

## The Effect of Job Involvement on Job Stress, Job Satisfaction and Organizational Commitment among Firefighters in South Korea

Don Jaegal<sup>1#</sup>, Min Sang Cho<sup>2</sup>, Uk Jaegal<sup>3\*</sup>

<sup>1</sup> Andong National University, 1375 Gyeongdong-ro, Andong-si, Gyeongsangbuk-do, Korea

<sup>2</sup> Baekseok University, 76 Munam-ro, Dongnam-gu, Cheonan-si, Chungcheongnam-do, Korea

<sup>3</sup> Soonchunhyang University, 22 Soonchunyang-ro, Asan-si, Chungcheongnam-do, Korea

### Abstract

It is widely known that public officials with higher level of job involvement tend to have lower job stress but higher level of job satisfaction and organizational commitment., but it remains unknown that such relationships are held true for firefighters who work in rigid and unsafe work environments. This study aims to examine the effect of Job Involvement on job stress, job satisfaction and organizational commitment among firefighters working in Gyeongbuk region of South Korea. It first clarifies the definition of job stress, job satisfaction, organizational commitment, and job involvement and then uses multivariate analyses to test the hypotheses using the sample data. The results of statistical analyses confirm a negative impact of job involvement on job stress as well as a positive effect of job involvement on job satisfaction and organizational commitment. The results of this study would provide policy implications for firefighting organizations in South Korea as well as the direction for future research.

**Key words:** OB(organizational behavior), firefighter, job stress, job satisfaction, organizational commitment

### 1. 서론

조직을 연구하는 학자들과 조직에서 실무자들은 조직과 직무에 대한 조직구성원의 태도가 개개 구성원의 욕구와 삶의 질을 결정하는데 매우 중요한 요인이라는 가정에 많은 관심을 가져 왔다(Jun & Kim, 2010: 12-15). 조직행태론 분야에서 조직구성원의 직무태도와 관련 되는 변수들로는 직무스트레스(job stress), 직무만족(job satisfaction), 조직몰입(organizational commitment),

직무몰입(job involvement)을 들 수 있다. 궁극적으로 이 직무태도 변수들이 조직성과에 중요한 효과를 가진다는 점에서 조직성과의 제고에 관심을 가지는 공공조직에서는 이들 변수들의 영향력이 중요한 의미를 가질 수 있다(Rhee & Kim, 2013: 116-118). 조직몰입은 조직과 구성원 간 관계의 속성으로 조직과 직무에 몰두하는 개인은 조직의 구성원으로 유지하기를 갈망하고, 조직의 이익을 추구하기 위하여 매우 노력할 것이며, 그리고 조직의 목표와 가치를 적극적으로 수용하고 목표와 가

# The 1st author: Don Jaegal, Tel. +82-54-820-5410, Fax. +82-54-823-9340, e-mail. jaegald@hanmail.net

\* Corresponding author: Uk Jaegal, Tel. +82-41-530-1207, e-mail. jaegal@sch.ac.kr

치에 명확한 신념을 갖고 있다. 직무몰입은 조직몰입과 직무만족과는 구별되는 개념으로 전자는 조직 전반에 대한 태도와 신념을 의미하고, 후자는 직무 상황에 대한 구성원의 감정적 상태를 나타낸다. Brooke, et. al.(1988: 142)은 경험적으로 직무몰입과 조직몰입 사이의 개념적·분석적 구분을 증명하였는데, 즉 개인은 조직에는 몰입하지 않으면서 직무에만 심리적 유대를 가질 수 있고 이 경우 조직에서의 이직을 고심하거나 다른 조직에 고용을 추진할 것이다.

직무몰입이 조직구성원의 행태에 중요한 영향을 미치는 요인임에도 불구하고 지금까지 이에 대한 연구가 소홀히 되어 왔다. 상대적으로 민간 조직에서 직무몰입의 역할과 영향에 대해서는 많은 연구가 진행되어 왔지만, 공공 조직에서 직무몰입의 역할과 영향 즉, 업무환경, 직무 특징, 구성원의 개인적 특성 등이 직무몰입에 대한 영향과 직무몰입이 다른 직무태도에 대한 역할과 영향에 관해서는 연구되고 발견된 것이 많이 없다. 최근 들어 직무태도 중 직무스트레스, 조직몰입 및 직무만족에 대한 연구가 상대적으로 활발하게 진행되어 온 반면, 직무몰입이 조직몰입과 동일한 개념으로 혼용되어 사용되거나 직무몰입 자체에 대한 연구가 소홀히 되고 있어 이에 대한 새로운 관심이 필요할 것이다. 공공조직의 경우 국민들에게 다양한 공공서비스를 제공하기 때문에 직무몰입에 문제가 발생하면 그것은 곧 국민들에 대한 불편을 초래하게 된다. 공무원이 자신의 업무의 공공성을 보다 잘 인식하고 이를 해결하기 위해 보다 헌신적인 자세를 취하게 된다면 그만큼 공공조직의 성과가 향상될 것이다(Jo, 2012).

경제규모가 커지고 도시화가 급속히 진행되면서 재난과 안전사고의 개연성은 한층 증대되고 다양화되고 있다. 이러한 시대변화에 따라 소방업무는 화재진압을 포함하여 구급, 인명구조, 집회·시위 소방안전대책 등 생활안전사고 처리로 업무의 범위가 확장되어 왔다(Lee & Lee, 2007). 실제로 현대 사회의 산업화와 정보화는 인간에게 편리함과 더불어 도시화 및 노

령인구 증가로 인해 발생하는 재난·재해 및 사건, 사고 등이 10년 연 평균 인명피해 28명, 재산피해 8,329억 원으로 재해 위험성을 가중화시키고 있는 추세이다(National Emergency Management Agency, 2014). 따라서 정부의 가장 중요한 역할 중 하나는 안전사회의 구축이며, 재난안전 환경의 변화에 따라 재난안전관리 정책에서 소방조직과 소방정책 변화와 발전이 요구되고 있다. 이에 따라 소방업무의 영역은 전통적·소극적 고유의 영역에 해당되는 화재진압뿐만 아니라 각종 재난안전사고의 수습, 적극적 대민 서비스 및 봉사업무에 해당하는 구조구급 활동 등으로 확대되고 있다(Yang, et. al., 2013).

