

# 일선 소방공무원의 직무만족이 조직몰입에 미치는 효과 : 직무유형의 조절효과를 중심으로\*

은 종 환\*\*

이 재 완\*\*\*

## 국문요약

본 연구의 목적은 일선 소방공무원들의 조직몰입에 직무만족이 미치는 효과를 분석하고, 직무유형이 그 관계를 조절하는지를 분석하는 것이다. 이러한 분석을 위해 서울특별시의 119안전센터에서 근무하는 일선 소방공무원들을 대상으로 설문조사를 하였다. 먼저 직무유형별 조직몰입의 차이를 ANOVA 분석한 결과, 화재진압 직무종사자들의 조직몰입이 가장 높았고, 그 다음이 운전 직무종사자, 구급 직무종사자 순이었으며, 운전과 구급 직무종사자 간의 차이는 통계적으로 유의미하였다. 직무유형이 직무만족과 조직몰입 간의 관계를 조절하는지를 상호작용항을 포함한 다중회귀모형으로 분석한 결과, 우선 외재적 직무만족이 조직몰입에 통계적으로 유의미한 양(+)의 영향을 나타냈으나, 내재적 직무만족은 양(+)의 영향을 나타냈지만 유의미하지는 않았다. 조절효과의 경우 구급이라는 직무유형은 내재적 직무만족과 조직몰입 간의 양(+)의 관계를 강화시키는 것으로 나타났고, 외재적 직무만족과 조직몰입 간의 양(+)의 관계를 약화시키는 것으로 나타났다.

주제어: 내재적 직무만족, 외재적 직무만족, 조직몰입, 직무유형

## I. 서론

과학기술의 발달로 인한 근대화는 위험이 일상화된 위험사회를 도래하게 만들었다(Beck, 1986). 계급사회에서는 사회적 불평등을 극복하고 보다 평등한 사회를 만드는 것이 중요한 과제였지만, 위험사회에서는 어느 계급에 속하는 사람이든지 위험에 똑같이 위협을 받는 사회로 이러한 위협을 극복하고 안전하고 쾌적한 삶을 달성하는 것이 국가의 중요한 과제로 부상하게 되었다(Beck, 1986). 국민의 안전을 확보하기 위해 국가는 재난방재와 관리를 위한 조직과 인력을 운영해 왔다. 우리나라는 효율적인 재난 대응과 관리를 위한 최일선 조직과 인력으로 소방행정조직과 소

\* 본 연구의 데이터는 장호일(2014)의 석사학위논문 데이터에 기초하고 있습니다. 데이터 사용을 허락해준 장호일 선생님께 감사드립니다.

\*\* 제1저자

\*\*\* 교신저자

방공무원들을 운용하고 있다. 위협의 일상화와 함께 소방행정조직의 업무 영역도 소극적인 화재 진압을 넘어 재난안전사고의 수습을 위한 적극적인 구조와 구급활동으로 확대되고 있다(이재은 외, 2006: 276-277; 양기근 외, 2013; 류상일, 2013: 67). 우리나라는 소방사무를 주민의 생활과 밀접한 연관성을 것으로 보아 자치사무로 규정하고 있다(양기근 외, 2013, 345). 이로 인해 국가와 지방의 이원적 소방체제를 갖추고 있다(이종열 외, 2014). 소방공무원의 구성을 보면, 국가직이 약 300명, 지방직이 약 4만명으로 압도적인 많은 수가 지방공무원이다. 이 때문에 지방자치단체간 재정력의 차이로 인해 재난안전에 불평등이 문제되어 왔다(경향신문, 2014b). 이러한 재난 위협과 재난안전 불평등을 완화하기 위해 국가중심으로 통합적인 소방행정체계를 구축하자는 논의들이 존재해 왔다.

특히 최근 세월호 사건을 계기로 지방자치단체의 취약한 재정력에 기인한 지방직인 소방공무원들의 열악한 근무환경이 알려지면서 국가직으로 전환하여야 한다는 주장이 상당한 반향을 불러일으키고 있다(경향신문, 2014a). 상대적으로 재정이 풍부한 국가직으로 전환하여 소방공무원들이 처우가 개선되면 일선 소방공무원들의 낮은 조직몰입이 개선될 것이라고 한다(소방방재신문, 2007). 비일상적이고 긴급한 업무를 수행하는 조직의 경우 그 구성원들은 고도의 조직몰입을 유지해야 하며, 그렇지 않으면 업무처리의 실수로 인해 서비스를 제공받는 사람들에게 예기치 못한 피해를 야기할 수 있기 때문이다(조석구, 2012: 188). 무엇보다도 소방공무원은 긴급한 현장출동과 위협하고 비일상적인 업무를 처리하기 때문에 조직몰입을 유지하는 것이 필수적이다(장호일·이재완, 2014: 2). 소방공무원들의 조직몰입이 낮으면 긴급한 화재현장에서 원활한 업무 처리가 어렵고(조석구, 2012), 나아가 낮은 조직몰입은 전문성 축적을 방해하기 때문이다(윤건·류충열, 2014). 이러한 특성 때문에 소방공무원을 대상으로 한 조직몰입에 관한 연구들이 상당수 진행되었다.

조직몰입에 관한 연구들은 공사조직을 대상으로 다양한 분야에서 진행되었는데, 그 중에서도 조직몰입을 향상시키기 위해 그 결정요인을 분석한 연구들이 상당히 많이 이루어져왔다. 조직구성원의 개인 특성, 직무 특성, 조직 및 환경 특성 등 다양한 요인들이 조직몰입을 결정하는 것으로 분석되었다. 또한 직무만족 역시 조직몰입을 결정하는 요인으로 알려져 있다. 직무만족과 조직몰입의 관계를 분석한 연구들은 주로 민간기업이나 일반적인 행정조직의 구성원을 대상으로 한 것들이 대부분이다. 반면 소방공무원들을 대상으로 하여 그러한 관계를 분석한 선행연구는 드문 실정이다. 특히 소방공무원의 경우 직무유형이 전통적인 화재진압이나 구급활동 이외에도 소방차나 장비를 운전하는 유형도 존재한다. 이와 같은 소방공무원의 직무유형별로 위험성, 긴급성 등에 차이가 있으며, 요구되는 전문성이나 기술 특성도 차이가 있다(류상일, 2013: 68). 이러한 차이로 인해 조직구성원의 태도에 차이가 있다고 한다(류상일, 2013). 그렇지만 소방공무원을 대상으로 조직몰입을 분석한 선행연구들은 직무유형의 차이를 거의 고려하지 않았었다.

따라서 본 연구는 우리나라의 소방공무원들을 대상으로 직무만족이 조직몰입을 결정하는지를 살펴보고, 나아가 그들 간의 관계를 소방공무원의 직무유형이 조절하는지를 분석하고자 한다. 이를 위해 서울특별시의 119안전센터에서 근무하는 일선 소방공무원들을 대상으로 설문조사를 수행하였다.

## II. 이론적 배경 및 선행연구 검토

### 1. 직무만족과 그 구성요소에 관한 논의

직무만족(job satisfaction)은 조직의 구성원이 갖는 정서적 측면의 직무태도로서 자신의 직무나 직무상황에 대한 긍정적 또는 부정적 평가를 의미한다(Weiss & Cropanzan, 1996: 2). 직무만족에 대한 개념정의는 여러 학자들에 의해 시도되었다(진종순·왕홍파, 2014). Locke(1976) 및 Smith와 그의 동료들(1983)은 개인의 직무나 직무경험으로부터 오는 긍정적인 주관적 감정으로 이해하였고, Cranny, Smith와 Stone(1992)은 자신이 기대하는 것과 실제로 받은 성과를 비교하여 얻어지는 감정적 반응으로 정의하였다. 그리고 김근우·장영진(2005)은 내재적·외재적 욕구를 구분하여 ‘조직구성원들의 직무와 조직에 대한 평가로서 애정적 반응 또는 직무수행 과정에서 조직구성원들이 인지하는 내재적 및 외재적 욕구의 충족 정도’로 직무만족을 정의하였다.

직무만족을 측정하는 방법은 전반적인 만족을 측정하는 접근법과 직무만족의 개별 요소를 측정하는 접근법이 있다(Martins & Proença, 2012). 그리고 직무만족을 측정하는 지표로 단일문항으로 측정하는 방법과 여러 문항으로 측정하는 방법이 있다. 단일문항은 Wanous와 그의 동료들(1997)이 개발한 지표가 있고, 여러 문항으로 구성된 지표로는 Smith와 그의 동료들(1969)이 개발한 Job Descriptive Index, Weiss와 그의 동료들(1967)이 개발한 Minnesota Satisfaction Questionnaire, Spector(1985)가 개발한 Job Satisfaction Survey가 있다. 이들 지표 중 Minnesota Satisfaction Questionnaire가 산업심리학을 비롯한 여러 분야에서 가장 일반적으로 사용되고 있다(Martins & Proença, 2012).

한편 직무만족의 구성요소에 대해서도 학자들 간에 차이가 있다(Martins & Proença, 2012). Mathieu(1991)는 작업 조건 만족, 리더십 만족, 책임감 만족, 외재적 보상 만족 등 네 가지로 구성되며, Igalens와 Roussel(1999)는 내재적 만족, 외재적 만족, 인정 만족, 사회적 효용 등 네 가지로 구성된다고 하였다(Martins & Proença, 2012). 그리고 Weiss와 그의 동료들(1967)은 직무만족을 내재적 직무만족(internal satisfaction), 외재적 직무만족(external satisfaction), 그리고 일반적 직무만족(general satisfaction) 등 세 가지로 구성된다고 주장하였으며, Sriesheim과 그의 동료들(1993)도 같은 주장을 하였다. 한편 Martins(2008)은 내재적 직무만족과 외재적 직무만족 등 두 가지로 구성된다고 하였다. 내재적 직무만족은 직무의 성격으로부터 느끼는 감정을 의미하는 반면, 외재적 직무만족은 직무 이외의 성과에 대한 객관적 보상, 승진, 인사 등에 대한 만족을 의미한다(Spector, 1997). 그리고 일반적 직무만족은 직무 환경이나 동료들에 대한 만족을 의미한다(Gunlu, Akasarayli & Perçin, 2010). 직무만족의 구성요소에 대한 요인분석 결과를 보면, 일반적으로 내재적 직무만족과 외재적 직무만족 등 두 가지로 구분하는 것이 통상적이다(Hirschfeld, 2000; 이영면, 2008).

