

공정성이 소방공무원의 직무만족에 미치는 영향*

- 부산지역 소방공무원의 인식을 중심으로 -

The Effects of Equity on Fire Officers' Job Satisfaction

- Focusing on the Perception of Fire Officers in the Busan Area -

Ju Ho Lee**, Sang Il Ryu***

Sun Moon Univ., Kalsan-ri, Tangjeong-myeon, Asan, Chungnam, Korea
Dong-Eui University, 176 Eomgwang-ro, Busanjin-gu, Busan, Korea

Abstract

The purpose of this study is to examine the equity factors that affect fire officers' job satisfaction to improve the treatment of fire officers. According to the results of the analysis, perceived equity has an effect on fire officers' job satisfaction. That is, distributive equity and internal equity have a significant positive effect on job satisfaction, and in particular, distributive equity has the most positive effect on job satisfaction among other factors. According to previous studies, the perception of equity of fire officers is obtained in a stepwise process. After obtaining distributive equity, fire officers begin to perceive procedural equity and internal equity. Thus, distributive equity is the basic stage in developing equity in fire officers' working environments. Hence, this study suggests the fostering of a fair workplace that directly relates to the fire officers' distributive equity such as rewards, incentives, and job promotions so that they can develop personal careers.

Key words: organizational equity, job satisfaction, fire officers

* 이 논문은 동의대학교 2015년도 교내연구비(2015AA154) 지원에 의하여 연구되었음.

** The 1st author. Tel. +82-41-530-2742. E-mail. ejuo79@naver.com

*** Corresponding author. Tel. +82-51-890-4291. E-mail. samuel@deu.ac.kr

Submission & Publication Process

Received: Nov. 30, 2015 / Revised: Dec. 10, 2015 / Accepted: Dec. 20, 2015

국문초록

이 연구는 소방공무원들의 처우개선 차원에서 직무만족에 영향을 미치는 요인 중에서 공정성을 중심으로 살펴 보고자 하였다. 이를 위해 부산지역 소방공무원들을 대상으로 조직의 공정성이 소방공무원의 직무만족에 미치는 영향을 실증분석 하였다. 분석결과, 공정성 인식은 소방공무원의 직무만족에 미치는 영향을 미치는 것으로 결과가 도출되었다. 즉, 분배공정성과 상호작용공정성이 직무만족에 정(+)의 유의미한 영향력을 미치고 있는 것으로 결과가 나타났는데, 특히, 분배공정성이 직무만족에 가장 높은 정(+)의 영향력을 미치고 있었다. 이는 소방공무원들의 직무만족을 위해 특별히 분배차원에서의 공정성을 확보하는 것이 무엇보다도 필요하다는 것을 시사한다. 또한 공정성에 대한 인식은 분배 공정성이 확보되고 나서, 절차 공정성을 생각하게 되고, 그리고 나서 상호작용 공정성을 인식하게 된다는 선행연구를 고려할 때, 무엇보다도 공정성의 기초단계인 분배에서의 공정성 확보가 우선되어야 할 것이다. 이를 위해 소방공무원들의 분배공정성 확보와 직접적인 연관이 있는 포상, 인센티브, 승진 등 개인진로와 직접적으로 관련 있는 부분에서의 공정성이 확보가 요구된다.

주제어: 조직 공정성, 직무만족, 소방공무원

1. 도입

오늘날 대형 재난은 끊임없이 발생하고 있어 국민들의 안전에 대한 수요가 급증하고 있으며, 특히, 현대사회에서 국민들의 안전한 삶을 담보하기 위한 안전한 사회(Safe Society)의 구축이 강조되면서 재난관리조직의 역량과 역할에 대한 중요성이 강조되고 있다. 이런 가운데 우리나라는 2014년 세월호 침몰 사고로 이후 재난안전시스템에 대한 문제점과 개혁논의가 부각되고 있으며, 특히 대응조직으로서 소방조직의 역량과 역할 기대가 커지고 있다.

그러나 안타깝게도 소방공무원에 대한 처우는 아직도 열악한 형편이다. 최근 5년 동안 순직 소방관은 33명이나 되고, 더욱 심각한 것은 자살한 소방관이 35명에 달한다. 특히 이 가운데는 우울증과 외상후스트레스, 수면장애 등으로 고통을 겪다 스스로 목숨을 끊는 소방관이 더 많았다. 지난해 전국 소방공무원을 대상으로 한 심리평가에서도 응답자의 40%에 가까운 1만4,400명이 같은 증세를 호소했지만, 이들 중 한 달 안에 치료받은 경우는 3%에 불과했다(Korea Times, 2015. 9. 16). 이처럼 소방에 대한 국민들의 수요가 급증하는 것과는 상반되게 소방공무원들에 대한 처우는 아직도 열악한 실정이다. 이에 처우 개선차원에서 소방공무원의 복리후생을 개선하고, 동기를 부여하며, 직무만족을 시키는 등의 노력이 필요하다.

동기부여에 대한 이론적 연구는 소방조직 구성원의 행동의 에너지, 방향 및 지속성을 설명해 주는 중요한 개념인 동기부여이론은 내용이론과 과정이론으로 발전해 왔으며¹⁾, 특히 내용이론 측면에서 접

1) 내용이론은 개인의 행동을 작동시키고 에너지는 일정한 방향으로 조정하고 유지시키는 내적 요인에 초점을 두는 욕구와 동기 자체에 관한 이론으로서, 인간과 환경의 상호작용을 밝히려 하지 않고 동기유발의 실체를 밝히려는 이론으로서, 매슬로우의 욕구5단계이론, 허즈버그의 2요소이론, 맥그리거의 XY이론 등이 이에 해당된다. 이에 비해 과정이론은 동기가 유발되는 과정을 분석하는 이론이며, 인간과 외부 환경의 상호작용을

근하는 연구가 대부분으로 비교적 최근에 와서야 외부 환경을 중요시 여기는 과정이론 측면에서 접근이 시도되고 있다. 이 가운데 인적자원관리(HRM) 측면에서 1965년 Adams의 공정성 이론 제시 이후 Masterson, et. al.(2000)는 공정성 인식 정도가 조직을 위한 구성원의 긍정적 행동을 유발하는 중요한 요인이었음을 강조하고 있다

이에 본 연구는 최근 국민들의 소방에 대한 수요가 증대되고 있으나, 일선 소방관들의 처우가 아직도 열악한 상황에서 소방공무원들의 처우개선을 위해 공정성에 대한 인식과 직무만족 사이의 영향관계를 고찰하여 조직효과성 제고를 위한 직무만족 제고방안을 실증분석 하고자 한다. 특히 공정성은 부내, 절차, 상호작용의 세 가지 세부 요인으로 구분하여 소방공무원의 직무만족에 미치는 영향을 고찰하고자 한다.

이를 위해 부산지역 소방공무원을 대상으로 정형화된 설문조사를 통하여, spss 20.0통계패키지를 이용하여, 빈도분석, 신뢰도분석, t-검증, 분산분석, 회귀분석 등의 통계분석 연구방법론을 사용하였다.

II. 이론적 논의

1. 조직 공정성의 개념과 유형

공정성(Equity)에 대한 연구는 사회심리학, 조직행동론 분야 등에서 활발히 논의되어 왔는데, 주로, 분배공정성(Distributive justice) 연구와 절차공정성(Procedural justice) 연구, 그리고, 상호작용공정성(Interactional Justice) 연구로 대별될 수 있다. 첫째, 분배적 공정성은 사회심리학의 측면에서 제기된 개념으로 사람들이 교환관계에서 어떻게 공정성을 인지하는가라는 문제에서 시작된, Homans(1961)와 Adams(1965)의 연구가 효시라고 볼 수 있다. Homans는 공정성(Equity)이라는 용어를 사용하여 '쌍방향 교환관계에 있는 행위자들간의 투자 대 이익의 산술적인 차이의 비교'로 공정성을 개념화하였고, Adams는 불공정성(Inequity)이라는 용어를 사용하여 그것을 '직접적 교환관계에 있는 사람들간의 투자 대 산출비용의 차이'로 개념화하였다. 그러나 이러한 초기의 연구들의 경우 모든 상황에서 동일한 공정성의 원리가 적용된다는 초기연구의 한계성이 발견되면서(Coiser & Dalton, 1983) 이후의 분배공정성 연구들은 공정성(Equity), 필요, 권한, 사회적 지위 등 다양한 기준들을 주요 분배규칙의 목록에 포함시켜 동시에 고찰하게 되었다. 둘째, Thibaut & Walker(1975)에 의해 분규해결시스템에 대한 공정성 연구가 수행된 1970년대 중반 이후 공정성 연구는 새로운 국면을 맞이하게 되었는데, 분배공정성 차원에서만 조직공정성을 이해하려던 과거의 추세에서 벗어나 조직공정성의 다른 측면인 절차공정성

