

The Effects of Organizational Learning on Job Satisfaction among Firefighters

Sang Kyu Rheem⁺

National Disaster Management Institute, 365 Jongaro, Joong-Gu, Ulsan, 44538, Korea

Abstract

This study aims to find out the main determinants of firefighters' job satisfaction and provide policy direction for improving job satisfaction among firefighters in Korea who work in poor surroundings. The determinants found in this study include organizational learning, leadership of vision and problem solving, and organizational commitment. Interestingly, these determinants vary by job class. Organizational learning and organizational commitment were found to be critical determinants for firefighting classes, while leadership of vision and organizational commitment were for search and rescue classes. Therefore, it is necessary to develop policy alternatives tailored to their job classes in order to enhance the level of job satisfaction among firefighters in Korea.

Key words: firefighter, organizational learning, job satisfaction, organizational commitment, leadership

1. 서론

현재 우리나라의 소방조직은 모든 공공기관 중 국민에게 가장 많은 신뢰와 지지를 받는 기관 중 하나이다. 2009년 한 시사주간지에서 실시한 직업 신뢰도 설문조사 결과에 따르면 국민의 92.9%가 신뢰하는 직업으로 소방관을 뽑았다. 전국 만 19세 이상 성인 남녀 1,000명에게 총 33개 직업군 가운데에서 가장 신뢰하는 직업으로 소방관을 선택하였고, 그 다음으로 간호사를 선택하였다(Sisapress, 2009). 위험한 업무 환경에서 타인의 생명과 재산을 지키기 위해 고군분투하는 모습에 이와 같은 결과가 나왔을 것이다.

소방조직은 과거의 화재를 진압하는 단순 소방서비

스를 제공하는 차원을 뛰어 넘어 국가안전 전반을 책임지는 자타공인 재난안전의 최일선 기관이 되었다. 특히 소방은 「재난및안전관리기본법」에서 규정한 바와 같이 육상에서 재난이 발생하면 제일 먼저 재난현장에 투입되는 조직으로 이른바 긴급구조통제단을 구성·운영하고 있다. 이와 같이 소방은 과거 어느 때보다 더욱 광의의 개념으로서 소임을 다하고 있다. 「소방기본법」 제1조(목적)에서는 “이 법은 화재를 예방·경계하거나 진압하고 화재, 재난·재해, 그 밖의 위급한 상황에서의 구조·구급 활동 등을 통하여 국민의 생명·신체 및 재산을 보호함으로써 공공의 안녕 및 질서 유지와 복리증진에 이바지함을 목적으로 한다”고 규정하고 있다. 이렇게 다양하고 복잡해져가는 국민의 수요에 부응하기

⁺ Corresponding author: Sang Kyu Rheem, Tel. +82-52-928-8154, e-mail, rsk0115@gmail.com

위해 소방공무원의 보다 적극적이고 의욕적인 소방활동이 요구된다.

그러나 소방공무원의 열악한 근무현실은 국민의 생명과 재산을 지키는 안전지킴이로서 본연의 임무를 충실히 수행하기에는 많은 어려움이 있을 것으로 보인다¹⁾. 이렇게 열악한 소방공무원의 근무현실은 조직몰입과 직무만족의 저하로 나타나 조기퇴직이나 이직 등이 우려되고 있다. 국민의 생명과 재산을 보호하고 공공의 안녕과 질서유지를 위해서는 직무만족의 개선을 위한 정책적 대안을 고려해야 할 것이다.

이를 위해 소방공무원의 직무만족에 대한 보다 구체적인 연구가 필요한 상황이다. 그러나 안타깝게도 소방공무원과 소방조직에 관한 다양한 연구가 이루어지지 못하였다. 본 연구는 소방공무원의 인식조사를 통해 조직학습, 리더십 그리고 조직몰입 등을 측정하고 변수간 영향관계를 파악하여 직무만족도 개선을 위한 정책대안을 모색하고자 한다.

II. 직무만족에 영향을 미치는 요인의 분석

1. 조직학습(Organizational Learning)

과학기술과 정보통신기술(ICT)의 발달은 공공부문의 경쟁력 강화, 능률적인 정부 창조 등과 같이 끊임없는 개혁과 변화를 요구하고 있다. 이러한 시대적 변화에 맞추기 위한 조직혁신의 주요한 전략으로 등장하는 것이 조직학습(Organization Learning)이다. 조직학습은 구성원 개개인의 역량 강화가 조직의 역량강화로 이어지는 선순환의 구조를 만들기 위한 과정인 것이다.

조직학습에 관한 본격적인 논의가 활발하게 이루어진 것은 시스템이론에 입각한 Senge(1990)의 조직학습 논의를 들 수 있다. 이보다 앞서 March & Olsen(1975)은 개인의 행동이 조직의 행동으로 의사결정과정에 변화되는 것으로 설명하였다. 즉, 조직의 행동을 개인 행동의 합으로 설명하며, 개인의 행동이 모여 조직의

행동을 이룬다고 설명하였다. Argyris(1977)는 조직의 고유한 특수성을 유지하면서 내적·외적 환경의 운영 및 적응 절차의 메커니즘을 변화시키기 위한 노력으로 조직학습을 설명하였다. Redding(1994)은 조직의 목적과 목표에 대한 광범위한 공유가 이루어지기 때문에 구성원들의 주체적이고 능동적인 활동을 강조하였다. 조직학습에서는 직무와 학습을 분리하지 않고 통합을 강조하고 있으며 직무를 통하여 구성원들이 협력적이고 조직의 각 수준에서 핵심적인 역량을 개발하고 증대시킨다고 설명하였다.

개인적인 숙련은 개인이 진정으로 지향하는 근본적이고 본질적인 가치를 추구하기 위해 현재의 자기능력을 지속적으로 넓히고 심화시켜나가는 행위를 뜻한다. 즉 열린 생각을 할 수 있도록 스스로 노력하게 하는 자기개발 훈련을 의미한다. 팀 학습은 조직구성원들이 개인의 능력을 구축할 수 있도록 대화와 집단적인 사고방법을 전환하는 수련이다. 조직공통의 목표를 달성하기 위해서는 조직 구성원 모두가 개인적인 전문성을 갖추어야 할 뿐 아니라 이를 조화시키고 한 방향으로 이끌어야 하는데 이에 팀 학습의 활성화가 무엇보다 중요하다(Lee, 2009: 470).

조직학습이란 기본적으로 조직도 개인처럼 학습할 수 있는 능력을 지니고 있다는 가정 하에서 출발하며, 새로운 지식을 습득하고 공유하는 과정을 통해서 그 지식을 내재화하고 조직의 행태를 변화시켜 나가는 것으로 정의될 수 있다. 결과적으로 급변하는 환경 속에서 조직의 대응력을 높일 수 있는 조직역량 강화에 초점을 맞추고 조직학습이 이루어져야 한다(Lee & Rheem, 2015: 4).

2. 리더십(Leadership)

리더십은 조직 및 인사관리 분야에서 꾸준히 논의되어 온 주제로 광의적 의미로서 조직 구성원에 대한 동기 부여를 위한 노력이라는 공통적인 요소를 제외하면 연

1) 화재진압 중 다친 소방관 치료비 국가 우선 부담, MBC News(2016.2.3.), 소방관 10명 중 3명은 자비 안전장비 구매, FPN Daily (2015.11.13.)

구자들의 관점과 연구방법에 의해 굉장히 다양하게 구분되는 주제이다.

리더십은 개인적 특성, 리더의 행동, 상황, 하급자의 지각, 동기부여, 그리고 부하·과업목표·조직문화에 미치는 영향력, 조직 목적 달성을 위해 노력하도록 조직구성원에게 주는 영향, 리더와 추종자, 그리고 상황적 요인이 교호작용하는 과정 등 다양하게 정의되고 있다(Graen & Scandura, 1987; Shin, 1989; Jung, 2002; Oh, 2011).

리더십에 대한 대표적인 연구로는 특성이론, 행태이론, 상황이론, 변혁적 리더십과 거래적 리더십 등을 들 수 있다(Roh, 2014: 23-31). 첫째, 특성이론은 1930년대부터 1950년대까지 유행했던 초기 리더십 이론으로 성공한 리더는 어떠한 특성과 자질을 가지고 있는가를 연구한 것으로 리더가 처한 환경이 다르다 할지라도 리더 자신이 본연의 특성을 지니고 있다면 성공한다는 주장이다. 둘째, 행태이론은 1940년대 말부터 각광 받은 이론으로 조직 목표를 성공적으로 달성하는 리더십의 구성요소는 리더의 특성과 자질이 아니라 리더들이 목표달성을 위해 조직과 구성원들에게 보여주는 구체적인 행태라고 주장하였다. 하지만 행태이론은 상황에 따라 적합한 리더의 행태가 달라진다는 상황이론의 질문에 답하지 못하고 있다. 셋째, 상황이론은 리더의 특정 행태는 조직 상황에 따라 효과적이기도 하지만 한편으로는 비효과적이라고 주장한다. 즉, 모든 상황에 적합한 리더의 행태는 없다는 전제를 바탕으로 조직 상황에 리더십의 유효성을 연결시키고자 하는 것이다. 넷째, 변혁적 리더십은 부하의 욕구를 통해 성과를 유도해내는 거래·교환관계의 수준을 말하는 것이 아니라, 자유, 평등, 정의, 평화와 같은 도덕적 동기를 지향하고, 부하의 욕구와 내재적 동기수준을 높임으로써 변화를 이끌어 내는 것이 중요한 리더십으로 설명하고 있다. 또한 변혁적 리더십은 리더가 직원들의 잠재적인 동기를 인식하여 상위수준의 욕구를 만족시키도록 하며, 조직 구성원들이 이를 따르도록 행동을 유도하는 상호작용이다(Bass, 1985). 마지막으로 거래적 리더십은 리

더와 구성원 간의 거래 관계에 중점을 두는 것으로 리더가 조직의 목표와 과업을 제시한 다음 그 목표를 달성한 부하에게 약속한 보상을 하고 조직의 규칙을 벗어난 경우 예외적 관리를 함으로써 동기부여를 하는 계약적·교환적인 리더십을 말한다.

리더십은 모든 시대에 공통적으로 적용시킬 수 있는 요소를 찾기 보다는 시대적인 요구에 부응할 수 있는 요소나 행태를 발굴하는 것이 더욱 적합할 것 같다. 소방공무원의 조직은 거래적 리더십에서 논의하는 것과 같은 하급자와 거래관계 보다는 시대적 변화에 부응하도록 직원들의 행동을 유도하는 상호작용이 더 적합할 것으로 보인다.

