

## 소방공무원의 직무만족과 조직몰입의 상관관계에 관한 연구

### A Study on the Correlation Between Job Satisfaction and Organizational Commitment of Firefighters

김현미<sup>1</sup>, 박경진<sup>2\*</sup>

Hyun-Mi Kim<sup>1</sup>, Kyong-Jin Park<sup>2\*</sup>

#### 〈Abstract〉

This study attempted to examine the relationship between organizational satisfaction and organizational commitment of firefighters. As for the overall level job-only and organizational commitment, the average was 3.80 points and 3.49 points (out of 5 points), respectively, and among the items of organizational satisfaction, 'I believe I should be held accountable for the results of my work.' was the highest, 'I think I chose a good job as a firefighter.' was the highest in the items of organizational commitment. The higher the class, the higher the job satisfaction and organizational commitment satisfaction, and there was a statistically significant difference ( $p < .01$ ). Based on this study, it is considered that expanded research and repeated are necessary to generalize the results of the effect of organizational satisfaction of firefighters I on organizational commitment.

*Keywords : Job Satisfaction, Organizational Commitment, Firefighters, Fire Protection Posts*

---

1 주저자, 김해대학교 응급구조과 교수  
E-mail: miya0611@naver.com

2\* 교신저자, 인제대학교 응급구조학과 부교수  
E-mail: pkj1407@naver.com

1 Main Author, Dept. of Paramedicine, Gimhae College

2\* Corresponding Author, Dept. of Emergency Medical & Rescue Technology, Inje University

## 1. 서론

소방공무원은 국민의 생명과 안전을 책임지는 직업으로써 항상 긴장과 위험성을 가지고 근무하는 특성이 있다.[1] 하지만 직업의 특성상 항상 팀원과 함께 출동이 이루어지므로 재난 현장의 위험을 앞에 두고도 직무에 충실하게 임하는 데는 자기 일에 대한 부심, 동료에 대한 믿음, 조직에 대한 신뢰 등의 심리적인 동기요인이 중요하게 작용한다.[2] 소방공무원의 특성상 개인의 창의성을 통한 새로운 업무처리 방식과 문제해결에 제약이 따르며, 군조직처럼 엄격한 위계질서 속에서 축적된 지위와 경험으로 승진이 이루어지는 조직 특성상, 일반 행정조직과 대비하여 동기 형성이 쉽지 않다.[3] 또한 소방공무원들의 조직에 대한 신뢰수준은 매우 낮았는데, 앞으로 소방 조직이 직무만족을 통하여 향후 경쟁력과 생산성을 제고할 수 있는 구체적인 전략을 수립하여야 한다.[4]

조직몰입은 자기의 조직과의 일체감, 동질감, 애착심을 나타내는 것을 말하며, 조직의 비전이나 목표를 신뢰하고 조직성과에 대하여 스스로 노력하는 의지를 보이게 되는 것이라고 한다. 이러한 조직몰입을 강하게 가지고 있는 조직구성원은 그 조직에 계속해서 남아 있으려는 성향을 보이는 것을 알 수 있다.[5]

직무만족이란 조직의 성과를 달성하는 데 매우 중요하고 기본이 되는 조건으로 조직구성원 개인마다 맡은 직무에 대한 태도에서 나타나는 만족과 불만족의 기초가 된다. 즉, 직무만족은 조직구성원 개인이 직무에 대하여 개인적인 감정에서 나타나는 태도, 신념, 성취감을 느끼는 긍정적인 정서 상태라고 할 수 있다.[6] 직무만족이란 조직에서 직무나 직무환경 또는 근로조건에 대해 조직원이 나타내는 좋은 감정으로서 즐겁고 상쾌한 긍정적인 정서 상태를 의미하는 것으로 직무를 통한 자

기 성취감이라고 보았다.[7] 소방공무원의 특성상 조직몰입이 업무에 중요한 요소를 차지하며 조직몰입이 높을수록 직무만족도가 높을 수밖에 없는 직업이다. 하지만 근무조건이나 조직의 특성을 들여다보면 직무만족과 조직몰입이 밀접한 관련이 있다는 것을 알 수 있다. 소방공무원을 대상으로 한 선행연구에서도 직무만족이 조직몰입과 유의미한 관계가 있는 것으로 나타났다.[8,9] 연구 대상자가 다른 선행연구를 살펴보면 공무원을 대상으로 한 연구에서도 직무만족이 조직몰입과 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구는 소방공무원들을 대상으로 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

## 2. 연구 방법

### 2.1 연구 대상

소방공무원의 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향에 관하여 전국의 소방공무원들을 대상으로 2024년 1월 28일부터 5월 10까지 온나라 행정업무관리시스템 2.0으로 설문하였다. 응답자는 239명으로 최종 분석하였다.

