

소방공무원의 조직공정성과 조직효과성 간의 관련성 연구

김갑선¹, 박대성², 이만진³, 김예림^{2*}

¹전남 합평소방서 주무관, ²광주보건대학교 응급구조과 교수, ³광주광역시 광산소방서 주무관

A Study on the Relations Between Organizational Fairness and Organizational Effectiveness in Fire-Fighting Officers

Kim Gapseon¹, Park Daesung², Lee Manjin³, Kim YeRim^{2*}

¹Jeonnam Hampyeong Fire Station Assistant Director

²Dept. of Emergency Medical Technology, Gwangju Health University Professor

³Gwangju Metropolitan City Gwangsan Fire Station Assistant Director

요 약 본 연구는 소방공무원의 조직공정성과 조직효과성 간의 관련성을 살펴보고, 조직효과성을 증진하기 위한 기초자료를 제공하고자 하였다. 연구의 대상자 및 자료 수집은 전라남도 소방본부 소속 소방공무원을 대상으로, 우편을 통해 2016년 4월 3일부터 4월 13일까지 이루어졌고, 733부를 SPSS ver. 18.0(Window)를 이용하여 분석하였다. 연구결과로는 직무만족에 분배공정성, 상호작용공정성이 정적(+인 영향을 미쳤고, 조직몰입에 절차공정성, 분배공정성이 정적(+인 영향을 미쳤다. 그러나 이직의도에서는 분배공정성, 상호작용공정성이 부적(-인 영향을 미쳤다.

주제어 : 소방공무원, 분배적 공정성, 절차적 공정성, 상호작용 공정성, 직무만족, 조직몰입, 이직의도

Abstract This study aimed to examine the relations between organizational fairness and organizational effectiveness in fire-fighting organizations, and provide basic data for higher organizational effectiveness. The subjects of the study were fire-fighting officers under the Jeollanamdo Fire Service and were interviewed with the use of questionnaire from April 3 through 13, 2016. 433 copies of the responses were analysed with the use of SPSS ver. 18.0 for Window. The results are presented as follows: Distributive justice and interaction justice had a positive effect on job satisfaction, and procedure justice and distributive justice had a positive effect on organizational commitment. Distributive justice and interaction justice had a negative effect on turnover intention.

Key Words : Fire-Fighting Officer, Distributive Justice, Procedural Justice, Interactional Justice, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention

1. 서론

2016년 한국인의 직업관 조사에서 청렴하면서 존경 및 신뢰도가 높은, 즉 사회 공헌도가 높은 직업은 무엇일까? 라는 질문에, 소방관이 평균 8.41점(10점 만점)으로 2001년, 2009년, 2016년 3연속 1위를 차지하였다[1]. 이의 결과는 국민이 소방공무원에 대해 투철한 직업의식과 헌

신적인 태도에 존경과 신뢰를 갖고 있다고 볼 수 있다. 또한 국민의 생활수준의 향상으로 안전 욕구도가 증대되고 있고, 또한 여가활동의 증가, 핵가족화에 따른 독거노인의 증가, 그리고 복지정책의 강화로 소방 수요는 점진적으로 증가하고 있다. 이러한 시대적 상황에 발맞추어 소방공무원 조직에 대한 효과적인 인력관리가 절실히 필요하다고 생각되며, 효과적으로 구성원을 관리한다는 것

*This paper summarizes the master's dissertation of Kim Gapseon in 2016.

*Corresponding Author: Kim YeRim(ye_rimi_@naver.com)

Received December 18, 2018

Accepted March 20, 2019

Revised January 18, 2019

Published March 28, 2019

은 조직에서 요구하는 목표 달성과 직접적인 관련이 있기 때문이다.

그러나 그에 반해, 공무원의 불만에 따른 근무의욕의 상실은 개인이 일한 만큼 인정 및 보상 받지 못하는 게 가장 큰 원인이라고 볼 수 있다[2]. 특히 동료와의 비교 정도가 공무원의 태도와 행동 결정에 큰 영향을 미친다고 생각된다. 이는 조직공정성으로 인해 발생된 것으로, 조직공정성은 사회를 지탱하는 가장 중요한 중심으로 제도의 실천과정에서 조직구성원의 공감대를 얻는 데 필수적인 것으로서, 인사행정에서 추구해야 할 중요한 개념으로는 모든 공무원이 인정할 수 있는 공평하고, 올바른 기준에 근거하여 근무성적이 평가되고, 승진과 보상이 그리고 교육훈련이 이루어질 수 있는 형평성을 들 수 있다[3].

조직효과성이란 조직이 목표를 달성하는 정도로 정의하였고[4], 조직이 상정하고 있는 목표의 달성 정도로 보고 있다[5]. 조직의 구성원이 조직의 제도, 또는 절차적 공정성에 대하여 대체적으로 부정적인 인식을 가지고 있다면, 조직효과성의 하위 영역인 직무에 대한 만족도, 조직에 대한 몰입도가 급격히 떨어질 뿐 아니라 조직체계에 대해 반발로 조직효과성의 마지막 하위영역인 이탈 현상까지 발생 할 수 있다[6-8].

이와 같이 조직구성원의 조직공정성에 대한 인식, 그리고 직무만족과 조직몰입[9], 이직의도[10] 등 조직효과성 간은 밀접하게 관계가 있으므로, 변수의 상관관계에 대한 연구는 그동안에 사회과학의 여러 분야에서 이루어져 왔다[6,7]. 그러나 특정직인 공무원, 즉 소방공무원을 대상으로 시행한 연구는 거의 부재한 실정이다.