3. 조직몰입(Organizational commitment)

몰입(commitment)이란 용어는 원래 심리학과 사회학 분야에서 개인과 조직행위를 분석하기 위한 개념으로 쓰였다. 그러다가 1960년대 조직 행태론에서 조직몰입이라는 개념을 사용한 뒤부터 여러 분야에서 다양한 연구가 이루어지게 되었으며, 연구주체에 따라 그 관점과 개념이 상이하여 합의된 정의가 없다. 특히 관리자와 조직분석가들이 고용자들의 이직률 감소와 성과 제고방안에 대하여 관심을 보임에 따라 1970년대 이후 많은 연구가 이루어졌다. 그러나 다양한 연구결과에도 불구하고 조직몰입에 관해서는 아직까지도 누구나 인정할 만한 보편적 정의가 없는 실정이다. 일반적으로 조직몰입은 조직에 대한 개인의 충성도라 말할 수 있다(Kim, 2001: 110-111).

Lee & Jung(2005)은 조직몰입을 조직목표와 가치에 대한 믿음을 가지고 조직을 위하여 자발적으로 노력하려는 심리적 상태로 정의하고, 조직구성원은 이러한 조직몰입을 통해 조직 속에서 자신을 존속시키려는 강령 욕망도 갖게 된다고 설명하고 있다.

Kanter(1968)는 조직몰입을 사회적 행위자가 사회적 시스템에 노력과 충성심을 다하려고 하는 의지이고 자기표현으로 보이는 인성체계의 사회적 관계에 관한 애착이라고 정의하였으며, Sheldon(1971)은 조직구성

원의 정체성을 조직에 연계 및 결부시키는 태도와 지향으로 조직몰입을 설명하였다. Porter & Lawler(1968)는 조직몰입을 “조직의 이익을 위해 노력을 기울이고자 하는 조직구성원의 의지, 조직에 잔존하고자 하는 욕구, 조직의 목표와 가치에 대한 수용”으로 정의하였으며, Mowday & Steers(1979)는 조직의 목표와 가치관을 받아들이고 조직을 위해 노력을 다하며, 조직의 구성원으로서 남으려는 조직구성원의 욕구로 정의하였다. Rainey(1991)는 조직몰입이 조직구성원이 갖는 충성심을 의미하며, 개인이 특정 조직에 대하여 애착을 가짐으로써 그 조직에 남아 있고 싶어 조직의 가치와 목표를 수용하고, 조직을 위해 노력하는 심리적인 상태라고 설명하였다. Wagner & Hollenbeck(1992)은 조직몰입을 종업원이 조직에서 열심히 일하고자 하는 의사와 조직에 구성원으로 남으려는 의지라고 정의하고 있으며, 조직몰입을 어느 정도의 소속감이나 충성심으로 보고, 개인과 조직의 심리적인 결속의 형태라고 정의하고 있다.

즉 앞선 논의를 바탕으로 조직몰입에 대한 기존의 연구들을 정리하면, 조직 내 구성원인 개인이 조직의 가치와 목표 등과 일치되며, 조직에 존속시키는 과정과 노력으로 정의내릴 수 있다.

4. 직무만족(Job Satisfaction)

직무만족의 개념도 학자에 따라 다양하게 연구되며 다소 차이를 보이고 있으나 조직구성원이 직무를 수행해 나가는 과정에서 개인의 내재적, 외재적 욕구가 어느 정도 충족되고 있는가에 대한 구성원들의 지각된 반응을 말한다(Park, 1987: 154-156).

Alderfer(1972)는 한 개인이 직무에 대하여 갖는 태도로서, 직무 또는 직무수행 결과로 충족되는 유쾌하고 긍정적 정서 상태로 인간의 제반 욕구차원에서 규정하였으며, Locke(1976)는 직무에 대한 태도로서 개인의 직무경험의 평가에서 나오는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태로 설명하였다. Beatty & Schnider(1981)는 구성

원이 조직의 직무가치를 달성하고 이룩하는 것으로 개인별로 자신의 직무에 대한 평가로부터 연계 되는 긍정적이고 즐거운 정서적 상태라고 설명하였으며, Cynthia(2000)는 직무만족은 일종의 태도로서 내·외적 기준과 비교하여 직무태도를 평가하는 것으로 설명하였다. Huber(1991)는 직무만족은 과거 및 현재지향적인 것으로서 개인의 감정적 반응이면서 동시에 집단이나 조직에 관계하는 심리적인 특수성을 갖는다고 설명하였다. March(1993)는 동기 이론적 측면에서 고도로 몰입된 구성원은 조직을 위해 자발적이며 창조적인 행위를 하게 되며 조직의 내, 외적인 환경에 유연하게 대처해 나갈 수 있는 적응력이 높아진다고 주장하였다. 조직 적응성은 새로운 환경에 신속성 있게 대응해 나감으로써 조화적 관계와 능률적 직무만족을 계속 확보해 나감을 의미한다.

Kim(2008)은 구성원 개개인의 직무자체 또는 환경과 관련하여 개인적인 욕구와 가치, 태도와 신념 등의 수준에 따라 느끼는 만족의 차이라고 정의하고 있다. Ko(2005)은 직무만족은 구성원이 직무에 대해 가지는 전체적인 호감도 내지는 즐거움을 느끼는 일반적 정서의 태도로 보는 측면과 자신의 욕구 또는 기대를 충족시켜주는 교환관계에 따라 경험에서 오는 인지적 태도로 보는 측면으로 구성된다고 정의한다. Song(2008)은 조직 내 구성원이 본인의 직무에 대해 만족하는 정도나 정서적인 태도로 설명하고 있다.