에 대한 관심이 태동하기 시작되었다. 즉, 공정성의 경우에도 분배와 관련된 사항이 기본적으로 충족되면서 점차 상위의 절차공정성의 문제에 관심을 가지게 된다는 관점이다. 처음에는 노력, 학력, 경력 등 투입 요소들에 따른 산출결과의 배분에 관심을 가지게 되지만, 시간이 지나면 이러한 분배의 결과를 놓고 결정기준이나 과정들이 얼마나 공정하게 설정되고 적용되었는지 등의 절차공정성에 관심을 가지게 된다는 것이다. Greenberg(1986)도 결과가 만족스러울 때보다 불만족스러울 때에 절차에 대해서 생각하게 된다고 주장하였다. 마지막, Bies & Moag(1986)는 기존의 절차적 공정성 연구들이 조직 내에서 공정성의 문제와 관련된 사회적 맥락 또는 상황을 소홀히 다루고 있음을 지적하면서 상호작용적 공정성(Interactional Justice)이라는 새로운 차원의 개념을 소개하였다. 즉 절차적 공정성은 '절차'라는 고정적인 측면만을 다루고 있지 실제로 설정된 하나의 절차가 실행될 때의 핵심현상인 두 사람(평가자-피평가자)간의 상호작용의 측면이 간과되고 있음을 지적하였다. 이처럼 상호작용공정성은 기존의 분배나 절차에서의 공정성보다는 분배자와 피분배자 간의 관계에 초점을 맞추고 있다(Jeon, 2012: 19-46).

2. 공정성과 소방공무원의 직무만족간의 관계에 관한 선행연구

Locke(1976)는 직무만족을 개인이 자신의 직무에 대한 가치를 성취하는 과정에서 얻어지는 결과에 대한 감정적인 형태로, Smith, et. al.(1979)은 개인적인 직무를 통하여 경험하는 좋고 싫은 감정의 조화 혹은 좋고 싫은 감정의 균형 상태에서 기인된 일련의 태도로 정의하고 있다. 소방공무원을 대상으로 한 연구에서 Gong(2007)은 보수, 직무자체, 자율성, 업무요구도, 상호작용, 조직요구도, 근무여건, Kim(2002)은 직무자체, 보수, 자율성, 업무요구도, 상호작용, 조직요구도, 근무여건을, Kim(2006)은 직무동기, 조직관리, 인사관리, 근무환경, 인간관계를, Oh(2006)은 보수, 직무자체, 자율성, 업무요구도, 상호작용, 조직요구도, 근무여건 등을 직무만족의 영향 요인으로 보고 있다(Kim, 2011: 14-15).

한편, 최근에 국내 조직공정성 연구동향을 보면, 조직공정성은 임금만족, 직무만족, 조직몰입, 조직지원 인식, 이직의향, 조직시민행동, 혁신지향, 종업원 참여행위, 직무성과, 영업성과 등과 상관관계가 있음이 밝혀졌고, 특히 구성원의 태도와 관련된 직무만족 및 조직몰입과 관련된 연구가 많이 있었음을 밝히고 있다(Moon, et. al., 2009; Park & Hu, 2012: 200-201). 특히, Jeon & Lee(2015)의 충북 소방공무원을 대상으로 한 공정성과 조직효과성간의 관계에 대한 연구를 보면, 분배, 절차, 상호작용 공정성이 조직효과성에 긍정적인 정(+)의 영향을 미치는 것으로 결과가 나왔고, 특별히 상호작용 공정성이 높은 긍정적인 영향력을 미치는 것으로 결과가 도출되었다(Jeon & Lee, 2015: 1-18).

III. 연구 설계

밝히려 하는 동기 발생 과정에 관한 이론으로서 외부 환경적 요소가 인간의 자극 선택 과정에 어떻게 영향을 주는가를 밝히고자 하는 이론으로서, 브룸의 기대이론, 포터와 몰러의 업적 만족이론, 아담스의 공평성이론 등이 이에 해당된다(Yang, et. al., 2013: 269-270).