국민들의 안전에 대한 수요의 증대에 부응하여 소방공무원들의 역할은 나날이 증가하고 있지만, 정작 소방공무원들의 처우는 개선되지 못하고 있는 것이 현실이다. 소방업무는 화재 진압 시 뜨거운 현장에서 무거운 복장과 보호구를 착용한 채 과도한 육체적 위험을 받을 정도의 심각한 상황에 직면하게 됨에도 불구하고, 노후한 장비와 부족한 인력은 소방공무원들을 더욱더 어렵게 만들고 있다(Bae & Kim, 2011). 소방공무원들이 국민들로부터 지지와 믿음을 받고는 있지만 급속히 증가하고 있는 긴급 출동에 비하여 장비의 노후화, 전문성의 부족, 현장의 스트레스 등으로 인하여 비생산적이라는 평가를 받고 있으며 이러한 새로운 환경변화의 중요성을 소방공무원들이 인식하지 못하고 생활하는 것이 현실이다(Kim & Kwon, 2002).

이러한 문제점의 해소를 위하여 본 연구는 소방공무원들 사이 다양한 업무환경에 대한 중요한 직무태도 즉 직무스트레스, 직무만족 그리고 조직몰입에 영향을 미치는 직무몰입의 역할과 효과를 조사할 것이다. 직무몰입이 직원과 조직의 성과에 영향을 미치는 중요한 변수임은 이미 여러 연구를 통하여 알려진 사실이지만, 소방공무원의 직무스트레스, 직무만족 그리고 조직몰입에 대한 직무몰입의 효과에 관해서는 아직 확실한 경험적 증거는 없는 것이 현실이다. 따라서 본 연구는 소방공무원의 직무몰입이 직무스트레

스, 직무만족 그리고 조직몰입에 대하여 가지는 잠정적인 효과를 조사하고, 그 조사 결과를 통하여 조직의 성과를 제고하기 위한 소방조직의 관리적 차원에서 필요한 정책적 함의를 제시할 것이다.

## II. 조직에서 직무태도의 이론적 논의

### 1. 직무몰입

조직행태 연구자들은 직무몰입을 직무의 형태에 따라 구성원들이 가지는 심리적인 확신, 직무의 몰입 정도, 직무와의 동일시 정도, 직무에 몰두하는 정도, 심리적으로 개인이 자신을 직무와 동일시하는 혹은 자아 이미지 중 직무가 차지하는 중요 정도, 직무에 대한 만족, 애착, 중요성, 그리고 책임감, 조직 목표를 열성적으로 달성하려는 구성원의 귀속감, 충성심, 의지 등을 포함하여 직무에 몰입하는 정도 등 다양하게 정의하고 있다(Brown & Leigh, 1996). 학자들의 다양한 정의들을 종합하면, 직무몰입이란 직무에 대한 직원의 심리적 동일시의 정도로 심리적으로 직무에의 일체감 정도를 의미하는 것으로, 구성원이 자기의 직무에 높은 가치와 관심을 가지고 적극적으로 몰두하고 참여하는 심리적 상태이다. 본 연구는 직무몰입을 구성원들이 자신들의 직무에 대한 인지적·심리적인 확신 정도라고 정의할 것이다. 구성원들이 자신들의 직무에 대하여 심리적인 일체감을 통하여 확신을 가지게 된다면 일에 대한 애착, 삶의 만족, 직무에의 관련성, 존재감, 노력도 등의 행상을 통하여 조직 목표의 성공적인 달성에 기여할 것으로 기대할 수 있을 것이다.

직무몰입에 관한 선행연구들에 의하면, 직무몰입이 높은 사람은 직무를 삶의 중심에 두는 반면 낮은 사람들은 직무 외에 다른 것을 삶의 중심에 두는 경향이 있지만, 직무에 과도하게 몰입하게 되면 삶의 불균형을 초래할 수도 있다(Griffin, 2001). 즉 직무몰입은 조직의 요구를 받아들여야만 하는 조직구성원에게 부여된 필수적 조건이며, 직무에 너무 몰입하게 되면 직

무가 계획대로 추진되지 않는 것이 스트레스 생성의 원인이 될 수 있다. 직무몰입의 선행변수들에 대한 경험적 연구들에 의하면, 연령, 근속기간, 역할 모호(role ambiguity)와 역할 갈등(role conflict)이 직무몰입과 관계가 있는 것으로 확인되었고, 정년은 부(-)의 관계가 나타났다(Lord, 1996). 성별은 관계가 확인되지 않았으며, 연령과 직위는 직무몰입과 양(+)의 관계가 존재하는 것으로 나타났다(Love & Singer, 1988).

직무몰입이 높은 사람은 자신의 직무를 매우 선호하기 때문에 결근율과 이직율이 낮은 것으로 나타났으며, 내부고객의 만족도를 나타내는 직무만족과 조직몰입은 이직의도에 영향을 준다(Hong & Jung, 2012). 창의성과 다양성에 중점을 두는 조직 내 개발문화는 직무만족과 직무몰입과 같은 직무태도에 긍정적인 효과를 가지고, 직무몰입을 높게 지각하는 개인은 심리적 복지를 높게 지각할 것이며, 그리고 구성원의 자율성, 기술의 다양성, 긍정적인 감정 표현과 사회의 지원 등이 구성원의 직무몰입에 긍정적 효과를 가진다고 한다(Lee, et al., 2011). 자율성, 성과 및 보상의 연계성 등의 강화는 높은 직무몰입을 기대할 수 있기 때문에 직무에 대한 몰입은 개인의 태도와 행동, 직무수행 의지, 그리고 조직의 성과에 영향을 미칠 것이다(Seo & Kim, 2007).

소방서의 근무자 중 일부는 긴급출동에 상시적으로 대비해야 하는 것으로 다른 일반 공무원에 비해 상이한 속성을 갖고 있기에 소방공무원의 직무몰입은 업무수행의 안전성과 완전성을 기하기 위해 매우 중요한 요소이다. 화재 및 응급상황에 대한 출동과 같은 일반 국민들의 직접적이고 긴급한 필요에 대응해야 하는 소방공무원들은 직무몰입을 얼마나 갖추고 있는가에 따라 보다 국민들에게 정확하고 적절한 서비스를 제공해 줄 수 있을 것이기 때문이다. 그리고 이들의 직무몰입에 결함이 발견되면 그것은 곧 사고를 대처하기 위한 출동에서 더 큰 사고를 초래할 수도 있기 때문에, 공무원 중에서도 소방공무원에 대한 직무몰입을 연구하는 것은 매우 중요하다고 판단할 수 있다(Jo, 2012).

## 2. 직무스트레스

개인의 스트레스는 자신의 욕구, 능력, 성격 등이 환경의 요구에 부합하지 않을 때 생성되는 것으로, 특히 직무스트레스는 개인이 직무로부터 생성되는 심리적 스트레스의 정도로 일반적으로 조직구성원들의 직무와 관련된 불안, 긴장, 고통 등의 감정 상태로 정의된다(Grossi. *et. al.*, 1996: 104-105). 직무스트레스의 연구자들은 초기에는 직무스트레스를 개인에게 영향을 미치는 외부의 힘 즉 자극의 개념으로 이해하였으나, 이후에는 외부의 환경에 대하여 개인이 느끼는 심리적·생리적인 반응 즉 반응의 개념으로 이해하게 되었다. 오늘날에는 연구자들이 개인이 자신의 내·외부의 환경을 지각하고 평가하는 정도 즉 자극과 반응 양자의 상호작용 개념으로 스트레스에 대한 이해의 방향이 변화되고 있다. 이런 관점에서 직무스트레스는 개인이 가지고 있는 능력 또는 자원과 환경의 요구 사이 부적합, 개인에게 영향을 미치는 외부 자극, 개인의 외부의 환경에 대한 육체적·심리적인 반응, 그리고 개인이 조직 내·외부 환경과의 상호작용에 대한 지각으로 정의된다(Ha & Kwon, 2002: 215-216). 상호작용론에 따르면, 직무스트레스 요인은 직업 환경이나 직종에 따라 다양하게 발생하며, 요인은 개인들과 상황 조건에 따라 다양한 역할을 수행하고 그 결과도 다양하게 나타나게 된다(Parker & DeCotis, 1983). Hurrell, *et. al.*은 직무스트레스를 직무스트레스 요인(job stressor), 긴장(strains), 건강 결과(health outcomes) 세 가지로 분류하고 있다(1998: 37-53).<sup>1)</sup>

직무스트레스에 관한 선행연구들에서, 행정절차의 만족, 정책에 긍정적 견해, 우수한 의료보장, 훈련의 만족, 동료와의 우호관계, 의사결정 참여, 효율적 소통 등은 직무스트레스와 부(-)의 관계를 가지는 것으로 확인되었다(Lambert & Paoline, 2008). 반면 역할긴장, 역할갈등, 역할 모호 및 직무 위험성은 직무스트레스

에 정(+)의 효과를 가지는 것으로 밝혀졌다(Smith, 1993). 따라서 의사결정에의 참여, 훈련의 만족 정도, 역할 모호, 역할갈등, 소통의 효율성 등은 직무스트레스의 결정요인이며, 계급이 높으면 직무요인 반대로 계급이 낮으면 대인관계요인에서 구성원들이 직무스트레스를 더 많이 받는 것으로 나타났다(Lee, *et. al.*, 2008). 직무스트레스는 동일한 상황의 모든 개인들이 똑같이 지각하지 않는데, 즉 동일한 상황에 있는 두 개인이 동일한 상황을 각기 다르게 해석함으로써 상황에 대처하는 방식이 다르다면 스트레스의 정도에 차이가 있을 것이다. 직무스트레스는 보편적으로 구성원들과 고객 모두에 부정적인 영향을 미치며, 구성원과 고객 간 상호작용을 저하시킬 수 있을 뿐만 아니라 그들의 건강과 복리를 해칠 수도 있다(Matteson & Ivancevich, 1987). 또한 삶의 기대 수준을 저하시키는 주된 원인인 직무스트레스는 구성원의 결근율을 높일 수도 있다(Lambert, 2002). 만약 조직구성원이 주어진 시간에 직무에 복귀하지 않거나 자신의 직무에 만족하지 않는다면 조직은 구성원의 불성실한 직무 수행에서 발생할 수 있는 비용을 감당하여야 한다. 구성원들이 직무 수행에서 발생할 수 있는 스트레스에 대응하여 선택할 수 있는 철회의 방법으로는 이직을 포함하여 지각, 결근, 휴업, 파업 등을 예상할 수 있다(Byrd, *et. al.*, 2000: 80-85).

정부조직에서도 직무스트레스는 부정적인 효과를 가지는데, 직무스트레스를 많이 받는 공무원들은 직무에 만족하지 못하고 싫증을 느끼게 됨으로써 조직과의 일체감이 상실되어 조직의 목표 달성에 기여하지 않을 것이다(Davidson & Veno, 1980). 궁극적으로 공무원의 직무스트레스는 행정조직의 성과를 저하시킬 것이며, 또한 공무원의 심리적 탈진 상태의 원인을 제공하여 공무원의 복지부동뿐만 아니라 이직의 증가라는 부정적인 결과를 가져올 것이다(Kim, 1994). 삶

1) 첫째, 일반적으로 조직구성원의 건강과 안녕에 영향을 줄 것으로 기대되는 다양한 업무 관련 환경적 조건들을 의미하는 직무스트레스 요인; 둘째, 환경적 조건들에 노출의 결과로 생성되는 구성원의 심리적·신체적 반응을 의미하는 긴장; 그리고 셋째, 직무스트레스 요인들에 노출됨으로써 생성될 것으로 기대되는 지속적·부정적 건강상태를 의미하는 건강상 결과물이다.

의 질을 향상시키고 재난구조 및 응급의료서비스의 제공을 위하여 소방공무원의 중요성이 커지고 있다. 그러나 소방이 직면하고 있는 현실은 그렇지 못하다. 급증하는 수요에 비해 생산적 대응을 하지 못하고 있으며, 119구급대원들은 극심한 스트레스에 노출되어 있어 새로운 환경변화에 대한 중요성을 미처 인식하지 못한 채로 방치되어 있다(Kim & Kwon, 2002). 소방공무원의 경우 스트레스가 많으며, 이러한 스트레스는 소방공무원만의 직무특성에 기인한다고 볼 수 있다(Lee & Lee, 2007). 소방공무원의 역할이 급격히 증가되고 있음에도 불구하고 근무환경 등은 크게 달라지지 않아 상당한 직무스트레스를 받고 있는 것으로 추정된다. 다양한 요인으로부터 발생하는 소방공무원의 직무스트레스는 개인적으로는 가정생활과 사회적 관계의 형성에도 커다란 영향을 미칠 수 있을 뿐만 아니라 소방조직에 미치는 영향도 매우 크다. 또한 소방공무원이 수행하는 직무의 특성은 크게 위험성, 직무중요성, 긴급성, 불확실성으로 압축될 수 있으며, 직무에 내재되어 있는 이런 위험성은 당연히 스트레스를 유발시키는 요인이 될 것이다(Lee & Lee, 2007).

### 3. 직무만족

조직구성원이 자신의 직무에 대한 감정적 반응인 직무만족은 개인과 환경 간의 관계에서 또 다른 중요한 차원이다. 많은 연구자들은 직무만족에 대하여 다양하게 개념 정의를 하고 있는데, Muchinsky(1987: 5-7)는 직무만족을 개인들이 직무에서 느끼는 즐거움을 유발하는 감정적 반응의 정도로, Hopkins(1983: 3-8)는 업무와 관련된 욕구의 충족과 만족의 정도로 직무만족을 정의한다. 직무만족은 개인이 자신의 직무에서 느끼는 필요, 바램, 욕구 등의 충족 정도에 대한 평가 결과로, 즉 간단하게 개인이 자신의 직무를 좋아하는 정도이다(Spector, 1996). 다른 학자들의 견해에 의하면, 개인이 직무 가치를 달성하고 촉진시키는 직무만족은 자신의 직무 수행의 평가 결과에서 느끼게 되는 유쾌한 정서적 상태, 투자한 노력과 대비하

여 실제로 얻은 보상이 정당하다고 인지하는, 그리고 직무를 통하여 경험하고 획득하는 욕구만족 차원의 태도로 직무만족을 파악하고 있다(Kown, 2009).

직무만족은 때로는 직무몰입과 개념상 서로 혼동될 수 있는데, 직무만족은 개인들이 직무에 대한 관심의 감정적인 상태인데 반하여 직무몰입은 직무에 대한 개인의 인지적(cognitive) 견해이다. Brooke, *et. al.*(1988: 141-143)은 개인이 자신의 직무를 선호하는 감정적인 상태와 직무에 대한 인지적·심리적 확신과 믿음 상태와의 구별에 대해서는 추가적인 많은 검토가 필요하다고 한다. 직무스트레스처럼 직무만족은 가시적인 결과를 창출할 수 있을 뿐만 아니라, 높은 직무만족은 고객의 긍정적인 견해와 평가를 유인할 수 있을 것이다(Kerce, *et. al.*, 1994). 따라서 직무만족과 이직의도 사이에는 부(-)의 관계가 있음이 확인되었고, 직무만족이 직무태도 변수들 중 가장 강력한 조직성과의 설명요인으로 나타났다(Byrd, *et. al.*, 2000: 64-65). 이러한 직무만족의 긍정적인 결과 때문에 직무만족에 영향을 미치는 잠정적인 요인을 조사하여 파악하는 것이 중요할 것이다. 기존의 연구들에 의하면, 효율적 소통, 감독 만족, 감독 지원, 직무 다양성, 의사결정 참여, 동료와 우호관계, 정책에 긍정적 견해, 적절한 훈련, 쾌적한 시설 등이 직무만족에 긍정적인(+) 효과를 가진다고 알려졌다(Lambert & Paoline, 2008).

오랫동안 직무만족은 조직성과에 중요한 결과를 가진 요인으로 인식되어 왔다. 조직에서 구성원들의 직무만족이 낮으면 직무성과는 저하되고, 결석율과 이직률은 증가하고, 그리고 조직 전체의 사기는 낮아질 것이다(Mathieu & Hamel, 1989). Paoline, *et. al.*(2006)은 직무만족이 이직에 부정적인(-) 효과를 가진다는 사실을 발견하였으며, 즉 구성원들의 직무만족이 높을수록 이직률은 낮다고 하였다. 개인들이 느끼는 직무불만족은 구성원들의 탈진을 초래하고 스트레스를 강화하는 등 심리적·정신적 문제의 발생을 초래할 것이다(Verbrugge, 1982). 구성원들이 조직으로부터 받는 혜택은 고용주와 조직에 자신들이 제공할 수 있는 창의

력, 기술, 노력 등에 효과를 가질 수 있다. 최근 우리나라에서도 직무만족과 조직몰입의 관계에 바탕을 두고 공무원의 직무성과를 규명하려는 연구들이 있다(Kim & Park, 2003; Ock & Kim, 2001). 그러나 직무만족을 측정할 수 있는 모든 조직에 보편화되고 표준화된 측정방법이 존재하지 않기 때문에 개별 조직에 대한 연구의 결과는 개별 조직이나 그 구성원들에게만 유용할 것으로 인식된다. 그럼에도 불구하고 직무만족에 대한 지속적인 연구의 필요성은 간과되어서는 안 되며 특히 인적비용이 조직 운영의 많은 부분을 차지하고 있는 정부조직에서는 더욱 중요할 수밖에 없다.

일반적으로 공무원들이 상대적으로 안정적인 직장임에 근무하고 있음에도 불구하고 소방공무원들이 이직을 심각하게 고려하는 이유는 다른 공공 및 민간부문의 직종과 비교하여 직장의 열악한 환경과 업무 수행의 위험성이 대표적인 원인이라고 할 수 있을 것이다. 이러한 직무 수행에 대한 불만이 해소되지 못하면 이 불만이 곧 이직의도의 불씨가 될 수 있다는 선행연구 결과가 있다(An, *et. al.*, 2013). 소방공무원들의 직무만족과 이직의도 간의 관계를 확인하였다(Kim & Paek, 2014). 소방공무원들의 사회적 지원과 직무만족도 및 소진 간에 각각 유의한 상관관계가 있다(Choi, *et. al.*, 2014).

#### 4. 조직몰입

조직몰입의 개념은 기대 이론적·태도적·행위적 접근법에서 정의되고 있다. 구체적으로 학자들은 조직몰입을 기대 이론적 접근법에서 조직구성원이 조직을 떠나지 않으려는 성향, 정서적 태도과정을 강조하는 태도적 접근법에서 자신이 속한 조직을 위하여 노력하고 충성을 다함으로써 조직과 자신을 동일하게 하려는 태도 및 조직의 목적을 수용하려는 신념, 그리고 행위적 접근법에서 태도나 의지가 아닌 행위 그 자체 등으로 정의하고 있다(Yoon, 2001; Steers & Mowday, 1981). 또한 Allen & Meyer(1996: 5-7)는 조직몰입을 조직에 대해 느끼는 구성원들의 충성심 정도를 나타내는 개념

으로, 그리고 Morrow(1993: 27-35)는 조직에의 충성심, 목표 달성을 위한 자발적 노력, 조직의 가치에 신뢰, 조직에 남으려는 애착 등으로 조직몰입을 개념화하였다.

조직몰입에 관한 이전의 연구들을 검토해 보면, 조직몰입에 영향을 미치는 선행변수들로는 조직근무연수와 목표일체성, 직무만족, 직무스트레스, 연령, 교육, 정보 양 등이 확인되었다(Schwenk, 1986). Licolin & Kalleberg(1990: 45-56)는 업무환경에서 조직몰입은 중요한 요소 중의 하나이기 때문에 고용, 수입, 본능적 보상업무 등에서 조직에 몰입하는 구성원들의 관심은 단순한 개인적 만족도를 능가한다고 한다. 조직의 입장에서 조직몰입은 구성원들 노력의 제고를 유인할 수 있으며, 조직몰입의 부족은 구성원들의 이탈을 유발할 수 있으므로 이직의도와 이직 모두에 부정적(-)인 효과가 있을 뿐 아니라 결석률의 증가를 초래할 수 있을 것이다(Lambert & Paoline, 2010). 또한 조직몰입의 수준과 관련된 편익과 비용 때문에 개념의 다양한 수준을 형성하고 있는 요소들을 파악하는 것도 중요하다.

조직몰입은 조직의 발전에 관한 지속적이고 깊은 관심에 토대를 두고 있으며, 학력과 직급에 따라 조직몰입의 정도가 다르게 나타났다(Kim & Jeong, 2011). 소방조직은 일상적인 업무를 수행하기도 하지만 현장출동업무의 경우에는 긴급 상황을 처리하는 경우가 많고, 업무의 특성도 하나하나가 개별적으로 다 차이가 나는 매우 독특한 성격을 가지고 있다. 따라서 어느 공공조직보다도 조직구성원의 조직몰입의 요구가 매우 크다고 할 수 있다. 비밀상적인 업무를 긴급하게 처리해야하기 때문에 업무에 대한 고도의 몰입을 유지하지 않는다면 업무처리에 있어서 실수가 발생할 가능성이 크기 때문이다. 물론 이런 업무상의 실수는 소방서가 제공하는 공공서비스를 수혜자인 국민들에게는 예기치 않은 피해를 야기하기도 한다(Jo, 2012). 일선 소방공무원의 경우 셀프리더십이 조직몰입을 매개변수로 하여 직·간접적으로 혁신행동 및 조직 시민행동에 긍정적 영향을 미치는 원인변수로 기능하고

있음을 알 수 있다(Kim & Jeong, 2011).

### 5. 직무태도 관련 변수들 간의 관계

직무몰입, 직무스트레스, 직무만족 및 조직몰입 간의 관계에 관해서는 다양한 연구결과들이 발견되었다. 직무몰입과 직무스트레스 간의 관계에 관해서는 직무스트레스가 직무몰입에 부정적인(-) 영향을 미친다는 것이 일반적인 견해이지만(Kim, 1994). 반대로 직무몰입이 오히려 직무스트레스에 부(-)의 영향을 미칠 것이라는 주장도 충분한 설득력을 가질 수 있다. 즉 심리적으로 직무에 확신을 가진 구성원들은 더 열심히 일하려고 할 것이며, 따라서 직무몰입은 개인들의 삶에 긍정적 가치를 부여하여 직무에서 오는 스트레스를 저하시키는데 기여할 수 있다(Lambert, 2008). 직무몰입의 결핍은 스트레스 발생의 원인이 될 수 있다. 만약 구성원이 자신의 직무에 심리적인 확신이 없으면 직무에 열중하려는 집념을 가지지 않을 뿐만 아니라 더욱이 직무에 대하여 두려움을 가질 수 있을 것이며, 궁극적으로는 이 두려움이 직무스트레스를 증가시킬 것이다. 따라서 직무 수행에서 직무몰입 수준이 높은 개인은 상대적으로 직무몰입 수준이 낮은 개인보다는 훨씬 낮은 직무스트레스를 경험하게 될 것이다(Jamel, 1984: 185-188).<sup>2)</sup>

직무몰입과 직무만족 모두는 직무에 대한 개인의 태도이지만 직무몰입은 행동 지향적인 반면 직무만족은 태도 지향적으로 서로 차이가 있다. 조직몰입과의 비교에서 직무몰입은 직무 수준에서 직무 자체 또는 조직의 특정한 부분과 연계인 반면에 조직몰입은 조직 수준에서 조직과 구성원 간의 유대 즉 조직 전체와의 연계이다(Mowday, et. al., 1982). 직무몰입과 직무만족과의 관계에 대하여 인간·환경적합론(person-environment fit theory)

에서 자원보존보형(resource conservation model)과 직무통제모형(job control model)은 직무몰입이 직무만족에 긍정적(+) 효과를 가질 것이라는 주장에 이론적 근거를 제공하고 있다. 상호작용의 관점에 기반을 둔 이 이론은 인간과 환경 사이의 상호작용은 여러 다양한 결과를 생성하는 것을 돕는다고 한다. 인간과 환경 즉 개인과 상황이 별개로 결과와 연계되는 것이 아니라 상호 협력하고 있다는 사실을 의미한다(Sekiguchi, 2004). 다시 말하면, 자신들의 직무에 확신을 가진 개인들은 직무에서 즐거움을 느낄 것이고, 직무에서 심리적 유대를 가지는 구성원은 직무를 더 잘해 보려는 욕구를 가지며, 결과적으로 직무를 통하여 자신들의 감정적 욕구와 소망을 만족할 수 있는 기회를 강화시킬 것이다(Lambert, 2008).

직무몰입은 조직몰입에 긍정적(+) 영향을 미치고 있다는 사실에서(Lee & Cui, 2013), 직무몰입은 구성원의 의도, 태도, 지각, 견해, 행태 등을 규명하고, 조직과의 관계를 설명하는데 핵심적 요인이다(Cable & Edwards, 2004). 직무몰입이 높은 구성원은 조직을 보다 긍정적으로 볼 것이며, 궁극적으로 조직과의 유대를 강화시킬 것이다. 반대로 낮은 수준의 직무몰입은 직무와 조직 간 연계를 약화시킬 수 있으며, 궁극적으로 조직과의 관계를 약화시킬 것이다. 직무몰입의 결핍은 개인들이 자신들을 보호해 주지 못하는 직무에 종사하고 있다는 것에 대한 긴장과 불편함을 느끼게 할 것이기 때문에 결과적으로 조직을 부정적으로 평가할 것이다. 따라서 인간·환경론에 따르면 직무몰입은 조직몰입에 정(+)의 효과를 가져야만 한다(Edwards, et. al., 2006). 직무몰입은 그 자체가 선행변수로서 구성원의 조직몰입에 직접적 효과를 가질 수도 있지만, 직무 특성과 조직몰입 사이의 인과관계에 매개역할을 가지는 것으로 나타났다(Kim, et. al., 2010: 47-58).

2) 그러나 다른 연구들은 직무몰입은 이직의도, 직무스트레스 및 삶의 만족과는 아무런 관계가 없고, 직무만족 및 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미친다고 한다(Lambert, 2008). 직무몰입이 직무스트레스에 영향을 미친다는 주장은 경험적으로 확인되지 않았고, 직무몰입이 직장에서 스트레스 요인들에 대하여 완충적인 역할을 가진다는 주장이 있다(Neveu, 2007: 34-38). 직무스트레스는 직무만족과 조직몰입에 부(-)의 효과가 있는 것으로 그리고 직무만족은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다(Lee & Lee, 2006). 즉 직무스트레스가 높은 집단에서 낮은 수준의 직무만족이 확인되었으며, 높은 직무스트레스가 높은 이직의도를 유발하는 것으로 나타났다(Kim & Park, 2003).

본 연구의 대상 변수들 사이의 인과관계를 경험적으로 연구해 온 많은 연구들이 있어 온 것이 사실이지만, 대다수 연구들은 직무스트레스, 직무만족 및 조직몰입의 선행요인들이나 이 요인들 사이의 관계에 관한 것이었고 직무몰입 자체의 내용이나 직무몰입과 다른 개념들과의 관계에 관한 연구들은 상대적으로 소홀했던 것이 사실이다. 더욱이 일부 직무몰입에 관한 연구들조차도 직무몰입을 조직몰입의 개념과 혼동하거나 다른 직무몰입의 개념들에 따른 결과로 가정하여 온 것이 매우 흔한 일이었다. 이런 문제점을 해소하기 위하여 본 연구는 직무몰입이 구성원들의 직무태도에서 가장 선행이 되는 요인이라고 가정하고, 직무몰입이 직무스트레스, 직무만족 및 조직몰입에 대한 효과를 소방공무원의 직무태도에 기초하여 확인할 것이다. 직무몰입이 직무스트레스, 직무만족 및 조직몰입에 대한 효과에 관한 선행 연구결과들은 검토한 결과, 본 연구가 연구 목적에서 제시한 직무몰입이 직무스트레스, 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 대한 잠정적인 가설을 지지하거나 혹은 기각하는 결과들을 확인할 수 있다.

직무몰입과 직무스트레스 간의 관계에 대해서는, 일반적으로 대다수 연구들이 직무스트레스를 직무몰입의 영향을 미치는 선행변수로 언급하고 있으며 소방공무원을 대상으로 한 연구들에서도 동일한 결과가 나타날 것으로 기대하고 있다. 소방공무원의 직무스트레스와 조직몰입에 관한 실증적 연구에 의하면, 직무스트레스는 조직몰입에 부(-)의 효과를 가지는 것을 확인하였다(Lee & Lee, 2007). 소방공무원의 직무스트레스는 조직유효성은 물론 다른 소방공무원의 안전과도 직결되어 있으며, 그 중 특히 외상 후 스트레스로

인한 정서적 불안감과 같은 직무스트레스 요인들이 직무만족에 영향을 끼친다(Park, et. al., 2008).

본 연구는 직무스트레스에의 장기적 노출은 부정적인 환류를 초래할 가능성이 있으며, 이로 인하여 구성원과 직무 간 심리적 결속을 약화시켜 직무에 덜 몰입하게 함으로써 직무스트레스를 초래할 것이라는 기존 연구들과는 관점에서 소방공무원관의 직무몰입이 직무스트레스에 부정적인(-) 효과를 가질 것이라는 가설을 설정할 것이다. 인간·환경적합이론 관점에서 개인의 즉각적·일시적인 태도로서 직무만족과 장기적·지속적인 태도로서 조직몰입은 직무몰입을 통하여 실현될 것이라고 기대할 수 있다. 아직까지 소방공무원의 직무몰입이 직무스트레스, 직무만족 및 조직몰입에 대하여 가지는 효과는 확실하지 않지만, 본 연구는 이들 변수들 간의 잠정적인 인과관계를 경험적으로 검증할 것이며, 인과관계 분석을 위한 모형은 <Figure 1>과 같다.

### III. 직무몰입의 영향분석

#### 1. 표본의 인구통계학적 특성

연구모형 검정을 위한 데이터는 경상북도 소방공무원들에 대하여 편의표본추출방법을 사용하여 표본을 선정하였고, 이들에게 대면면접방식으로 자료수집을 실시하였다. 자료 수집을 위한 설문지는 총 250부를 배포하였고, 227명이 응답에 응하여 응답률은 90.8%로 나타났다. 이 중 불성실한 답변의 설문지를 제외한 219부를 분석대상으로 하였다.

<Table 1>에 제시된 분석 대상 219명의 인구통계학적 특성을 보면, 성별에서는 남성이 209명(95.4%) 여

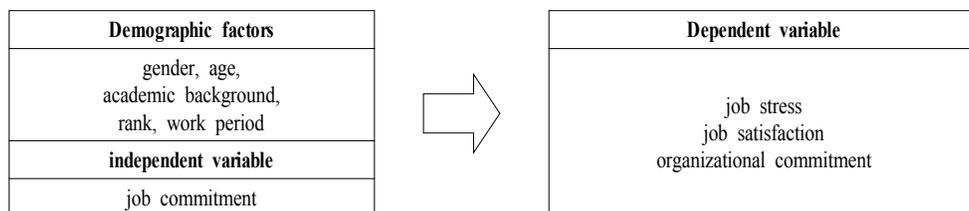


Figure 1. Analytic model

Table 1. Demographics of sample

Classify		Frequency	Ratio(%)	Classify		Frequency	Ratio(%)
Gender	male	209	95.4	Academic background	below a high school graduate	49	22.4
	female	10	4.6		graduation from college	80	36.5
Age	twenty	22	10.0			graduate from university	90
	thirty	97	44.3	Rank	firefighter		40
	forty	70	32.0		senior firefighter	63	28.8
	above fifty	30	13.7		fire sergeant	59	26.9
Work period	below 10 years	121	55.3		above fire lieutenant	57	26.0
	11-20	42	19.2	Total	219	100.0	
	above 21 years	56	25.6	Total	219	100.0	
	Total	219	100.0	Total	219	100.0	

성이 10명(4.6%)이었고, 연령대는 20대 22명(10.0%), 30대 97명(44.3%), 40대 70명(32.0%), 50대 이상 30명(13.7%)로 30대가 조사대상의 44.3%를 차지하였다. 학력은 대졸 이상의 자가 90명으로 41.1%를 전문대 졸업자가 80명으로 36.5%를 차지하고 있어 이를 합하면 170명으로(총 참여자의 77.6%) 응답자의 대다수를 점하고 있다. 계급에 있어서는 소방사 40명(18.4%), 소방교 63명(28.8%), 소방장 59명(26.9%), 소방위 이상 57명(26.0%)로 중간관리자인 소방장 이상이 116명으로 전체의 52.9%로 가장 많은 부분을 차지하고 있다. 근무연수에서는 10년 이하가 121명(55.3%), 11년에서 20년 사이가 42명(19.2%), 21년 이상이 56명(25.6%)로 과반수가 넘는 응답자의 근무연수가 10년 이하인 것으로 나타났다. 성별의 경우 여성의 비율이 너무 낮아 분석에 활용하기에 적절하지 않음으로 이후의 분석에서 성별은 제외하였다.

2. 연구 개념의 측정

하나의 지표로 본 연구의 분석 대상인 연구 개념인 직무몰입, 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입 등을 측정하여 연구 개념에 대한 측정변수를 개념에 대한 직접 효과로 간주할 수 있으나, 각 개념들이 인간행태의 특정한 단면이 아니라 다양한 특성들을 포괄하고 있기 때문에 보다 종합적인 판단이 필요한 측정 지표들이 바람직할 것이다. 단일 지표를 통한 개념의 측정은

하나의 지표로도 개념의 속성을 완전하게 반영할 수 있을 것이라는 가정에서 유발되는 오류의 문제가 있기 때문에, 다중 지표들의 사용은 이 같은 오류의 가능성을 줄일 수 있을 뿐만 아니라 개념 측정에서의 타당성과 신뢰성을 제고할 것이다(Maruyama, 1998). 본 연구는 응답자의 인구통계학적 특성인 연령, 근무연수, 학력 및 계급을 직무몰입의 영향분석에서 통제변수로 투입할 것이며, 직무몰입의 영향분석에서 결과변수인 종속변수로는 직무스트레스, 직무만족 및 조직몰입을 사용할 것이다.

인간·환경적합이론에 따르면, 직무스트레스는 개인들에게 영향을 미치는 외부 자극과 외부 환경에 대응하는 그들의 육체적 그리고 심리적 반응이며 조직의 내·외부 환경과의 상호작용에 대하여 그들이 갖게 되는 지각이다. 따라서 직무스트레스요인은 직업의 종류나 환경에 따라 다양하게 발생할 것이며, 개인의 특성과 상황에 의하여 직무스트레스는 각기 다른 역할을 수행하고 상이한 결과를 초래할 것이다(Crank, et. al., 1995; Lee & Yang, 2012). 직무만족의 측정은 일반적으로 특정한 직무의 단면인 봉급, 동료, 승진, 감독 등에 대한 측정 대신에 보다 포괄적으로 근로자의 직무에 대한 전반적인 만족도를 측정하는 경향이 있다. 즉 단면적 측정은 직무의 특정한 단면들에 대한 근로자의 만족 수준을 파악하는 반면, 전반적 측정은 포괄적으로 근로자가 직무에 대하여 가지는 전반적인

만족 수준을 추정할 것이다. 직무만족에 관한 연구들에서 직무의 단면적 특성들이 독립변수들로 사용되어 종속변수인 전반적인 직무만족도를 추정하는 것이 매우 보편적이다.<sup>3)</sup>

조직몰입은 직무에 대한 몰입 이상으로 근로자가 조직에 대하여 가지는 애착과 충성의 정도를 의미하는 포괄적인 개념이다. 즉 근로자가 자신이 속한 조직이 기초하는 가치들을 내재화함으로써 자신의 조직에 적극적으로 참여하는 조직에의 동일과 애착의 정도를 의미한다(Kim, 2007: 25-26). 광의로 조직몰입은 조직이 추구하는 가치와 목표의 적극적인 수용일 뿐만 아니라 기꺼이 조직을 위해 노력함으로써 조직 구성원의 자격을 유지하려는 강한 의지일 것이다(Mowday, et. al., 1979). Allen & Meyer(1996)는 조직몰입을 정서적 몰입(affective commitment), 비자발적 몰입(continuance commitment) 및 규범적 몰입(normative commitment)으로 유형화 하였다. 그들은 구체적으로 정서적 몰입을 직무를 수행하면서 스스로 몰입하는 행동, 비자발적 몰입을 조직과 구성원의 관계에서 나타나는 이익과 손실 사이의 합리적 계산, 그리고 규범적 몰입은 조직에 대한 구성원의 도덕적 의무감에 의해 자신에게 부여된 책임을 충실하게 수행해야만 한다는 내재적 가치관으로 설명하고 있다. 직무몰입은 개인이 자신의 직무에 대하여 가지는 동일감과 더불어 자신의 정체성에 직무의 상황이 핵심인 정도를 의미하고 있으며, 또한 심리적인 측면에서 직무몰입은 개인이 자신과 자신의 직무를 동일하게 여기고 직무에 몰입하는 정도이기 때문에 개인의 일상적인 직무의 특성에 따라 상당한 영향을 받을 것이다(Kanungo, 1982: 343-347).

연구의 목적 수행을 위하여 본 연구는 조직행태이론과 선행연구들에 기초하여 자료 수집을 위한 설문지의 문항들을 작성하였고, 4개의 연구 개념들인 직

Table 2. Measurement of variable

Variable	Measured variable	Mean	Reference
Stress	tension	2.87	Crank, et. al.(1995) Lee & Yang(2012)
	disappointment	2.49	
	concern	2.84	
	pressure	2.82	
	displeasure	2.91	
Job satisfaction	preference	3.47	Shouksmith, et. al.(1990) Conway, et. al.(1987) Quinn & Staines(1977) Brayfield & Rothe(1951) Lee(2010)
	boredom	3.36	
	passion	3.53	
	importance	3.83	
	pleasure	3.38	
Organizational commitment	fellowship	3.79	Mowday, et. al.(1982) Allen & Meyer(1996)
	organizational attachment	3.77	
	family affection	3.68	
	sharing	3.51	
	euphoria	3.61	
Job commitment	job attachment	3.55	Kanungo(1982) Lee & Cui(2013) Seo & Kim(2007) Lee & Yang(2012) Hong & