐 경제학 및 정치학으로 확장되면서 조직차원에서 신뢰에 대한 연구가 많이 진행되었다. 조직차원에서 신뢰란 조직의 생존여부, 목표달성여부 및 혁신을 위해서 반드시 필요한 요인으로 알려져 있다.

Zeffane and Connell (2003)은 신뢰를 통해서 조직의 성장과 혁신을 도모하는 것이 거래비용을 감소시키기 때문에 조직의 효과성을 훨씬 증대시킬 수 있다고 주장하였다. Bae (2005)는 조직신뢰를 통해 조직 구성원 간 스트레스 감소 및 상호 신뢰 증진을 할 수 있어 궁극적으로 기업의 생산성 증대에 기여한다고 언급하였다.

Kim (2001)은 조직신뢰는 기본적으로 조직 구성원(직원)이 조직(회사)에 대해 갖는 신뢰라고 정의하면서 기업 운영에 있어 혁신이 필요한 불확실한 상황에서도 신뢰자(직원)가 신뢰대상(회사)의 행위(기업운영 또는 영리활동)에 대해 갖는 긍정적인 기대심리라고 언급했다. Kim (2001)의 조직신뢰는 크게 두 개의 차원으로 구분되는 데 하나는 조직구성원이 조직 자체에 대해 신뢰하는 것이고 다른 하나는 조직구성원이 조직의 행동에 대해 신뢰하는 것이다.

Costigan et al. (1998)은 조직에 대한 신뢰와 제도에 대한 신뢰는 같은 개념이라고 정의하면서 조직에 대한 신뢰는 상사 또는 직장 내 동료에 대한 신뢰와 다르다고 정의하고 있다. 즉, 조직신뢰는 비인격적이며 인간 대 인간의 상호작용 개념이 아니라 조직의 제도(Institution) 또는 행동에 대한 구성원들의 긍정적인 반응이라 할 수 있다. 일례로 회사의 최고경영진이 회사의 경영방침을 제시하였는데 이러한 경영방침 속에 직원들에 대한 배려심 또는 공정성이 내포되어 있어서 직원들이 긍정적으로 회사의 경영방침을 받아들인다면 이는 조직신뢰가 구축되는 것이다. 이러한 사례를 보았을 때 조직신뢰는 직원과 최고경영진과의 상호작용에 기반을 둔 것이라고 말할 수 없고 최고경영진 또는 회사의 의사결정에 대한 조직구성원(직원)들의 일방적 반응이라 할 수 있다.

Kramer and Tyler (1995)는 조직신뢰는 조직구성원과 조직을 하나로 묶는 공동체 인식(자기 동일시)을 유발하는 역할을 한다고 언급하였다. 이러한 조직신뢰를 바탕으로 조직구성원들은 조직몰입을 할 수 있게 된다. 이러한 조직몰

입은 궁극적으로 조직구성원들이 충성심을 향상시키고 조직의 지속가능한 발전에 대한 지속적인 관심을 유발시키게 된다. 이러한 조직신뢰 관련 선행연구결과를 근거로 공공부문에 종사하는 항공보안검색요원들의 조직신뢰는 공항에서 그들이 보안검색 업무를 수행하는 데 있어 충분한 동기부여 상승요인으로 작용할 것으로 판단하였다. 따라서 다음과 같은 연구가설을 제안하였다.

H-3: 항공보안검색요원의 조직신뢰는 공직봉사동기에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.3 공직봉사동기

사기업과 같이 영리를 목적으로 하는 기업은 매출 증대, 비용 감소 또는 순이익 증대라는 목표 하에 전사적 역량을 집중하고 조직의 미래를 위한 경영 및 운영 전략을 수립하게 마련이다(Park et al., 2013). 하지만 공공부문은 영리를 목적으로 하는 조직이 아니기 때문에 조직의 역량을 좌우한다고 할 수 있는 인적자원 중심으로 전략을 수립해야 한다(Park et al., 2017). 이러한 연구로 공공부문을 연구하는 학자들은 인적자원의 효율적 관리를 통한 조직의 지속가능한 발전을 위해서 조직구성원들의 공직동기에 대한 관심을 갖기 시작했다.

공직봉사동기(Public Service Motivation, PSM)에 대한 연구는 Perry and Wise (1990)가 최초로 그 개념을 정의하면서부터 연구되기 시작했다. 그들은 공직봉사동기는 공공부문에서 주로 나타나는 직무동기에 대한 구성원들의 반응이라고 정의했다. 이는 사기업과 달리 타인에게 도움이 되고 사회의 공공복리를 우선시 하는 공공부문(중앙정부, 지방정부 또는 공기업 등)에서 나타나는 공통된 동기와 행태(Motivation and Behavior)의 집합인 것이다(Perry and Hondeghem, 2008).

Rainey and Steinbauer (1999)는 공직봉사동기는 단순히 공공부문에만 한정되는 것이 아니고 인간에 대한 이타주의,親사회적 보편적 동기까지 확장되어 지역사회 및 국가를 위해 봉사하려는 일반적인 동기라고 주장했다. 이러한 의미에서 공직봉사동기는 이익을 추구하는 성공, 개인의 영달을 위한 승진 또는 명예욕구와는 명확히 구분되는 개념이라고 할 수 있다.

Perry and Wise (1990)은 기존의 동기이론 관련 선행연구결과를 토대로 동기의 개념을 외재적 보상과 내재적 보상으로 구분하였다. 그들은 공직봉사동기는 공공부문 종사자들이 개인적 효용에 해당하는 외재적(External) 보상 보다는 내재적(Internal) 보상을 우선 추구하는 동기라고 주장했다. 공공부문 종사자의 내재적 동기는 공공의 이익을 강조하면서 규범적 또는 감정적 동기에 더 많은 관심을 갖는 동기라는 것이다(Perry, 1996). Perry and Wise (1990)는 동기이론⁵⁾을 토대로 공직봉사동기를 합리적, 규범적 그리고 감정적 동기

라는 3개의 범주로 구분하였다. 첫째, 합리적 동기는 공공부문 종사자가 조직의 정책결정결과에 대한 긍정적인 태도를 보이는 동기 또는 행태를 말한다. 둘째, 규범적 동기는 조직구성원이 조직이 정한 규범 또는 공익을 위해 사회적 규범을 준수하려고 노력하는 행태(동정심)를 말한다. 마지막으로 감정적 동기는 이타주의, 자기희생 또는 거시적으로는 애국심과 같은 타인에 대한 공공 동기의 개념인 것이다(Kang, 2017). 이러한 범주는 학자마다 약간의 차이를 보이는데, 공공정책에 대한 관심, 공익을 위한 몰입, 배려심(희생정신)이라는 개념적 범주로 구분되기도 한다(Perry, 1996; Park et al., 2017).

4. 연구 설계

4.1 연구모형

본 연구는 최근 신분 변화에 따른 공항의 보안검색요원이 인식하는 고용안정성이 공직봉사동기에 미치는 영향을 실증 분석하고자 하였다.

2장의 고용안정성 관련 선행연구들을 살펴보면, 고용보장을 통해 조직구성원의 고용안정성이 확보되면 구성원은 조직에 대한 애사심이 더욱 커지고 회사의 일은 나의 일이라는 일체감을 갖게 된다는 연구결과가 있었다(Quinn and Rivoli, 1991). 이러한 애사심 및 일체감을 바탕으로 조직구성원은 조직의 혁신을 위해 더욱 적극적으로 변하게 된다(De Cuyper and De Witte, 2006).

Fig. 1. Research Model

고용보장은 구성원의 잠재역량을 발휘하게 하고 높은 업무성취도를 이끌어 낼 수 있다는 연구결과가 있었다. 이러한 선행연구결과를 토대로 고용안정성은 조직신뢰를 매개로 하여 공직봉사동기에 영향을 미치는 인과적인 경로를 다음과 같이 구성하였다.

5) Knoke and Wright-Isak (1982)가 주장한 동기이론으로서 동기를 합리적 동기, 규범적 동기 및 정서적 동기로 구분.