내재적 직무만족에 대한 논의를 보다 상세히 살펴보면, 직무특성을 중심으로 내재적 만족의 요소를 논의하는 연구와 개인적 특성과 직무의 질적 특성을 나누어 논의하는 연구가 있다. 우선 직무특성을 중심으로 논의한 연구로 Hackman과 Lawler(1971)은 직무 기술 다양성, 과업자율성

및 과업정체성을 내재적 직무만족의 요소로 지적하였으며, Gruneberg(1979)는 첫째, 직무에 대한 보상으로부터의 자존감, 둘째, 자신이 가지고 있는 전문성, 다양성, 자율성 및 정체성 등을 활용하여 얻는 성취감, 셋째, 직무에 대한 관여 등 세 가지를 제시하였다(이영면, 2008). 반면 개인적 특성과 직무의 질적 특성을 중심으로 논의한 연구로 Reynolds와 Shister(1949)는 직무독립성과 직무에 대한 관심을 그 요인으로 주장하였으며, Rose(2001)는 창의력과 같은 개인의 능력, 감독자와의 관계 같은 개인적 특성과 개인이 실제 성과를 발휘한 업무와 그 업무의 상징적, 질적 특성을 내재적 직무만족의 구성요소라고 하였다.

한편 직무만족을 구성하는 외재적 요인에 대한 논의도 오랫동안 다양하게 진행되어 왔다. Gruneberg(1979)는 상황적 요인을 외재적 직무만족의 요소로 제시하였다. 그가 제시하는 상황적 요인은 임금, 고용안정, 작업집단, 감독, 참여, 역할갈등과 모호성, 조직구조, 조직분위기 등이다(이영면, 2008). Rose(2001) 역시 외재적 직무만족은 상황적·환경적 요인에 의존한다고 하면서, 급여, 승진, 직업 안정성과 직무로부터의 물질적·비물질적 보상과 혜택을 그 요소라고 주장하였다.

이상의 논의를 종합하여 본 연구에서는 직무만족을 ‘일선 소방공무원들이 자신의 직무와 직무 경험으로부터 느끼는 심리적인 욕구 충족의 정도’로 정의하고자 한다. 그리고 직무만족의 구성요소로 내재적 직무만족과 외재적 직무만족이 있으며, 내재적 직무만족은 ‘직무 자체로부터 느끼는 개인의 감정, 신념, 태도와 같은 심리적 만족’이며, 외재적 직무만족은 ‘직무를 둘러싸고 있는 작업 환경, 직무수행의 결과로 주어지는 보상과 승진 등 보상가치에 대한 만족’을 의미하는 것으로 정의하고자 한다.

## 2. 조직몰입에 관한 논의

### 1) 조직몰입의 의의와 그 결정요인

조직몰입은 일반적으로 소속 조직에 대한 구성원들의 동일시(identification)와 관여(invovement)의 정도를 의미한다(Mowday et al, 1982). 조직몰입도 직무만족과 마찬가지로 학자에 따라 다양하게 정의되고 있다. Sheldon(1971)은 조직구성원이 조직과 조직목표에 대해 긍정적으로 평가하는 상태라고 정의하였다. Buchanan(1974)은 개인(피고용자)과 조직(고용주) 간의 연대감을 느끼는 상태를 조직몰입이라고 정의하였다. Mowday와 그의 동료들(1982)은 조직몰입이란 조직구성원이 자기 소속조직의 목표와 가치를 내면화하고 조직활동 전반에 적극적으로 개입하는 것이라고 정의하였다. 그리고 McGee와 Ford(1987)는 조직구성원이 소속 조직에 대해 갖는 긍지, 조직의 목표와 가치에 대한 동일시(identification), 조직에 대해 헌신하려는 의지인 정서적 몰입을 의미한다고 하였다(안국찬, 2006). 학자에 따라서는 조직몰입의 구성요소를 정서적 몰입(affective commitment), 지속적 몰입(continuance commitment), 규범적 몰입(normative commitment)으로 나누기도 한다(Meyer & Allen, 1991). 본 연구에서는 이들 논의를 종합하여 조직몰입을 ‘일선 소방공무원들이 조직과의 관계를 지속적으로 유지하려는 심리적 상태로서 조직의 목표와 가치를 공유하고 동일시하는 정도’라고 정의하고자 한다.

조직몰입을 결정하는 요인에 대해서도 학자들은 여러 가지 요인이 존재한다고 주장하고 있다 (장호일·이재완, 2014). Steers(1977) 및 Mowday와 그의 동료들(1982)은 개인 특성, 직무 특성, 그리고 직무경험이 조직몰입의 선행요인이라고 보았다. Stevens와 그의 동료들(1978)은 개인 특성, 역할관련, 조직구조요인 등의 세 가지 요인이 조직몰입에 영향을 미친다고 하였다. 이들의 주장을 종합하면 구성원의 개인 특성과 조직 특성으로 요약할 수 있다(Schultz, 2002).

먼저 조직몰입에 영향을 미치는 개인 특성으로는 성별, 연령, 학력, 근속연수 등이 주장되고 있다. Steers(1977)는 연령, 교육수준 등이 조직몰입에 영향을 미친다고 하였고, Mowday와 그의 동료들(1982)은 성별, 연령, 학력, 인종, 근속연수 등이 조직몰입에 영향을 미친다고 주장하였다. 이들 변수에 대한 실증분석 결과, 성별의 경우 외국에서는 여성이 남성보다 조직몰입이 더 높은 것으로 나타났고(Angle & Perry, 1981; 안국찬, 2006), 연령과 근무기간은 조직몰입과 긍정적인 관계를 나타냈다(Allen & Meyer, 1993; Buchanan, 1974). 반면 학력은 부(-)의 관계를 갖는 것으로 나타났다(Steers, 1977; Angle & Perry, 1981; 안국찬, 2006).

다음으로 조직 특성에는 역할과 조직구조 등이 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로 주장되고 있다. 실증분석 결과에 의하면, 조직 규모, 임금과 보상체계, 업무부하량 등이 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다(Mathieu & Zajac, 1990; Lumley et al., 2011; Park et al., 2014).

## 2) 직무만족과 조직몰입

직무만족과 조직몰입과의 관계에 대하여서는 여전히 논란이 있다. 하지만 대체로 직무만족이 조직몰입에 영향을 준다고 본 연구들이 상당수 존재한다(Buchanan, 1974; Steers, 1977; Meyer & Allen, 1984; Williams & Hazer, 1986).

직무만족과 조직몰입의 관계에 대한 국내외 선행연구들은 거의 대부분 서로 긍정적인 관계가 있는 것으로 본다. Weissenberg와 Gruenfield(1968) 및 Buchanan(1974)은 독립변수로서 직무만족을, 종속변수로 조직몰입을 사용하였다. 그 결과 직무만족이 조직몰입에 통계적으로 유의미하게 긍정적인 영향을 미치는 것으로 주장하였다. Porter와 그의 동료들(1974)은 조직몰입은 지속적이고 안정적인 성격을 가지기 때문에 직무만족을 조직몰입의 선행요인이라고 주장하였다. Williams와 Hazer(1986)는 직무만족과 조직몰입 간에 높은 인과관계가 성립한다고 주장하였다. Jernigan과 그의 동료들(2002)은 직무만족을 조직몰입의 예측변수(predictor)로 작용한다고 하였다.

국내 선행연구에서도 해외연구에서와 유사하게 직무만족과 조직몰입간의 인과관계가 존재하는 것으로 나타나고 있다. 옥원호·김석용(2001)은 지방공무원들을 대상으로 직무스트레스, 직무만족 및 조직몰입 사이의 관계를 분석하였다. 그 결과 직무만족이 조직몰입에 유의미한 양(+)의 관계가 있는 것으로 나타났다. 조경호(1993) 및 김호정(2002)의 연구에서도 마찬가지로 양(+)의 관계가 있는 것으로 나타났다. 정리하자면 국내외 대부분의 연구에서는 직무만족과 조직몰입 간에는 정(+)의 관계가 성립하는 것으로 분석되고 있다(Steers, 1977; Mathieu, 1991; 손주영, 2011).

직무만족을 그 구성요소인 내재적 직무만족과 외재적 직무만족으로 나눠서 조직몰입에 미치는 효과를 분석한 연구들도 있다. 해외연구로 준공공기관 종사자들을 대상으로 한 Buitendach와

De Witte(2005)는 내재적·외재적 직무만족이 조직몰입과 유의미한 상관관계를 갖는다고 하였다. Liu와 Norcio(2009)는 중국 본토에서 근무하는 대만근로자들을 조사하여 내재적 직무만족과 외재적 직무만족이 조직몰입에 유의미한 긍정적 영향을 미친다고 하였다. 그러나 터키의 호텔 매니저를 분석한 Gunlu, Akasarayli와 Perçin(2010)은 외재적 직무만족은 조직몰입에 유의미한 긍정적인 영향을 미치지 않지만, 내재적 직무만족은 유의미한 영향을 미치지 못한다고 하였다. 한편 국내연구로 컨벤션 회의기획자를 대상으로 연구한 이성호·주현식(2009)은 내재적 직무만족과 외재적 직무만족이 모두 조직몰입에 긍정적 영향을 미친다고 하였다. 김성환·조영하(2010)는 대학행정직원들을 구조방정식모형으로 분석하여 내재적 직무만족과 외재적 직무만족이 모두 조직몰입에 긍정적 영향을 미친다는 결과를 제시하였다. 박준석·정성숙(2005)은 공경호원이나 수행경호원의 경우 내재적 직무만족과 외재적 직무만족이 모두 조직몰입에 영향을 미치지만, 민간경호원의 경우 외재적 직무만족은 조직몰입에 영향을 미치지 않는다고 하였다.