직무만족은 조직적 차원에서 직무성과에 직접적인 영향을 주는 원인변수로 작용하기 때문에 조직에 대한 충성도를 높이며, 이직률을 낮출 수 있다. 즉 개인적인 차원에서 강조되는 주관적인 만족도와 조직의 이익을 위한 순기능적인 변수임에는 틀림이 없다(Kang & Kim, 2016: 51).

이렇게 다양한 학자들의 논의를 종합하여 보면 직무만족이란 개인이 수행하는 직무에 대한 내재적 요인과 외재적 요인에 대해 만족하는 정도나 정서적인 태도로 정의내릴 수 있다.

III. 연구방법

1. 모형의 설계 및 가설의 설정

본 장에서는 소방공무원의 직무만족에 영향을 미치는 다양한 변수들을 실증적으로 파악하기 위하여 실증모형을 설계하고 관련 연구들의 영향요인들을 변수화하여 분석의 틀을 구성하였다. 종속변수로 직무만족을 설정하고 ‘조직학습의 필요성’, ‘조직학습의 활용도’, ‘리더십_비전제시’, ‘리더십_혁신’, ‘리더십_갈등해결’, ‘조직몰입’을 변수로 구성하였다. <Figure 1>의 연구모형은 앞에서 논의한 다양한 변수들과 직무만족간의 관계를 나타내는 이론적 모형이다.

소방공무원의 직무만족에 대한 선행연구의 분석을 기초로 하여 변수들 간의 영향관계를 파악하기 위하여 가설을 설정하였다.

2. 기술통계분석

본 연구는 설문지를 사용한 양적 방법으로 가설검증

을 하였다. 본 연구는 소방공무원의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 살펴보기 위해 소방공무원을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 전체 설문조사의 응답자 수는 89명이나 실제 분석에 사용된 설문응답자 수는 83명의 조사결과를 활용하였다.

전체 응답자의 구성을 살펴보면 남성이 79명으로 95.2%, 여성이 4명으로 4.8%로 남성이 대다수를 이루고 있다. 직렬별로는 화재진압이 48명으로 58%, 구조구급이 35명으로 42% 차지하고 있다. 응답자의 나이는 20대가 3명으로 4%, 30대가 26명으로 31%, 40대가 39명으로 47%, 50대가 15명으로 18%로 30대와 40대가 대부분을 차지하고 있다. 소방공무원으로 근무한 기간을 살펴보면 3년 미만인 10명으로 12%, 3년 이상 5년 미만이 6명으로 7%, 5년 이상 10년 미만이 17명으로 20%, 10년 이상 20년 미만이 36%, 20년 이상 30년 미만은 20명으로 24%를 차지해 10년 이상 근무한 소방공무원의 응답비율이 60%를 차지하고 있다.

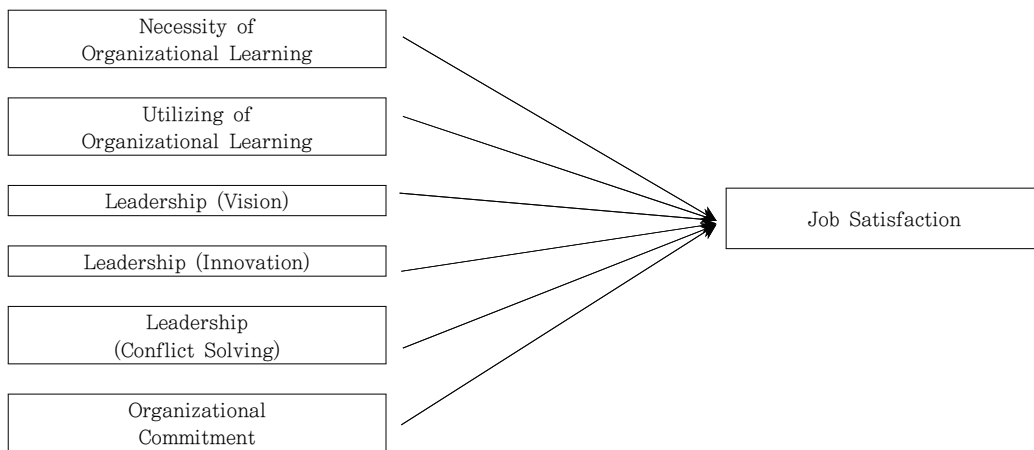


Figure 1. Framework of analysis

Table 1. Hypothesis generation

I. Hypothesis on Organizational Learning and Job Satisfaction
1-1 : The necessity of organizational learning will result in positive job satisfaction
1-2 : The Utilizing of organizational learning will result in positive job satisfaction
II. Hypothesis on Leadership and Job Satisfaction
2-1 : The leadership of vision will result in positive job satisfaction
2-2 : The leadership of innovation will result in positive job satisfaction
2-3 : The leadership of conflict solving will result in positive job satisfaction
III. Hypothesis on Organizational commitment and Job Satisfaction
3-1 : The Organizational commitment will result in positive job satisfaction