4.2 방법론

실증분석을 위해서 한국의 대표적인 국제선 관문공항이라고 할 수 있는 인천국제공항과 국내선 관문공항인 서울의 김포국제공항에 근무하는 보안검색요원들을 표본으로 선정하였다. 이들을 대상으로 설문지를 배포한 후 회수하여 실증분석을 실시하였다. 각 공항에 근무하는 보안검색요원의 수를 고려하여 설문지는 총 400부(인천국제공항 250부, 김포국제공항 150부)를 배포하였으나 불성실하거나 무응답인 설문지를 제외한 총 356부(인천국제공항 235부, 김포국제공항 121부)를 회수할 수 있었다. 첫째로, 실증분석의 기초자료인 설문지의 설문문항을 통해 실증분석(구조방정식)을 위해 측정도구인 설문지가 필요한 개념을 얼마나 잘 설명하고 있는지 신뢰도를 Cronbach's alpha 계수를 통해서 분석하였다. 둘째로, 설문문항의 타당성을 살펴보기 위하여 탐색적(Exploratory factor analysis, EFA) 요인분석을 실시하였다. 셋째, 구조방정식 모형분석을 위해 구조방정식을 구성하는 잠재변수들을 최종적으로 도출하기 위하여 확인적(Confirmatory factor analysis, CFA) 요인분석을 수행하였다. 마지막으로 확인적 요인분석을 통해 도출된 잠재변수들 간 인과적 경로를 분석하고 이를 토대로 2장에서 설정된 연구 가설들을 검증하였다.

5. 실증 분석

5.1 인구통계학적 분석

실증분석의 대상이 된 표본 집단($n = 356$, 공항 보안검색요원)의 인구통계학적 사항은 다음의 Table 4와 같다. 첫째, 성별에 대한 분석결과 남성은 154명이고 여성은 202명으로 각각 43.3% 및 56.7%로 나타나 성별에 따른 고른 분포를 보여주었다. 경비보안요원의 경우 남성의 분포가 상대적으로 높은 반면에 보안검색요원의 경우 섬세함이 요구되는 축소검색 및 스크린 판독작업 등이 업무상 많은 이유로 상대적으로 여성 근무자의 비율이 높은 것으로 나타났다.

연령대로 살펴보면 20대 근무자의 비중이 227명(63.8%)로 압도적으로 높은 것으로 나타났다. 30대 근무자의 비율도 34.8%로 나타났지만 40대 이상 근무자의 비율은 급락하는 모습을 보여주었다. 왜냐하면 현재 보안검색 업무는 공항운 영당국에 의해 아웃소싱 계약의 형태로 전문 업체에 위탁되다 보니 2년에서 3년 단위 계약으로 회사가 운영되기 때문에 40대 이상 장기근속자의 비중이 20대 근무자들 보다 훨씬 낮게 나타난 것으로 판단된다. 이러한 연유로 근무경력에 대한 응답도 3년 미만이라고 응답한 응답자의 비중이 전체의 64.3%로 나타났으며 5년 이상 근무하고 있다는 응답도 20% 미만으로 상대적으로 낮게 나타났다.

직급별로 살펴보면 20대 응답자들이 많이 근무하기 때문에 사원 직급에서 대다수가(91%) 설문에 참여한 것으로

나타났다. 보안검색요원의 근무장소별로 살펴보면 출국장 검색대 근무자들이 277명으로 77.8%로 나타났다. 이외에도 위탁수하물 검색 근무자들도 78명(21.9%)이 설문에 참여한 것으로 조사되었다.

Table 4. Demographics of Security Screeners

	Classification	Frequency	Percent (%)
Airport	Incheon	235	66.0
	Gimpo	121	34.0
Gender	Male	154	43.3
	Female	202	56.7
Age	20's	227	63.8
	30's	124	34.8
	40's	4	1.1
	50's	1	0.3
Education	Highschool	79	22.2
	College (2yr)	151	42.4
	University (4yr)	124	34.8
	Graduate school	2	0.6
Work Experience	1yr - 3yr	229	64.3
	3yr - 5yr	58	16.3
	5yr - 10yr	42	11.8
	Over 10yr	27	7.6
Rank	Staff	324	91.0
	Deputy	25	7.0
	Junior Manager	7	2.0
	Senior Manager	-	-
Work Place	Departure	277	77.8
	Transit	-	-
	Baggage	78	21.9
	Staff Entrance	1	0.3

5.2 타당성 분석

설문문항의 타당성을 평가하기 위하여 신뢰도 분석(내적 타당성) 및 탐색적 요인분석(외적 타당성)을 실시하였다. 탐색적 요인분석을 수행함에 있어 베리맥스 요인회전(Varimax Rotation)으로 요인을 추출하였고, 고용안정성에서 2개의 요인이 공직봉사동기에서 3개의 요인이 도출되었다. 고유치 1.0 이상 및 요인적재량 0.4 이상을 기준으로 구성요인을 추출한 결과 고용안정성이라는 개념은 '효율성 증대(요인1)' 그리고 '조직 일체감(요인2)'으로 구분되었다. KMO 값은 1.0에 근접한 0.868($p < 0.000$)로 나타나 탐색적 요인분석 모형의 적합도도 수용할 만한 것으로 나타났다.

아울러 각각의 요인에 대한 크론바흐 알파계수가 각각 0.937 및 0.938로 나타나 높은 수준의 내적타당성이 있는 것으로 분석되었다.

Table 5. EFA Result of Job Security

Items	Factor 1	Factor 2
Airport authority staff's agreement	0.862	0.022
Same working condition as authority	0.860	0.170
Well integration with authority staff	0.742	0.376
Same HR treatment as authority	0.690	0.290
Easy merger with authority	0.660	0.220
Ease control or administration	0.528	0.479
Decrease of security accident	0.203	0.838
Increase of work efficiency	0.215	0.834
Better treatment/compensation	0.315	0.739
Reinforcement of security screen	0.170	0.692
Better security service quality	0.079	0.460
Eigen value	5.092	1.523
Cumulative variance (%)	46.286	60.130

KMO 0.868, Bartlett's test of sphericity 1888.956, df 55
p-value: 0.000

Table 6. EFA Result of PSM

Items	Factor 1	Factor 2	Factor 3
Service without any profit/gain	0.810	0.175	0.099
Meaningful public service	0.764	0.098	0.244
Public service as a duty	0.732	0.278	0.001
Service even having loss	0.732	0.157	0.255
Duty more than my achievement	0.671	0.246	0.176
More contribution to society	0.615	0.142	0.298
My work is for the society	0.600	0.253	0.045
Feeling social responsibility	0.586	0.414	0.062
My senior helps passengers	0.193	0.841	0.100
Colleague's sacrifice for passengers	0.200	0.829	0.078
Colleagues help passengers	0.253	0.813	0.049
Seniors're active to help passengers	0.211	0.792	0.038
Spend more time to help passengers	0.181	0.657	0.240
More chance to help passengers	0.242	0.622	0.213
I am in more important position	0.190	0.487	0.392
Participate in seminar/conference	0.056	0.116	0.823
More relaxable than other staff	0.147	0.103	0.814
Networking security experts	0.043	0.158	0.797
More affordable than other staff	0.162	0.010	0.768
Subject to being fired before	0.033	0.050	0.752
Having better treatment than others	0.237	0.269	0.645
Eigen value	8.152	3.688	1.407
Cumulative variance (%)	32.607	47.359	60.884

KMO 0.877, Bartlett's test of sphericity 5274.315, df 300
p-value: 0.000

공직봉사동기 역시 고유치 1.0 및 요인적재량 0.4 이상을 기준으로 구성요인을 추출한 결과 고용안정성이라는 개념은 선행연구결과에 부합하여 ‘감정적 동기(요인1)’, ‘규범적 동기(요인2)’ 및 합리적 동기(요인3)로 구분되었다. KMO 값은 1.0에 근접한 0.877($p < 0.000$)로 나타나 탐색적 요인분석 모형의 적합도는 매우 높은 것으로 나타났다. 3개의 도출된 요인들에 대한 Cronbach's alpha 계수가 각각 0.937, 0.936 및 0.937로 나타나 높은 수준의 내적타당성이 있는 것으로 파악되었다.