따라서 본 연구는 일선 소방공무원의 조직몰입을 결정하는 요인을 분석하기 위해 직무만족을 독립변수, 조직몰입을 종속변수로 설정하였다. 특히 직무만족의 각 구성요소인 내재적 직무만족과 외재적 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향을 실증적으로 분석하고자 하였다.

### 3. 직무만족과 조직몰입 간의 관계 조절하는 요인

직무만족과 조직몰입 간의 관계는 조절변수에 따라 약화되거나 강화될 수 있다(조경호, 1998). 직무만족과 조직몰입의 관계에 영향을 미치는 요인으로 선행연구들은 직무특성이나 고용형태 등을 들고 있다. 해외연구로 Lumley와 그의 동료들(2011)은 직무유형(type of work)이 조직몰입에 유의미한 영향을 미친다고 하였으며, Stone, Mowday와 Porter(1977)는 직무만족은 조직몰입과도 연관성을 갖고 있으며 직무특성과 직무만족 간에 유의미한 관계를 가지고 있다고 주장하였다. Van Dyne와 Ang(1998)은 정규직과 비정규직이라는 고용형태가 조직몰입에 영향을 미치고, 직무태도에 관한 조절효과도 비정규직이 더 크다고 하였다. 국내연구로 허갑수(2005)는 병원조직의 직무특성이 조직몰입에 미치는 효과의 차이를 분석하여 업무 명확성, 업무량, 업무의 자율성 등에 따라 직종 간 조직몰입에 차이가 있다고 보았다.

한편 김우진·서원석·김정만(2009)은 호텔기업의 비정규직 종사자의 직무특성과 고용관계특성이 직무만족과 조직몰입 간의 관계를 조절한다는 결과를 제시하였다. 즉 직무특성 중 직무자율성은 직무만족이 조직몰입에 미치는 긍정적 효과를 약화시키고, 피드백은 둘 간의 관계를 강화시킨다고 하였다. 그리고 고용관계특성 중 고용보장성은 직무만족이 조직몰입에 미치는 부정적 효과를 강화시키고 동료관계는 둘 간의 관계를 약화시킨다고 하였다. 또한 최영진·이광수(2012)는 병원에 근무하는 직원들의 직무만족과 조직몰입 간의 관계에 고용형태가 영향을 미친다고 하였다. 즉 정규직과 비정규직 간에 직무만족과 조직몰입 간의 관계에 미치는 효과에 차이가 있다는 결과를 제시하였다. 이상희·박호표(2014)는 프랜차이즈 한식당 종사자들의 경우도 고용형태(정규직/비정규직)가 직무만족이 조직몰입에 미치는 효과를 조절한다고 분석하였다.

소방공무원들을 대상으로 한 연구에서는 아직까지 직무유형의 조절효과를 명시적으로 분석한

연구는 없다. 다만, 담당업무별로 조직몰입과 직무만족 간에 차이가 있다고 분석한 연구(조석구, 2012), 직무유형별로 직무만족도와 조직몰입에 차이가 있다는 연구(류상일, 2013) 등이 존재할 뿐이다. 이 연구들의 결과를 종합해보면, 화재진압이나 구급, 운전 등 직무유형이 직무만족과 조직몰입 간의 관계에 영향을 미친다고 볼 수 있다.

#### 4. 선행연구의 검토

직무만족과 조직몰입 등에 관한 선행연구를 검토하면, 우선 직무만족을 내재적 직무만족과 외재적 직무만족으로 구분하여 분석한 연구는 주로 병원이나 대학 등 민간부문 종사자들을 대상으로 한 경우 많았다. 반면 소방공무원을 대상으로 직무만족이 조직몰입에 미치는 효과를 분석한 연구들은 직무만족을 추상적인 하나의 개념으로 보고 분석하였을 뿐, 직무만족을 그 구성요소에 따라 내재적 직무만족과 외재적 직무만족으로 구분하여 분석한 연구는 거의 없다.

다음으로 조직몰입의 경우 그 결정요인으로 직무만족을 포함한 연구들이 다수 진행되었는데, 민간조직이나 일반적인 지방자치단체 등을 대상으로 한 연구가 대부분이었다. 그러나 소방조직에 근무하는 소방공무원을 대상으로 조직몰입의 독립변수로서 직무만족을 다룬 연구는 별로 없다.

한편 직무유형, 근무형태 또는 직렬 등에 따른 직무만족도나 조직몰입도의 차이를 분석한 몇몇 연구들이 있으나, 이 연구들은 단순히 집단간 차이를 비교한 것에 불과하여 혼란변수들(confounding variables)에 의한 효과가 통제되지 못하였다.

따라서 본 연구는 선행연구들과 달리 다음과 같은 몇 가지 차이점에 집중하여 실증분석을 하고자 하였다. 첫째, 소방공무원들의 조직몰입을 결정하는 요인으로 직무만족이 의미를 갖는지를 분석하고자 하였다. 둘째, 선행연구와 달리 직무만족을 내재적 직무만족과 외재적 직무만족이라는 구성요소로 분해하여 조직몰입에 미치는 효과를 분석하였다. 셋째, 소방공무원들이라 하더라도 서로 다른 직무를 수행하게 되는데, 이들 직무유형에 따라 직무만족과 조직몰입 간의 관계가 어떻게 달라지는지를 분석하고자 하였다. 단순 집단간 차이비교가 아닌 조절효과를 분석하기 위해 상호작용항을 포함한 다중회귀모형을 설정하여 엄밀한 계량분석을 시도하였다.

### III. 연구의 분석틀 및 자료수집

#### 1. 연구가설 및 분석틀

##### 1) 본 연구의 가설

앞에서 살펴본 바와 같이, 직무만족과 조직몰입 간의 관계에 대해 논란이 존재한다. 어떤 연구들은 직무만족을 조직몰입에 선행하는 것으로 보아 직무만족이 독립변수이며 그것의 영향을 받아 종속변수인 조직몰입이 결정된다고 한다(Buchanan, 1974; Steers, 1977; Meyer & Allen, 1984; 조

경호, 1993, 김호정, 2002). 그러나 다른 연구들은 둘 간의 관계는 조직몰입이 독립변수로서 직무 만족을 결정한다는 주장과 둘 간에 인과관계는 성립하지 않는다는 주장이 존재한다(Bateman & Straser, 1984; Curry et al., 1986). 따라서 본 연구에서는 일선 소방공무원을 대상으로 할 때 이들 주장 중에 어떠한 주장이 설득력이 있는지를 분석하기 위해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

- 가설 1: 일선 소방공무원들의 직무만족이 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.
- 가설 1-1: 일선 소방공무원들의 내재적 직무만족이 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.
- 가설 1-2: 일선 소방공무원들의 외재적 직무만족이 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.

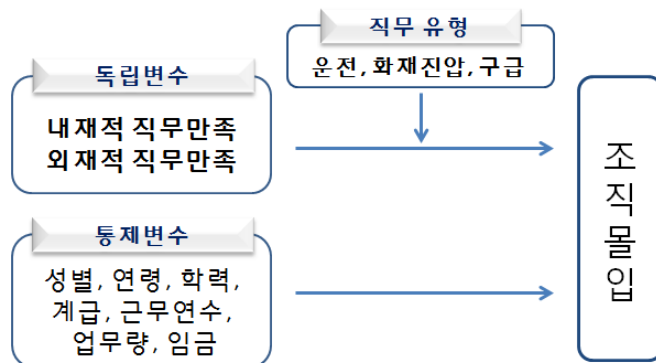
다음으로 많은 연구들이 직업특성, 직무만족, 조직몰입 간에 유의미한 관계가 존재한다고 한다 (Bhuiyan & Menguc, 2002; Naumann, 1993). 그리고 소방공무원들을 대상으로 집단간 차이를 비교한 일부 연구들이 담당업무나 직무유형에 따라 직무만족과 조직몰입 간에 차이가 있다고 주장한다(조석구, 2012; 류상일, 2013). 반면, 소방공무원들의 직무태도나 조직유효성을 연구한 대부분의 연구들은 그러한 차이에 무게를 두지 않는다. 따라서 본 연구에서는 일선 소방공무원들의 직무유형이 직무만족과 조직몰입 간의 관계에 영향을 미치는지를 분석하기 위해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

- 가설 2: 일선 소방공무원들의 직무만족과 조직몰입의 관계를 직무유형이 조절할 것이다.

## 2) 본 연구의 분석틀

본 연구에서는 내재적·외재적 직무만족이 조직몰입에 미치는 효과와 그 효과를 조절하는 직무유형을 반영하여 <그림 1>과 같은 분석틀을 구성하였다. 종속변수는 조직몰입이며, 독립변수인 직무만족은 내재적 직무만족과 외재적 직무만족으로 설정하였고, 조절변수로 직무유형인 운전, 화재진압, 구급으로 설정하였다. 그리고 통제변수는 선행연구들을 참조하여 성별, 연령, 학력, 계급, 근무연수, 업무량, 임금을 설정하였다.