### 2.2 자료수집 및 분석 방법

본 연구는 소방공무원의 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구로서 자료의 처리는 통계 프로그램인 SPSS 24.0을 사용하여 분석하였다. 1) 연구 대상자의 일반적 특성을 알아보기 위하여 빈도 분석을 실시하여 빈도와 백분율(%)을 산출하였다. 2) 직무만족, 조직몰입 측정 도구의 신뢰도를 알아보기 위하여 Cronbach's  $\alpha$  계수를 산출하였

다. 3) 직무만족, 조직몰입에 대한 전반적인 수준을 알아보기 위하여 기술통계 분석을 하였다. 4) 일반적 특성에 따른 직무만족, 조직몰입 차이를 알아보기 위하여 일원배치분산분석(One-way ANOVA)을 하였으며, 사후 검증으로는 Duncan test를 사용하였다.

### 2.3 연구 도구

본 연구의 설문지는 직무만족 및 조직몰입을 조사한 선행 연구를 참조하여 Hong[13]이 개발한 설문지를 수정 보완하여 사용하였다. 일반적 특성 6문항, 조직 만족 5문항, 조직몰입 5문항으로 총 16개의 문항으로 구성하였다. 문항은 전혀 그렇지 않다(1점)~매우 그렇다(5점)의 리커트 5점 척도를 사용하였다. 신뢰도 분석 결과 직무만족 Cronbach's  $\alpha=0.842$ , 조직몰입 Cronbach's  $\alpha=0.687$  기준값 0.6보다 높게 나타나 측정 자료의 내적 일관성이 있는 것으로 나타났다.

## 3. 연구결과

### 3.1 연구 대상자의 일반적 특성

연구 대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같이 전체 응답자는 239명이었으며 배경 변인별 분포는 다음과 같다.

성별 남자 221명(92.5%), 여자 18명(7.5%)이었고, 연령별 21~30세 19명(7.9%), 31~40세 61명(25.5%), 41~50세 71명(29.7%), 51~60세 88명(36.8%)이었다. 근무연수별 5년 이하 51명(21.3%), 6~10년 34명(14.2%), 11~15년 36명(15.1%), 16~20년 24명(10.0%), 21~25년 20명(8.4%), 26~30년 44명(18.4%), 31년 이상 30명

Table 1. General characteristics

Division	Classification	N	%
Gender	Woman	221	92.5
	Man	18	7.5
Age	21-30	19	7.9
	31-40	61	25.5
	41-50	71	29.7
	51-60	88	36.8
Position	Firefighter	30	12.6
	Senior Firefighter	40	16.7
	Fire Sergeant	45	18.8
	Fire Lieutenant	77	32.2
	Fire Captain	40	16.7
	Deputy Fire Chief Higher	7	2.9
Employment path	Open recruitment	140	58.6
	Special employment (first aid)	47	19.7
	Special employment (first rescue)	28	11.7
	Candidate for fire lieutenant	1	0.4
	Special employment (mandatory fire fighting)	6	2.5
	Etc.	17	7.1
Work Experience (Years)	≤ 5	51	21.3
	6-10	34	14.2
	11-15	36	15.1
	16-20	24	10.0
	21-25	20	8.4
	26-30	44	18.4
	≥ 31	30	12.6
Degree	First aider	50	20.9
	First rescuer	29	12.1
	Fire fighter	111	46.4
	Administrative	49	20.5
Total		239	100.0

(12.6%)이었고, 보직별 구급대원 50명(20.9%), 구조대원 29명(12.1%), 화재진압 111명(46.4%), 내근 행정직 49명(20.5%)이었다.

계급별 소방사 30명(12.6%), 소방교 40명(16.7%), 소방장 45명(18.8%), 소방위 77명(32.2%), 소방경 40명(16.7%), 소방령 7명(2.9%)이었으며 소방공무원 입사 경로별 소방공채 140명(58.6%), 구급특채 47명(19.7%), 구조특채 28명(11.7%), 소방간부후보생 1명(0.4%), 의무 소방 특채 6명(2.5%), 기타는 17명(7.1%)이었다.