1. 연구 분석의 틀

위 서론에서도 제시하였듯이, 나날이 소방에 대한 국민들의 수요는 급증하고 있으나, 소방공무원에 대한 처우는 아직까지도 열악한 형편이고, 이에 소방공무원들의 처우 개선차원에서 직무만족에 영향을 미치는 요인을 고찰해 보고자 하였다. 특히, 기존 소방공무원의 동기부여에 관한 연구들은 내용이론측면에서의 연구가 많은데, 이 연구는 과정이론측면에서 조직의 공정성이 소방공무원의 직무만족에 미치는 영향을 고찰해 보고자 하였다. 독립변수는 Jeon & Lee(2015)의 연구를 참고하여, 조직의 공정성을 나타내는 분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성으로 설정하였고, 종속변수는 직무만족으로 설정하였다. 또한, 특성변수로는 성별과 학력 및 근무연수 등으로 설정하였다. 이를 통하여 이 연구에서는 조직의 공정성이 소방공무원의 직무만족에 정(+)의 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 가설을 설정하였고, 아울러, 분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성이 직무만족에 미치는 영향에는 차이가 있을 것이라는 전체를 세웠다. 특히, 성별과 학력 및 근무연수에 따라서 공정성 인식과 직무만족 인식에 차이가 있을 것이라는 가설도 설정하였다.

2. 자료의 분석방법

이 연구의 목적은 위에서도 제시하였듯이, 부산지역 소방공무원을 대상으로 조직의 공정성이 소방공무원의 직무만족에 미치는 영향을 고찰하고자 하였다. 이를 위해 부산지역 소방공무원을 240명을 대상으로 정형화된 설문조사를 2015년 10월 1일부터 15일까지 15일간 실시하였고, 조사된 설문지는 spss 20.0통계패키지를 이용하여, 빈도분석, 신뢰도분석, t-검증, 분산분석, 회귀분석 등의 통계분석 연구방법론을 사용하여 분석하였다.

3. 조사대상자의 특성

이 연구 조사대상자의 특성을 살펴보면, 전체 조사대상자 240명 가운데, 첫째, 성별을 보면, 남자 235명(97.9%), 여자 5명(2.1%)로 조사대상자가 소방공무원인 까닭에 남성 응답자가 압도적으로 많았다. 둘째, 연령은 20대 5명(2.1%), 30대 110명(45.8%), 40대 90명(37.5%), 50대이상 35(14.6%)였다. 셋째, 조사대상자의 학력분포는 고졸이하 60명(25%), 전문대졸 60명(25%), 대졸 120명(50%)로 대졸 응답자가 과반수를 차지하였다. 넷째, 계급분포는 소방사 25명(10.4%), 소방교 85명(35.4%), 소방장 80명(33.3%), 소방위-소방경 50명(20.8%)였다. 마지막, 근무연수를 살펴보면, 10년이하 100명(41.7%), 11-20년 95명(39.6%), 21-30년 35명(14.6%), 31년 이상 10명(4.2%)였다.

IV. 분석결과

1. 신뢰도 분석결과

이 연구에서는 척도의 신뢰성을 검증하기 위해, 신뢰도 분석을 실시하였고, 크론바하 알파계수를 사용하여 신뢰도를 분석하였다. 일반적으로 0.8-0.9이상이면 바람직하고 0.6-0.7이면 수용할 만한 것으로 여겨지며, 0.6보다 작으면 내적일관성이 결여된 것으로 받아들여진다. 이 연구에서는 다음의 표와 같이, Cronbach's α 값이 0.7이상으로 수용할 만한 수준으로 판단된다.

<Table 1> Reliability analysis

Factor		Cronbach's α
Independent variable	distributive justice	0.827
	procedural justice	0.721
	interactional justice	0.805
Dependent variable	Job Satisfaction	0.704

2. 차이 분석결과

조사대상자들의 인구사회학적 특성에 따른 공정성(분배, 절차, 상호작용)과 직무만족 인식 차이를 살펴보기 위하여, t-검정과 분산분석을 실시해본 결과 다음과 같았다.

우선, 다음과 같이 성별에 따른 유의미한 인식차이는 없는 것으로 나타났다.

<Table 2> Results of a sex differences

	sex	N	mean	t	Sig.
distributive justice	male	235	2.4184	.260	.795
	female	5	2.3333		
procedural justice	male	235	2.4894	-.655	.513
	female	5	2.6667		
interactional justice	male	235	2.1957	-.884	.378
	female	5	2.4000		
Job Satisfaction	male	235	2.3702	-.113	.910
	female	5	2.4000		

다음, 연령에 따라서 분배공정성의 인식과 직무만족 인식에 유의미한 차이가 나타났다.

<Table 3> Results of an age differences

	age	N	mean	F	Sig.
distributive justice	20s	5	1.3333	5.241	.002***
	30s	110	2.3485		
	40s	90	2.5370		
	over 50s	35	2.4762		
	total	240	2.4167		
procedural justice	20s	5	2.6667	.988	.399
	30s	110	2.4242		
	40s	90	2.5370		
	over 50s	35	2.5714		
	total	240	2.4931		
interactional justice	20s	5	2.2000	.416	.742
	30s	110	2.1818		
	40s	90	2.2444		
	over 50s	35	2.1429		
	total	240	2.2000		
Job Satisfaction	20s	5	1.4000	6.170	.000***
	30s	110	2.4182		
	40s	90	2.4222		
	over 50s	35	2.2286		
	total	240	2.3708		

위의 표와 같이, 20대와 30대 응답자들이 40대와 50대 이상 응답자들에 비해서, 분배공정성이 더 높다고 인식하고 있었다. 즉, 상대적으로 젊은 연령대의 응답자들이 우리조직에 공정한 분배를 위한 제도가 마련되어 있고, 노력에 대해서 충분한 보상과 공정한 대우를 받는다고 인식하고 있었다. 마찬가지로 직무만족에 있어서도 20대 응답자들이 직무만족이 제일 높았고, 다음으로 50대 이상의 응답자들이 상대적으로 직무만족이 높았다.

다음, 학력에 따른 차이를 살펴보면, 다음과 같이 분배공정성 인식에서 유의미한 차이가 발생하였다. 즉, 고졸과 대졸에 비해서 전문대졸의 경우가 조직에 분배공정성이 높다고 인식하고 있었다.

<Table 4> Results of an education differences

	education	N	mean	F	Sig.
distributive justice	high school graduate	60	2.5000	4.938	.008**
	college graduate	60	2.1667		
	university graduate	120	2.5000		
	total	240	2.4167		
procedural justice	high school graduate	60	2.5000	1.313	.271
	college graduate	60	2.3889		
	university graduate	120	2.5417		
	total	240	2.4931		
interactional justice	high school graduate	60	2.2333	.190	.827
	college graduate	60	2.2000		
	university graduate	120	2.1833		
	total	240	2.2000		
Job Satisfaction	high school graduate	60	2.4667	1.784	.170
	college graduate	60	2.2667		
	university graduate	120	2.3750		
	total	240	2.3708		

한편, 직급에 따른 유의미한 인식 차이는 없는 것으로 결과가 나타났다.

<Table 5> Results of a working years differences

	working years	N	mean	F	Sig.
distributive justice	under 10s	100	2.2667	3.875	.010*
	11-20s	95	2.5088		
	20-30s	35	2.6667		
	over 31s	10	2.1667		
	total	240	2.4167		
procedural justice	under 10s	100	2.4333	6.247	.000***
	11-20s	95	2.4912		
	20-30s	35	2.8095		
	over 31s	10	2.0000		
	total	240	2.4931		
interactional justice	under 10s	100	2.1600	.401	.752
	11-20s	95	2.2211		
	20-30s	35	2.2571		
	over 31s	10	2.2000		
	total	240	2.2000		
Job Satisfaction	under 10s	100	2.3500	1.225	.301
	11-20s	95	2.3789		
	20-30s	35	2.3143		
	over 31s	10	2.7000		
	total	240	2.3708		

마지막, 근무년수에 따른 차이를 보면, 근무년수에 따라 분배공정성과 절차공정성 인식에 있어 유의미한 인식 차이가 발생했다. 즉, 분배공정성 인식에 있어서는 10년이하의 근무자들과 31년 이상의 근무자들이 11-20년 및 21-30년 근무자들보다 상대적으로 조직의 분배공정성이 더 높다고 인식하고 있었고, 절차공정성 인식에 있어서는 31년 이상 근무자들이 조직의 절차공정성이 가장 높다고 인식하고 있었고, 반면에 20-30년 근무자들이 상대적으로 절차공정성이 가장 높지않다고 인식하고 있었다.