<그림 1> 본 연구의 분석틀





본 연구의 분석모형을 수식을 나타내면 아래와 같다. 모형 I 은 조직몰입에 내재적 직무만족과 외재적 직무만족이 미치는 영향력을 분석하기 위한 다중회귀모형이며, 모형 II는 직무유형의 조절효과를 분석하기 위한 상호작용항을 포함한 다중회귀모형이다.

$$\text{모형 I: } y = \alpha + \beta_1 Se + \beta_2 Ag + \beta_3 Ra + \beta_4 Ed + \beta_5 Te + \beta_6 Wa + \beta_7 IS + \beta_8 ES + \beta_9 Fi + \beta_{10} Re + \epsilon$$

$$\text{모형 II: } y = \alpha + \beta_1 Se + \beta_2 Ag + \beta_3 Ra + \beta_4 Ed + \beta_5 Te + \beta_6 Wa + \beta_7 IS + \beta_8 ES + \beta_9 Fi + \beta_{10} Re + \beta_{11} IS \times Fi + \beta_{12} IS \times Re + \beta_{13} ES \times Fi + \beta_{14} ES \times Re + \epsilon$$

여기서,  $y$ 는 조직몰입,  $Se$ 는 성별,  $Ag$ 는 연령,  $Ra$ 는 계급,  $Ed$ 는 학력,  $Te$ 는 근무연수,  $Wa$ 는 임금,  $IS$ 는 내재적 직무만족,  $ES$ 는 외재적 직무만족,  $Fi$ 는 화재진압,  $Re$ 는 구조,  $IS \times Fi$ ,  $IS \times Re$ ,  $ES \times Fi$ ,  $ES \times Re$ 는 각각의 상호작용항,  $\alpha, \beta$ 는 패러미터,  $\epsilon$ 는 오차항

## 2. 변수의 측정과 자료수집

### 1) 변수의 측정

#### (1) 종속변수의 측정: 조직몰입

조직몰입은 ‘일선 소방공무원들이 조직과의 관계를 지속적으로 유지하려는 심리적 상태에서 조직의 목표와 가치를 공유하고 동일시하는 정도’를 의미한다. 이에 대한 설문은 조직몰입 연구에서 일반적으로 사용되는 Mowday, Porter와 Steers(1979)의 OCQ(Organizational Commitment Questionnaire)를 번역하여 15개 문항을 사용하였으며, 그 응답은 5점 척도로 구성하였다(장호일·이재완, 2014).

#### (2) 독립변수의 측정: 직무만족

직무만족은 ‘일선 소방공무원들이 자신의 직무와 직무경험으로부터 느끼는 심리적인 욕구 충족의 정도’를 의미한다. 이에 관한 설문은 축약형(short form) MSQ(Minnesota Satisfaction Questionnaire)를 번역하여 20문항 중 연구목적에 부합하는 16문항을 사용하였으며, 그 응답은 5점 척도로 구성하였다. 이 설문문항들은 내재적 직무만족(intrinsic satisfaction)과 외재적 직무만족(extrinsic satisfaction)을 측정하는데 적합한 것으로 알려져 있다(홍용기, 2010: 241).

#### (3) 조절변수와 통제변수의 측정

먼저 조절변수인 직무유형은 “귀하가 담당하고 계신 업무는 무엇입니까?”라는 질문에 대한 응답으로 ‘운전업무’(=기준), ‘화재진압업무’, ‘구급업무’ 등 세 가지 범주로 나누어 더미변수로 측정하였다.

다음 통제변수인 성별은 여성을 기준으로 더미변수로 측정하였다. 연령은 ‘①20대, ②30대, ③40대, ④50대’로 측정하였다. 학력은 응답자의 최종학력으로 ‘①고졸, ②전문대졸, ③대졸, ④대

학원 이상'으로 측정하였다. 계급은 119안전센터에 근무하는 팀장 이하의 소방공무원을 대상으로 하므로 '①소방사, ②소방교, ③소방장, ④소방위'로 측정하였다. 근무연수는 '①5년 미만, ②5~10년, ③10~15년, ④15~20년, ⑤20년 이상'의 5점 척도로 측정하였다. 업무량은 "귀하의 하루 평균 출동건수는 얼마입니까"라는 질문으로 '①5건 미만, ②5~10건, ③10~15건, ④15~20건, ⑤20건 이상'의 5점 척도로 측정하였다. 임금은 응답자의 연봉으로 ①2500만원 이하, ②2500~3500만원, ③3500~4500만원, ④4500만원 이상'의 5점 척도로 측정하였다(장호일·이재완, 2014).

## 2) 자료의 수집

서울특별시에 소재하는 119안전센터 115개 중 14곳을 무작위로 선정한 후 직접 방문하여 배포수거하는 방식으로 설문조사를 진행하였다. 설문조사는 119안전센터에서 근무하는 근속연수 1년 이상인 팀장급 이하의 화재진압요원, 구급대원, 운전요원을 대상으로 하였다(장호일·이재완, 2014).

조사기간은 2013년 11월 1일부터 11월 15일까지 보름간이었으며, 총 180부 배포하여 170부를 회수하였다. 회수한 설문지 중 불성실한 응답을 한 12부를 제외하고 158부를 분석 대상으로 하였다(장호일·이재완, 2014).<sup>1)</sup>

## 3. 주요 측정도구의 타당성

요인분석을 통해 본 연구에서 사용한 측정도구의 타당성을 검토하였다. 종속변수인 조직몰입에 대한 15개 문항을 Scree도표로 분석한 결과, 1개 요인으로 묶는 것이 타당한 것으로 나타났다(장호일·이재완, 2014). 다음으로 직무만족에 대한 16개 문항을 Scree도표로 분석한 결과, 2개 요인으로 묶는 것이 타당한 것으로 나타났다. 그에 따라 추출요인수를 각각 1개와 2개로 지정한 후 주성분분석으로 배리맥스(Varimax) 회전하였다. 그 결과 조직몰입 측정문항 중요인적재량이 현저히 낮은 두 문항을 제외하고 13개 문항으로 구성하였다(장호일·이재완, 2014).<sup>2)</sup>

직무만족은 최초 요인들로 구성된 설문문항들 중 4개 문항이 외재적 직무만족과 내재적 직무만족 모두에 0.4이상의 요인적재량을 갖는 중복적재(cross-loading)가 발생하였다. 중복적재된 4개 문항들을 제외하고 다시 요인분석을 실시하였다(Hair et al., 2010; 김구, 2010: 192; 이학식·임지훈, 2013: 405).<sup>3)</sup> 그 결과 <표 1>에서 보는 바와 같이 외재적 직무만족(extrinsic satisfaction)과 내재적 직무만족(intrinsic satisfaction)의 두 요인으로 각각 6문항과 5문항이 묶였다.

그리고 외재적 직무만족과 내재적 직무만족 척도의 신뢰도를 분석한 결과, 문항들 간의 내적 일관성을 나타내는 Cronbach's 알파 값이 각각 0.7997와 0.7467로 모두 0.6보다 높게 나타나서 유의한 것으로 판단되었다.

1) 이 데이터는 장호일(2014)의 석사학위논문과 장호일·이재완(2014)에 활용된 바 있다.

2) "내가 소방관을 그만두면 내 인생이 나쁘게 변할 것이다"의 요인적재량은 -0.0684, "우리 직원들이 문제에 대해서 조직은 받아들이기 어려운 결정을 하지 않는다"의 요인적재량은 0.0437로 매우 낮게 나타났다(장호일·이재완, 2014).

3) 중복적재된 문항은 이론적으로 정당화되는 경우나 데이터 축소의 목적이 강한 경우에는 제외하지 않을 수 있으며(Hair et al., 2010), 연구자가 판단에 따라 중복적재된 문항을 제외하고 다시 분석할 수도 있고, 중복적재를 무시할 수도 있다(이학식·임지훈, 2013: 405).

〈표 1〉 직무만족 문항의 요인분석 결과

설문문항	외재적 직무만족	내재적 직무만족	공통분
직장에서의 업무량은 적절한 수준이다.	0.5498	0.3714	0.5598
직무를 통해 나의 사회적 지위를 향상시킬 수 있는 기회가 있다.	0.6121	0.1263	0.6094
업무량에 비교해 급여 수준에 대하여 만족한다.	0.7476	0.2317	0.3874
승진의 기회가 많다.	0.6473	0.1946	0.5431
독자적 판단에 따라 일을 할 수 있는 기회가 많다.	0.8113	-0.0348	0.3406
작업환경에 대하여 만족한다.	0.6885	0.2303	0.4730
양심의 가책을 받지 않고 일을 할 수 있는 자유가 있다.	0.3279	0.5905	0.5437
안정적인 직장을 다니고 있다.	0.0295	0.7561	0.4275
직무를 통하여 사회에 봉사할 수 있는 기회가 있다.	0.0886	0.7588	0.4163
남에게 지시할 수 있는 기회가 있다.	0.3599	0.5513	0.5665
동료들 간의 관계는 원만한 편이다	0.1782	0.6866	0.4967
설명된 분산비율	0.2786	0.2338	
누적분산비율	0.2786	0.5124	
Cronbach'α	0.7997	0.7467	

## IV. 분석의 결과

### 1. 응답자의 주요 특성과 기술통계량

응답자의 주요 특성을 살펴보면 <표 2>와 같다. 먼저 직무유형의 경우 화재진압이 78명(49.68%)으로 가장 많았으며, 운전이 49명(31.21%), 구급이 30명(19.11%)으로 나타났다.

성별은 남자가 155명(98.10%)으로 압도적인 다수를 차지하였다. 연령은 40대가 64명(40.51%), 30대가 60명(37.97%), 50대가 21명(13.29%), 20대가 13명(8.23%) 순이었다. 학력의 경우 고졸 이하가 70명(44.30%), 대졸이 55명(34.81%), 전문대졸이 33명(20.89%) 순이었다(장호일·이재완, 2014).

