

소방공무원의 동기부여와 조직몰입간의 관계

최은숙* · 이인수** · 광명순***

I. 서 론

1. 연구의 필요성

현대화와 세계화는 필연적으로 개별 국가 간 또는 조직 간의 무한경쟁 상황을 만들어내고 있으며, 이러한 경쟁에서 살아남기 위해 각 국가와 조직들은 자신의 경쟁력을 높이는 방안을 신중하게 모색하고 있다¹⁾.

조직의 경쟁력을 강화하기 위한 방안은 다각도로 논의될 수 있겠으나, 무엇보다도 조직을 구성하고 있는 인적자원에 대한 관리가 중요하다고 할 것이다. 조직의 활동은 본래 사람의 힘에 의해 이루어지는 일종의 인위적 현상이기 때문에 그러한 사람 즉, 조직 구성원들을 어떻게 관리할 것인가 하는 것이 조직의 성장과 발전에 결정적인 역할을 하기 때문이다. 따라서 조직은 유능한 인재를 선발하고, 이미 확보된 인적자원이 계속 조직에 머무르면서 조직의 목표달성을 위해 노력할 수 있도록 관리하는 것이 무엇보다 중요하며¹⁾ 이러한 사정은 소방조직에도 그대로 적용된다고 하겠다.

소방조직은 구급대를 통해 건강관리 전달체계의 일부인 응급의료전달체계를 담당하고 있으며, 구조 및 화재예방, 관리 등을 통해 지역사회 주민의 안

전을 담당하고 있다. 또한 재난관리법에서 규정하고 있는 자연재해를 포함한 모든 재난현장의 긴급 구난·구조·구급 기능을 담당함으로써 각종 재해로부터 국민의 생명과 재산이 손상될 우려가 있을 때, 이를 구하고 그 피해를 최소화하는 활동까지 총괄하는 조직으로 위기관리의 성격을 강하게 가지고 있으며²⁾ 지역사회 주민의 건강에 직·간접적으로 큰 영향을 미치고 있다.

문재우 등(김영훈, 2001에 인용됨)³⁾은 한 조직이 발전해 나가는 과정을 보면, 무엇보다도 계획적, 의도적, 유도적 변화가 가장 큰 특징으로 작용하며, 부분적이고 미시적인 접근보다는 전체에 초점을 맞춘 변화의 시도와 조직구성원의 가치체계, 신념, 태도 등을 변화시키는 규범적인 재교육 전략이 있음을 언급했다. 소방조직에 대한 구성원의 자발적인 참여와 적극적인 노력을 확보하기 위해서는 구성원 스스로 조직에 대하여 자긍심과 애착을 가지고 전념할 수 있도록 관리해 주는 일이 무엇보다도 중요하며, 소방공무원들이 조직 내에서 행동하게 되는 욕구인 동기문제와 조직에 관련된 태도인 조직몰입을 정확히 분석하고 예측하는 것이 필요하다. 동기부여 및 조직몰입은 인적자원 관리의 일부로 소방조직의 성장과 발전에 영향을 미치는 요인이다.

소방공무원과 관련있는 인적관리 연구는 주로 직무만족⁴⁻⁶⁾에 대한 연구와 응급구조사를 대상으로 한 조직몰입⁶⁾에 대한 연구가 일부있으나 동기부여에 대한 연구는 거의 이루어지지 않았고 조직몰입

* 공주대학교 보건학부 전문응급구조학전공
** 충주대학교 전문응급구조학과
*** 공주대학교 보건학부 보건행정학전공

과의 관련성에 대한 연구도 부족한 실정이다. 지금까지 국내의 여러 직종과 관련된 선행연구를 살펴보면 동기부여와 조직몰입은 유의한 상관관계가 있으며^{2,7)}, 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로 연령, 학력, 경력, 근무연수, 보수, 근무부서 등 다양한 변인들⁶⁻⁸⁾이 알려져 왔다. 조직몰입이 높은 구성원은 조직활동에 적극적으로 참여하고 결근도 하지 않으며, 조직에 남아 있으려는 욕망이 크고 조직 목표 달성에 계속 기여하려 하며, 조직을 위해 더욱 노력을 기울이는 것으로 밝혀졌다^{7,9)}. 따라서 소방공무원의 동기부여를 연구하고 조직몰입과의 관계를 규명하는 것은 소방공무원의 합리적 인력관리와 향후 소방공무원들의 자기개발과 조직몰입을 통한 소방조직의 업무생산성 향상 즉, 지역사회 적정기능수준 향상에 기여할 수 있는 기초자료로 제공될 수 있을 것이다.

본 연구의 목적은 소방공무원의 동기부여와 조직몰입의 관계를 규명하여 소방조직의 성과를 증진시킬 수 있는 근거자료를 제시하고자 한다.

Herzberg는 동기부여 요인 중 위생요인을 개선하면 만족스런 직무태도를 일으키는데 방해가 되는 점을 제거하며, 동기요인은 자아실현의 욕구를 충족시켜 보다 나은 만족과 성과를 가져온다고 하였으므로 본 연구에서도 동기부여를 동기요인과 위생요인으로 나누어 분석하고자 한다.

본 연구의 구체적 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성에 따른 동기요인 및 위생요인, 조직몰입의 차이를 파악한다.
- 2) 대상자의 업무관련특성에 따른 동기요인 및 위생요인, 조직몰입의 차이를 파악한다.
- 3) 대상자의 동기요인 및 위생요인 그리고 조직몰입의 관계를 파악한다.

II. 대상과 방법

1. 연구설계

본 연구는 소방공무원의 동기부여인 동기요인과

위생요인, 조직몰입 정도를 파악하고 그 관계를 규명하기 위한 상관성 조사 연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 충남 K시와 충북 C시의 소방서에 근무하는 소방공무원 228명을 임의표출하였다.

3. 연구도구

연구도구는 소방공무원의 동기부여와 조직몰입을 측정하기 위한 구조화된 설문지를 사용하였다. 일반적 특성 6문항, 업무관련 특성 5문항, 동기부여 15문항, 조직몰입 15문항으로 총 41문항으로 구성되었다. 응급구조학과 교수 2인과 소방서장 1인에게 검토를 의뢰하여 타당도를 높였고, 10명의 소방공무원에게 예비조사를 한 후 대상자에게 실시하였다.

1) 동기부여

동기부여는 개인의 목표 지향적 행위에 영향을 미치는 심리적 과정을 이해하고 관리하는 것으로 행동의 방향을 결정하고 지속하도록 하는 것이다. 본 연구에서는 김¹⁰⁾이 Herzberg의 2요인 이론을 중심으로 개발한 조직의 정책, 보수, 근무환경, 직업안정성, 상사와의 관계, 동료와의 관계인 위생요인과 성취감, 인정, 업무자체의 가치, 업무 의욕, 책임감, 승진 가능성의 동기요인으로 측정하였다. 5점 척도로 점수가 높을수록 동기부여가 높음을 의미한다. 이 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .85$ 였다.

2) 조직몰입

조직몰입은 자기가 속한 조직에 대해 동일시, 몰입, 일체감, 애착심을 나타내는 것으로서, 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직을 위해 애쓰려는 의사, 조직구성원으로 남아 있으려는 의지를 말하며¹¹⁾, Mowday 등¹¹⁾의 Organizational Commitment Questionnaire 15문

항을 김¹²⁾이 번역사용한 도구를 이용하여 측정하였다. 5점 척도로 역문항은 역환산 처리하였으며 점수가 높을수록 조직몰입이 높음을 의미한다. 이 도구의 신뢰도는 황 등⁶⁾의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .85$ 이었고 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .82$ 였다.

4. 자료수집 방법

본 연구의 자료수집은 2006년 2월 1일부터 2월 25일까지였으며 자료수집 방법은 연구자가 소방서를 방문하여 담당자에게 연구의 목적과 취지를 설명하고 동의를 구한 후 대상자에게 설문지를 배부하여 기록하게 한 후 수집하였다.

5. 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS PC 12.0을 이용하여 분석하였으며 분석방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성, 업무관련 특성, 동기요인, 위생요인, 조직몰입 정도는 기술통계를 사용하였으며 측정 도구의 내적 일관성 검사는 Cronbach's α 로 분석하였다.
- 2) 대상자의 일반적 특성, 업무관련 특성에 따른 동기요인, 위생요인의 차이는 t-test, ANOVA를 이용하였다.
- 3) 대상자의 일반적 특성, 업무관련 특성에 따른 조직몰입의 차이는 t-test, ANOVA를 이용하였다.
- 4) 동기요인과 위생요인, 조직몰입 사이의 관계는 Pearson correlation coefficient로 검증하였다.

III. 결 과

1. 대상자의 일반적 특성 및 업무관련 특성

대상자의 일반적 특성 및 업무관련 특성은 표 1,

2와 같다. 대상자의 성별은 남자가 89.5%(204명), 여자가 10.5%(24명)이었고, 연령은 36~40세 37.3%(85명), 30세 이하 18.9%(43명), 41~45세 17.5%(40명), 31~35세 13.2%(30명), 46세 이상 11.8%(27명)이었으며 평균연령은 37.7세였다. 종교는 53.1%가 없다고 응답했으며, 종교가 있는 경우 불교 18.4%(42명), 기독교 17.1%(39명) 순이었다. 학력은 고졸이 37.7%(86명)으로 가장 많았고 전문대졸이 34.2%(78명) 순이었다. 76.3%(174명)가 기혼이었고 월수입은 200~250만원이라고 응답한 대상자가 29.4%(67명)로 가장 많았다<표 1>. 소방경력 은 10~12년 사이가 25.9%(59명)로 가장 많았고 13~15년 19.3%(44명)의 순이었으며, 평균경력 은 10년 2개월로 나타났다. 자격은 1,2급 응급구조사가 17.1%(39명), 구급전문교육 16.7%(38명), 행정직 14.5%(33명)로 나타났다. 현재직위는 소방교가 49.6%(113명)로 가장 많았고, 업무부서는 화재진압 55.7%(127명), 구급업무 23.7%(54명) 순으로 나타났다. 업무적성여부는 잘 맞는다 51.3%(117명), 그저 그렇다 41.7%(95명), 맞지 않는다 6.5%(15명) 순이었다. 현재업무부서를 이동하길 희망하지 않는 대상자가 54.8%(125명), 이동을 원한다고 응답한 경우도 20.2%(46명)로 나타났다<표 2>.

2. 대상자의 일반적 특성에 따른 동기요인 및 위생요인 차이

대상자들이 인지하는 전체적인 동기부여의 차이는 5점 만점에 $3.09 \pm .43$ 이었으며 동기요인은 $3.17 \pm .47$, 위생요인은 $3.02 \pm .49$ 로 나타났다<표 1>. 대상자의 일반적 특성에 따른 동기요인과 위생요인의 차이는 성별, 연령, 종교, 학력, 결혼 상태, 월수입에서 모두 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

3. 대상자의 업무관련 특성에 따른 동기요인 및 위생요인 차이

대상자의 업무관련 특성에 따른 동기요인 및 위

<표 1> 대상자의 일반적 특성에 따른 동기요인, 위생요인 및 조직몰입 차이 (N = 228)

특성	구분	N (%)	동기요인		위생요인		조직몰입	
			M	±SD	M	±SD	M	±SD
성별	남자	204 (89.5)	3.15 ±.47		3.00 ±.48		3.36 ±.45	
	여자	24 (10.5)	3.28 ±.37		3.10 ±.48		3.29 ±.48	
	t (p)		1.29 (.20)		.97 (.33)		.007 (.935)	
연령 (세)	30≥	43 (18.9)	3.25 ±.42		3.06 ±.49		3.28 ±.47	
	31~35	30 (13.2)	3.15 ±.52		2.99 ±.56		3.39 ±.40	
	평균연령 37.7	85 (37.3)	3.10 ±.46		2.96 ±.46		3.29 ±.44	
	41~45	40 (17.5)	3.19 ±.45		2.97 ±.50		3.40 ±.47	
	46≤	27 (11.8)	3.24 ±.46		3.21 ±.44		3.58 ±.46	
F (p)		.99 (.41)		1.58 (.17)		2.625* (.036)		
종교	기독교	39 (17.1)	3.33 ±.46		3.02 ±.45		3.41 ±.43	
	카톨릭	19 (8.3)	3.18 ±.46		3.12 ±.55		3.14 ±.37	
	불교	42 (18.4)	3.15 ±.45		2.98 ±.44		3.38 ±.48	
	기타	7 (3.1)	2.92 ±.71		2.81 ±1.07		2.84 ±.26	
	무	121 (53.1)	3.12 ±.45		3.01 ±.45		3.39 ±.45	
F (p)		1.90 (.11)		.57 (.67)		3.869** (.005)		
교육정도	고졸	86 (37.7)	3.15 ±.48		3.04 ±.47		3.38 ±.49	
	전문대졸	78 (34.2)	3.10 ±.45		2.96 ±.50		3.28 ±.40	
	대학졸이상	57 (25.0)	3.23 ±.45		2.99 ±.48		3.41 ±.44	
	F (p)		.77 (.50)		.48 (.69)		1.126 (.339)	
결혼상태 1	기혼	174 (76.3)	3.16 ±.47		3.01 ±.50		3.36 ±.44	
	미혼	44 (19.3)	3.18 ±.46		2.96 ±.45		3.32 ±.51	
	t (p)		.211 (.83)		.53 (.59)		2.995 (.085)	
월수입 (만원)	150~200	24 (10.5)	3.25 ±.38		3.08 ±.44		3.43 ±.47	
	200~250	67 (29.4)	3.16 ±.47		2.95 ±.45		3.33 ±.43	
	250~300	52 (22.8)	3.09 ±.52		2.95 ±.51		3.25 ±.42	
	300~350	59 (25.9)	3.16 ±.48		3.06 ±.54		3.39 ±.49	
	350≤	25 (11.0)	3.24 ±.37		3.16 ±.38		3.47 ±.42	
	F (p)		.58 (.70)		1.10 (.33)		1.119 (.451)	

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

생요인의 차이는 동기요인에 있어 자격여부(F=3.29, p=.002), 업무적성여부(F=15.49, p=.000)에서 통계적으로 유의한 차이를 보였으며, 위생요인에 있어서도 자격여부(F=2.59, p=.01), 업무적성여부(F=6.72, p=.000)에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다<표 2>.

동기요인에서 자격여부는 간호조무사의 동기부여 정도가 가장 높았으며 다음이 간호사, 행정직, 응급구조사 1급의 순으로 나타났으며, 업무적성에서는 잘 맞다고 응답한 대상자의 동기부여 정도가 높은 것으로 나타났다. 위생요인에서는 간호조무사의 동기부여 정도가 가장 높았으며 다음이 응급구조사 1급, 간호사의 순이었으며, 업무적성이 잘

맞다고 응답한 대상자의 동기부여 정도가 높은 것으로 나타났다.

4. 대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입 차이

대상자들이 인지하는 전체적인 조직몰입의 평균은 5점 만점에 3.35±.45이었으며, 대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입의 차이는 연령(F=2.625, p=.036), 종교(F=3.869, p=.005)에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다<표 1>. 조직몰입은 46세 이상 대상자에서 가장 높았으며, 종교에서는 기독교라고 응답한 대상자의 조직몰입이 가장 높았다.

<표 2> 대상자의 업무관련 특성에 따른 동기요인, 위생요인 및 조직몰입 차이 (N = 228)

특 성	구 분	N	%	동기요인		위생요인		조직몰입	
				M	±SD	M	±SD	M	±SD
경력 (년) 평균 10.2	≤3년	35	(15.4)	3.18	±.44	3.02	±.47	3.39	±.49
	4~6년	27	(11.8)	3.18	±.57	2.96	±.69	3.23	±.39
	7~9년	17	(7.5)	3.10	±.41	3.05	±.47	3.24	±.44
	10~12년	59	(25.9)	3.05	±.41	2.89	±.41	3.24	±.45
	13~15년	44	(19.3)	3.24	±.45	3.08	±.44	3.40	±.42
	16년≤	32	(14.0)	3.14	±.49	3.08	±.49	3.62	±.43
	F(p)			1.96	(.07)	1.02	(.40)	3.749***	(.001)
자격증	1급 응급구조사	20	(8.8)	3.30	±.39	3.11	±.51	3.28	±.47
	2급 응급구조사	19	(8.3)	3.04	±.54	2.87	±.57	3.23	±.44
	간호사	2	(0.9)	3.31	±.44	3.07	±.10	3.53	±.19
	간호조무사	2	(0.9)	4.18	±.08	4.21	±1.11	3.53	±.75
	구조전문교육	6	(2.6)	3.00	±.45	2.88	±.18	3.34	±.43
	구급전문교육	38	(16.7)	3.00	±.30	2.90	±.32	3.21	±.34
	행정직	33	(14.5)	3.31	±.47	3.00	±.53	3.47	±.45
	기타	99	(43.4)	3.14	±.48	3.03	±.46	3.40	±.48
	F (p)			3.29**	(.002)	2.59**	(.01)	1.332	(.236)
현재 직위	소방사	50	(21.9)	3.09	±.46	2.94	±.49	3.33	±.46
	소방교	113	(49.6)	3.15	±.47	3.05	±.49	3.32	±.46
	소방장	51	(22.4)	3.22	±.42	2.97	±.47	3.40	±.42
	소방위	8	(3.5)	3.15	±.66	3.16	±.45	3.51	±.52
	소방경	2	(0.9)	3.81	±.26	3.28	±.60	3.93	±.09
	소방령이상	3	(1.3)	3.54	±.50	3.04	±.35	3.47	±.59
	F (p)			1.56	(.17)	.71	(.61)	1.111	(.355)
업무부서	구급업무	54	(23.7)	3.18	±.49	3.04	±.58	3.27	±.45
	행정업무	41	(18.0)	3.26	±.56	3.03	±.53	3.41	±.48
	화재진압	127	(55.7)	3.12	±.41	2.99	±.42	3.36	±.45
	F (p)			1.41	(.24)	.27	(.76)	1.244	(.290)
업무적성 여부	맞지 않음	15	(6.5)	2.87	±.67	2.86	±.78	3.32	±.45
	그저그림	95	(41.7)	2.97	±.36	2.92	±.44	3.17	±.35
	잘 맞음	117	(51.3)	3.35	±.46	3.14	±.46	3.35	±.45
	F (p)			15.49***	(.000)	6.72***	(.000)	13.743***	(.000)
업무부서 이동원함	이동 원함	46	(20.2)	3.05	±.41	2.86	±.44	3.26	±.42
	잘 모르겠음	55	(24.1)	3.12	±.52	3.03	±.64	3.18	±.42
	원하지 않음	125	(54.8)	3.22	±.45	3.05	±.41	3.46	±.45
	F (p)			2.50	(.08)	2.61	(.07)	8.907***	(.000)

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

5. 대상자의 업무관련 특성에 따른 조직몰입 차이

대상자의 업무관련 특성에 따른 조직몰입의 차이는 소방경력(F=3.749, p= .001), 업무적성여부(F=13.743, p= .000) 및 업무이동 희망 여부(F=8.907, p= .000)에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다<표 2>. 조직몰입은 평균점수에서 소방경력이 16년 이상인 대상자, 업무 적성이 잘 맞다고 응답한 대상자 및 현재 업무부서에서 이동을 희망하지 않는 대상자에서 가장 높았다.

6. 동기요인, 위생요인 및 조직몰입간의 상관관계

대상자의 조직몰입은 동기요인(r= .436, p= .000) 및 위생요인(r= .336, p= .000)과 순상관관계가 있었다<표 3>. 동기요인 및 위생요인이 높을수록 조직몰입정도가 높은 것으로 나타났다.

<표 3> 동기요인, 위생요인 및 조직몰입간의 상관관계 (N = 228)

	조직몰입	
동기요인	.436***	p=.000
위생요인	.336***	p=.000

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

IV. 논 의

본 논문의 동기부여는 평균 3.15점으로, 동기요인은 3.17점, 위생요인은 3.02점으로 남철현등¹³⁾의 보건직공무원의 동기부여 평균 3.1점, 동기요인 3.46점, 위생요인 2.84점과, 이현규¹⁴⁾의 해군부사관의 동기부여 3.43점, 동기요인 3.44점, 위생요인 3.41점과는 차이가 있었다. 해군부사관의 연구는 동기부여 점수가 1~5점 척도 중 점수가 낮은 것을 동기부여가 긍정적인 것으로 해석해, 본 연구와 같이 1점을 5점으로 전환하여 비교하였다. 소방공무원의

경우 다른 직종에 비해 동기부여 정도가 낮은 것으로 나타났다. 동기부여는 소방조직의 성과와 직접적으로 연관이 있으므로 동기부여를 높일 수 있는 다양한 전략이 필요함을 시사하는 결과이다.

대상자의 특성별 동기부여는 동기요인과 위생요인 모두 자격여부와 업무적성여부에서 유의한 차이를 보였다. 이는 보건직공무원을 대상으로 한 남철현 & 위광복¹³⁾의 동기요인에 있어 성별, 결혼상태, 직급에서 유의성이 있었으며, 위생요인에 있어 성별, 연령, 근무지역, 직급, 근무경력, 현부서 근무기간, 월평균 보수별로 유의성이 있다고 한 결과와는 상이하였다. 박¹⁵⁾은 연구인력은 동기요인에 있어 직급, 정책 및 관리방식, 학력에서 유의성이 있었으며, 위생요인에 있어 정책 및 관리방식, 학력이 유의성이 있다고 보고한 결과와도 상이하였다. 소방공무원들의 동기요인 및 위생요인에 대한 보다 심층적인 연구가 필요함을 시사하는 결과로 생각된다.

조직몰입을 분석한 결과 평균 3.35점으로 이는 119 구급대원을 대상으로한 황⁶⁾의 3.56점, 최¹⁾의 공군간부를 대상으로한 3.43점보다 낮았고, 고⁸⁾의 종합병원 간호사를 대상으로한 3.01점, 김¹⁶⁾의 군병원 간호장교를 대상으로한 2.87점보다 높았다. 본 연구의 대상자인 소방공무원은 보편적으로 중간이상의 조직몰입을 보인다고 할 수 있겠다.