다음으로 확인적 요인분석을 수행하였다. 확인적 요인분석을 통해 구조방정식의 잠재변수들과 이를 구성하는 관측변수들을 최종적으로 도출하고자 하였다. 확인적 요인분석 모형의 적합도를 분석한 결과 모형의 전체 적합도 계수는 2.714(CMIN 472.283, df 174)로 분석되어 3.0 미만의 수용할 만한 값으로 분석되었다. Goodness of Fit (GFI)와 Adjusted Goodness of Fit (AGFI)값은 0.889 및 0.852로 0.9에 근접하는 수치를 보여주었지만, 그 외의 적합도 계수들은 Normed Fit Index (NFI) 0.912, Incremental Fit Index (IFI) 0.942, Turker-Lewis Index (TLI) 0.930 및 Comparative Fit Index (CFI) 0.942로 분석되어 0.9를 상회하는 높은 수준의 적합도를 보여주었다. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)는 0.069로 나타나 0.08 미만으로 분석되어 수용할 만한 수준의 확인적 요인분석 모형 적합도를 보여주었다. 이러한 확인적 요인분석 모형을 통해 표준화 계수 0.7 및 설명력 계수인 Squared Multiple Correlation (SMC) 0.4 이상인 관측변수들로 구성된 잠재변수들은 Table 7과 같이 6개가 도출되었다.

5.3 경로 분석

Table 8의 구조방정식 모형 분석결과 6개의 잠재변수들 간 인과적 경로가 형성된 것으로 나타났다. 구조방정식 모형을 Fig. 2와 같은 연구모형을 토대로 설정하였으나 모형 적합도가 수용할 만한 수준이 3.0을 초과하는 것으로 분석되었다. 따라서 모형 적합도를 향상하기 위해서 AMOS 20.0 프로그램의 Modification Index 옵션을 적용하였으며 모형 적합도 CMIN/df 계수가 최종적으로 2.954로 나타나 수용할 만한 수준인 것으로 파악되었다.

기타 적합도 계수들을 살펴보면 GFI와 AGFI 값은 0.876 및 0.840으로 다소 하락하였으나 0.9에 근접하는 수치를 보여주었다. 그 외의 적합도 계수들 역시 0.9를 상회하는 높은 수준의 적합도를 보여주었다. RMSEA 계수는 0.072로 나타나 다소 상승하였으나 0.08 미만이므로 수용할 만한 수준의 적합도를 보여주었다.

모형 적합도를 높이기 위해 Modification Indice를 적용한 구조방정식 모형은 Fig. 2와 같이 제시되어 있다. 첫째, 고용안정성을 구성하는 2개의 요인들(효율성 증대 및 조직 일체감)은 조직신뢰에 각각 0.212($p < 0.05$) 및 0.276($p < 0.01$)로

Table 7. Confirmatory Factor Analysis (CFA)

Latent variables	Observed variables	Estimate	Standard error	S.M.C.	C.R.
Organizational trust	My senior's treatment is very fair	1.000	-	-	-
	My company listen to staff's opinions	1.021	0.051	0.751	20.189
	My company's management treats me fairly	1.070	0.049	0.832	21.938
	My company makes right decision for the future	1.091	0.050	0.821	21.720
	HR procedure in my company is very fair	1.015	0.052	0.728	19.701
Organizational identity	Same working condition as authority	1.021	0.063	0.722	16.098
	Airport authority staff's agreement	1.000	-	-	-
	Well integration with authority staff	0.859	0.059	0.566	14.587
Efficiency	Better treatment/compensation	1.000	-	-	-
	Decrease of security accident	1.272	0.087	0.698	14.596
	Increase of work efficiency	1.140	0.079	0.547	14.376
Emotional motivation	Service without any profit/gain	1.000	-	-	-
	Public service is meaningful than myself	1.112	0.079	0.698	14.117
	I feel Public service as a duty	1.098	0.079	0.666	13.970
Normative motivation	My seniors are active to help passengers	1.000	-	-	-
	My senior spend more time helping passengers	1.071	0.074	0.620	14.460
	Colleagues sacrifice for passengers	1.297	0.077	0.847	16.811
	Colleagues help passengers than themselves	1.411	0.084	0.850	16.833
Rational motivation	I feel more relaxable in my work than others	0.722	0.046	0.506	15.673
	Participate in seminar/conference on aviation security	1.011	0.048	0.836	20.926
	I have network with security experts	1.000	-	-	-

Table 8. Structural Equation Model

Paths among latent variables		Estimate	Standard Error	Construct Reliability	p-value
Efficiency	→	0.212	0.085	2.501	0.012
Organizational identity	→	0.276	0.064	4.323	***
Organizational trust	→	0.260	0.041	6.392	***
Organizational identity	→	0.097	0.049	1.987	0.047
Efficiency	→	0.155	0.066	2.352	0.019
Organizational identity	→	0.345	0.073	4.715	***
Efficiency	→	-0.137	0.096	-1.425	0.154
Normative motivation	→	0.375	0.065	5.798	***
	→	0.213	0.087	2.446	0.014

Fig. 2. Path Analysis (*<0.05, **<0.01)

유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직신뢰는 다시 규범적 동기에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다(0.260, $p<0.01$).

둘째, 효율성 증대(0.155, $p<0.05$)와 조직 일체감(0.097, $p<0.05$)은 95% 신뢰수준에서 감정적 동기에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 아울러 효율성 증대는 합리적 동기에 아무런 영향을 미치지 않는 것(-0.137, $p=0.154$)으로 분석되었으나, 조직 일체감은 합리적 동기에 99% 신뢰수준에서 강한 정(+)의 영향을 미치는 것(0.345, $p<0.01$)으로 나타났다.

셋째, 공직봉사동기를 구성하는 잠재변수들 간 유의한 인과관계가 형성된 것으로 분석되었다.

규범적 동기는 합리적 동기에 95% 신뢰수준에서 유의한 정(+)의 영향(0.213, $p<0.05$)을 주었으며, 감정적 동기에는 99% 신뢰수준에서 매우 유의한 정(+)의 영향(0.375, $p<0.01$)을 미치는 것으로 나타났다. 결과적으로 고용안정성을 구성하는 요인들은 합리적 동기와 감정적 동기에는 직접적인 영향을 미치는 반면에 규범적 동기에는 조직신뢰라는 잠재변수를 매개로 하여 유의한 영향을 미치는 것으로 파악되었다.

5.4 매개효과 분석

조직신뢰의 매개효과를 분석하기 위해서 잠재변수들의 상관관계를 분석하였다. Hair et al. (2006)은 구조방정식 모형에서 매개분석과 관련하여 첫째 잠재변수 간 상관관계를 분석하고 둘째 매개변수가 개입된 상태에서 변수들 간 유의한 상관관계가 변화가 없다면 매개효과는 없는 것이라고 주장했다. 반대로 매개변수가 개입된 상태에서 변수들 간 상관관계가 유의하지 않은 것으로 변한다면 완전매개효과가 있으며 상관계수가 유의하지만 그 크기가 약해진다면 이는 부분매개효과가 있는 것이라고 하였다.

Fig. 2의 구조방정식 모형 및 Table 9의 상관계수 분석결과 조직신뢰는 고용안정성을 구성하는 2개의 변수들과 규범적 동기 사이에서 완전매개효과가 있는 것으로 분석되었다. 조직 일체감과 규범적 동기의 피어슨 이변량 상관계수는 0.339($p<0.05$)이며 효율성 증대와 규범적 동기의 상관계수는 0.433 ($p<0.05$)으로 매우 높은 수준의 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 하지만 구조방정식 모형의 경로분석 결과 고용안정성과 규범적 동기 사이에는 ‘조직 일체감 → 조직신뢰 → 규범적 동기’로 이어지는 경로와 ‘효율성 증대 → 조직신뢰 → 규범적 동기’ 두 개의 경로만 95% 신뢰수준에서 유의한 것으로 분석되었다. 특히 조직신뢰가 규범적 동기에 미치는 영향력 계수는 0.260($p<0.01$)로 매우 강하게 나타났다.

6. 결 론

앞선 5장의 실증분석 결과를 요약하면 다음과 같다. 공항에 근무하는 보안검색요원들이 인식하는 고용안정성은 공직봉사동기에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났

다. 특히 고용안정성과 공직봉사동기(규범적 동기) 사이에서 조직신뢰는 강한 완전매개효과를 갖고 있는 변수로 파악되었다.

다시 말해서 고용 안정성이 높아질수록 보안검색요원의 규범적 동기가 상승한다. 보안검색 요원에게 있어 규범적 동기는 공익(항공보안)을 위해 사회적 규범을 준수하고 노력하려는 행태를 말한다. 결론적으로 고용 안정성은 보안검색 요원의 동기부여에 매우 긍정적인 역할을 하여 항공보안의 효율성 제고에 기여할 수 있음이 실증연구를 통해서 입증된 것이다.

연구가설 검증결과를 요약하면 다음의 Table 10과 같다. 가설 검증 결과 가설 1과 가설 2는 채택되었으며 가설 3은 부분적으로 채택되었다.

Table 10. Hypothetical Test Results

Hypothesis	Test	Memo
H1: Security screener's job security have a significant positive effect on their public service motivation	Accept	
H2: Security screener's job security have a significant positive effect on their organizational trust	Accept	
H3: Organizational trust plays as a mediating variable between job security and public service motivation	Partially Accept	Only on normative motivation

인천공항 및 김포공항에 근무하는 보안검색요원들은 지금까지 아웃소싱 계약을 통해 협력업체 소속 신분으로 승객 및 화물에 대한 보안검색 업무를 수행하였다. 보안검색요원들은 2-3년 단위의 아웃소싱 협력업체 소속된 신분으로 국가의 최고보안등급 시설인 ‘가’ 급 보안시설인 국제공항에서 승객의 항공안전에 책임지는 역할을 수행해 온 것이다. 보안검색요원들은 계약직 고용계약 신분체제라는 불안함을 감수하면서 항공안전이라는 공공복리를 위해 사명감을 가지고 근무하였던 것이다.

Table 9. Pearson Bivariate Correlation Analysis (* <0.05)

	Organizational Identity (1)	Efficiency (2)	Organizational Trust (3)	Normative Motivation (4)	Emotional Motivation (5)	Rational Motivation (6)
(1)	1	0.498*	0.368*	0.339*	0.311*	0.326*
(2)	0.498*	1	0.303*	0.433*	0.367*	0.119*
(3)	0.368*	0.303*	1	0.362*	0.298*	0.162*
(4)	0.339*	0.433*	0.362*	1	0.448*	0.201*
(5)	0.311*	0.367*	0.298*	0.448*	1	0.299*
(6)	0.326*	0.119*	0.162*	0.201*	0.299*	1

본 연구에서 실증된 바와 같이 이러한 불리한 신분체계를 해결하여 고용안정성을 향상시켜 준다면 이들의 공직봉사 동기에 더욱 긍정적인 영향을 줄 수 있는 것으로 나타났다. 특히 그들의 고용이 안정될 경우 조직(공항운영당국 또는 정부)에 대한 신뢰가 더욱 상승하였고 이는 규범적 동기 상승으로 이어졌다. 이러한 사실은 보안검색요원이 더욱 더 책임감을 갖고 자신의 업무를 수행할 수 있으며 더 나아가 항공보안 전문가로서 자기개발 및 조직의 혁신을 위해 더욱 열심히 일 할 수 있게 됨을 보여준다고 할 수 있다.

특히 아웃소싱 협력업체 소속의 불안정한 신분을 직영화 또는 자회사 등 신분전환에 따라 고용 안정성이 확보될 경우에는 공직봉사동기 상승에 따라 보안검색업무 효율성 강화에도 많은 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 조직일체감과 조직신뢰로 이어져 낮은 이직율과 항공보안 전문가로서 높은 책임감을 갖게 함으로서 보안검색의 직무역량과 보안검색 능력을 높여 항공보안사고를 최소화할 수 있는 긍정적인 영향을 줄 수 있을 것이다.

아울러 고용안정성 향상은 보안검색요원이 승객에 대한 봉사심 및 희생정신을 더욱 높여주고 조직의 정책결정에 참여하고 조직에 동조하도록 유도하는 긍정적인 효과도 있는 것으로 나타났다. 이러한 고용 안정을 통해 국가 최고보안등급 시설인 공항의 항공보안의 효율성 증대에 큰 기여를 할 수 있을 것으로 판단된다.

References

- Albert, S., and Whetten, D.A. (1985). Organizational identity. *Research in Organizational Behavior*, Vol. 7, pp. 263-295.
- Bae, B.R. (2005). Influences of interpersonal trust in organizations on responsiveness to residents by public officials: through the intervening variables. *Korea Public Administration Review*, Vol. 39, No. 3, pp. 67-86.
- Choi, Y.H., and Lim, S.H. (2012). The effect of job security conceived by employees on innovation activities: focusing upon the mediation effect of organizational identity. *Quarterly Journal of Labor Policy*, Vol. 12, No. 3, pp. 147-175.
- Costigan, R.D., Ilter, S.S., and Berman, J.J. (1998). A multi-dimensional study of trust in organizations. *Journal of Managerial Issues*, Vol. 10, No. 3, pp. 303-317.
- Coupé, T., Smeets, V., and Warzynski, F. (2006). Incentives, sorting and productivity along the career: Evidence from a sample of top economists. *Journal of Law, Economics, and Organization*, Vol. 22, No. 1, pp. 137-167.
- De Cuyper, N., and De Witte, H. (2006). The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavior reports: A psychological contract perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 79, pp. 395-409.
- Ellemers, N., Kortekaas, P., and Ouwerkerk J.W. (1999). Self-categorization, commitment to the group and group self-esteem as related but distinct aspects of social identity. *European Journal of Social Psychology*, Vol. 29, No. 2-3, pp. 371-389.
- Engellandt, A., and Riphahn, R.T. (2005). Temporary contracts and employee effort. *Labour Economics*, Vol. 12, No. 3, pp. 281-299.
- Fu, H., Kleinberg, R.D., and Smorodinsky, R. (2017). Job security, stability, and production efficiency. *Theoretical Economics*, Vol. 12, No. 1, pp. 1-24.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E., and Tatham, R.L. (2006). *Multivariate data analysis* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Ichino, A., and Riphahn, R.T. (2005). The effect of employment protection on worker effort: Absenteeism during and after probation. *Journal of the European Economic Association*, Vol. 3, No. 1, pp. 120-143.
- Kang, D.C. (2017). The effect of local public servants' public service motivation on job satisfaction and organizational climate: Focused on Busan public servants. *Journal of Social Science*, KyungHee University, Vol. 43, No. 1, pp.169-195.
- Kim, H.O. (2001). Governmental Reform and Organizational Trust. *Korean Journal of Sociology*, Vol. 35, No. 4, pp. 57-93.
- Kim, Y.W. (2004). Study on the development process and operation of aviation security screening. *Korean Security Science Review*, No. 7, pp. 61-93.
- Kramer R.M., and Tyler, T.R. (1995). *Trust in organizations: Frontiers of theory and research*. Thousand Oaks, London and New Delhi: Sage.
- Leung, W. (2009). *Job security and productivity: Evidence from academics*. Master's thesis, University of California, Berkeley, USA, pp. 4-5.
- Park, S.M., Kim, M.Y., and Kim, M.J. (2013). Exploring the impacts of person-job fit (P-J Fit) and person-organization fit (P-O Fit) on organizational outcomes with a focus on the mediating effects of interpersonal and organizational trust. *Korean Public Administration Quarterly*, Vol. 25, No. 2, pp. 557-593.

- Park, S.S., Cho, S.H., Kim, K.O., and Jung, J.Y. (2017). A study for the perception of job identity, public service motivation and organizational commitment focusing on airport security agents. *Journal of the Korean Society for Aviation and Aeronautics*, Vol. 25, No. 4, pp. 31-43.
- Perry, J.L. (1996). Measuring public service motivation: An assessment of construct reliability and validity. *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol. 6, No. 1, pp. 5-22.
- Perry, J.L., and Hondeghem, A. (2008). Building theory and empirical evidence about public service motivation. *International Public Management Journal*, Vol. 11, No. 1, pp. 3-12.
- Perry, J.L., and Wise, L. (1990). The motivational bases of public service. *Public Administration Review*, Vol. 50, No. 3, pp. 367-373.
- Pfeffer, J. (1998). *The human equation: Building profits by putting people first*. Boston, MA: Havard Business School Press.
- Quinn, D.P., and Rivoli, P. (1991). The effect of American and Japanese style employment and compensation practices on innovation. *Organizational Science*, Vol. 2, No. 4, pp. 323-341.
- Rainey, H.G., and Steinbauer, P. (1999). Galloping elephants: Developing elements of a theory of effective government organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol. 9, No. 1, pp. 1-32.
- Song, W.S., and Kim, Y.B. (2010). The relationship between organizational trust and innovational behavior: Focusing on the mediation impacts of the organizational commitment. *Social Science Research Review*, Kyunsung University, Vol. 26, No. 3, pp. 127-151.
- Zeffane, R., and Connell, J. (2003). Trust and HRM in the new millennium. *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 14, No. 1, pp. 3-11.

Received	October 4, 2018
Revised	October 19, 2018
Accepted	November 5, 2018