3. 관계 분석결과

공정성이 소방공무원의 직무만족에 미치는 영향을 살펴보기 위하여, 다중회귀분석을 실시한 결과 다음과 같았다. 우선, 이 모델의 설명력을 보면, R = 0.700(a)이고, R 제곱 = 0.490, 수정된 R 제곱 = 0.484였다. 다음, 분배공정성과 상호작용공정성이 직무만족에 정(+)의 유의미한 영향력을 미치고 있는 것으로 결과가 나타났는데, 특히, 분배공정성(β: 0.624)이 직무만족에 가장 높은 정(+)의 영향력을 미치고 있었고, 상호작용공정성(β: 0.240)이 다음으로 높은 정(+)의 영향력을 미치고 있었다. 한편, 절차공정성은 직무만족에 유의미한 영향력을 미치지 않는 것으로 결과가 도출되었다.

<Table 6> Results of a multi-regression analysis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Distributive justice	.503	.048	.624	10.486	.000***
Procedural justice	-.104	.064	-.107	-1.635	.103
Interactional justice	.274	.067	.240	4.058	.000***

※ Dependent variable : Job Satisfaction

V. 연구결과의 요약 및 시사점

이 연구는 소방공무원들의 처우개선 차원에서 직무만족에 영향을 미치는 요인 중에서 공정성을 중심으로 살펴보고자 하였다. 즉, 부산지역 소방공무원들을 대상으로 조직의 공정성이 소방공무원의 직무만족에 미치는 영향을 고찰하고자 하였다.

결론적으로, 공정성 인식은 소방공무원의 직무만족에 미치는 영향을 미치는 것으로 결과가 도출되었다. 즉, 분배공정성과 상호작용공정성이 직무만족에 정(+)의 유의미한 영향력을 미치고 있는 것으로 결과가 나타났는데, 특히, 분배공정성이 직무만족에 가장 높은 정(+)의 영향력을 미치고 있었다. 이를 통해 볼 때, 부산지역 소방공무원들의 직무만족을 위해서는 특별히 분배차원에서의 공정성을 확보하

는 것이 무엇보다도 필요하다는 정책적 시사점을 얻을 수 있었다.

선행연구 등의 결과를 고려할 때, 분배 공정성이 확보되고 나서, 절차 공정성을 생각하게 되고, 그리고 나서 상호작용 공정성을 인식하게 된다. 따라서 무엇보다도 공정성의 기초단계인 분배에서의 공정성 확보가 우선되어야 할 것이다. 그러기 위해서는 소방공무원들의 분배공정성 확보와 직접적인 연관이 있는 포상, 인센티브, 승진 등 개인진로와 직접적으로 관련 있는 부분에서의 공정성이 확보되어야 할 것이다.

References

Adams, J. S. 1965. Inequity in Social Exchange. L. Berkowitz(ed), *Advanced In Experimental Social Psychology*. NewYork: Academic Press. 267-299.

Bies, R. J. and J. S. Moag. 1986. The Predicament of Injustice: The Management of Moral Outrage. L. L. Cummings & B. M. Staw(Eds), 123. *Research in Organizational Behavior IX* 289-320.

Jeon, Do Sung and Jae Eun Lee. 2015. An Empirical Analysis on the Organizational Effectiveness of Justice Cognition in Fire Service Organization. *Korean Review of Crisis & Emergency Management*. 11(10): 1-18.

Greenberg, J. 1987. Reactions to Procedural Injustice in Payment Distribution: Do the Means Justify the End? *Journal of Applied Psychology*. 72: 55-61.

Yang, Gi Geun, et. al. 2013. *Introduction to Fire Service Administration*. Seoul: Dae Young Co.

Moon, Hyoung Koo, Byoung Kwon Choi, and Wook Ko. 2009. A Critical Review of Organizational Justice Literature in Korea: Challenges and Future Research Directions. *The Korean Journal of Organization and Personnel Management*. 17(2): 229-306.

Park, Jung Do and Chan Young Hu. 2012. Mediating Effect of Job Stress on the Relationship between Organizational Justice and Organizational Effectiveness in Military Organizations. *The Korean Journal of Organization and Personnel Management*. 36(4): 200-201.