Table 2. Descriptive statistics

		Number & Percentage
Sex	male	79(95.2%)
	female	4(4.8%)
Age	20 ~ 29	3(3.6%)
	30 ~ 39	26(31.3%)
	40 ~ 49	39(47%)
	50 ~ 59	15(18.1%)
Class	fire	48(58%)
	search & rescue	35(42%)
Work year	less 3 years	10(12%)
	3 ~ 5	6(7.2%)
	5 ~ 10	17(20.5%)
	10 ~ 20	30(36.1%)
	20 ~ 30	20(24.1%)
Hiring	open competitive employment	62(74.7%)
	special recruiting	21(25.3%)
Position	fire fighter	9(10.8%)
	senior fire fighter ~ fire lieutenant	66(79.5%)
	fire captain ~ assistant fire chief	8(9.6%)
	fire chief ~	-

3. 직무만족도에 영향을 미치는 요인 : 회귀분석결과 소방공무원의 조직만족에 영향을 미치는 요인을 검토하기 위하여 구성한 <Figure 1>의 분석틀에서 제시한 ‘조직학습의 필요성’, ‘조직학습의 활용도’, ‘리더십 비전제시’, ‘리더십_혁신’, ‘리더십_갈등해결’, ‘조직몰입’ 등 6개 독립변수로 다중회귀분석을 실시하였다. 전체 응답자들의 의견을 바탕으로 분석한 결과는 <Table 3>이며, 화재진압 직렬의 소방공무원과 구조구급 직렬의 소방공무원의 회귀분석 결과는 <Table 4>와 같다.

먼저 소방공무원의 직무만족에 영향을 미치는 변수는 ‘조직학습의 활용도’, ‘갈등해결의 리더십’, ‘조직몰입’이 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 또한 직무만족에 미치는 영향력의 크기를 살펴보면 ‘조직몰입’의

표준화계수가 0.704로 가장 크게 나타났으며, 그 다음으로 ‘비전을 제시하는 리더십’의 표준화계수가 0.206으로 두 번째로 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

소방공무원의 직렬에 따른 직무만족에 미치는 영향요인의 차이를 살펴보기 위해 화재진압 직렬과 구조·구급 직렬로 구분하여 회귀분석을 실시하였다. 화재진압 직렬의 응답자의 경우 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 ‘조직학습의 활용도’와 ‘조직몰입’이 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 또한 직무만족에 미치는 영향력의 크기를 살펴보면 ‘조직몰입’의 표준화계수가 0.698로 가장 크게 나타났으며, 그 다음으로 ‘조직학습의 활용도’의 표준화계수가 0.234로 두 번째로 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구조구급직렬의 응답자의 경우

Table 3. Results of multiple regression analysis

		unstandard coefficient		standard coefficient	t	P
		B	SE	β		
1	Constant	-.005	.052		-.102	.919
	Necessity of Organizational Learning	.032	.066	.032	.482	.631
	Utilizing of Organizational Learning	.126	.057	.124	2.197**	.031
	Leadership (Vision)	.208	.072	.206	2.884*	.005
	Leadership (Innovation)	-.087	.053	-.086	-1.640	.105
	Leadership (Conflict Solving)	.116	.054	.116	2.158*	.034
	Organizational Commitment	.699	.067	.704	10.398***	.000

※ Dependant Variable : Job satisfaction, ***: p<0,01, **p<0,05, *p<0,1

Table 4. Different results of multiple regression analysis by series of class

	Fire			Search & Rescue		
	unstandard coefficient	standard coefficient	t	unstandard coefficient	standard coefficient	t
Constant	.048		.567	-.144		-1.807
Necessity of Organizational Learning	.033	.035	.270	-.034	-.035	-.344
Utilizing of Organizational Learning	.199	.234	2.298** (0.29)	.000	.000	-.004
Leadership (Vision)	.182	.200	1.562	.265	.265	2.188** (.037)
Leadership (Innovation)	-.059	-.076	-.777	-.150	-.137	-1.615
Leadership (Conflict Solving)	.110	.126	1.210	.030	.028	.329
Organizational Commitment	.638	.689	6.058*** (0.000)	.677	.713	6.151*** (.000)

※ Dependant Variable : Job satisfaction, ***: p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

직무만족에 영향을 미치는 요인으로 ‘리더십의 비전 제시’와 ‘조직몰입’이 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 또한 직무만족에 미치는 영향력의 크기를 살펴보면 ‘조직몰입’의 표준화계수가 0.677로 가장 크게 나타났으며, 그 다음으로 ‘리더십 비전 제시’의 표준화계수가 0.265로 두 번째로 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

회귀분석결과 흥미로운 점은 화재진압직렬과 구조·구급분야 직렬간 직무만족에 영향을 미치는 요인에는 차이가 있는 것으로 나타났다는 점이다. 공통적으로 조직몰입이 직무만족에 통계적으로 유의하고 표준화계수도 가장 크게 나타났다. 그러나 화재진압 직렬의 경우 ‘조직학습의 활용도’가 영향을 미치는 것으로 나타난 반면에, 구조구급 직렬의 경우 ‘리더십 비전 제시’가 영향을 미치는 것으로 나타났다.