따라서 조직이 급변하는 내·외부 환경의 변화에 지속적으로 발전하기 위해서는, 균형 발전을 이루지 못하는 부분을 찾아내고, 바람직한 대책을 세워야 한다[11]. 본 연구는 서베이(Survey) 조사로서 소방조직의 조직공정성과 조직효과성 간의 관련성을 알아보고, 이를 바탕으로 소방조직의 조직효과성을 증진시키기 위한 하나의 정책 마련에 기초적 자료를 제공하고자 시행하였다. 본 연

구의 분석단위는 소방공무원 개인이고, 향후 소방의 조직공정성, 조직효과성의 향상을 위한 제도적 개선방안 뿐만 아니라, 정책적 함의점을 도출하는데 연구의 의미를 더하고자 한다.

2. 연구대상 및 방법

2.1 연구대상자 및 표본추출

본 연구의 대상자는 전남 소방본부 산하 12개 소방서에서 활동하는 소방공무원을 대상으로, 각각의 계급별로 비례층화추출방법을 통해 선정하였다. 설문조사를 실시함에 있어서 계급별 표본추출법 외에도 고르게 내근과 대응단, 안전센터, 구조대, 상황실, 지역대를 배정하였다. 자료 수집은 우편을 통해 2016년 4월 3일부터 4월 13일까지(10일 동안), 연구의 목적을 이해하고 설문참여에 동의를 얻은 후, 자기기입식 설문지를 활용한 조사를 하였다. 전체 배부된 1,000부에서 756부가 회수되었으며(회수율 75.6%), 이 중에서 결측치가 있는 23부를 제외한 총 733부를 사용하여 최종적으로 분석하였다.

2.2 측정도구

2.2.1 조직공정성의 측정도구

조직공정성의 측정도구는 Lee, Ha[10], Moorman[12], McFarlin & Sweeney[13], Moorman 등[14], Kim[15]의 연구에서 검증된 최종 18문항을 일부 수정·보완하여 구성하였다. 문항은 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 조직공정성의 정도가 높음을 의미한다. 조직공정성 측정도구에 대한 Cronbach's α 의 결과는 Table 1과 같으며 하위영역으로는 분배적 공정성, 절차적 공정성, 상호작용 공정성으로 나누어진다. 분배적 공정성은 결과물 또는 이익을 분배하는 것에 대한 공정성이며[16], 총 6문항으로 Cronbach's α 의 결과는 .971이었다. 절차적 공정성은 성과나 이익을 분배하는 과정(절차)에 대한 공정성으로 [16], 총 6문항이며 Cronbach's α 의 결과 .884이었다. 상

Table 1. Reliability results for organizational fairness measurement tools

Division	Sub-Variable	Item Number	Number of Questions	Reliability
Organizational Justice	Distributive Justice	1~6	6	.971
	Procedural Justice	7~12	6	.884
	Interactional Justice	13~18	6	.944

Table 2. Reliability results for organizational effectiveness measurement tools

Division	Sub-Variable	Item Number	Number of Questions	Reliability
Organizational Effectiveness	Job Satisfaction	1~6	6	.729
	Organizational Commitment	7~12	6	.838
	Turnover Intention	13~17	5	.751

호작용 공정성은 공정하게 대우받고 인간적으로 존중받는지의 공정성으로[16], 총 6문항이며 Cronbach's α 의 결과 .944이었다.

2.2.2 조직효과성의 측정도구

조직효과성의 측정도구는 Lee, Ha[10], Price & Muller[17], Pines & Aronson[18], Allen & Meyer[19], Meyer & Allen[20], Mason[21]의 연구에서 검증된 최종 17문항을 일부 수정·보완하여 구성하였다. 모든 문항은 5점 Likert 척도로 측정되었다. 이직의도와 관련 부정의 1문항은 역산 처리하였고, 점수가 높을수록 조직효과성의 정도가 높음을 의미한다.

본 연구에서 조직효과성 측정도구에 대한 Cronbach's α 의 결과는 Table 2에 제시하였고, 하위영역으로 직무만족, 조직몰입, 이직의도로 나누어진다. 직무만족은 직무만족을 조직구성원이 느끼는 생리적이고 심리적으로 환경적인 상황이 결합한 상태로[22], 총 6문항이며 Cronbach's α 의 결과 .729이었다.

조직몰입은 조직의 목적과 가치들에 대한 강한 믿음과 인정, 조직의 편에서 기꺼이 노력하고 조직 구성원으로서 계속 있으려는 강한 열망으로[23], 총 6문항이며 Cronbach's α 의 결과 .838이었다. 이직의도는 의지와 마음가짐에 달린 것이기에 조직을 떠나고자 하는 의도적, 계획적인 생각으로 자신이 가까운 미래에 조직을 떠날 주관적인 가능성을 스스로 추정하는 것이며[24,25], 총 5문항으로 Cronbach's α 의 결과 .751이었다.

2.2.3 자료분석방법

수집된 자료는 통계패키지 SPSS ver. 18.0(Window)을 이용하여 빈도와 백분율, 그리고 평균과 표준편차, t-test와 ANOVA(Scheffe 사후검증), Pearson's Correlation Analysis, Multiple Linear Regression Analysis를 사용하였다. 분석의 유의수준(α)은 .05로 설정하였다.

3. 분석결과

3.1 인구통계학적 특성

성별에서 남성이 680명(92.8%), 연령에서는 만 31~35세가 152명(20.7%), 결혼여부에서는 기혼이 524명(71.5%), 4년제 대학교 졸업이 291명(39.7%)이 가장 높게 나타났다(Table 3 참고).

Table 3. Demographic characteristics

N=733

Division		frequency (n)	ratio (%)
Gender	Male	680	92.8
	Female	53	7.2
Age (Year)	21~25	19	2.6
	26~30	87	11.9
	31~35	152	20.7
	36~40	131	17.9
	41~45	101	13.8
	46~50	151	20.6
	51~55	80	10.9
Marital status	56~60	12	1.6
	Single	202	27.6
	Married	524	71.5
Education (Graduation)	Etc.	7	1.0
	Middle School	2	.3
	High School	129	17.6
	College University	287	39.2
	4-year University	291	39.7
	More than Graduate School	6	.8
Attending 4-Year University	18	2.5	

3.2 근무관련 특성

계급에서 소방장이 221명(30.2%), 근무부서에서는 안전센터가 497명(59.6%), 현재 직무에서는 화재진압이 394명(53.8%), 소방관 근무년수는 20년 이상이 202명(27.6%), 현재 보직 근무년수에서는 5년 미만이 287명(39.2%), 출·퇴근 교통경비(월)에서는 20만 원 미만이 351명(47.9%), 이 가장 높게 나타났다(Table 4 참고).

Table 4. Work related characteristics of research subjects

Division		frequency(n)	ratio (%)
Classes	Fire Fighter	201	27.4
	Senior Fire Sergeant	153	20.9
	Fire Sergeant	221	30.2
	Fire Lieutenant	152	20.7
	More than Fire Captain	6	.8
Working Department	Desk Job	4	.5
	Field Response Service	165	22.5
	Safety Center	497	59.6
	Rescue Team	60	8.2
	Situation Room	34	4.6
Current Job	Administration	13	1.8
	Fire Suppression	394	53.8
	Rescue	62	8.5
	Paramedic	193	26.3
	Driver	70	9.5
Years of Fire Work	<5	200	27.3
	<5~10	142	19.4
	<10~15	101	13.8
	<15~20	88	12.0
	20<	202	27.6
Current Working Years	<5	287	39.2
	<5~10	155	21.1
	<10~15	85	11.6
	<15~20	80	10.9
	20<	126	17.2
Go to Work Off Work Price (Month)	<20	351	47.9
	<20~30	269	36.7
	<30~40	99	13.5
	40<	12	1.6

†: Ten Thousand Won

3.3 인구통계학적 특성에 따른 조직공정성 차이 검증

성별에서 남성(3.05점)이 여성(2.76점)보다 통계적으로 유의미하게 높게 나타났다($t=2.680, p<.001$). 연령에서는 만 26~30세(3.48점)가 가장 높게 나타났고, 다음으로 만 21~25세(3.22점), 56세~60세(3.19점), 만 46~50세(3.09점), 만 51~55세(3.02점), 만 31~35세(3.00점), 만 41~45세(2.85점), 만 36~40세(2.80점) 순으로 통계적으로 유의하게 나타났다. 사후검증 결과로는 만 26~30세가 만 31~35세, 만 36~40세, 만 41~45세, 만 46~50세, 만 51~55세보다

는 조직공정성이 높게 나타났다($F=7.655, p<.001$). 결혼 여부에서는 미혼(3.26점)이 가장 높게 나타났고, 다음으로 기혼(2.95점), 이혼 및 사별(2.55점) 순으로 통계적으로 유의하게 나타났다. 사후검증 결과로는 미혼이 기혼, 이혼 및 사별보다는 조직공정성이 높게 나타났다($F=14.573, p<.001$)(Table 5 참고).

Table 5. Verification of differences in organizational fairness according to demographic characteristics

Division		M±SD	t/F
Gender	Male	3.05±.76	2.680*
	Female	2.76±.68	
Age (Year)	21~25 ^a	3.22±.74	7.655** (c,d,e, f,g<b)
	26~30 ^b	3.48±.75	
	31~35 ^c	3.00±.68	
	36~40 ^d	2.80±.79	
	41~45 ^e	2.85±.77	
	46~50 ^f	3.09±.72	
	51~55 ^g	3.02±.72	
Marital Status	Single ^a	3.26±.79	14.573** (b,c<a)
	Married ^b	2.95±.72	
	Etc. ^c	2.55±.90	
Education (Graduation)	Middle School	3.38±.86	1.304
	High School	3.03±.80	
	College University	3.02±.73	
	4-Year University	3.04±.76	
	More than Graduate School	2.34±.43	
	Attending 4-Year University	3.03±.76	

* $p<.001$, * $p<.05$, M: Mean, SD: Standard Deviation

3.4 근무관련 특성에 따른 조직공정성의 차이 검증

계급에서 소방경 이상(3.35점)이 가장 높게 나타났고, 다음으로 소방사(3.31점), 소방위 (3.07점), 소방장(2.91점), 소방교(2.79점) 순으로 통계적으로 유의하게 나타났다. 사후검증 결과로는 소방사가 소방교, 소방장보다는 조직공정성이 높은 것으로 나타났다($F=13.102, p<.001$). 소방관 근무년수에서 5년 미만(3.32점)이 가장 높게 나타났고, 다음으로 15~20년 미만(3.13점), 20년 이상(3.04점), 5~10년 미만(2.80점), 10~15년 미만(2.67점) 순으로 통계적으로 유의하게 나타났다. 사후검증 결과로는 5년 미만이 5~10년, 15~20년 미만, 20년 이상보다는 조직공정성이 높게 나타났다($F=11.047, p<.001$).

현재 보직년수에서 5년 미만(3.21점)이 가장 높게 나타났고, 다음으로 15~20년 미만(3.08점), 20년 이상(3.06점), 5~10년 미만(2.79점), 10~15년 미만(2.77점) 순으로 통계적으로 유의하게 나타났다. 이를 사후검증 결과로, 5년 미만이 5~10년 미만, 10~15년 미만, 20년 이상보다는 조직공정성이 높은 것으로 나타났다($F=5.497, p<.001$). (Table 6 참고).

Table 6. Verification of differences in organizational fairness based on work-related characteristics

Division		M±SD	t/F
Classes	Fire Fighter ^a	3.31±.71	13.102* (b,c<a)
	Senior Fire Sergeant ^b	2.79±.78	
	Fire Sergeant ^c	2.91±.71	
	Fire Lieutenant ^d	3.07±.75	
	More than Fire Captain ^e	3.35±.47	
Working Department	Desk Job	2.95±.23	1.218
	Field Response Service	3.13±.71	
	Safety Center	2.99±.77	
	Rescue Team	3.15±.74	
	Situation Room	2.95±.80	
	Fire Field Unit	2.95±.85	
	Administration	3.27±.64	
Fire Suppression	3.07±.73		
Rescue	3.09±.82		
Paramedic	2.94±.80		
Driver	2.95±.74		
Years of Fire Work	<5 ^a	3.32±.71	11.047* (b<d,e<a)
	<5~10 ^b	2.80±.76	
	<10~15 ^c	2.67±.73	
	<15~20 ^d	3.13±.71	
	20 < ^e	3.04±.71	
Current Working Years	<5 ^a	3.21±.74	5.497* (b,c<e<a)
	<5~10 ^b	2.79±.74	
	<10~15 ^c	2.77±.72	
	<15~20 ^d	3.08±.63	
	20 < ^e	3.06±.79	

* $p<.001$, $p<.05$, M: Mean, SD: Standard Deviation

3.5 인구통계학적 특성에 따른 조직효과성의 차이 검증

성별에서 남성(3.38점)이 여성(3.22점)보다 통계적으로 유의하게 높게 나타났다($t=4.407, p<.05$). 연령에서는 만 26~30세(3.60점)가 가장 높게 나타났고, 다음으로 만

21~25세(3.55점), 만 56~60세(3.46점), 만 46~50세(3.38점), 만 31~35세(3.00점) 및 만 41~45세(3.34점), 만 36~40세(3.24점) 순으로 통계적으로 유의하게 나타났다. 사후검증 결과로는 만 26~30세가 만 31세~35세, 만 36~40세, 만 41세보다는 조직효과성이 높은 것으로 나타났다($F=3.731, p<.05$). 결혼여부에서는 미혼(3.48점)이 가장 높게 나타났고, 다음으로 기혼(3.33점), 이혼 및 사별(3.25점) 순으로 통계적으로 유의하게 나타났다. 사후검증 결과로는 미혼이 기혼보다는 조직효과성이 높은 것으로 나타났다($F=5.261, p<.05$)(Table 7 참고).

Table 7. Differences in organizational effectiveness by demographic characteristics

Division		M±SD	t/F
Gender	Male	3.38±.55	4.407*
	Female	3.22±.38	
Age (Year)	21~25 ^a	3.55±.45	3.731* (c,d,e<b)
	26~30 ^b	3.60±.52	
	31~35 ^c	3.34±.44	
	36~40 ^d	3.24±.53	
	41~45 ^e	3.34±.50	
	46~50 ^f	3.38±.64	
	51~55 ^g	3.36±.55	
	56~60 ^h	3.46±.60	
Marital Status	Single ^a	3.48±.53	5.261* (b<a)
	Married ^b	3.33±.54	
	Etc. ^c	3.25±.54	
Education (Graduation)	Middle School	3.61±.29	.362
	High School	3.40±.61	
	College	3.38±.50	
	4-Year University	3.36±.54	
	More than Graduate School	3.16±.27	
Attending 4-Year University	3.35±.71		

* $p<.001$, $p<.05$, M: Mean, SD: Standard Deviation

3.6 근무관련 특성에 따른 조직효과성의 차이 검증

계급에서 소방경 이상(3.63점)이 가장 높게 나타났고, 다음으로는 소방사(3.46점), 소방위(3.39점), 소방장(3.34점), 소방교(3.27점) 순으로 통계적으로 유의하게 나타났다. 사후검증 결과로는 소방사가 소방교보다 조직효과성이 높게 나타났다($F=3.179, p<.05$). 소방관 근무년수에서는 5년 미만(3.47점)이 가장 높게 나타났고, 다음으로는 15~20년 미만(3.46점), 20년 이상(3.38점), 5~10년 미만(3.30점), 10~15년 미만(3.20점) 순으로 통계적으로 유의하게 나타났다. 사후검증 결과로는 5년 미만과 15~20년

미만이 10~15년 미만보다는 조직효과성이 높게 나타났다(F=5.175, p<.001). 현재 보직년수에서는 5년 미만(3.43점)이 가장 높게 나타났고, 다음으로 15~20년 미만(3.42점), 20년 이상(3.39점), 10~15년 미만(3.28점), 5~10년 미만(3.27점) 순으로 통계적으로 유의하게 나타났다. 사후 검증 결과로는 5년 미만이 5~10년 미만보다는 조직효과성이 높은 것으로 나타났다(F=2.856, p<.05)(Table 8 참고).

Table 8. Verification of differences in organizational effectiveness based on work-related characteristics

Division		M±SD	t/F
Classes	Fire Fighter ^a	3.46±.50	3.179* (b<a)
	Senior Fire Sergeant ^b	3.27±.51	
	Fire Sergeant ^c	3.34±.53	
	Fire Lieutenant ^d	3.39±.61	
	More than Fire Captain ^e	3.63±.53	
Working Department	Desk Job	3.64±.24	1.990
	Field Response Service	3.38±.56	
	Safety Center	3.36±.53	
	Rescue Team	3.55±.52	
	Situation Room	3.26±.60	
	Fire Field Unit	3.30±.59	
Current Job	Administration	3.58±.43	2.080
	Fire Suppression	3.38±.54	
	Rescue	3.52±.56	
	Paramedic	3.33±.50	
Years of Fire Work	Driver	3.26±.62	5.175** (c<a,d)
	<5 ^a	3.47±.51	
	<5~10 ^b	3.30±.49	
	<10~15 ^c	3.20±.48	
	<15~20 ^d	3.46±.56	
Current Working Years	20< ^e	3.38±.60	2.856* (b<a)
	<5 ^a	3.43±.53	
	<5~10 ^b	3.27±.50	
	<10~15 ^c	3.28±.49	
	<15~20 ^d	3.42±.49	
	20< ^e	3.39±.65	

*p<.001, **p<.05, M: Mean, SD: Standard Deviation

3.7 변수들 간의 상관관계 분석

조직공정성의 하위변수인 분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성과 조직효과성의 하위변수인 직무만족 및 조직몰입 상호 간에 정적(+인) 상관관계를 보였다

(r=.838~.137, p<.001). 그러나 조직공정성의 분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성과 조직효과성의 이직의도 상호 간에는 부적(-인) 상관관계를 보였다(r=-.121~-0.538, p<.001). (Table 9 참고).

Table 9. Analysis of correlations between variables

Division	A-1	A-2	A-3	B-1	B-2	B-3
A-1	1					
A-2	.838**	1				
A-3	.826**	.872**	1			
B-1	.589**	.530**	.567**	1		
B-2	.586**	.620**	.568**	.684**	1	
B-3	-.483**	-.453**	-.463**	-.429**	-.538**	1
C-1	.161**	.137**	.147**	.251**	.249**	-.121**
C-2	.472**	.428**	.459**	.446**	.463**	-.258**
C-3	.629**	.640**	.626**	.467**	.535**	-.430**
C-4	.431**	.414**	.414**	.408**	.419**	-.242**

**p<.001

- A-1: Distributive Justice
- A-2: Procedural Justice
- A-3: Interactional Justice
- B-1: Job Satisfaction
- B-2: Organizational Commitment
- B-3: Turnover Intention

3.8 독립변수 및 조직공정성이 조직효과성에 미치는 영향

조직공정성과 조직효과성에 통계적으로 유의한 차이로 나타난 성별, 연령, 결혼, 계급, 소방관 근무년수, 현재 보직년수와 함께 추가하여 다중회귀분석을 실시한 검증 결과로는 직무만족에서 모형의 설명력인 결정계수(R²)는 .372이었고(F=47.551, p<.001), 분배공정성(β=.393, p<.001), 상호작용공정성(β=.279, p<.001) 순서로 직무만족에 영향을 미쳤다. 조직몰입에서 모형의 설명력인 결정계수(R²)는 .408이었고(F=55.262, p<.001), 절차공정성(β=.413, p<.001), 분배공정성(β=.214, p<.001) 순서로 조직몰입에 영향을 미쳤다.

이직의도에서는 모형의 설명력인 결정계수(R²)가 .271이었고(F=29.877, p<.001), 분배공정성(β=-.294, p<.001), 상호작용공정성(β=-.172, p<.05) 순서로 이직의도에 부적(-) 영향을 미쳤다. 또한 독립변수의 소방관 근무년수 10년 이상(β=-.062, p<.05)이 이하보다는 이직의도가 높았다(Table 10 참고).

Table 10. Effect of control variables and organizational justice on organizational effectiveness

Division	Job Satisfaction							Organizational Commitment						Turnover Intention					
	B	SE	β	t	Collinearity diagnostic		B	SE	β	t	Collinearity diagnostic		B	SE	β	t	Collinearity diagnostic		
					Tolerance	VIF					Tolerance	VIF					Tolerance	VIF	
Control variable	Gender	.107	.076	.042	1.406	.965	1.036	-.138	.078	-.052	-1.779	.965	1.036	.052	.069	.024	.756	.965	1.036
	Age	-.100	.069	-.054	-1.442	.630	1.587	-.100	.071	-.051	-1.409	.630	1.587	.052	.062	.033	.828	.630	1.587
	Marital status	.003	.060	.002	.053	.524	1.908	.041	.061	.026	.670	.524	1.908	-.030	.054	-.024	-.549	.524	1.908
	Classes	-.001	.054	-.001	-.020	.744	1.343	.015	.056	.009	.273	.744	1.343	.028	.049	.021	.575	.744	1.343
	S-1	.014	.069	.011	.208	.314	3.187	-.124	.071	-.089	-1.751	.314	3.187	-.137	.062	-.125	-2.197	.314	3.187
	S-2	.003	.061	.002	.055	.420	2.381	.065	.062	.046	1.038	.420	2.381	-.051	.055	-.046	-.932	.420	2.381
A	.328	.048	.393	6.774**	.258	3.883	.189	.050	.214	3.798**	.258	3.883	-.206	.044	-.294	-4.692**	.258	3.883	
B	-.038	.052	-.048	-.721	.196	5.107	.341	.054	.413	6.377**	.196	5.107	-.044	.047	-.067	-.928	.196	5.107	
C	.231	.054	.279	4.296**	.207	4.841	.012	.055	.014	.216	.207	4.841	-.119	.048	-.172	-2.456**	.207	4.841	
R ²	.372							.408						.271					
F	47.551**							55.262**						29.877**					
D#	1.787							1.979						1.829					