대상자의 특성별 조직몰입은 연령, 종교, 경력, 업무적성여부 및 업무이동 희망 여부에서 유의한 차이를 보였다.

연령에 따라 조직몰입 정도가 유의한 차이가 있는 것으로 나타난 최¹⁾, 김³⁾, 고⁸⁾, 박¹⁵⁾의 연구와 일치하였다. Steers¹⁷⁾는 연령이 많을수록 조직몰입이 높은 이유는 부수적 투자가 그만큼 많아졌기 때문이라고 하고 한편으로는 조직몰입의 정도가 높기 때문에 조직에 남아 있다고 반대로 해석할 수도 있다고 하여 무엇이 선행되는 특성인지 다시 파악해 볼 필요가 있다.

종교와 조직몰입의 경우 김¹⁸⁾의 연구에서 개신교, 천주교, 무교, 불교의 순으로 통계적으로 유의하였다고 하면서 종교가 주는 문화관, 가치관, 도

덕심이 조직에서의 행위나 태도에 영향을 미치기 때문으로 보았는데, 본 연구에서는 기독교, 불교, 무교, 천주교의 순으로 통계적으로 유의하였다. 이는 종교와 조직몰입 간에 유의한 차이가 없다는 연구들(고⁸⁾; 박¹⁹⁾; 황 등⁶⁾)과 상반되는 것으로 종교가 조직몰입에 미치는 영향에 관하여 보다 심층적인 연구가 필요하다고 사료된다.

경력이 많을수록, 업무적성이 맞을수록, 업무이동을 희망하지 않을수록 조직몰입과 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 이는 신분이 뚜렷하고 조직 내에서 평가를 높이 받는 집단과 이직성향과 보수에 불만이 없을 때 조직몰입의 수준이 높은 것으로 유추하는 이강노²⁰⁾의 연구와 일치하는 소견이었다.

소방공무원의 동기요인, 위생요인과 조직몰입의 상관관계를 살펴 본 결과 동기요인이 가장 높은 상관관계를 보이고 있으며, 위생요인도 순상관관계를 보여 위생요인, 동기요인을 긍정적으로 인지할수록 조직몰입이 높은 것으로 나타났다. 이는 동기부여와 조직몰입은 상관관계가 있다는 최²⁾, 최⁷⁾의 연구와 동기요인이 위생요인보다 더 중요하게 작용한다는 박¹⁵⁾의 연구를 지지해 주었다. 또한 동기요인의 요인이 되는 성취욕구가 조직몰입에 영향을 미친다는 최⁷⁾, Steers¹⁷⁾의 연구결과와 직무자율성과 자발성이 조직몰입에 영향을 미친다는 소²¹⁾, Mathieu & Zajac²²⁾의 연구결과와 유사하였다. Herzberg는 동기부여 요인 중 위생요인을 개선하면 만족스런 직무태도를 일으키는데 방해가 되는 점을 제거하며, 동기요인은 자아실현의 욕구를 충족시켜 보다 나은 만족과 성과를 가져온다고 하였다. 그러므로, 동기부여를 높이기 위한 노력을 통해 조직몰입도를 높여, 소방조직의 업무 성과인 지역사회 적정기능 수준 향상이 이루어지도록 해야겠다.

기존의 연구문헌이 보여주듯이, 조직몰입은 조직유효성과 매우 밀접한 관계를 가지고 있다. 본 연구에서 나타난 동기요인인 성취감, 인정, 업무자체의 가치, 업무의욕, 책임감, 승진가능성이 조직몰입을 높일 수 있는 것으로 확인되었으므로 소방조직 내에서도 동기요인을 높일 수 있는 제도적 뒷

받침과 조직 관리자의 배려에 따라 조직의 효율성이 달라진다고 하겠다. 이것은 관리자가 조직 내 제반 조건의 조작을 통해 소방공무원들의 조직몰입을 증대시킬 수 있다는 것을 의미한다. 또한 소방공무원들은 동기부여를 통해 조직몰입이 달라질 수 있는데, 특히 업무자체와 관련있는 동기요인들이 매우 중요한 요인들로 작용하고 있었다. 구체적으로 개인의 자아실현 욕구를 충족시킬 수 있는 목표와 기회 제공, 가능하면 소방공무원에게 보다 많은 자율성과 책임감 있는 직무를 수행하도록 직무재설계 및 업무의 범위를 확대시켜 활발한 조직 활동과 의사결정에 적극적으로 참여할 수 있는 직장분위기 조성으로 동기요인의 만족도를 높이며, 소방관리자들이 복지에 관심을 가지려는 노력 등을 통해 위생요인의 불만족을 제거하는 방안을 적극적으로 고려하여 조직몰입정도를 높여야 함을 시사하고 있다. 결론적으로 동기부여인 동기요인과 위생요인 및 조직몰입은 소방공무원의 조직효율성을 높인데 필수적인 요인이 됨은 물론 소방공무원들이 조직 내에서 긍정적인 태도 및 가치를 부여하며 적극적으로 소방 서비스에 충실할 수 있는 계기가 될 것이라 사료된다.

V. 결론 및 제언

1. 결론

소방공무원의 동기부여인 동기요인과 위생요인 및 조직몰입의 관계를 규명하여 소방조직의 성과를 증진시킬 수 있는 근거자료를 제시하고자 시도된 본 연구의 주요결과는 다음과 같다.

1. 대상자의 일반적 특성에 따른 동기요인 및 위생요인의 차이는 성별, 연령, 종교, 학력, 결혼상태, 월수입에서 동기요인과 위생요인 모두 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

2. 대상자의 업무관련 특성에 따른 동기부여차이는 동기요인에서 자격여부($F=3.29, p=.002$), 업무

적성여부($F=15.49$, $p=.000$)에 따라서 통계적으로 유의한 차이가 있었고 위생요인에서도 자격여부($F=2.59$, $p=.01$), 업무적성여부($F=6.72$, $p=.000$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입의 차이는 연령($F=2.625$, $p=.036$), 종교($F=3.869$, $p=.005$)에 따라 통계적으로 매우 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

4. 대상자의 업무관련 특성에 따른 조직몰입의 차이는 경력($F=3.749$, $p=.001$), 업무적성여부($F=13.743$, $p=.000$), 업무이동 희망 여부($F=8.907$, $p=.000$)에 따라 통계적으로 매우 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

5. 대상자의 조직몰입은 동기요인($r=.436$, $p=.000$), 위생요인($r=.336$, $p=.000$)과 통계적으로 유의한 상관관계를 나타냈다.

이상의 결과를 볼 때 동기부여인 동기요인 및 위생요인에서는 자격여부와 업무적성여부에서 통계적으로 유의한 차이가 있었으며, 조직몰입에서는 연령, 종교, 경력, 업무적성여부, 업무이동 희망 여부에 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 특히 업무적성여부는 동기요인이나 조직몰입에서 유의한 차이를 보였으므로 현재 맡고 있는 업무가 본인의 적성에 맞는지를 검토해 볼 필요가 있으며 업무 배치 시 적성을 고려한 대책이 요구된다 하겠다. 동기부여와 조직몰입의 상관관계에서는 동기요인이 가장 높은 상관관계를 보이고 있었다. 이상에서와 같이 소방공무원의 조직몰입은 동기요인 및 위생요인으로부터 영향을 받고 있으므로 이들 두 요인들을 통해 조직몰입을 높일 수 있는 다양한 효과적 방안 마련이 필요함을 알 수 있었다.

2. 제언

이상의 결과를 토대로 다음과 같이 제언한다.

1. 소방공무원의 동기부여 및 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 예상되는 다양한 요인과 다양한 지

역을 포함한 반복 연구가 필요하다.

2. 소방공무원의 보직별-행정, 구급, 화재, 구조-로 동기부여 및 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 파악하는 연구가 필요하다.

3. 소방공무원의 동기부여 및 조직몰입은 지역사회 적정기능수준 향상 목적과 매우 긴밀한 관계가 있으므로 소방조직의 동기부여 및 조직몰입을 파악하고 이를 증진시키는 다양한 관리전략 개발 시 본 연구의 영향요인을 고려할 것을 제언한다.

참 고 문 헌

1. 최영삼. 조직몰입 결정요인에 관한 연구 -공군 간부를 중심으로-. 연세대학교대학원 석사학위논문. 2003.
2. 최병학, 김학수. 한국소방발전을 위한 정책과제 연구-소방청 신설에 대응하는 제도·조직 개선구상-. 한국응급구조학회논문지 2002;6: 185-198.
3. 김영훈. 병원종사자의 조직구조 및 조직문화 인식과 조직갈등 경험, 「조직몰입간의 관계」. 연세대학교대학원 박사학위논문. 2001.
4. 김순심, 권혜란. 119구조·구급대원의 직업만족도에 관한 연구-전국을 대상으로-. 한국응급구조학회논문지 2002;6:69-184.
5. 김순심, 박정미. 119구급대원의 직업만족도와 그와 관련된 요인 조사연구. 한국응급구조학회논문지 1997;1:54-70.
6. 황희진, 김진선, 정지연. 응급구조사의 직무만족도와 조직몰입도에 관한 연구. 한국응급구조학회논문지 2004;8(1):5-18.
7. 최영아. 근로자의 조직몰입에 관한 연구 -부산 지역 금융기관 근로자를 대상으로-. 동아대학교대학원 석사학위논문. 2003.
8. 고명숙. 간호사의 조직 몰입에 관한 일 연구. 간호행정학회지 2003;9(2):171-181.
9. 남경희, 박정호. 간호사의 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입과의 관계. 간호행정학회지 2002; 8(1):137-150.

10. 김인주. 간호사의 동기부여에 관한 실증적 연구 -Herzberg의 2요인 이론을 중심으로-. 한양대학교행정대학원. 석사학위논문. 1994.
11. Mowday, R.N., Porter, L.W. & Steers, R.M. The Measurement of organizational commitment. *J of Vocational Behavior* 1979;14.
12. 김계정. 이직 결정과정 모형에 관한 실증적 연구. 고려대학교대학원 석사학위논문. 1986.
13. 남철현. 위광부. 보건소직원의 조직에 대한 인식과 동기부여 요인 및 직무만족 요인. 보건행정학회지 2000;10(3):19-49.
14. 이현규. 해군부사관의 동기부여에 관한 연구 - 허즈버그의 동기-위생이론을 중심으로. 창원대학교행정대학원. 석사학위논문. 2004.
15. 박일수. 동기부여에 관한 실증적 연구 -Herzberg의 동기이론을 중심으로-. 연세대학교 행정대학원. 석사학위논문. 1994.
16. 김은희, 감신, 이경은, 한창현, 박기수. 군병원 간호장교의 조직애착에 영향을 미치는 요인. 보건행정학회지 2001;11(4):109-128.
17. Steers, R.M. Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly* 1977;22(1):46-56.
18. 김연근, 문희자. 임상간호사의 직무만족 정도와 조직몰입에 관한 연구. 간호행정학회지 1998; 4(2):457-474.
19. 박지원. 임상간호사의 조직몰입과 소진에 관한 연구. 경의대학교행정대학원. 석사학위논문. 2002.
20. 이강노. 병원조직내 전문직간의 갈등에 관한 경험적 연구. 청주대학교대학원. 박사학위논문. 1992.
21. 소광섭. 공무원 조직몰입에 관한 실증분석. 전주대학교대학원. 박사학위논문. 1997.
22. Mathieu, J.E. & Zajac, D.M. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*. 1990;108(2):171-194.

=Abstract=

A Study on the Motivation and Organizational Commitment of Fire Officials

Eun-Sook Choi* · In-Soo Lee** · Myeng-Soon Kwak***

Purpose: The purpose of this study was to investigate the relationship between motivator, hygiene factor and organizational commitment of fire officials.

Method: The subjects of this study were 228 fire officials in Kongju and Choengju province. Data were collected using self-reporting questionnaire during the period from 1st to 25th of February 2006. Collected data were analyzed using SPSS 12.0 program. Real number, percentage, mean and standard deviation were calculated, and t-test, ANOVA, Pearson correlation coefficient were carried out.

Result: The findings of this study as follows: The motivator according to job characteristics was statistically significant differences in certificate($F=3.29$, $p=.002$), aptitude($F=15.49$, $p=.000$). The hygiene factors according to job characteristics was statistically significant differences in certificate($F=2.59$, $p=.01$), aptitude($F=6.72$, $p=.000$). The organizational commitment according to general characteristics were statistically significant differences in age($F=2.625$, $p=.036$), religion($F=3.869$, $p=.005$). The organizational commitment according to job characteristics were statistically significant differences in experience($F=3.746$, $p=.001$), aptitude($F=13.743$, $p=.000$), wish of practice change($F=8.907$, $p=.000$).

The commitment was found to be in significant positive correlations with motivator($r=.436$, $p=.000$) and hygiene factors($r=.336$, $p=.000$).

Conclusion: From the results, we recommend that the organization management program develops for increasing motivator in fire officials be used.

Key Words: Motivation, Motivator, Hygiene factors, Organizational Commitment, Fire Officials

* Dept. of Emergency Medical Service, Kongju National University

** Dept. of Emergency Medical Service, Chung-Ju National college of Science and Technology

*** Major of Health Administration, Kongju National University