IV. 조사결과의 논의

1. 소방공무원의 직무만족의 영향요인과 개선방안

소방공무원의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 실증분석을 토대로 파악한 연구의 함의는 다음과 같다. 첫째, 소방공무원의 직무만족에 조직학습, 리더십 그리고 조직몰입 모두 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 그 중에서 조직몰입이 가장 영향을 크게 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면 조직학습 중에서는 ‘조직학습의 활용도’, 리더십에서는 ‘갈등해결의 리

더십’, 그리고 ‘조직몰입’이 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

먼저, 조직학습 요인이 직무만족에 영향을 미치는 것을 확인하였으며, 조직학습의 요인 중 필요성보다는 활용도가 유의미한 것을 확인하였다. 이를 통해 습득한 노하우를 구성원과 공유하고, 자신의 업무에 활용하고자 하는 의견이 더욱 강하다는 것을 유추해볼 수 있다. 즉, 소방공무원은 조직학습을 통한 지식의 확산과 업무의 적용 등이 조직의 직무만족을 높여줄 수 있다는 점을 제시하는 결과라 하겠다. 조직학습에 대해서는 그동안 민간부문을 중심으로 다양한 부문에서 진행되어져 왔지만, 소방공무원을 대상으로는 많은 연구가 이루어지지 않았다. 그러나 본 연구에서 소방공무원의 직무만족에 조직학습이 통계적으로 유의미하게 나타났으며, 특히 조직학습의 활용도가 높아질수록 직무만족이 높아진다는 점을 통해 구성원간의 업무 노하우의 공유와 이를 업무에 활용하기 위한 다양한 내부적인 지식 공유 전략이 마련되어야 할 것이다.

둘째, 리더십 요인이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 비전 제시의 리더십, 혁신을 이끄는 리더십, 그리고 갈등해결을 유도하는 리더십 등 중에서 비전 제시의 리더십과 갈등해결의 리더십이 구성원의 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 드러났다. 국민의 수요가 증대되어가는 소방공무원에게 리더가 제시하는 비전은 매우 중요할 것이며, 조직 구성원간의 다양한

의견 충돌 시 이를 해결할 수 있는 리더의 모습이 직무 만족에 영향을 미친다는 것이다. 리더십의 유형은 다양한 형태로 변화되어 왔고, 시대별로 요구하는 역량도 지속적으로 변화하고 있다. 이에 지속적인 의견수렴과정을 거쳐 구성원의 요구를 반영해 나가야 할 것이다.

셋째, 조직몰입은 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직몰입은 조직의 비전과 목표 달성을 위하여 구성원이 조직에 몰입하고 헌신하는 정도로 정의할 수 있다. 국민의 생명·신체 및 재산을 보호함으로써 공공의 안녕 및 질서 유지와 복리증진에 이바지한다는 비전과 목표 달성을 위하여 몰입하고 헌신하는 정도가 높을수록 직무만족도 높게 나타나는 것으로 확인되었다.

직무만족과 조직몰입은 그동안 조직행태론에서 꾸준히 논의되어온 변수로 연구되어 왔으며, 학자에 따라서 직무만족과 조직몰입간의 선행 관계에 대해서는 의견의 일치를 보이지 않는다. 본 연구에서는 조직몰입이 높아질수록 직무만족이 높아지는 긍정적인 영향관계가 나타남을 확인할 수 있었다.

넷째, 소방공무원의 직렬별로 영향요인 간에 차이가 존재한다는 점이다. 이점은 매우 흥미로운 점으로 화재진압의 직렬과 구조구급의 직렬은 소방공무원으로 입직하는 경로로 상이하기 때문에 직렬별 맞춤형 대책을 수립해야 할 것이다.

V. 결론

본 연구는 소방공무원을 대상으로 직무만족에 영향을 미치는 다양한 요인들을 검토하고, 그 영향요인을 검토하였다. 국민의 생명과 재산을 보호하며, 공공의 안녕과 질서 유지의 최일선 기관인 소방조직의 중요성은 모두 공감하고 있으나, 열악한 처우 개선 및 그 구성원의 직무만족의 개선을 위한 정책연구가 그동안 매우 부족했던 것이 사실이다.

본 연구는 소방공무원의 인식조사를 통해 직무만족도 개선을 위한 영향요인의 도출을 위해 조직학습, 리더십 그리고 조직몰입을 분석하였다. 회귀분석 결과 조

직학습 요인 중 “조직학습의 활용도” 항목이, 리더십 요인 중 “비전제시의 리더십”과 “갈등해결의 리더십” 항목이, 마지막으로 조직몰입의 요인이 통계적으로 유의미한 결과로 제시되었다. 또한 직무만족에 미치는 영향력의 크기를 살펴보면 ‘조직몰입’의 표준화계수가 0.704로 가장 크게 나타났으며, 그 다음으로 ‘비전을 제시하는 리더십’의 표준화계수가 0.206으로 두 번째로 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

첫째, 조직학습 요인 중 필요성보다는 활용도가 유의미한 것을 확인하였다. 개인이 습득한 노하우를 구성원과 공유하고, 자신의 업무에 활용하고자 하는 의견이 더욱 강하다는 것을 유추해볼 수 있다. 즉, 소방공무원은 조직학습을 통한 지식의 확산과 업무의 적용 등이 조직의 직무만족을 높여줄 수 있다는 점을 제시하는 결과라 하겠다. 조직학습의 활용도가 높아질수록 직무만족이 높아진다는 점을 통해 구성원간의 업무 노하우의 공유와 이를 업무에 활용하기 위한 다양한 내부적인 지식 공유 전략이 마련되어야 할 것이다.