계급은 소방장이 74명(46.84%)으로 가장 많았으며, 소방교 41명(25.95%), 소방사 39명(24.68%), 소방위 4명(2.53%) 순이었다. 근무연수의 경우 15년~20년이 46명(29.11%), 5년 미만 36명(22.78%), 10년~15년 33명(20.89%), 20년 이상 24명(15.19%), 5년~10년 19명(12.03%) 순이었다. 업무량인 하루 평균 출동건수는 5건 이하 102명(64.56%), 5건~10건 30명(18.99%), 10건~15건 18명(11.39%), 15건~20건이 8명(5.06%)으로 나타났다. 임금의 경우 2,500만원~3,500만원이 64명(40.51%), 3,500만원~4,500만원 56명(35.44%), 4,500만원 이상 36명(22.78%) 순으로 나타났다(장호일·이재완, 2014).

〈표 2〉 응답자의 주요 특성

구 분		빈도(명)	비율(%)	구 분		빈도(명)	비율(%)
직무 유형	운 전	49	31.21	성별	여 성	3	1.90
	화재진압	78	49.68		남 성	155	98.10
	구 급	30	19.11		합 계	158	100.00
	합 계 <sup>a)</sup>	157	100.00	연령	20 대	13	8.23
학력	고 졸	70	44.30		30 대	60	37.97
	전문대졸	33	20.89		40 대	64	40.51
	대 졸	55	34.81		50 대	21	13.29
	합 계	158	100.00	합 계	158	100.00	
계급	소방사	39	24.68	업무량	5건 미만	102	64.56
	소방교	41	25.95		5~10건	30	18.99
	소방장	74	46.84		10~15건	18	11.39
	소방위	4	2.53		15~20건	8	5.06
	합 계	158	100.00		합 계	158	100.00
근무 연수	5년 미만	36	22.78	임금	2500만원 이하	2	1.27
	5~10년	19	12.03		2500~3500만원	64	40.51
	10~15년	33	20.89		3500~4500만원	56	35.44
	15~20년	46	29.11		4500만원 이상	36	22.78
	20년 이상	24	15.19		합 계	158	100.00
	합 계	158	100.00	주: <sup>a)</sup> 결측치 1명 존재.			

한편 본 연구에서 사용된 주요 연속형 변수들의 기술통계량은 <표 3>에서와 같이, 조직몰입의 평균은 3.45점이었으며, 외재적 직무만족의 평균은 3.07점, 내재적 직무만족의 평균은 3.59점으로 내재적 직무만족이 약간 높았다.

〈표 3〉 주요 변수의 기술통계량

변수명	관측치	평균	표준편차	최소값	최대값
조직몰입	158	3.45	0.50	1.77	4.39
외재적 직무만족	158	3.07	0.65	1.17	4.67
내재적 직무만족	158	3.59	0.62	1.60	5.00

## 2. 본 연구의 주요 분석결과

### 1) 직무유형별 조직몰입의 차이 분석

직무유형별로 조직몰입의 정도를 살펴보면 아래 <표 4>과 같다. 조직몰입의 평균은 화재진압의 경우 3.501로 가장 높았고, 운전이 3.477이었으며, 구급이 3.264로 가장 낮은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 화재진압 종사자들의 직무만족이 구조·구급 종사자들에 비해 높다고 분석한 류상일(2013)의 결과와 유사하며, 구급 직렬이 화재진압이나 운전 직렬보다 이직의도가 낮다는 김홍조·백홍석(2014)의 연구결과와 반대로 나타났다.

한편 직무유형별 조직몰입의 차이를 ANOVA 분석한 결과, 세 집단 간의 차이는 유의수준 10%에서 통계적으로 유의미하였다. 그리고 가장 보수적인 Scheffé 검정을 한 결과, 운전과 화재진압은 서로 같은 집단으로 묶였고, 구급은 다른 집단으로 묶였다.

<표 4> 직무유형별 조직몰입의 차이

구 분	관측치	평균	표준편차	F 값 (p-value)
운 전	49	3.477 <sup>a)</sup>	0.453	2.63 (0.075)
화재진압	78	3.501 <sup>a)</sup>	0.478	
구 급	30	3.264 <sup>b)</sup>	0.585	

주: 사후분석(Scheffé): a>b.

### 2) 상관분석 결과

본 연구의 분석모형에 포함된 주요 연속형 변수들 간의 상관관계를 분석한 결과는 <표 5>와 같다.

<표 5> 주요 연속형 변수의 상관관계

구 분	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
1.조직몰입	1.000								
2.외재적 직무만족	0.729***	1.000							
3.내재적 직무만족	0.614***	0.508***	1.000						
4.연령	-0.017	0.041	0.147*	1.000					
5.학력	0.102	1.00E-04	0.041	-0.429***	1.000				
6.계급	-0.078	-0.062	0.065	0.803***	-0.448***	1.000			
7.근무연수	-0.100	-0.039	0.115	0.835***	-0.514***	0.910***	1.000		
8.업무량	-0.086	-0.079	-0.121	-0.254***	0.126	-0.171**	-0.169**	1.000	
9.임금	0.011	0.018	0.163**	0.692***	-0.429***	0.740***	0.765***	-0.222***	1.000

주: \* p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01

먼저 종속변수인 조직몰입과 외재적 직무만족 간의 상관관계는 0.729, 조직몰입과 내재적 직무만족 간의 상관관계는 0.614로 통계적으로 유의미한 높은 수준이었다. 조직몰입과 학력, 조직몰입과 임금 간은 낮은 양(+) 상관관계를 나타냈고, 조직몰입과 근무연수 및 조직몰입과 업무량 간은 낮은 음(-)의 상관관계를 나타냈지만 통계적으로 유의미하지는 않았다.

독립변수들 간의 상관관계를 보면, 외재적 직무만족과 내재적 직무만족 간의 상관관계수가 0.508로 통계적으로 유의미하였다. 내재적 직무만족과 임금은 낮지만 통계적으로 유의미한 양(+)의 상관관계를 나타냈다. 그리고 계급과 근무연수 간의 상관관계수가 0.910, 연령과 근무연수 간에 0.835, 연령과 계급 간에 0.803, 근무연수와 임금 간에 0.765, 계급과 임금 간에 0.740으로 높은 수준이었다. 근무연수와 학력 간에 -0.514, 학력과 계급 간에 -0.448, 학력과 임금 간에 -0.429로 비교적 높은 통계적으로 유의미한 음(-)의 상관관계를 나타냈으며, 업무량과 임금은 통계적으로 유의미한 낮은 음(-)의 상관관계를 나타냈다.

한편 독립변수들 간의 다중공선성을 검토한 결과, 모형 I 을 기준으로 할 때 분산팽창지수(VIF: Variance Inflation Factor)가 가장 높은 근무연수가 8.25, 계급이 6.49였으며, 모든 변수들의 VIF가 10보다 작아 다중공선성의 우려는 없는 것으로 나타났다.<sup>4)</sup>

그리고 오차항에 이분산성을 검정하기 위해 White 검정을 한 결과, 유의수준 1%에서 귀무가설을 기각하여 이분산성이 존재하는 것으로 나타났다. 이에 본 연구에서는 이분산성을 고려하여 robust standard errors 값을 산출하여 회귀계수의 t 값을 계산하였다.<sup>5)</sup>

### 3) 회귀분석의 결과

일선 소방공무원들의 직무만족이 조직몰입에 미치는 효과를 분석하기 위해 모형 I 의 다중회귀모형을 설정하였고, 직무유형이 직무만족과 조직몰입 간의 관계를 조절하는지를 분석하기 위해 모형 II 와 같은 상호작용항을 포함한 다중회귀모형을 설정하여 분석하였다. 그 결과를 보면 다음과 같다.

우선 모형 I 의 경우 내재적 직무만족과 외재적 직무만족이 모두 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직무만족이 높을수록 조직몰입이 높아진다고 분석한 김성환·조영하(2010)의 연구결과와 유사한 것이다.

직무유형의 경우 화재진압이 양(+)의 부호를 나타내어 상대적으로 운전보다 조직몰입이 높은 것으로 나타났다. 반면 구급은 음(-)의 부호를 나타내어 상대적으로 운전보다 조직몰입이 낮은 것으로 나타났지만 통계적으로 유의미하지는 않았다. 그 외 통제변수의 경우 업무량이 작지만 긍정적인 영향을 미쳤으며, 근무연수는 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

4) 상호작용항을 포함한 다중회귀모형의 경우 다중공선성이 나타날 가능성이 높다. 이 경우 mean-centering으로 다중공선성을 줄일 수 있다는 주장과 이러한 작업이 무익하다는 주장이 존재한다(이학식, 2012: 58-59). 이와 같이 변수를 변환한 경우 다중공선성을 무시할 수 있다는 것이 일반적이다(Allison, 2012).

5) 이분산성의 유형을 구체적으로 알고 있다면 GLS(Generalized Least Square) 추정방법을 사용하는 것이 더 효율적이지만, 여기서는 그 유형을 알기 어려워 차선책으로 OLS 추정방법을 사용하고 추정계수 표준오차에 수정을 가해 좀 더 적절한 값을 산출하도록 하였다(민인식·최필선, 2009: 211).

다음으로 조절효과를 분석하기 위한 모형 II의 경우, 가설 1과 같이 외재적 직무만족이 조직몰입에 통계적으로 유의미한 양(+)의 영향을 나타냈는데, 이러한 결과는 외재적 직무만족이 높을수록 조직몰입이 높다고 하는 Gunlu, Aksarayli와 Perçin(2010) 및 김성환·조영하(2010)의 연구결과와 같다. 반면 내재적 직무만족도 양(+)의 영향을 나타냈으나 통계적으로 유의미하지는 않았다.