Korea Times. 2015. 9. 16.

Kim, Keong-Sik. 2011. Firefighters Occupational Stress on Job Satisfaction and Organizational Commitment, Effect Analysis. Thesis for a doctorate. Suncheon Univ.

Locke, E. A. 1976. The Nature and Cause of Job Satisfaction. Dunnette M.D(de.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: RandMaNally. 1297-1349.

Masterson, S. S., K. Lewis, B. M. Goldman, and M. S. Taylor. 2000. Integrating Justice and Social

Exchange: The Differing Effects of Fair Procedures and Treatment on Work Relationships. *Academy of Management Journal*. 43(4): 738-748.

Thibaut, John. and Laurens Walker. 1975. *Procedural Justice: A Psychological Analysis*. NJ: Lawrence Erlbaum.

Jeon, Young Min. 2012. The Effect of Organization Equity on Organization Effectiveness, Focusing on the Parameter of Employee-organization Relationship. Thesis for a Doctorate. Kyunghee Univ.

분석(2012)”, “한국 위기관리 연구경향분석II: 소방행정 분야를 중심으로(2013)”, “소방방재청장의 정책 가치지향을 통해본 재난관리정책의 변화추이(2014)” 등이 있다(samuel@deu.ac.kr).

Korean References translated from the English

김경식. 2011. 소방공무원의 직무스트레스 요인이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향 분석. 순천대학교 박사학위논문.

문형구, 최병권, 고욱. 2009. 국내 조직공정성 연구의 동향과 향후과제. *인사조직연구*. 17(2): 229-306.

박정도, 허찬영. 2012. 군 조직에서의 조직공정성 지각이 조직유효성에 미치는 영향에 대한 직무스트레스의 매개효과. *조직과 인사관리 연구*. 36(4): 200-201.

양기근 외. 소방행정학개론. 대영문화사.

전도성, 이재은. 2015. 소방공무원의 공정성 인식이 조직 효과성에 미치는 영향 분석. *한국위기관리논집*. 11(10): 1-18.

전영민. 2012. 조직공정성이 조직유효성에 미치는 영향. *경희대학교 박사학위논문*.

한국일보. 2015년 9월 16일자 인터넷판.

이주호: 충북대학교에서 행정학 박사학위를 취득하고(논문: 지방정부 재난관리 예산결정과정의 지대추구행태 분석: 기대-불일치 이론을 중심으로, 2010), 현재 선문대학교 정부간관계연구소 조교수로 재직하고 있다. 주요관심분야는 재난관리, 갈등관리, 소방행정 등이며, 주요 논문으로는 “지방정부 재난관리 예산과정의 지대추구 분석: 기대-성과 불일치 연구방법의 적용을 중심으로(2012)”, “부산지하철 안전문제 뉴스프레임 분석: 2003년부터 2012년까지의 ‘네이버 뉴스캐스트’ 활용을 중심으로(2013)”, “허베이스피리트호 유류유출사고 이후의 갈등구조 분석: 협력 의지에 미치는 신뢰의 매개효과를 중심으로(2013)” 등이 있으며, 주요저서로는 “소방행정학개론(2012), “재해구호복지론(2012)”이 있다(leejuho201@sunmoon.ac.kr).

류상일: 충북대학교에서 행정학 박사학위를 받고(논문: 한국의 지방자치단체 재난대응체계, 2007년), 세한대학교 소방행정학과 조교수를 거쳐, 현재 동의대학교 소방행정학과 조교수로 재직 중이다. 재난관리, 소방행정, 재해구호, 사회네트워크 등이 주요 관심분야이며, 주요 저서로는 재해구호복지론(2012, 공저), 소방행정학 개론(2011, 공저), 주요 논문으로는 “행정학에서 재난관리분야의 학문적 연구경향(2007)”, “네트워크 관점에서 지방정부 재난대응과정 분석: 미국의 허리케인과 한국의 태풍 대응사례를 중심으로(2007)”, “지방자치단체의 재난대응 네트워크 분석(2008)”, “소방공무원의 스트레스요인과 직무만족간의 관계(2009)”, “소방학의 학문적 정체성 확립을 위한 소방정책론 정립방안(2010)”, “지방행정체제 개편에 따른 효율적 소방력 개선방향(2011)”, “한국위기관리 연구경향