### 3.2 직무만족 및 조직몰입에 대한 전반적인 수준

직무만족 및 조직몰입에 대한 전반적인 수준을 알아보기 위하여 기술통계 분석을 실시하였으며, 그 결과는 Table 2와 같다.

전체적으로 평균이 각각 3.80점, 3.49점으로 보통이다(3점)와 그렇다(4점) 사이로 나타났고, 직무만족 하위 내용별로는 ‘나의 직업은 사람들로부터

인정을 받는다’(M=3.87), ‘나는 직무를 수행하면서 보람과 긍지를 갖는다’(M=3.81), ‘나는 내가 처리한 업무 결과에 대하여 책임져야 한다고 믿는다’(M=4.22), ‘나는 직무를 통해서 나의 지식과 기술을 발전시킬 수 있다’(M=3.73), ‘나는 직무수행에 필요한 교육 훈련을 충분히 받는다’(M=3.34)로 나타났다. 조직몰입 하위 내용별로는 ‘조직의 문제가 바로 나 자신의 문제라고 느낀다’(M=2.99), ‘나는 지금 속한 조직에 강한 소속감을 느낀다’(M=3.64), ‘나는 소방관이라는 직업을 잘 선택한 것 같다’(M=4.03), ‘나는 조직의 발전이 나의 발전이라고 생각한다’(M=3.72), ‘나의 조직은 의사소통이 잘되는 민주적인 조직이다’(M=3.05) 등으로 나타났다.

### 3.3 일반적 특성에 따른 직무만족의 차이

#### 3.3.1 근무연수에 따른 직무만족 차이

근무연수에 따른 직무만족 차이는 Table 3과 같다. ‘나는 직무수행에 필요한 교육 훈련을 충분

Table 2. Overall level of job satisfaction and organizational and organizational commitment

Content	Number	Survey	M <sup>1)</sup>	SD
Job satisfaction	1	My job recognized by people.	3.87	.84
	2	I feel rewarded and proud while performing my duties.	3.81	.92
	3	I believe I should be held accountable for the results of my work.	4.22	.73
	4	I can develop my knowledge and skills through my job.	3.78	.85
	5	I have enough education and training to perform my job.	3.34	.92
	Total			3.80
Organizational commitment	6	I feel that the organization's problem is my own problem.	2.99	1.20
	7	I feel a strong sense of belonging to the organization I belong to today.	3.64	.993
	8	I think I chose a good job as a firefighter.	4.03	2.16
	9	I think the development of the organization is my development.	3.72	1.01
	10	My organization is a democratic organization that communicates well.	3.05	1.10
	Total			3.49

1) Likert 5점 척도: 1=전혀 그렇지 않다, 3=보통이다, 5=매우 그렇다

Table 3. Differences in job satisfaction according to the number of years worked

Survey	Classification (Years)	M	SD	F	p	Duncan test
Q1	≤ 5	3.92	.868	.386	.887	
	6-10	3.76	.819			
	11-15	3.83	.910			
	16-20	3.79	.779			
	21-25	3.75	.967			
	26-30	3.93	.818			
	≥ 31	4.00	.788			
Q2	≤ 5	3.69	1.12	1.57	.154	
	6-10	3.47	1.08			
	11-15	3.83	.845			
	16-20	3.79	.779			
	21-25	3.90	.968			
	26-30	4.00	.647			
	≥ 31	4.03	.809			
Q3	≤ 5	3.69	1.12	1.84	.091	
	6-10	3.47	1.08			
	11-15	3.83	.845			
	16-20	3.79	.779			
	21-25	3.90	.968			
	26-30	4.00	.647			
	≥ 31	4.03	.809			
Q4	≤ 5	4.08	.771	1.05	.391	
	6-10	4.06	.886			
	11-15	4.17	.811			
	16-20	4.17	.637			
	21-25	4.60	.598			
	26-30	4.32	.561			
	≥ 31	4.33	.661			
Q5	≤ 5(a)	3.59	1.04	2.34	.032	a<f,g
	6-10(b)	3.68	.976			
	11-15(c)	3.86	.833			
	16-20(d)	3.67	.702			
	21-25(e)	3.85	.875			
	26-30(f)	3.95	.645			
	≥ 31(g)	3.90	.759			

\*p<.05, \*\*p<.01

히 받는다'는 5년 이하(M=3.59), 6~10년(M=3.68), 11~15년(M=3.86), 16~20년(M=3.67), 21~25년(M=3.85), 26~30년(M=3.95), 31년 이상(M=3.90)으로 통계적으로 유의한 차이가 있었고(p<.05), 사후검정인 Duncan test를 실시한 결과, 26-30년/31년 이상이 5년 이하보다 더 높은 것으로 나타났다.