〈표 6〉 다중회귀분석의 결과

구 분		회귀계수 (Robust s.e.)	회귀계수 (Robust s.e.)
성 별		0.270 (0.252)	0.227 (0.268)
연 령		-0.013 (0.064)	0.006 (0.062)
학 력		2.34E-04 (0.034)	-0.007 (0.033)
계 급		0.117 (0.078)	0.103 (0.084)
근무연수		-0.115** (0.050)	-0.123** (0.050)
업 무 량		0.085* (0.049)	0.090* (0.046)
임 금		0.027 (0.045)	0.023 (0.047)
외재적 직무만족		0.445*** (0.052)	0.516*** (0.079)
내재적 직무만족		0.260*** (0.066)	0.077 (0.099)
직 무 유 형	화재진압	0.114* (0.058)	-0.293 (0.421)
	구 급	-0.162 (0.103)	-0.896** (0.403)
외재적 직무만족×화재진압			-0.051 (0.110)
외재적 직무만족×구급			-0.189* (0.111)
내재적 직무만족×화재진압			0.165 (0.139)
내재적 직무만족×구급			0.373*** (0.123)
절 편		0.764** (0.302)	1.248*** (0.389)
관측치		157	157
F 값		39.18***	39.17***
$R^2$ (Adjusted $R^2$ )		0.6659 (0.6405)	0.6791 (0.6807)

주: \* p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01

직무유형의 경우 구급이 통계적으로 유의미한 음(-)의 영향을 나타냈으며, 화재진압은 음(-)의 부호를 나타냈으나 유의미하지 않았다. 이러한 결과로부터 운전 종사자의 조직몰입이 가장 높고 화재진압 종사자가 그 다음이며 구급 종사자의 조직몰입이 가장 낮으며, 운전과 화재진압 종사자 간의 조직몰입의 차이는 통계적으로 유의미하지 않고, 운전과 구급 종사자의 조직몰입의 차이는 통계적으로 유의미한 것을 알 수 있다. 이는 앞에서 살펴본 ANOVA 분석의 결과와 일치하는 것이다.

가설 2와 관련된 조절효과의 경우 우선 ‘외재적 직무만족×구급’은 통계적으로 유의미한 음(-)의 부호를 나타내어 구급이라는 직무유형은 외재적 직무만족과 조직몰입 간의 양(+)의 관계를 약화시키는 것으로 나타났다. ‘외재적 직무만족×화재진압’은 음(-)의 부호를 나타냈으나 통계적으로 유의미하지는 않았다.

다음으로 ‘내재적 직무만족×구급’은 통계적으로 유의미한 양(+)의 부호를 나타내어 구급이라는 직무유형은 내재적 직무만족과 조직몰입 간의 양(+)의 관계를 강화시키는 것으로 나타났다. ‘내재적 직무만족×화재진압’은 양(+)의 부호를 나타냈으나 통계적으로 유의미하지는 않았다.

이러한 결과로부터 구급 직무종사자들의 조직몰입은 직무 자체로부터 얻는 신념이나 사명감 같은 내재적 만족에 의해 다른 직무유형 종사자들보다 더 민감하게 반응하고, 반면 직무 환경이나 보상가치와 같은 외재적 직무만족에는 다른 직무유형 종사자들보다 덜 민감하게 반응하는 것으로 추정된다.

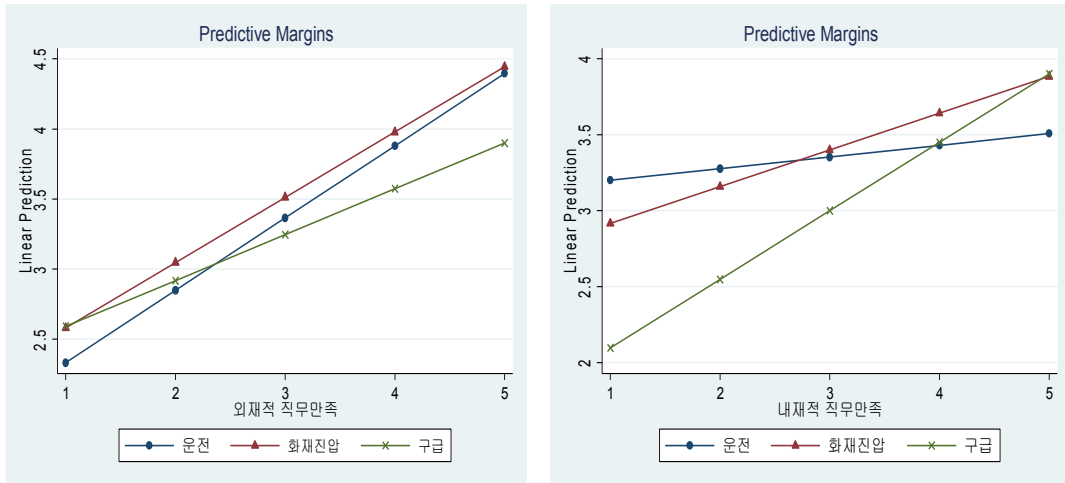
통제변수의 경우 근무연수는 조직몰입에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 Allen과 Meyer(1993) 및 Park와 그의 동료들(2014), 손주영(2011)의 연구결과와는 반대였다. 그리고 업무량의 경우는 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 Mathieu와 Zajac(1990)의 연구결과와 유사한 것이다. 한편 그 외 통제변수인 성별, 연령, 학력, 계급, 임금 등은 통계적으로 유의미하지는 않았다.

이와 같은 직무유형의 직무만족과 조직몰입 간의 관계에 대한 조절효과의 결과를 그림으로 나타내면 아래 <그림 2>와 같다. 먼저 왼쪽 그림에서 보는 바와 같이 외재적 직무만족과 조직몰입 간의 관계에서는 운전 직무유형의 경우 외재적 직무만족이 낮은 수준일 때 조직몰입이 낮지만, 외재적 직무만족이 상승할 때 조직몰입도 빠르게 상승하여 그 기울기가 가파른 것을 알 수 있다. 반면 화재진압과 구급 직무유형의 경우 외재적 직무만족이 낮은 경우 운전 직무유형에 비해 조직몰입은 높은 수준이지만, 외재적 직무만족이 상승할 때 조직몰입이 상승하는 기울기는 운전 직무유형보다 다소 완만하다. 그리고 구급 직무유형의 경우 그 기울기가 화재진압 직무유형에 비해 훨씬 더 완만한 것으로 나타났다.

다음으로 오른쪽 그림에서처럼 내재적 직무만족과 조직몰입 간의 관계에서 운전 직무유형은 내재적 직무만족이 낮은 수준에서는 조직몰입도가 높으나, 내재적 직무만족이 높아질수록 조직몰입이 상승하는 폭은 작아서 그 기울기가 완만하다. 반면 화재진압과 구급 직무유형의 경우 내재적 직무만족이 낮은 수준에서는 운전 직무 종사자에 비해 조직몰입이 낮지만 내재적 직무만족이 상승할수록 조직몰입이 빠르게 상승하여 기울기가 가파르며, 화재진압 직무유형보다 구급 직무유형의 경우가 훨씬 더 가파른 기울기를 나타내고 있다.



〈그림 2〉 직무유형의 조절효과



이러한 결과는 직무유형 중 운전은 직무의 특성상 상대적으로 위험성이 낮고 사명감이나 희생정신을 요구하는 정도가 낮아 내재적 동기부여 방식이나 내재적 직무만족이 다른 직무유형에 비해 그 영향력이 작은 것으로 추정된다. 또한 운전은 그 직무의 기술적 특성상 소방조직 이외에 다른 민간이나 공공조직에서도 활용 가능하여 이직이나 전직이 쉽게 이루어지는 반면, 화재진압 직무는 소방조직에서만 활용되고 구급 직무는 소방조직과 응급의료기관 등 한정된 조직에서만 활용 가능하기 때문에 이직이나 전직이 상대적으로 쉽지 않으며 위험성이 상대적으로 높은 직무이다. 이 때문에 운전 직무유형의 경우 내재적 만족보다는 임금이나 보상과 같은 외재적 직무만족에 크게 반응하고, 화재진압이나 구급 직무유형의 경우 직무 자체로부터 얻는 신념이나 사명감 같은 내재적 직무만족에 크게 반응하는 것으로 추정된다. 즉 다른 직업적인 대안이 있다고 인식할 경우 내재적 직무만족이 조직몰입에 미치는 효과를 약화시키며(Park et al., 2014), 외재적 직무만족이 조직몰입에 미치는 효과를 강화시키는 것이다.

## V. 결론: 연구결과의 요약 및 정책적 시사점

### 1. 연구결과의 요약

본 연구는 일선 소방공무원들의 조직몰입에 직무만족이 미치는 효과를 분석하고, 직무유형이 그 관계를 조절하는지를 분석하였다. 먼저 직무유형별 조직몰입의 차이를 ANOVA 분석한 결과, 화재진압 직무종사자의 조직몰입이 가장 높았고, 그 다음이 운전 직무종사자, 그리고 구급 직무종사자 순이었으며, 운전과 구급 직무종사자 간의 차이는 통계적으로 유의미하였다.

일선 소방공무원들의 직무유형이 직무만족과 조직몰입 간의 관계를 조절하는지를 분석하기

위해 상호작용항을 포함한 다중회귀모형을 설정하여 분석한 결과는 다음과 같다. 우선 가설 1과 관련하여 외재적 직무만족이 조직몰입에 통계적으로 유의미한 양(+)의 영향을 나타냈으나, 내재적 직무만족은 양(+)의 영향을 나타냈으나 통계적으로 유의미하지는 않았다. 직무유형의 경우 구급이 통계적으로 유의미한 음(-)의 영향을 나타냈으며, 화재진압은 음(-)의 부호를 나타냈으나 유의미하지 않았다.