둘째, 리더십 요인 중 비전 제시의 리더십, 혁신을 이끄는 리더십, 그리고 갈등해결을 유도하는 리더십 중에서 갈등해결의 리더십이 구성원의 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 드러났다. 국민의 수요가 증대되어 가는 소방공무원에게 리더가 제시하는 비전은 매우 중요할 것이며, 조직 구성원간의 다양한 의견 충돌 시 이를 해결할 수 있는 리더의 모습이 직무만족에 영향을 미친다는 것이다.

셋째, 조직몰입은 조직의 비전과 목표 달성을 위하여 구성원이 조직에 몰입하고 헌신하는 정도로 정의할 수 있다. 국민의 생명·신체 및 재산을 보호함으로써 공공의 안녕 및 질서 유지와 복리증진에 이바지한다는 비전과 목표 달성을 위하여 몰입하고 헌신하는 정도가 높을수록 직무만족도 높게 나타나는 것으로 확인되었다.

마지막으로 소방공무원의 직렬 별 직무만족도에 영향을 미치는 요인 간에 차이가 존재한다는 점이다. 이는 소방공무원에 입직한 경로로 상이하고, 수행하는 임무도 상이하기 때문에 일률적인 개선대책보다는 각 직

별별 맞춤형 대책의 마련이 필요하다.

소방공무원의 직무만족 개선을 위해서는 민간부문 및 일반 행정직 공무원의 직무만족도 개선방안과는 다른 새로운 형태의 접근방법이 필요할 것이다. 이는 경직된 조직문화와 인사제도 하에서 보상의 합리화만을 통한 직무만족도 개선방안 모색에는 한계가 있을 것이다. 이에 열악한 소방공무원의 처우 개선과 직무만족도 개선을 위한 다양한 접근방식의 연구가 수행되어야 할 것이다.

References

- Alderfer, C. P. 1972. Existence, Relatedness and Growth. *Human Needs in Organizational Settings*. The Free Press, New York, NY.
- Argyris, C. 1977. Organizational Learning and Management Information Systems. *Accounting, Organizations and Society*. 2(2): 113-123.
- Bass. 1985. *Leadership and Performance beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Beatty, R. C. and C. E. Schnier. 1981. *Personnel Administration: An Experimental Skill-Building Approach*. 2nd(ed.). Addison-Wesley Publish Co.
- Certo, Samuel C. 1989. *Principles of Modern Management: Functions and Systems*. 4th(ed.). MA: Allyn and Bacon, Inc.
- Edwards, Frances L. and Daniel C. Goodrich. 2007. Organizing for Emergency Management. In William L. Waugh Jr. and Kathleen Tierney.(eds.). *Emergency Management: Principles and Practice for Local Government*. 2nd(ed.). Wasington, D. C.: ICMA Press.
- Graen, G. B. and T. A. Scandura. 1987. Toward a Psychology of Dyadic Organizing. *Research in Organizational Behavior*. 9: 175-208.
- Han, Ki Wook. 2014. Sewol Ferry Disaster and Project of Innovation Critical Society. *The Quarterly Changbi*. 42(2): 2-9.
- Huber, G. P. 1991. Organizational Learning: The Contribution Process and the Literature. *Management Science*. 2:88-115.
- Jung, Chang Ho. 2002. A Study on the Effects of Police Chiefs' Leadership on the Organizational Performace: Focusing on the Transactional and Transformational Leadership. Ph. D. Dissertation. Dankook University.
- Kang, Dong Bum and Sang Jin Kim. 2001. The Effects of Job Atisfaction and Organizational Commitment on the Level of Organizational Learning for the Private Security Guards. *Korea Information Assurance Society*. 16(1): 49-58.
- Kanter, R. M. 1968. Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*. 33(4): 499-517.
- Kim, Sang Wok. 2001. Validation Evidence on the Subdimensions of Organizational Commitment. *Korean Sociological Association*. 35(3): 109-138.
- Kim, Young Jin. 2008. A Study on the Effects of Performance Human Resource Management on Organizational Effectiveness. Ph.D. Dissertation. Dankook University.
- Ko, Soo Jung. 2005. Determinants of Job Satisfaction of Welfare Human Resource of Public and Private. *Proceedings of The Korean Association for Local Government Studies*.
- Lee, Chang Kil and Sang Kyu Rheem. 2015. The Impact of Empirical Organizational Learning on the Crisis Management in Local Government. *Korean Review of Crisis & Emergency Management*. 11(9): 1-22.
- Lee, Shin Nam. 2009. The Effects of Organizational Learning for Management System on Performance- Focused on Gyeonggi-do a Local Public Affair. *The Journal of Business Education*. 23(4): 467-484.
- Lee, Yong Kyu and Suk Hwan Jung. 2005. An Empirical Study of the Impact of Work Value on Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Korean Journal of Public Administration*. 43(1): 71-98.
- Locke, E. A. 1976. Satisfiers and Dissatisfiers among White Color and Blue Color Employees. *Hankook Ilbo*. 2015. 4. 6.
- March, J. G. and P. Olsen Johan. 1975. The Uncertainty of the Past: Organizational Learning under Ambiguity. *European Journal of Political Research*. 3: 147-171.
- Mowday, R. T., R. M. Steers, and L. W. Porter. 1979. The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 14(2): 224-247.
- Na, Byung Sun. 2002. The Analysis of Relationship among Learning

Organization, Organization Culture, Organizational Learning and Organizational Effectiveness. Ph. D. Dissertation. Korea University.