### 3.3.2 보직에 따른 직무만족 차이

보직에 따른 직무만족 차이는 Table 4와 같다. '나는 직무를 수행하면서 보람과 긍지를 갖는다'는 구급대원(M=3.50), 구조대원(M=4.10), 화재진압

Table 4. Differences in job satisfaction according to positions

Survey	Classification	M	SD	F	p	Duncan test
Q1	First aider	3.64	1.025	2.097	.101	
	First rescuer	4.10	.724			
	Fire fighter	3.91	.781			
	Administrative	3.88	.807			
Q2	First aider(a)	3.50	1.147	3.032	.030	a<b
	First rescuer(b)	4.10	.817			
	Fire fighter(c)	3.86	.807			
	Administrative (d)	3.84	.921			
Q3	First aider	4.20	.948	.421	.738	
	First rescuer	4.34	.670			
	Fire fighter	4.18	.606			
	Administrative	4.24	.778			
Q4	First aider	3.80	.881	.487	.691	
	First rescuer	3.93	.923			
	Fire fighter	3.72	.822			
	Administrative	3.80	.889			
Q5	First aider	3.44	.907	.602	.614	
	First rescuer	3.41	.946			
	Fire fighter	3.33	.898			
	Administrative	3.20	1.020			

\*p<.05, \*\*p<.01

Table 5. Differences in job satisfaction by class

Survey	Classification	M	SD	F	p	Duncan test
Q1	Firefighter	3.87	.937	1.225	.298	
	Senior Firefighter	3.80	.853			
	Fire Sergeant	3.96	.928			
	Fire Lieutenant	3.73	.755			
	Fire Captain	4.10	.841			
	DeputyFire Chief Higher	4.00	.577			
Q2	Firefighter(a)	3.67	.994	2.543	.029	a<e
	Senior Firefighter (b)	3.48	1.21			
	Fire Sergeant(c)	3.91	.925			
	Fire Lieutenant(d)	3.78	.754			
	Fire Captain(e)	4.15	.770			
	DeputyFire Chief Higher(f)	4.00	.577			
Q3	Firefighter	3.97	.809	1.825	.109	
	Senior Firefighter	4.25	.742			
	Fire Sergeant	4.09	.900			
	Fire Lieutenant	4.25	.632			
	Fire Captain	4.43	.594			
	DeputyFire Chief Higher	4.43	.535			
Q4	Firefighter	3.33	1.12	2.127	.063	
	Senior Firefighter	3.75	.954			
	Fire Sergeant	3.87	.815			
	Fire Lieutenant	3.82	.702			
	Fire Captain	3.93	.797			
	DeputyFire Chief Higher	4.00	.816			
Q5	Firefighter(a)	2.87	1.00	3.398	.006	a<f<c
	Senior Firefighter (b)	3.15	1.05			
	Fire Sergeant(c)	3.60	.809			
	Fire Lieutenant(d)	3.39	.876			
	Fire Captain(e)	3.55	.846			
	DeputyFire Chief Higher(f)	3.00	.816			

\*p<.05, \*\*p<.01

(M=3.86), 내근행정직(M=3.84)으로, 통계적으로 유의한 차이가 있었고(p<.05), 사후검정인 Duncan test를 실시한 결과, 구조대원이 구급대원보다 더 높은 것으로 나타났다.

### 3.3.3 계급에 따른 직무만족 차이

계급에 따른 직무만족 차이는 Table 5와 같다. ‘나는 직무를 수행하면서 보람과 긍지를 갖는다’는 소방사(M=3.67), 소방교(M=3.48), 소방장(M=3.91), 소방위(M=3.78), 소방경(M=4.15), 소방령(M=4.00)으로, 통계적으로 유의한 차이가 있었고(p<.05), 사후검정인 Duncan test를 실시한 결과, 소방경이 소방사보다 더 높은 것으로 나타났다.