한편 가설 2와 관련된 조절효과의 경우 우선 ‘내재적 직무만족×구급’은 통계적으로 유의미한 양(+)의 부호를 나타내어 구급이라는 직무유형이 내재적 직무만족과 조직몰입 간의 양(+)의 관계를 강화시키는 것으로 나타났다. 다음으로 ‘외재적 직무만족×구급’은 통계적으로 유의미한 음(-)의 부호를 나타내어 구급이라는 직무유형은 외재적 직무만족과 조직몰입 간의 양(+)의 관계를 약화시키는 것으로 나타났다. 이러한 결과로부터 다른 직업적인 대안이 있다고 인식하기 쉬운 운전 직무종사자의 경우 내재적 직무만족이 조직몰입에 미치는 효과를 약화시키며(Park et al., 2014), 외재적 직무만족이 조직몰입에 미치는 효과를 강화시키는 것을 알 수 있다.

## 2. 정책적 시사점 및 한계

본 연구의 결과로부터 몇 가지 정책적 시사점을 도출할 수가 있다. 첫째, 소방공무원의 직무유형별로 동기부여나 조직몰입을 위한 관리전략을 달리하여야 한다는 점이다. 앞서 살펴본 바와 같이 운전 직무종사자의 경우 내재적 직무만족이 증가할수록 조직몰입이 증가하는 속도가 느리고, 외재적 직무만족이 증가할수록 조직몰입이 빠르게 증가하므로, 성과에 대한 보상이나 임금, 작업 환경 등을 개선하여 외재적 직무만족을 증가시키는 접근이나 외재적 동기부여 전략이 효과적이라 할 수 있다. 반면 화재진압이나 구급 직무종사자의 경우 내재적 직무만족이 조직몰입에 미치는 긍정적 효과가 상대적으로 크므로 직무 자체로부터 얻는 내재적 직무만족을 증가시키는 접근이나 사명감이나 보람 등을 강조하는 내재적 동기부여 전략이 효과적일 것이다. 따라서 동일한 119안 전센터에서 근무할지라도 직무유형별로 구분하여 동기부여 전략을 마련할 필요가 있다.

둘째, 소방공무원의 국가직 전환에 신중한 접근이 필요하다는 점이다. 서두에서 지적한 바와 같이 국가와 지방자치단체에 의한 이원적 소방행정체제로 인해 시도별 재정력에 따라 소방서비스의 불평등이 심화되고 대형재난시 현장 지휘체계에 혼선이 초래되는 문제가 있다는 비판을 받아왔다(양기근 외, 2013: 417). 최근 이에 대한 대안으로 소방공무원의 국가직 전환이 주목을 받고 있다. 소방공무원의 국가직 전환 논란과 관련하여 국가직이나 지방직이나 하는 소속이나 지휘체계 등은 작업환경에 관한 것으로 외재적 직무만족에 해당하는 요소들로 운전 직무종사자들의 조직몰입에는 중요한 의미를 가진다고 할 것이다. 하지만, 화재진압이나 구급 직무종사자들의 조직몰입에는 이러한 요소들은 큰 의미를 갖지 못하고, 오히려 국민의 안전과 생명을 보호한다는 사명감이나 자긍심을 부여하는 것이 훨씬 더 중요하다고 할 것이다. 따라서 소방행정체제를 국가중심의 통합체제로 개편하기 위해 조직과 인력을 개편하는데 상당한 비용이 수반되고 잦은 조직 개편은 사기와 전문성이 저하시킬 우려가 있다(양기근 외, 2013: 425). 따라서 비용대비 효과를 고려하여 현행 이원적 체제 하에서 화재진압과 구급 직무종사자들의 내재적 직무만족, 자부심과 근무의

육을 고취할 수 있는 전문교육과 소방훈련이 더 중요하다(양기근 외, 2013: 424).

셋째, 소방행정체제와 소방공무원에 대한 지속적인 관심이 필요하다는 점이다. 대체로 대형재난이 발생할 경우만 일시적으로 소방체제의 허점이나 소방조직과 인력의 열악한 현실에 관심을 가져왔다. 소방행정체제와 소방정책의 변화에는 지속적인 관심과 지지를 필요로 하므로 시민사회와 언론의 꾸준한 관심이 요청된다. 이러한 지속적인 관심과 조명은 소방체제와 정책뿐만 아니라 소방공무원들의 자긍심이나 사명감을 높이는데 효과적일 것이다.

그러나 본 연구는 다음과 같은 몇 가지 한계를 가지고 있다. 우선 표본 수의 한계로 인해 조직몰입에 영향을 미치는 다양한 변수들을 고려하지 못하였다. 이 때문에 누락변수 편의(omitted variables bias)가 발생할 가능성을 완전히 배제할 수 없다. 다음으로 서울특별시의 119안전센터에 근무하는 소방공무원들만을 대상으로 하기 때문에 최근 국가직 전환과 관련된 논란에 해답을 제시하지는 않는다. 국가직 소방공무원과 지방직 소방공무원을 대상으로 한 비교연구를 통해 국가직 전환시 조직몰입이 향상될 수 있는지를 분석할 필요가 있다(장호일·이재완, 2014). 그리고 임의표본추출에 의해 자료를 수집하였으므로 연구결과의 일반화에 한계를 가지고 있다. 추후연구에서는 보다 체계적인 확률표본 추출에 의한 표본의 대표성 확보가 필요하다.

## 참고문헌

- 「경향신문」. (2014a). [기자칼럼] ‘국가개조’ 소방관 국가직 전환으로 시작하라. 7.19.
- \_\_\_\_\_. (2014b). [이슈분석] 소방관 국가직일원화 반대론자의 ‘불편한 진실’. 8.21.
- 김구. (2010). 「사회과학 계량분석의 이해와 활용 (제2판)」. 서울: 비엔엠북스.
- 김근우·장영진. (2005). 호텔종사원의 공정성지각이 직무만족에 의한 조직시민행동과 이직의도에 미치는 영향. 「Tourism Research」, 21: 269-289.
- 김성환·조영하. (2010). 대학행정직원의 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 「교육행정학연구」, 28(3): 79-106.
- 김우진·서원석·김정만. (2009). 호텔기업 비정규종사원의 직무특성과 고용관계특성이 조직몰입에 미치는 영향: 직무만족의 조절변수 역할 검증을 중심으로. 「호텔경영학연구」, 18(4): 23-40.
- 김호정. (2002). 행정조직문화가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향. 「한국행정학보」, 36(4): 87-106.
- 김홍조·백홍석. (2014). 소방공무원들의 직무만족과 이직의도에 관한 연구. 「한국응급구조학회지」, 18(1): 95-106.
- 류상일. (2013). 소방공무원 근무형태에 따른 스트레스와 직무만족에 대한 인식차이 분석. 「국가위기관리학회」, 5(1): 67-80.
- 민인식·최필선. (2009). 「STATA 기초통계와 회귀분석」. 서울: 지필미디어.
- 박준석·정성숙. (2005). 경호원의 직무만족과 조직몰입에 관한 연구. 「한국경호경비학회지」, 10: 127-147.

- 「소방방재신문」. (2007). 소방공무원, 국가직으로 전환해야. 12.24.
- 손주영. (2011). 기업체 남녀 관리자의 직무만족 구성요소가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 성별의 조절효과를 중심으로. 「여성연구」, 80(1): 81-116.
- 안국찬. (2006). 지방공무원의 조직몰입의 결정요인 분석. 「한국자치행정학보」, 20(2): 289-305.
- 양기근·류상일·송윤석·송용선·이주호·박정민. (2013). 「소방행정학개론 (개정판)」. 서울: 대영문화사.
- 육원호·김석용. (2001). 지방공무원의 직무스트레스와 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구. 「한국행정학보」, 35(4): 355-373.
- 윤건·류충열. (2014). 「재난안전관리 전문인력의 역량강화 및 관리 방안」. KIPA 연구보고서 2014-24. 한국행정연구원.
- 이상희·박호표. (2014). 고용형태에 따른 종사원의 직무만족과 조직몰입 영향 관계: 프랜차이즈 한식당을 중심으로. 「International Journal of Tourism and Hospitality Research」, 28(7): 129-140.
- 이성호·주현식. (2009). 컨벤션산업에서 Meeting Planner의 직무도전성이 내적 직업만족도와 외적 직업만족도, 조직몰입에 미치는 영향관계. 「관광·레저연구」, 21(3): 257-271.
- 이영면. (2008). 요인별 직무만족 측정도구의 개요와 활용방안. 「인적자원관리연구」, 15(4): 147-185.
- 이재은·권건주·김겸훈 외. (2006). 「재난관리론」. 서울: 대영문화사.
- 이종열·이종영·최진식·정지범. (2014). 「재난관리론」. 서울: 대영문화사.
- 이학식. (2012). 「사회과학 연구를 위한 회귀분석」. 서울: 집현재.
- 이학식·임지훈. (2013). 「SPSS 20.0 매뉴얼」. 서울: 집현재.
- 장호일·이재완. (2014). 119안전센터장의 리더십 유형이 조직몰입에 미치는 효과에 관한 연구: 리더십대체이론을 중심으로. 「한국인사행정학회보」, 13(3): 1-22.
- 조경호. (1993). 한국공무원의 조직몰입도 결정요인에 관한 연구: 선형구조모형의 적용. 「한국행정학보」, 27(4): 1203-1225.
- \_\_\_\_\_. (1998). Hunter 의 메타방법론을 적용한 조직몰입과 직무만족간의 상관관계분석. 「한국행정학보」, 32(2): 147-164.
- 조석구. (2012). 지역소방서 근무자의 조직몰입에 관한 연구. 「공공행정연구」, 13(1): 187-212.
- 진중순·왕홍파. (2014). 리더십과 직무만족, 그리고 조직몰입: 한국과 중국의 지방정부를 중심으로. 「지방정부연구」, 18(2): 57-83.
- 최영진·이광수. (2012). 병원직원의 직무만족과 조직몰입에 관한 연구. 「생산성논집」, 26(3): 319-341.
- 허갑수. (2005). 병원조직의 직무특성과 조직몰입에 관한 실증적 연구. 「인적자원관리연구」, 12(1): 21-45.
- 홍용기. (2010). 「산업조직 심리학 (3판)」. 서울: 형설출판사.
- Allen, N., & Meyer, J. (1993). Organizational commitment: Evidence of career stage effect. *Journal of business research*, 26: 49-61.
- Allison, P. (2012). When Can You Safely Ignore Multicollinearity? (<http://statisticalhorizons.co>