Oh, Sok Hong. 2011. *Primary Theories in Organization*. Bupmoonsa.

Porter, L. W. and E. E. Lawler. 1968. *Managerial Attitudes and Performance*. Homewood, IL: Irwin.

Rainey, H. G. 1991. *Understanding and Managing Public Organization*. San Francisco: Jossey-Bass.

Redding, J. C. and R. F. Catanello. 1994. *Strategic Readiness: the Making of the Learning Organization*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Roh, Sang Wook. 2014. A Study on the Influence of Police Officers' Emotional Labor on Organizational Effectiveness. Ph. D. Dissertation. Wonkwang University.

Senge, P. M. 1990. *The Fifth Discipline: The Art & Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday.

Sheldon, M. E. 1971. Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*. 16(2): 143-150.

Shin, Youg Eun. 1989. *Organizational Behavior*. Seoul National University Press.

Sisapress. 2009. Korean Believes Fire Officer. 2009. 7. 29.

Wagner, J. A. and J. R. Hollenbeck. 1992. *Principles of Managing Organizational Behavior*. Mason, OH: Thompson-Southwest.

Yu, Ji Eun. 2005. The Study of the Effects of the Social Network on Organizational Learning in Business Organizations. Master's thesis. Yonsei University.

Korean References Translated from the English

강동범, 김상진. 2016. 민간경비원의 조직학습화 수준에 따른

조직몰입이 직무만족에 미치는 영향. *융합보안논문지*. 16(1): 49-58.

고수정. 2005. 공·사부문 사회복지전문인력의 직무만족 결정요인 분석. *한국지방정부학회 동계학술대회 논문집*.

김상욱. 2001. 조직몰입의 하위차원들의 타당도 평가. *한국사회학*. 35(3): 109-138.

김영진. 2008. 성과중심의 인적자원관리가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 실증적 연구. *중부대학교 박사학위논문*.

노상욱. 2014. 경찰공무원의 감정노동이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. *원광대학교 박사학위논문*.

박부수. 1987. 조직갈등의 원인과 관리방안에 관한 실증적 연구. *중앙대학교 대학원 석사학위논문*.

송영선. 2008. 조직문화 유형과 학습조직 수준이 조직효과성에 미치는 영향. *중앙대학교 대학원 박사학위논문*.

시사저널. 2009. 한국인은 '소방관'을 믿고 또 믿는다. *시사저널*. 2009. 7. 29.

신유근. 1989. *조직행동론*. 서울대학교 출판부.

오석홍. 2011. *조직학의 주요이론*. 법문사.

이신남. 2009. 경영시스템의 조직학습이 직무만족에 미치는 영향: 경기도 A 지방공사를 중심으로. *상업교육연구*. 23(4): 467-484.

이용규, 정석환. 2005. 공무원의 근로가치관이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 대한 실증적 분석. *행정논총*. 43(1): 71-98.

이창길, 임상규. 2014. 지방자치단체의 경험적 조직학습이 위기관리에 미치는 영향에 관한 연구. *한국위기관리논집*. 11(9): 1-22.

정창호. 2002. 경찰서장 리더십이 조직성과에 미치는 영향연구: 거래적·변혁적 리더십 이론을 중심으로. *단국대학교 행정대학원 박사학위논문*.

Received: Aug. 22, 2016 / Revised: Sep. 13, 2016 / Accepted: Sep. 27, 2016

소방공무원의 조직학습이 직무만족에 미치는 영향

국문초록 본 연구는 소방공무원의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 발굴하기 위해 조직학습, 리더십, 조직몰입의 변수를 중심으로 분석하였다. 열악한 환경에서 소임을 다하는 소방공무원의 직무만족의 개선을 위해서 필요한 요인으로 조직학습, 리더십, 조직몰입 변수 모두 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 보다 구체적으로 살펴보면 조직학습의 활용도, 비전제시의 리더십과 갈등해결의 리더십, 마지막으로 조직몰입으로 드러났다. 흥미로운 점은 직렬에 따라 영향 요인간 차이가 발생하였다는 점이다. 화재진압의 직렬은 조직학습의 활용도와 조직몰입의 변수가, 구조·구급 직렬은 비전제시의 리더십과 조직몰입의 변수가 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타나 직렬간 상이한 결과가 나타났다. 이는 소방공무원의 인력관리에 있어서 매우 중요한 함의가 있을 것으로 보인다. 즉, 소방공무원의 직무만족도 개선을 위해 다양한 개선방안이 모색되어야 하며, 소속 직렬에 따라서도 맞춤형 방안을 개발해야 할 것이다.

주제어 : 소방공무원, 조직학습, 직무만족, 조직몰입, 리더십

Profiles **Sang Kyu Rheem** : He received his Ph.D. from Yonsei University, Korea in 2011. He is a senior research officer of the division of Disaster Prevention Research at National Disaster Management Institute. The areas of his research interest are crisis and emergency management, organization studies and e-government. The recent research articles are “A Cooperative Emergency Response System based on the Disaster Response Activity Plan(2016)”, “Exploratory Study on Developing Cooperative Disaster Response Capabilities(2015)”, “Smart Disaster Management Strategies Utilizing Big Data(2014)”, and “A Study on the Relationship between Urban Decline and Disaster(2013)”(rsk0115@gmail.com).