**p<.001, *p<.05 D#: Durbin-Watson

Dummy Variable: Gender(1_Male/2_Female), Age(Year)(1_<35/0_36<), Marital Status(1_Single/0_Married, Divorce and Bereavement), Classes(1_<Fire Lieutenant/0_Fire Captain<), S-1: Years of Fire Work(1_<10/0_10<), S-2: Current Working Years(1_<10/0_10<), A: Distributive Justice, B: Procedural Justice, C: Interactional Justice

4. 논의

인구통계학적 특성에 따른 조직공정성의 통계학적 차이 결과로는, 성별에서 남성이 여성보다는 조직공정성이 통계적으로 유의하게 높았다. 다시 말해, 남성은 개인의 노력에 대한 조직의 승진, 보수 등 보상에 있어 공정하다고 인식하는 반면, 여성은 상대적으로 차별이나 불이익을 받는다고 인식하는 결과일 것이다. 다른 기관의 여성 공무원보다 오히려 많은 불이익을 받고 있다는 인식이 팽배하여, 조직내부에서 갈등의 한 요인으로 작용하고 있다고 사료된다. 그러나 경찰공무원의 경우에는 여성이 남성보다는 조직공정성의 분배공정성이나 절차공정성에 대한 인식이 높았다[26]. 연령에서는 만 26~30세가 조직공정성이 통계적으로 유의미하게 높았다. 결혼여부에서는 미혼이 조직공정성이 통계적으로 유의하게 높았

다. 이의 결과는 미혼 집단은 젊은 신입 소방공무원으로 구성되어 있을 것이고, 주택구입 비용 등으로 부모세대와 함께 거주하는 세대통합형으로 구성되었을 가능성이 높다. 상대적으로 조직공정성이 높게 나타난 원인은 허니문 효과일 가능성이 가장 크다고 사료된다. 선행연구에서도 신입직원의 조직에 대한 호감정은 조직에 대한 정보를 종합해 보고, 또한 조직에서의 경험을 통해 조직의 좋지 않는 부정적인 부분을 발견할 때까지 일정기간 유지되며, 조직의 목표와 권위, 그리고 방침 등에 대한 수용이나, 상급자에 대한 믿음으로 이어진다고 하였다. 그리고 미혼 집단에서 조직에 대한 신뢰도 수준이 비교 집단에 비해 높은 것도 근무경력이나 짧은 젊은 소방공무원의 허니문 효과로 본다고 하였다[27].

근무관련 특성에 따른 조직공정성의 차이를 살펴보면, 계급에서 소방사가 소방교, 소방장보다 조직공정성이 유

의하게 높았다. 소방관 근무년수 및 현재 보직년수에서는 5년 미만의 경우가 5~10미만, 15~20년 미만, 20년 이상보다 조직공정성이 유의하게 높았다. 이의 결과는 근무년수가 많은 소방공무원이 조직사고와 조직문화 성향의 경직화, 탄력성, 창의성 저하 등이 원인이라 판단된다. 또한 소방교나 소방장의 경우에는 허니문 효과가 끝났거나, 끝나가는 단계의 시점에 있는 것으로 생각된다. 또한 화재진압, 구조, 구급 등에 있어서 가장 핵심적인 역할을 수행하면서 경험으로 체득한 정보를 기반으로, 소방조직의 관리자의 리더십 형태, 그리고 전반적인 운영 등에 대해 나름대로 비판적 태도가 클 것으로 생각된다. 종합해보면, 경찰공무원의 5년 미만 근무경력이 다른 경력에 비교해 볼 때, 공정성이 높게 나타났다는 연구와 일치하였고 [26], 또한 일반공무원은 5~10년 근무경력이 다른 경력에 비교해 볼 때, 절차공정성에 대한 지각이 긍정적이었다. 아울러, 적재적소의 공정한 인사배치를 바탕으로 개인의 잠재적 능력을 최대한 발휘할 기회를 제공하고, 또한 조직 내에서 자기가 맡은 업무에서 목표 달성 등의 성취감을 느낄 수 있어야 한다. 이를 위한 방안으로는 공정한 인사관리 규정을 마련하고, 누구나 긍정적으로 공감하는 인사운영을 하여야 한다. 또한 소방공무원 인사관리 규정을 제정 및 개정을 통하여 인사배치의 투명성을 위해 인사기준을 공개할 필요가 있고, 누구나 납득할 만한 희망관서의 우선 배치 및 비 선호 관서 근무를 위한 순환보직 전보기준(1개관서 근무기간)을 마련 및 준수 방안을 마련하여야 한다.

인구통계학적 특성에 따른 조직효과성의 차이를 살펴보면, 성별에서 남성이 여성보다는 통계적으로 유의하게 높았다. 연령에서는 만 26~30세가 만 31세~35세, 만 36~40세, 만 41세보다 조직효과성이 통계적으로 유의하게 높았고, 결혼여부에서는 미혼이 기혼보다는 더 조직효과성이 통계적으로 유의하게 높았다.

근무관련 특성에 따른 조직효과성의 차이를 보면, 계급에서는 소방사가 소방교보다 조직효과성이 높았다. 소방관 근무년수에서는 5년 미만, 15~20년 미만이 10~15년 미만보다 더 조직효과성이 통계적으로 유의하게 높았다. 현재 보직년수에서는 5년 미만이 5~10년 미만보다 더 조직효과성이 통계적으로 유의하게 높았다. 이의 결과는 계급과 근무년수가 낮을수록 조직구성원의 상호 간에 커뮤니케이션이 잘 이루어지고 있다고 생각된다. 따라서 조직문화적 성향의 원활하고 효율적인 업무의 수행과 추

진을 위해서는 소통의 중요함을 인식하고, 소통의 실천 방안으로 직장 동호회 활성화 방안과 부서별 워크숍 및 토론회, 문화행사 참여 등 적극적 지원이 필요하겠다.

조직공정성의 하위변수, 조직효과성의 하위변수 상호 간의 상관관계 분석 결과로는, 조직공정성의 하위변수와 조직효과성의 하위변수 상호 간에 정적(+)인 상관관계를 보여, 조직공정성의 하위변수가 높을수록 조직효과성의 직무만족, 조직몰입이 높음을 의미한다. 그러나 조직효과성의 하위변수인 이직의도는 조직공정성의 하위변수 상호 간에 부적(-)인 상관관계를 보여, 조직공정성의 하위변수 분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성이 높을수록 조직효과성의 이직의도는 낮다고 볼 수 있겠다. 이의 결과는 Lee[8]와 Lee, Ha[10]의 연구결과들과 일치하였고, 조직효과성 향상을 위한 조직공정성의 전략적 방안이 필요하다 하겠다.

독립변수 및 조직공정성이 조직효과에 미치는 영향 결과로는, 직무만족에서 모형의 설명력을 말하는 결정계수(R^2)는 .372이었고, 분배공정성, 상호작용공정성 순서로 직무만족에 영향을 미쳤다. 조직몰입에서는 모형의 설명력을 말하는 결정계수(R^2)는 .408이었고, 절차공정성, 분배공정성 순서로 조직몰입에 영향을 미쳤다. 이직의도에서는 모형의 설명력을 말하는 결정계수(R^2)가 .271이었고, 분배공정성, 상호작용공정성 순서로 이직의도에 부적(-)인 영향을 미쳤다. 그리고 독립변수의 소방관 근무년수 10년 이상($\beta = -.062, p < .05$)이 이하보다 이직의도가 더 높았다. Lee, Ryu[6]의 일개지역 부산광역시 소방공무원을 대상으로 한 연구결과에서는 분배공정성과 상호작용공정성이 직무만족에 정적(+)인 통계적으로 유의한 영향력을 미쳤다. 특히 분배공정성이 직무만족에 가장 높은 정적(+)인 영향으로 나타나, 본 연구결과와 일치하였다. 그러나 Jeon, Lee[9]의 소방공무원을 대상으로 한 선행연구에서는 상호작용공정성이 조직효과성에 강한 정적(+)인 긍정적인 영향을 보이고, 다음으로 절차공정성과 분배공정성이 비슷한 수준으로 조직효과성에 긍정적인 영향력으로 나타나, 본 연구결과와는 차이가 있었다. 그리고 경찰공무원을 대상으로 한 연구결과에서는 조직유효성의 모든 하위변수인 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동에서 분배공정성은 부적(-)인 영향으로 나타나, 본 연구결과와 차이가 있었다. 경찰공무원의 경우 보수는 근무기간에 따라 당연히 상승되기 때문에 크게 의식을 하고 있지 않고, 또한 승진의 경우에는 승진대상자의

인사적체로 인한 사기저하와 함께 불공정한 인사로 분배공정성이 부정적으로 나타난 것으로 생각하였다[26]. 본 연구결과를 요약해보면, 소방조직은 상위조직에서 일괄적으로 의사 결정을 하기보다는 인사관련 등 일정한 권한을 하위조직에 대폭 위임하여 지금보다 더 세분화된 의사 결정이 이루어 필요가 있다. 또한 시·도간 차별 없는 승진시험 도입, 예측 가능한 진보제도, 근무성적평정을 공개, 기피지역 소방관서 인센티브 적용 등이 필요하겠다.

5. 결론 및 제언

본 연구결과, 직무만족에 분배공정성, 상호작용공정성이 정적(+인) 영향을 미쳤고, 조직몰입에서는 절차공정성, 분배공정성이 정적(+인) 영향을 미쳤고, 이직의도에서는 분배공정성, 상호작용공정성이 부적(-인) 영향을 미쳤다. 따라서 절차공정성 확보와 연관이 있는 근무성적평정과 승진 등의 경우에는 의사소통의 통로를 열어둘 필요가 있겠고, 또한 분배공정성 확보와 직접적인 연관이 있는 포상과 인센티브 등의 경우에는 공정성의 확보가 필요하겠다. 끝으로 상호작용공정성의 확보를 위해서는 인사권자의 다양한 리더십과 평가관리 및 면담 등에 대한 교육이 필요하겠다. 끝으로 본 연구의 제한점으로는 대상자가 전라남도 소방공무원이기 때문에, 본 연구의 결과를 일반화하기는 어렵다.