## 3.4 일반적 특성에 따른 조직몰입의 차이

### 3.4.1 근무연수에 따른 조직몰입 차이

근무연수에 따른 조직몰입 차이는 Table 6과 같다. ‘조직의 문제가 바로 나 자신의 문제라고 느낀다’ 5년 이하(M=2.29), 6~10년(M=2.53), 11~15년(M=2.92), 16~20년(M=2.96), 21~25년(M=3.60), 26~30년(M=3.57), 31년 이상(M=3.53)으로, 통계적으로 유의한 차이가 있었고(p<.01), 사후검정인 Duncan test를 실시한 결과, 6~10년이 5년 이하보다 더 높았고, 11~15년/16~20년이 26~30년/31년 이상보다 더 높은 것으로 나타났다. 나는 지금 속한 조직에 강한 소속감을 느낀다’는 5년 이하(M=3.37), 6~10년(M=3.35), 11~15년(M=3.61), 16~20년(M=3.33), 21~25년(M=3.70), 26~30년(M=4.02), 31년 이상(M=4.10)으로, 통계적으로 유의한 차이가 있었고(p<.01), 사후검정인 Duncan test를 실시한 결과, 26~30년/31년 이상이 5년 이하/6~10년/16~20년보다 더 높은 것으로 나타났다. 나는 조직의 발전이 나의 발전이라고 생각한다’는 5년 이하(M=3.55), 6~10년(M=3.56), 11~15년(M=3.61), 16~20년(M=3.46),

**Table 6. Differences in organization commitment according to the number of years worked**

Survey	Classification (Years)	M	SD	F	p	Duncan test
Q6	≤ 5(a)	2.29	1.045	8.72	.000	a<b c,d<e,f,g
	6-10(b)	2.53	1.051			
	11-15(c)	2.92	1.251			
	16-20(d)	2.96	1.160			
	21-25(e)	3.60	.995			
	26-30(f)	3.57	1.065			
	≥ 31(g)	3.53	1.106			
Q7	≤ 5(a)	3.37	1.095	3.80	.001	a,b,d<f,g
	6-10(b)	3.35	.981			
	11-15(c)	3.61	.903			
	16-20(d)	3.38	.875			
	21-25(e)	3.70	1.129			
	26-30(f)	4.02	.849			
	≥ 31(g)	4.10	.845			
Q8	≤ 5	3.82	1.014	.569	.755	
	6-10	4.47	5.333			
	11-15	4.00	.828			
	16-20	3.63	1.013			
	21-25	3.75	1.070			
	26-30	4.18	.786			
	≥ 31	4.20	.714			
Q9	≤ 5(a)	3.55	1.101	2.421	.027	d<f,g
	6-10(b)	3.56	1.186			
	11-15(c)	3.61	.903			
	16-20(d)	3.46	1.021			
	21-25(e)	3.60	1.142			
	26-30(f)	4.09	.772			
	≥ 31(g)	4.07	.828			
Q10	≤ 5(a)	2.86	1.167	3.763	.001	b,d<c,e,f,g
	6-10(b)	2.56	1.211			
	11-15(c)	3.25	1.052			
	16-20(d)	2.63	1.056			
	21-25(e)	3.30	.979			
	26-30(f)	3.36	.865			
	≥ 31(g)	3.43	1.073			

\*p<.05, \*\*p<.01

21~25년(M=3.60), 26~30년(M=4.09), 31년 이상(M=4.07)으로, 통계적으로 유의한 차이가 있었고(p<.05), 사후검정인 Duncan test를 실시한 결과, 26~30년/31년 이상이 16~20년보다 더 높은 것으로 나타났다. 나의 조직은 의사소통이 잘되는 민주적인 조직이다'는 5년 이하(M=2.86), 6~10년(M=2.56), 11~15년(M=3.25), 16~20년(M=2.63), 21~25년(M=3.30), 26~30년(M=3.36), 31년 이상(M=3.43)으로, 통계적으로 유의한 차이가 있었고(p<.01), 사후검정인 Duncan test를 실시한 결과, 11~15년/21~25년/26~30년/31년 이상이 6~10년/16~20년보다 더 높은 것으로 나타났다.

