

The Effects of Motivation on Fire Officers' Organizational Commitment and Job Satisfaction

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

Ju Ho Lee^{1#}, Sang Il Ryu²⁺

¹ Sun Moon University, Kalsan-ri, Tangeongmyoon, Asan, Chungnam, Korea

² Dong Eui University, 176 Eomgwang-ro, Busanjin-gu, Busan, Korea

Abstract

The purpose of this study was to examine the effects of motivation on organizational commitment and job satisfaction among fire officers in Busan, Korea. Motivation was found to have a significantly high positive effect on their organizational commitment, which was also found to have a significantly positive effect on their job satisfaction. Fire officers are typically under restrictions in adopting new methods for solving their tasks using their personal creativity. In addition, motivating fire officers is more difficult than general administrative officers because promotion is determined in a strict hierarchical order in the fire-fighting organizations. Thus, the change in the work environment and reasonable compensation for their performance should play important roles in enhancing their organizational commitment and job satisfaction in the fire-fighting organizations with a relatively stiff organizational structure.

Key words: fire officer, motivation, organizational commitment, job satisfaction

1. 도입

국내적으로 국민들의 안전에 대한 수요 증대로 인하여 소방의 역할은 증대되고 있으나, 소방조직은 소방방재청에서 국민안전처 소속 중앙소방본부로 흡수되면서 축소 통합되었다. 이는 2014년 세월호 침몰 사고 이후 국가위기관리시스템 개편 논의의 일환으로 국민안전처 신설이 결정되면서 기존의 소방방재청과 해양경찰청을 해체하여 각각 국민안전처 소속으로 조직개

편한 결과이다.

현실적으로 소방공무원의 3교대가 제대로 이루어지지 않아서 업무의 과중이 되고 있으며, 특히, 장비 보급이 제대로 이루어지지 않고 있는 등 더욱 열악한 환경 속에 소방관들이 노출되어 있다. 2014년 ‘소방 해체를 막아주십시오’라는 인터넷 청원이 올라와 서명운동을 벌이는 등, 대부분의 소방관들은 소방조직이 역행하는 것이라며 우려를 나타냈으며(Donga Daily News, 2014. 5. 30), 정부의 소방방재청 해체에 반대하고 소방관을

The 1st author: Ju Ho Lee, Tel. +82-41-530-2846, E-mail. ejuo79@naver.com

+ Corresponding author: Sang Il Ryu, Tel. +82-51-890-4291, Fax. +82-43-268-2179, e-mail. samuel@deu.ac.kr

국가직으로 전환해 달라는 광화문 릴레이 1인 시위도 주목받았다. 일선 소방관들은 ‘소방관을 국가직으로’, ‘안전도 빈부격차’, ‘평등한 소방서비스’ 내용을 적어 1인시위를 하였다(Seoul Times, 2014. 6. 9). 그리고 각 언론은 소방관들 중 상당수가 장갑과 치료비를 개인 사비로 처리한다는 사연을 소개하면서 열악한 근무환경에 처한 소방공무원들의 어려움과 처우개선의 필요성을 강조하고 있다.

소방공무원들은 열악한 근무환경으로 인해 국민의 생명과 재산을 지키기 위한 본연의 업무에 몰입하기 어려운 실정이며, 또한, 소방 업무에 만족도 저하로 조기 퇴직이나 이직의 고려를 하는 등 조직몰입이 저하되는 결과가 우려되고 있다. 따라서 저하된 소방관들의 사기를 높이고 동기부여를 시키는 것은 현 시점에서 최우선 과제의 하나이다. 많은 조직연구들은 조직구성원의 사기와 동기부여가 조직몰입과 직무만족에 유의미한 영향을 미치며, 이는 조직효과성과도 직접적 관련을 갖는 것으로 나타나고 있기 때문이다. 따라서 소방관들의 사기와 동기부여를 통해 본연의 업무에 몰입하고, 나아가 직무만족을 제고하여 지속적으로 국민의 생명과 재산을 지키는 소방조직의 조직효과성을 담보하기 위한 연구가 요구된다.

이에 본 연구는 최근 소방공무원들의 사기가 저하되고 있는 가운데, 동기부여가 소방공무원의 조직몰입 및 직무만족에 어떤 영향을 미치고 있는지 분석하고, 향후 소방공무원의 동기부여를 위한 정책방향을 제시하고자 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. 동기부여의 개념

동기부여란 구성원들의 행동 에너지, 방향 및 지속성이라고 볼 수 있는데, 동기부여이론은 크게 내용이론과

과정이론으로 개별해 볼 수 있다. 내용이론은 개개인의 행동을 작동시키고 일정한 방향으로 유도하고 유지시키는 내적 요인에 중점을 두는 욕구와 동기에 관한 이론으로서, 환경과 인간의 상호작용을 밝히지 않고 동기유발 그 자체를 밝히려고 하는 이론으로서, 매슬로우의 욕구5단계이론, 허즈버그의 2요소이론, 맥그리거의 XY이론 등이 이에 해당된다(Yang, *et. al.*, 2013: 269-270).

매슬로우는 동기부여를 향상시키기 위해서는 생리 욕구, 안전 욕구, 사회 욕구, 존경 욕구, 자아실현 욕구 등 하위욕구부터 상위욕구로 향상시켜줘야 한다는 입장인 반면, 허즈버그의 경우에는 위생요인과 동기요인이 엄연히 다르며, 위생요인은 충족시켜주지 못하면 일할 의욕이 떨어지나, 충족시켜 주었다고 동기가 유발되는 않는다고 하면서, 동기요인을 충족시켜주는 것이 필요하다고 주장하고 있다.

또한, 동기부여에 대한 과정이론은 동기 유발 과정에 중점을 두고 있는데, 환경과 인간의 상호적인 작용에 초점을 두며, 동기 유발 과정에 관한 이론이라고 볼 수 있다. 관련하여 브룸의 기대이론, 포터와 로러의 업적만족이론, 아담스의 공평성이론 등이 이에 해당되며(Yang, *et. al.*, 2013: 269-270), 브룸은 사람마다 기대치가 있기 때문에 기대한 바 이상을 충족시켜줄 때 동기가 유발된다고 보고 있으며, 아담스는 보상개념을 보완하여 각 개인마다 보상에 대한 평가는 타인과 비교하여 결정하는 상대적 차이가 있기 때문에, 공평한 보상과 대우를 통해 동기가 유발된다고 보고 있다.

2. 동기부여와 소방공무원의 조직몰입 및 직무만족 간의 관계

조직몰입은 많은 연구자들에 의해 연구되고 있으나 그 개념에 대하여는 차이를 보이고 있다. 다만 조직몰입은 조직과 연관된 개인의 심리 상태로 외재적 보상 또는 조직이 추구하는 가치 일치와 같은 여러 가지 근거에 기초하여 발생하며 조직행동에서 보편적으로 사용되어 개인의 태도적 변수들로 이루어진다. Mowday,

et. al.(1979)은 조직몰입을 태도와 의도로 보고, 조직에 남고자하는 의도와 조직의 목표와 가치의 수용에 대해 조직이 노력을 발휘하고자하는 자발성을 의미하는 것으로 보고 있으며, O'Reilly, et. al.(1977)은 명백한 행동이 아닌, 설득력을 갖춘 논증을 통한 심리 상태로 보고, 조직몰입을 조직 구성원의 애착심으로 정의하고 있다. 따라서 직무에 대한 심리적 태도를 나타내는 직무몰입과 구분되며, 직무만족과도 구분된다.

한편, 직무만족에 대해 Locke(1976)는 개개인이 직무에 대한 가치 성취 과정에서 나타나는 감정 형태의 결과를 직무만족이라고 제시하였고, Smith 등(1979)은 개개인 직무를 통한 좋고 싫은 감정의 균형 양태에서 기인하고 있는 태도로 개념 정의한다(Kim, 2011: 14-15).

이러한 동기부여와 조직몰입 및 직무만족간의 관계에 관한 국내 연구들 중 소방공무원들을 대상으로 한 실증 연구는 상대적으로 많지 않다.¹⁾ 오히려 최근에는 소방공무원들의 직무스트레스와 조직몰입 및 직무만족간의 관계에 대한 연구가 증가하고 있다. 특히, 소방공무원들의 외상후 스트레스 장애에 대한 연구들이 서서히 증대되고 있으며(Choi, 2011). 이는 경찰 및 일반직 공무원들에 비하여 조직의 규모가 크지 않은 반면, 화재발생 및 생활 안전 등 소방행정서비스 영역이 확대되면서 근무현장에서 겪는 소방공무원의 외상후스트레스에 대한 관심이 증가하는 데 따른 것으로 이해할 수 있다.

결과적으로 소방공무원의 조직몰입 및 동기부여에 대하여는 전통적 동기부여 이론 중 매슬로우의 욕구계층이론에 초점을 두거나, 허즈버그의 위생요인과 만족요인 등 내용이론 차원에서의 소방공무원들의 동기부

여에 대한 이론을 논의하고 있는 정도이다.

반면 소방공무원들의 직무만족과 직접적으로 관련해서는 Gong(2007)이 보수, 근무여건, 직무자체, 자율성, 업무요구도, 조직요구도, 상호작용을, Kim(2002)은 보수, 자율성, 직무자체, 업무요구도, 조직요구도, 상호작용, 근무여건을, Kim(2006)은 근무환경, 직무동기, 조직관리, 인사관리, 인간관계, Oh(2006)은 보수, 근무여건, 직무자체, 자율성, 업무요구도, 조직요구도, 상호작용 등을 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 보고 있다(Keong-Sik Kim, 2011: 14-15).

III. 연구 설계

1. 연구 분석의 틀

최근 들어 소방공무원들의 사기가 많이 저하되어서, 일할 의욕이 떨어지고 있으며, 소방공무원들의 국민의 생명과 재산을 지키는 본연의 직무에 몰입하고 충실하기 위해서는 동기부여에 대한 실증적 연구에 대한 관심과 논의가 필요하다.

이에 본 연구에서는 소방공무원들의 동기부여가 조직몰입 및 직무만족에 어떤 영향을 미치고 있는지 분석해 보기 위하여 독립변수로는 동기부여, 매개변수로는 조직몰입으로 설정하였으며, 종속변수로는 직무만족으로 설정하였다.

이에 따른 연구의 가설은 다음과 같다.

가설 1: 동기부여는 소방공무원의 조직몰입과 직무만족에 정(+)의 긍정적인 영향력을 미칠 것이다.

1) Yang, et. al.(2013)의 한국위기관리논집 9권 10호에 실린, “한국 위기관리 연구경향 분석 2: 소방행정 분야를 중심으로” 연구를 보면, 소방행정 분야 연구경향으로는 첫째, 1990년대에 비해 2000년대 들어서면서 관련 석박사 논문의 수가 급격히 증가되었는데, 특히, 2005년 이후로 급격하였다. 둘째, 전체적으로 초창기 소방행정 연구는 문제점과 개선방안을 도출하는 차원에서 제도적 연구가 많았고, 2000년 이후 소방공무원의 심리상태나 행태 등의 연구가 점점 많아졌다. 셋째, 2000년을 기준으로 소방행정체제에 대한 연구는 주로 제도적 차원에서의 연구가 대부분인 반면, 2000년 이후 연구는 소방공무원의 심리상태 즉, 행태론적 차원에서의 연구가 주를 이루고 있다. 특히, 1995-1999년 시기에는 소방행정에서 차츰 재난관리, 그리고, 구급업무 및 응급의료의 학문적 위치가 서서히 자리 잡아 가고 있다는 걸 알 수 있고, 2000-2004년 시기는 민간부문의 연구가 새롭게 부각되고 있다는 것을 알 수 있다(Geun Yang, etc, 2013: 53-68)고 제시하고 있다.

가설 2: 인구사회학적 특성에 따라 동기부여, 조직몰입 및 직무만족 인식에서 차이가 있을 것이다.

2. 자료의 분석방법

가설검증을 위한 자료의 수집은 부산지역 소방공무원을 대상으로 동기부여가 소방공무원들의 조직몰입과 직무만족에 어떤 영향을 미치고 있는지에 대해서, 구조화된 설문지를 통하여 조사하였다.

자료의 수집은 부산지역 소방공무원 240명을 대상으로 정형화된 설문지를 직접 이메일로 배포하여 2015년 10월 1일부터 15일까지 15일간 실시하였고, 조사된 설문지는 SPSS 20.0통계패키지를 이용하여, 빈도분석, 신뢰도분석, t-검증, 분산분석, 회귀분석 등의 통계분석을 실시하였다.

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%), 50대 이상 35(14.6%)였다. 셋째, 조사대상자의 학력분포는 고졸 이하 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%)이었다. 마지막, 근무년수를 살펴보면, 10년 이하 100명(41.7%), 11-20년 95명(39.6%), 21-30년 35명(14.6%), 31년 이상 10명(4.2%)이었다.

IV. 분석결과 및 시사점

1. 신뢰도 분석결과

일반적으로 척도의 신뢰성에 대한 Cronbach's α 값에서 바람직한 수준은 0.8-0.9 이상으로 보고 있고, 수용할 만한 수준으로는 0.6-0.7로 보며, 0.6보다 작으면 내적일관성 결여로 통상 사용된다. 이 연구에서는 척도의 신뢰성을 검증하기 위해, 신뢰도 분석을 실시한 결과 표와 같이 Cronbach's α 값이 0.7 이상으로 수용할 만한 수준으로 나타났다.

2. 차이 분석결과

조사대상자들의 인구사회학적 특성에 따른 동기부여, 조직몰입, 직무만족 인식 차이를 살펴보기 위하여, t-검정과 분산분석을 실시해본 결과 다음과 같았다.

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

다음, 연령에 따른 동기부여, 조직몰입, 직무만족 인식에서는 유의미한 차이가 있는 것으로 결과가 도출되었다. 20대는 상대적으로 동기부여, 조직몰입 및 직무만족이 높았고, 50대 이상이 30-40대 근무자들에 비해서 상대적으로 직무만족도가 높았다.

Table 1. Reliability analysis

Factor	Cronbach's α
Independent variable Motivation	0.890
Parameter variable Organization absorption	0.791
Dependent variable Job Satisfaction	0.704

Table 2. Results of a gender differences

	gender	N	mean	t	Sig.
Motivation	male	235	2.4936	1.634	.104
	female	5	2.0000		
Organization absorption	male	235	2.1660	.571	.569
	female	5	2.0000		
Job Satisfaction	male	235	2.3702	-.113	.910
	female	5	2.4000		

Table 3. Results of an age differences

	age	N	mean	F	Sig.
Motivation	20s	5	1.8000	3.187	.025*
	30s	110	2.5909		
	40s	90	2.4222		
	over 50s	35	2.4000		
	total	240	2.4833		
Organization absorption	20s	5	1.4000	2.908	.035*
	30s	110	2.1273		
	40s	90	2.2222		
	over 50s	35	2.2286		
	total	240	2.1625		
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		

Table 4. Results of an education differences

	education	N	mean	F	Sig.
Motivation	high school graduate	60	2.4667	.814	.444
	college graduate	60	2.4000		
	university graduate	120	2.5333		
	total	240	2.4833		
Organization absorption	high school graduate	60	2.2833	1.835	.162
	college graduate	60	2.1833		
	university graduate	120	2.0917		
	total	240	2.1625		
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		

Table 5. Results of a rank differences

	rank	N	mean	F	Sig.
Motivation	Fire lieutenant-Fire captain	50	2.4000	8.649	.000***
	Fire sergeant	80	2.2875		
	Senior fire fighter	85	2.5647		
	Fire fighter	25	3.0000		
	total	240	2.4833		
Organization absorption	Fire lieutenant-Fire captain	50	2.3400	1.816	.145
	Fire sergeant	80	2.0750		
	Senior fire fighter	85	2.1412		
	Fire fighter	25	2.1600		
	total	240	2.1625		
Job Satisfaction	Fire lieutenant-Fire captain	50	2.3400	.780	.506
	Fire sergeant	80	2.3250		
	Senior fire fighter	85	2.3882		
	Fire fighter	25	2.5200		
	total	240	2.3708		

다음, 학력에 따른 유의미한 인식차이는 없었다. 한편, 직급에 따른 차이에서는 동기부여에서 유의미한 인식차이가 있었고, 조직몰입과 직무만족에서는 유의미한 차이가 없었다. 소방사가 동기부여가 상대적으

로 가장 낮았고, 소방장과 소방위-소방경이 상대적으로 동기부여가 높았다.

마지막, 다음과 같이, 근무년수에 따른 인식차이는 없었다.

Table 6. Results of a working years differences

	working years	N	mean	F	Sig.
Motivation	under 10s	100	2.5600	1.388	.247
	11-20s	95	2.4211		
	20-30s	35	2.3714		
	over 31s	10	2.7000		
	total	240	2.4833		
Organization absorption	under 10s	100	2.0600	2.001	.115
	11-20s	95	2.1895		
	20-30s	35	2.3429		
	over 31s	10	2.3000		
	total	240	2.1625		
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		

Table 7. Results I of a multi-regression analysis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Motivation	.686	.043	.716	15.823	.000***

Dependent variable : Organization absorption

Table 8. Results II of a multi-regression analysis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Organization absorption	.668	.040	.737	16.807	.000***

Dependent variable : Job Satisfaction

3. 인과관계 분석결과

우선, 동기부여가 소방공무원의 조직몰입에 미치는 영향을 살펴보기 위하여, 단일회귀분석을 실시한 결과 다음과 같았다. 우선, 이 모델의 설명력을 보면, R = 0.716(a) 이고, R 제곱 = 0.513, 수정된 R 제곱 = 0.511이었다. 다음, 동기부여는 소방공무원의 조직몰입에 정(+)의 유의미한 높은 영향력(β : 0.716)을 미치고 있는 것으로 결과가 나타났다.

다음, 조직몰입이 소방공무원의 직무만족에 미치는 영향을 살펴보기 위하여, 단일회귀분석을 실시한 결과 다음과 같았다. 우선, 이 모델의 설명력을 보면, R = 0.737(a) 이고, R 제곱 = 0.543, 수정된 R 제곱 = 0.541이었다. 다음, 조직몰입은 소방공무원의 직무만족에 정(+)의 높은 유의미한 영향력(β : 0.737)을 미치고 있었다.

4. 요약 및 시사점

이 연구는 동기부여가 소방공무원의 조직몰입과 직무만족에 어떠한 영향을 미치고 있는지 살펴보았다. 결론적으로, 우선, 동기부여는 소방공무원의 조직몰입에 정의 유의미한 높은 영향력을 미치고 있는 것으로 결과가 나타났고, 다음, 조직몰입은 소방공무원의 직무만족에 정의 높은 유의미한 영향력을 미치고 있는 것으로 결과가 도출되었다. 따라서 향후 소방공무원들의 저하된 사기를 높이고, 조직몰입과 직무만족을 향상시키기 위해서는 최우선적으로 동기부여를 시키는 노력이 필요하다는 걸 시사하고 있다.

또한, 인구사회학적 특성에 따른 동기부여와 조직몰입 및 직무만족 인식차이를 보면, 우선, 성별에 따른 유의미한 인식차이는 없는 것으로 나타났다. 다음, 연령에 따른 동기부여, 조직몰입, 직무만족 인식에서는 유

의미한 차이가 있는 것으로 결과가 도출되었다. 즉, 20대가 상대적으로 동기부여, 조직몰입 및 직무만족이 높았고, 50대 이상이 30-40대 근무자들에 비해서 상대적으로 직무만족도가 높았다. 한편, 학력에 따른 유의미한 인식차이도 없었다. 또한, 직급에 따른 차이에서는 동기부여에서 유의미한 인식차이가 있었고, 조직몰입과 직무만족에서는 유의미한 차이가 없었다. 소방사가 동기부여가 상대적으로 가장 낮았고, 소방장과 소방위-소방경이 상대적으로 동기부여가 높았다. 마지막으로 근무년수에 따른 인식차이는 없었다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 열악한 근무환경에서 현장활동을 수행하고 있는 소방공무원을 대상으로 동기부여 요인이 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향을 실증분석하여, 조직효과성을 제고하기 위한 동기부여의 영향관계를 검증하고자 하였다. 분석결과, 소방조직에 있어서도 동기부여는 조직몰입 및 직무만족에 의미(유의미)있는 영향을 미치는 것으로 나타났다.

소방공무원의 경우, 개인의 창의성을 통한 새로운 업무처리 방식과 문제해결에 제약이 따르며, 엄격한 위계질서 하에서 축적된 지위와 경험에 의해 승진이 이루어지는 조직 특성상, 일반 행정조직과 대비하여 동기형성이 쉽지 않다. 이에 반하여 근무환경의 변화와 조직성과에 대한 보상의 합리화는 상대적으로 경직된 조직구조 하에서 조직몰입과 직무만족을 제고하는 주요한 요인이 될 것으로 기대된다. 따라서 소방조직의 조직효과성 향상을 위해 열악한 근무환경을 개선하고 정당한 처우와 보상을 위한 제도적 보완이 요구된다.

따라서 향후 연구에서는 소방공무원의 근무환경과 보상에 대한 문제점을 보다 심층적으로 분석하고 이를 개선하기 위한 개선방안을 마련하는 연구들이 이루어질 필요가 있다.

References

- Adams, J. S. 1965. Inequity in Social Exchange. L. Berkowitz(ed). *Advanced In Experimental Social Psychology*. NewYork: Academic Press.
- Donga Daily News. 2014. 5. 30.
- Yang, Gi Geun, et. al. 2013. *Introduction to Fire Service Administration*. Dae Young, Co.
- Yang, Gi Geun, et. al. 2013. The Trends of Crisis and Emergency Management Research in Korea II: Focusing on the Field of Fire Administration. *The Korean Journal of Organization and Personnel Management*. 9(1): 53-68.
- 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;
- Choi, Nag Soon. 2011. A Study on the Relationship between Job Stress and Job Satisfaction of Fire Fighters. Thesis for a doctorate. Won Kwang Univ.
- Mowday, R.N., L.W. Porter, and R.M. Steers. 1979. The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 14: 224-247.
- O'Reilly, C.A. 1977. Personality-job Fit: Implications for Individual Attitudes and Performance. *Organizational Behavior and Human Performance*. 18: 36-46.
- Seoul Times. 2014. 6. 9.

Korean References Translated from the English

- 김경식. 2011. 소방공무원의 직무스트레스 요인이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향 분석. 순천대학교 박사학위 논문.
- 동아일보. 2014년 5월 30일자 인터넷판.
- 서울신문. 2014년 6월 9일자 인터넷판.
- 양기근 외. 2013. 소방행정학개론. 대영문화사.
- 양기근, 이주호, 류상일, 이민규. 2013. 한국 위기관리 연구경향 분석 2: 소방행정 분야를 중심으로. 한국위기관리논집.

9(1): 53-68.

최낙순. 2011. 소방공무원의 직무스트레스와 직무만족에 관한 연구. 원광대 박사학위논문.

Received: Nov. 30, 2015 / Revised: Dec. 10, 2015 / Accepted: Jan. 12, 2016

동기부여가 소방공무원의 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향

- 부산지역 소방공무원의 인식을 중심으로 -

국문초록 이 연구는 동기부여가 소방공무원의 조직몰입과 직무만족에 어떠한 영향을 미치고 있는지 분석해 보고자 하였다. 동기부여는 소방공무원의 조직몰입에 정의 유의미한 높은 영향력을 미치고 있는 것으로 결과가 나타났으며, 조직몰입은 소방공무원의 직무만족에 정의 높은 유의미한 영향력을 미치고 있는 것으로 결과가 도출되었다. 이에 향후 소방공무원들의 저하된 사기를 높이고, 조직몰입과 직무만족을 향상시키기 위해서는 최우선적으로 동기부여를 시키는 노력이 필요하다는 걸 시사하고 있다. 소방공무원의 경우, 개인의 창의성을 통한 새로운 업무처리 방식과 문제해결에 제약이 따르며, 엄격한 위계질서 하에서 축적된 지위와 경험에 의해 승진이 이루어지는 조직 특성 상, 일반 행정조직과 대비하여 동기 형성이 쉽지 않다. 이에 반하여 근무환경의 변화와 조직성과에 대한 보상의 합리화는 상대적으로 경직된 조직 구조 하에서 조직몰입과 직무만족을 제고하는 주요한 요인이 될 것으로 기대된다. 따라서 소방조직의 조직효과성 향상을 위해 열악한 근무환경을 개선하고 정당한 처우와 보상을 위한 제도적 보완이 요구된다.

주제어 : 소방공무원, 동기부여, 조직몰입, 직무만족

Profiles **Ju Ho Lee** : He received his M.A., and Ph.D. from Chungbuk National University. He is a assistant professor of the Institute for IGR at Sunmoon University, in which he has taught since 2014. His research interests include emergency management theory, budgetary theory, conflict mangement and public administration. He has published 39 articles in journals and written 2 co-author books(leejuho2014@sunmoon.ac.kr).

Sang Il Ryu : He received his Ph.D. from Chungbuk National University. He is a assistant professor of the Department of Fire Service Administration at Dong Eui University, in which he has taught since 2013. His research interests include Disaster Management, Fire Service Administration, Social Network and Social Policy. He has published 24 articles in journals since 2013(samuel@deu.ac.kr).