REFERENCES

- [1] 'Respectable occupation' Firefighter 3 consecutive 1st place (2016. 5. 16). *DongA.com*. <http://news.donga.com/3/all/20160516/78110950/1>
- [2] J. S. Adams. (1963). Toward an Understanding of Inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 422-436.
- [3] M. B. Yoo & S. M. Park. (2014). *Korean HR Administration*. Seoul: Park Young-sa.
- [4] A. Etzioni. (1964). *Modern Organizations*, Englewood Cliffs. N. J: Prentice Hall Inc: 8.
- [5] R. L. Daft & R. M. Steers. (1986). *Organizations: Micro/Macro Approach*, Glenview. IL: Scott, Foresman and Co.: 334.
- [6] J. H. Lee & S. H. Ryu. (2015). The Effects of Equity on Fire Officers' Job Satisfaction-Focusing on the Perception of Fire Officers in the Busan Area-. *Crisisonomy*, 11(12), 19-30. DOI: 10.14251/krcem.2015.11.12.19
- [7] N. B. Choi & S. J. Eom. (2013). The Effects of Perception of Organizational Justice on Organizational Commitment: Focused on Interactional Justice of the Police Agency. *Korean Public Administration Review*, 47(3), 181-212.
- [8] H. S. Lee. (2009). The Effect of Organizational Culture and Job Characteristics on the Relationship between Organizational Justice and Effectiveness. *Korean Journal of Local Government Studies*, 13(2), 7-24.
- [9] D. S. Jeon & J. E. Lee. (2015). An Empirical Analysis on the Organizational Effectiveness of Justice Cognition in Fire Service Organization. *Crisisonomy*, 11(10), 1-18. DOI: 10.14251/krcem.2015.11.10.01
- [10] Y. M. Lee & B. W. Ha. (2015). A Study on Effect of Organizational Justice, Performance Appraisal Perception, Organizational Culture on Organizational Effectiveness. *Korean Journal of Educational Administration*, 33(1), 129-150.
- [11] K. G. Yang, S. I. Ryu, Y. S. Song, Y. S. Song, J. H. Lee & J. M. Park. (2013). *Introduction to Fire Administration*. Seoul: Daeyong cultural history.
- [12] R. H. Moorman. (1991). The Relationship between Organizational Justice & Organizational Citizenship Behavior: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?. *Journal of Applied Psychology*, 76, 845-855.
- [13] D. B. McFarlin & P. D. Sweeney. (1992). Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes. *Academy of Management Journal*, 35, 626-637. DOI: 10.5465/256489
- [14] R. H. Moorman, B. P. Niehoff & D. W. Organ. (1993). Treating Employees Fairly and Organizational Citizenship Behaviors. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 41, 351-357. DOI: 10.1007/bf01419445
- [15] H. G. Kim. (2007). The Effects of Leadership on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior-Examples of Local Governments-. *Korean Association For Public Administration[Fall Conference]*, 10, 327-345.
- [16] C. M. Park & D. W. Kim. (2003). The Effects of Organizational Justice on Supervisory Trust and Organizational Commitment. *Korean Public Administration Review*, 37(4), 125-45.
- [17] J. L. Price & C. W. Muller. (1986). *Absenteeism and*

Turnover of Hospital Employee, Monographs in Organizational Behavior and Industrial Relations. JAI Press Inc, 5.

- [18] A. Pines & E. Aronson. (1988). *Career Burn out: Causes and Cures.* New York: Free Press.
- [19] N. J. Allen & J. P. Meyer. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
DOI: 10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x
- [20] J. P. Meyer & N. J. Allen. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
DOI: 10.1016/1053-4822(91)90011-z
- [21] E. S. Mason (1995). Gender Differences in Job Satisfaction. *The Journal of Social Psychology*, 135(2), 143-151.
- [22] R. Hoppock. (1935). *Job Satisfaction*, New York: Harper.
- [23] R. M. Steers. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- [24] H. Robert & J. F. Macaulay. (1989). *R for Turnover: Retention Programs that Work. The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 30(1), 78-90.
- [25] J. William. (1983). *Managing Turnover: Why Employee Leaves. The Cornell H. R. A, Quarterly*, 23(2).
- [26] J. J. Park & J. W. Ryu. (2006). A Study on the Effects of Perceived Organizational Justice on Organization Effectiveness and Public Service Quality in Public Organizations. *Korean of Local Government Studies*, 10(1), 25-47.
- [27] Y. S. Moon & C. H. Heo. (2011). The Influence of Fire-fighters' Organizational Trust on Their Self-Efficacy. *Social Science Studies*, 27(4), 211-239.

김 갑 선(Kim Gap Seon)

[정회원]



- 2016년 8월 : 전남대학교 행정대학원(행정학석사)
- 2009년 5월 ~ 현재 : 전라남도 소방본부
- 관심분야 : 소방학, 행정학, 응급처치학
- E-Mail : sun0629@korea.kr

박 대 성(Park Dae Sung)

[정회원]



- 2005년 8월 : 전북대학교 보건대학원 (보건학석사)
- 2010년 8월 : 조선대학교 대학원 (보건학박사)
- 2007년 3월 ~ 2009년 2월 : 춘해보건대학 응급구조과 교수
- 2009년 3월 ~ 현재 : 광주보건대학 응급구조과 교수
- 관심분야 : 응급처치학, 보건학
- E-Mail : emtpps1@naver.com

이 만 진(Lee Man Jin)

[정회원]



- 2016년 2월 : 조선대학교 보건대학원 (보건학석사)
- 2010년 8월 ~ 현재 : 광주광역시 소방안전본부
- 2015년 8월 ~ 현재 : 광주보건대학 응급구조과 겸임교수
- 관심분야 : 소방학, 보건학
- E-Mail : manjin07@naver.com

김 예 림(Kim Ye Rim)

[정회원]



- 2018년 3월 ~ 현재 : 조선대학교 보건대학원 (보건학 박사)
- 2018년 3월 ~ 현재 : 광주보건대학 응급구조과 겸임교수
- 관심분야 : 응급처치학, 보건학
- E-Mail : ye_rimi_@naver.com