**Table 7. Differences in organization commitment according to positions**

Survey	Classification	M	SD	F	p	Duncan test
Q1	First aider(a)	2.62	1.176	5.118	.002	a<d
	First rescuer(b)	3.28	1.162			
	Fire fighter(c)	2.87	1.176			
	Administrative(d)	3.45	1.156			
Q2	First aider	3.34	1.062	2.233	.085	
	First rescuer	3.79	1.013			
	Fire fighter	3.68	.945			
Q3	First aider	4.20	4.458	.326	.807	
	First rescuer	4.10	.900			
	Fire fighter	3.88	.871			
	Administrative	4.14	.816			
Q4	First aider	3.52	1.147	1.463	.225	
	First rescuer	3.66	1.143			
	Fire fighter	3.73	.884			
	Administrative	3.94	1.049			
Q5	First aider	2.88	1.154	2.493	.061	
	First rescuer	3.14	1.093			
	Fire fighter	2.95	1.065			
	Administrative	3.41	1.098			

\*p<.05, \*\*p<.01

Table 8. Differences in work enragement by class

Survey	Classification	M	SD	F	p	Duncan test
Q1	Firefighter(a)	2.17	1.020	12.58	.000	a<c<e,f
	Senior Firefighter(b)	2.25	.899			
	Fire Sergeant(c)	2.91	1.240			
	Fire Lieutenant(d)	3.31	1.091			
	Fire Captain(e)	3.68	1.071			
	DeputyFire Chief Higher(f)	3.71	.951			
Q2	Firefighter(a)	3.30	.988	4.65	.000	a<e,f
	Senior Firefighter(b)	3.30	1.137			
	Fire Sergeant(c)	3.64	.883			
	Fire Lieutenant(d)	3.64	.887			
	Fire Captain(e)	4.18	.958			
	DeputyFire Chief Higher(f)	4.14	.900			
Q3	Firefighter	3.67	1.028	.870	.502	
	Senior Firefighter	4.40	4.940			
	Fire Sergeant	4.00	.798			
	Fire Lieutenant	3.78	.912			
	Fire Captain	4.35	.736			
	DeputyFire Chief Higher	4.57	.535			
Q4	Firefighter(a)	3.47	1.008	4.808	.000	a<c<f
	Senior Firefighter(b)	3.35	1.272			
	Fire Sergeant(c)	3.78	.876			
	Fire Lieutenant(d)	3.64	.958			
	Fire Captain(e)	4.25	.742			
	DeputyFire Chief Higher(f)	4.43	.787			
Q5	Firefighter(a)	2.70	1.149	3.928	.002	a,b<e,f
	Senior Firefighter(b)	2.60	1.257			
	Fire Sergeant(c)	3.18	1.072			
	Fire Lieutenant(d)	3.08	.900			
	Fire Captain(e)	3.50	1.132			
	DeputyFire Chief Higher(f)	3.57	.976			

\*p<.05, \*\*p<.01

### 3.4.2 보직에 따른 조직몰입 차이

보직에 따른 조직몰입 차이는 (Table 7)과 같다. ‘조직의 문제가 바로 나 자신의 문제라고 느낀다’는 구급대원(M=2.62), 구조대원(M=3.28), 화재진압(M=2.87), 내근 행정직(M=3.45)으로, 통계적으로 유의한 차이가 있었고(p<.01), 사후검정인 Duncan test를 실시한 결과, 내근행정직이 구급대원보다 더 높은 것으로 나타났다.

### 3.4.3 계급에 따른 조직몰입 차이

계급에 따른 조직몰입 차이는 (Table 8)과 같다. ‘조직의 문제가 바로 나 자신의 문제라고 느낀다’는 소방사(M=2.17), 소방교(M=2.25), 소방장(M=2.91), 소방위(M=3.31), 소방경(M=3.68), 소방령(M=3.71)으로, 통계적으로 유의한 차이가 있었고(p<.01), 사후검정인 Duncan test를 실시한 결과, 소방경/소방령이 소방사/소방장보다 더 높은 것으로 나타났다. ‘나는 지금 속한 조직에 강한 소속감을 느낀다’는 소방사(M=3.30), 소방교(M=3.30), 소방장(M=3.64), 소방위(M=3.64), 소방경(M=4.18), 소방령(M=4.14)으로, 통계적으로 유의한 차이가 있었고(p<.01), 사후검정인 Duncan test를 실시한 결과, 소방경/소방령이 소방사보다 더 높은 것으로 나타났다. ‘나는 조직의 발전이 나의 발전이라고 생각한다’는 소방사(M=3.47), 소방교(M=3.35), 소방장(M=3.78), 소방위(M=3.64), 소방경(M=3.50), 소방령(M=3.57)으로, 통계적으로 유의한 차이가 있었고(p<.01), 사후검정인 Duncan test를 실시한 결과, 소방령이 소방사/소방장보다 더 높은 것으로 나타났다. ‘나는 조직의 의사소통이 잘되는 민주적인 조직이다’는 소방사(M=2.70), 소방교(M=2.60), 소방장(M=3.18), 소방위(M=3.08), 소방경(M=3.50), 소방령(M=3.57)으로, 통계적으로 유의한 차이가 있었고(p<.01), 사후검정인 Duncan test를 실시한 결과, 소방경/소방령이 소방사/소방교보다 더 높은 것으로 나타났다..

## 5. 고찰 및 결론

본 연구는 소방공무원의 직무만족과 조직몰입과의 관련성을 파악하고자 하였다. 본 연구의 주요 결과를 바탕으로 다음과 같이 고찰하고자 한다.

직무만족 및 조직몰입에 대한 전반적인 수준은 평균이 각각 3.80점, 3.49점으로 보통이다(3점)와 그렇다(4점) 사이로 나타났고, 직무만족 하위 내용별로는 '나는 내가 처리한 업무 결과에 대하여 책임져야 한다고 믿는다'(M=4.22)가 가장 높았으며, 조직몰입 하위 내용별로는 '나는 소방관이라는 직업을 잘 선택한 것 같다'(M=4.03)가 가장 높게 나타났다. 사회복지사를 대상으로 한[14] 연구에서는 직무만족은 직무(3.70), 조직몰입은 정서적 몰입(3.62)이었다. 본 연구의 결과보다 평균 점수가 낮은 결과이다. 이러한 결과는 비슷한 설문지를 사용하였으나 대상자의 차이에서 나온 결과로 판단된다.

근무연수에 따른 직무만족 차이는 '나는 직무수행에 필요한 교육 훈련을 충분히 받는다'는 통계적으로 유의한 차이가 있었고( $p < .05$ ), 26~30년/31년 이상이 높은 것으로 나타났고, 소방조직은 계급조직으로 계급이 높을수록 훈련과 교육의 기회가 많고 상사의 규제 없이 참여할 수 있을 것으로 판단된다. 이는 소방공무원을 대상으로 한[9]의 연구 결과와 비슷한 결과로 계급이 높을수록 직무만족이 높은 것으로 판단된다.

보직에 따른 직무만족 차이는 '나는 직무를 수행하면서 보람과 긍지를 갖는다'는 구급대원(M=3.50), 구조대원(M=4.10), 화재진압(M=3.86), 내근 행정직(M=3.84)으로, 통계적으로 유의한 차이가 있었고( $p < .05$ ), 구조대원이 구급대원보다 더 높은 것으로 나타났다. 보직에 따른 조직몰입 차이는 구급대원(M=2.62), 구조대원(M=3.28), 화재진압(M=2.87), 내근 행정직(M=3.45)으로, 통계적으로 유의한 차

이가 있었고( $p < .01$ ), 구급대원이 가장 낮은 것으로 나타났다. 이는 소방공무원을 대상으로 한[8] 연구에서 운전(3.47), 화재진압(3.50), 구급(3.26)으로 비슷한 결과로 구급대원들의 직무 특성상 전문성과 긴급성이 필요한 업무이므로 인한 결과로 사료된다.

계급에 따른 직무만족 차이는 '나는 직무를 수행하면서 보람과 긍지를 갖는다'는 소방사(M=3.67), 소방교(M=3.48), 소방장(M=3.91), 소방위(M=3.78), 소방경(M=4.15), 소방령(M=4.00)으로, 통계적으로 유의한 차이가 있었고( $p < .05$ ), 소방경이 소방사보다 더 높은 것으로 나타났다.

계급에 따른 조직몰입 차이는 '나는 지금 속한 조직에 강한 소속감을 느낀다'는 소방사(M=3.30), 소방교(M=3.30), 소방장(M=3.64), 소방위(M=3.64), 소방경(M=4.18), 소방령(M=4.14)으로, 통계적으로 유의한 차이가 있었고( $p < .01$ ), 소방경/소방령이 소방사보다 더 높은 것으로 나타났다. 계급이 높을수록 직무만족과 조직몰입 만족이 높은 것으로 나타났다. 이는 지휘관을 대상으로 한[15] 연구 결과와 같은 결과이며 계급이 높을수록 업무를 추진하는 데 있어서 목표가 달성될 때까지 조직원들 개개인의 업무에 간섭하기보다 권한을 부여하고 예외적인 상황 발생이나 이탈의 경우 관리해 줄 때 조직업무에 몰입할 수 있는 것으로 나타났다. 결과로 볼 때 대부분의 소방공무원은 내가 처리한 업무 결과에 대하여 책임져야 한다고 생각하고 있었으며, 소방관이라는 직업 선택에 만족하고 있는 것으로 나타났다. 그리고 계급이 높을수록 근무연수가 오래될수록 직무만족이 조직몰입에 영향을 주는 것으로 나타났으며 보직에서는 구급대원이 가장 낮은 것으로 나타났다.

본 연구의 대상은 일부 소방공무원으로 제한하였기 때문에 연구 결과를 일반화하는데 한계가 있다. 후속 연구에서 소방공무원의 직무만족이 조직

몰입에 미치는 영향에 대한 결과를 일반화하기 위해 확대 연구와 반복 연구가 필요할 것으로 사료된다.

## 참고문헌

- [1] 양기근, 정기성, “소방서장의 리더십이 조직몰입에 미치는 영향에 관한연구”, 국가위기관리학회보, vol. 1 pp. 67-79, (2015).
- [2] 김준석, 김민선 “소방공무원의 집합적 몰입도와 조직의 업무성과의 관계에 대한 실증적 접근”, GRI 연구노총, vol. 29 no. 6, pp. 5-22, (2009).
- [3] 이주호, 류상일, “동기부여가 소방공무원의 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향”, Crisisonomy, vol. 12 no. 1, pp. 47-55, (2016).
- [4] 이오숙, 이은구, “소방공무원의 조직신뢰도와 조직성과간의 관계에 관한 실증적연구”, 사회과학연구, vol. 16 no. 16 pp. 20-34, (2007).
- [5] J. C. Park, “The Effects on the Hotel Employees’ Silence Influence to Organizational Commitment and Turnover Intention Based on Senior Leadership”, Korea Tourism Research Association, vol. 27 no. 2, pp. 235-255, (2013).
- [6] E. A. Locke, “The Nature and Causes of Job Satisfaction in Dunnette”, in Handbook of Industrial & Organizational Psychology. Chicago: Rand McNally, (1976).
- [7] O. H. Koo, “The Influence of Leadership Style on Job Satisfaction and Organizational Commitment”, Gyeongsang National University. Master Dissertation, (2012).
- [8] L. H. Eun, “A Study on the Effect of Frontline Fire Officers’ Job Satisfaction on Their Organizational Commitment: Focusing on the Moderator Effect of Job Types”, The Korean Journal of Local Government Studies, vol. 19 no. 2 (2015).
- [9] B. M. Choi, “Study on the Effect of Firefighters’ Job Autonomy and Job Satisfaction on Organizational Commitment”, Fire & Safety Research, vol. 3, pp. 63-78, (2022).
- [10] 옥원호, 김석용, “지방공무원의 직무스트레스와 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구”, 한국행정학보, vol. 35 no. 4, pp. 355-373, (2001).
- [11] 조경호, “한국공무원의 조직몰입도 결정요인에 관한 연구: 선형구조모형의 적용”, 한국행정학보, vol. 27 no. 4, pp. 1203-1255, (1993).
- [12] 김호정, “행정조직문화가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향”, 한국행정학보, vol. 36 no. 4, pp. 87-106, (2002).
- [13] 홍성미, “사회복지사의 직무스트레스와 직무만족의 관계에서 기관장 서번트리더십의 조절효과 연구”, 백석대학교 보건복지대학원 석사학위논문, (2014).
- [14] S. E. Yeo, “A Study of Social Workers’ Empowerment On Their Job Satisfaction and Organizational Commitment”, Korea University. Master Dissertation (2018).
- [15] H.J.Son, Y.M.Lee, “Influence of Leadersp Styles on Organizational Commitment and Job Satisfaction”, Fire Sci. Eng, vol.29 no. 6, pp. 129-138, (2015).

(접수: 2024.05.17. 수정: 2024.06.11. 게재확장: 2024.06.14.)