- m/multicollinearity. 검색일 2015.06.15.)
- Angle, H. L., & Perry, J. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26: 1-13.
- Bateman, T., & Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 21: 95-112.
- Beck, U. (1986). *Risikogesellschaft: Auf dem weg in eine andere moderne*, 홍성태 옮김. (1997). 「위험사회: 새로운 근대(성)을 향하여」. 서울: 새물결.
- Bhuiyan, S. N., & Menguc, B. (2002). An extension and evaluation of job characteristics, organizational commitment and job satisfaction in an expatriate, guest worker, sales setting. *The Journal of Personal Selling & Sales Management*, 22(1): 1-11.
- Buchanan, B. II. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4): 533-546.
- Buitendach, J. H., & De Witte, H. (2005). Job insecurity, extrinsic and intrinsic job satisfaction and affective organisational commitment of maintenance workers in a parastatal. *South African Journal of Business Management*, 36(2): 27-37.
- Cranny, C. J., Smith, P. C., & Stone, E. F. (1992). *Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance*. NY: Lexington Books.
- Curry, J., Wakefield, D., Price, J., & Mueller, C. (1986). On the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 29(4): 847-858.
- Gruneberg, M. M. (1979). *Understanding job satisfaction*. New York: Macmillan.
- Gunlu, E., Aksarayli, M., & Percin, N. Ş. (2010). Job satisfaction and organizational commitment of hotel managers in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(5): 693-717.
- Hackamn, J. R., & Lawler, E. E. (1971). Employee Reactions to Job Characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55(3): 259-286.
- Hair, J. F. Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*, (7th Ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hackamn, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16: 250-279.
- Hirschfeld, R. R. (2000). Validity studies. Does revising the intrinsic and extrinsic subscales of the Minnesota Satisfaction Questionnaire Short Form make a difference? *Educational Psychological Measurement*, 60: 255-270.
- Igalens, J., & Roussel, P. (1999). A study of the relationship between compensation package, work motivation and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 20(7): 1003-1025.
- Jernigan, I. E., Beggs, J. M., & Kohut, G. F. (2002). Dimensions of work satisfaction as predictors of commitment type. *Journal of Managerial Psychology*, 17(7): 564-579.

- Liu, S. W., & Norcio, R. (2009). The Combination Predictor Model of Organizational Commitment. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 5(1): 104-111.
- Locke, E. A. (1976). The nature and consequences of job satisfaction. In Dunnetter, M. D. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1297-1349. Chicago: Rand-McNally.
- Lumley, E. J., Coetzee, M., Tladinyane, R., & Ferreira, N. (2011). Exploring the job satisfaction and organisational commitment of employees in the information technology environment. *Southern African Business Review*, 15(1): 100-118.
- Martins, H. (2008). Impact of Firm-Promoted Accreditation of Prior Learning Processes on the Worker-Organization Relationship: A Cross-Sectional Survey in Portuguese Industrial Firms. Master Dissertation, Universidade de Coimbra..
- Martins, H., & Proenca, T. (2012). *Minnesota Satisfaction Questionnaire: Psychometric Properties and Validation in a Population of Portuguese Hospital Workers*. FEP Working Paper, No.471. October 2012.
- Mathieu, J. E. (1991). A cross-level nonrecursive model of the antecedents of organizational commitment and satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 76: 607-618.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2): 171-194.
- McGee, G. W., & Ford, R. C. (1987). Two or more dimensions of organizational commitment: reexamination of the affective and continuance commitment scales. *Journal of Applied Psychology*, 72: 638-642.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the Side-bet Theory of Organizational Commitment; Some Methodological Consideration. *Journal of Applied Psychology*, 69: 372-378.
- \_\_\_\_\_ (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1): 61-89.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14: 224-247.
- \_\_\_\_\_ (1982). *Organizational linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*, Washington, D.C.: The Academy Press.
- Naumann, E. (1993). Antecedents and consequences of satisfaction and commitment among expatriate managers. *Group & Organizational Studies*, 18(2): 153-187.
- Park, H. Y., Christie, R. L., & Sype, G. E. (2014). Organizational Commitment and Turnover Intention in Union and Non-Union Firms. *SAGE Open*, January-March: 1-11.
- Porter, L. W., Steers, M. R., Mowday, T. R., & Boulian, V. P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5): 603-609.
- Reynolds, L. G., & Shister, J. (1949). *Job Horizons, A study of job satisfaction and labor mobility*.

New York: Harper and Brothers.

- Rose, M. (2001). Disparate measures in the workplace...Quantifying overall job satisfaction, Paper presented at the 2001 British Household Panel Survey Research Conference, 5-7 July 2001, Colchester, UK.
- Schultz. (2002). Organizational Commitment. (<http://userwww.sfsu.edu/~nschultz/documents/knowledge/organizational.commitment.pdf>. 검색일 2015.06.20.)
- Schriesheim, C. A., Powers, K. J., Scandura, T. A., Gardiner, C. C., & Lankau, M. J. (1993). Improving construct measurement in management research: Comments and a quantitative approach for assessing the theoretical adequacy of paper-and-pencil and survey-type instruments. *Journal of Management*, 19: 385-417.
- Sheldon, M. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16: 143-150.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago, Ill: Rand McNally.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68: 653-663.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6): 693-713.
- \_\_\_\_\_. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks: Sage.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1): 46-56.
- Stevens, J. M., Beyer, J. M., & Trice, H. M. (1978). Assessing Personal Role and Organizational Predictors of Managerial Commitment. *Academy of Management Journal*, 21(3): 380-396.
- Stone, E. F., Mowday, R. T., & Porter, L. W. (1977). Higher order need strengths as moderators of the job scope job satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 62(4): 466-471.
- Van Dyne, L., & Ang, S. (1998). Organizational Citizenship Behavior of Contingent Workers in Singapore. *Academy of Management Journal*, 41(6): 692-703.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Hudy, M. J. (1997). Overall Job Satisfaction: How Good Are Single-Item Measures? *Journal of Applied Psychology*, 82(2): 247-52.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. In Staw, B. M., & Cummings, L. L. (Eds.), *Research in organizational behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews*. 1-74. Greenwich, CT: JAI Press.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22. Minneapolis:

Industrial Relations Center, University of Minnesota.

Weissenberg, P., & Gruenfield, L. W. (1968). Relationship between job satisfaction and job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 52(6): 469-473.

Williams, L. G., & Hazer, J. T. (1986). Antecedents and Consequences of Satisfaction and Commitment in Turnover Models: A Reanalysis Using Latent Variable Structural Equation Methods. *Journal of Applied Psychology*, 71(2): 219-231.

---

은증환(殷鍾煥): 서울대학교 행정대학원에서 박사과정을 수료하고 학위논문 준비 중이며, 주요 관심분야는 재난 및 안전, 갈등관리, 부패방지정책이다. 주요논문으로 “북한 핵위협 및 그 대응 방안에 대한 인식유형 연구: Q 방법론을 중심으로”(공저, 2015), “법조계 전관예우에 대한 인식유형의 탐색: Q-Methodology를 중심으로”(공저, 2015) 등이 있다(zert94@naver.com).

이재완(李在完): 서울대학교 행정대학원에서 행정학 박사학위(논문: 지방정부의 행정정보공개에 관한 연구, 2013)를 받고, 원광대학교 교양교육대학의 연구교수로 재직 중이다. 주요 관심분야는 정보공개, 정책수단, 정책평가, 조사통계, 소방행정 등이다. 주요 논문으로 “외국인 신뢰가 다문화정책지지에 미치는 효과 분석”(2013), “서울시 마을공동체 사업의 주민참여 결정요인”(2014) 등이 있다(noso791@gmail.com).



Abstract

## A Study on the Effect of Frontline Fire Officers' Job Satisfaction on Their Organizational Commitment: Focusing on the Moderator Effect of Job Types

Eun, Jonghwan

Lee, Jae-Wan

The aim of this study was to examine the effect of job satisfaction as perceived by frontline fire officers on their organizational commitment and to analyze whether types of jobs assigned to those officers had any moderator effect on the relationship between job satisfaction and organizational commitment. In order to achieve such aim, we surveyed frontline fire officers of Seoul working at the 119 Emergency Communications Center. The results of the survey analysis are as follows. First of all, the results of the analysis of variance (ANOVA) on whether job types incur differences in organizational commitment suggest that fire fighters have the greatest organizational commitment, followed by vehicle operators and rescue officers. Furthermore, the difference in organizational commitment between vehicle operators and rescue officers is statistically significant. Second, the results of the multivariate regression analysis (with the interaction term included in the model) on whether job types have any moderator effect on the relationship between job satisfaction and organizational commitment suggest that extrinsic job satisfaction has a positive significant effect on organizational commitment whereas intrinsic job satisfaction has a positive but statistically not significant effect on organizational commitment. As to the moderator effect of job types, rescue duty as a job type is revealed to be strengthening the positive relationship between intrinsic job satisfaction and organizational commitment while weakening the positive relationship between extrinsic job satisfaction and organizational commitment.

Key Words: Intrinsic job satisfaction, Extrinsic job satisfaction, Organizational commitment, Job type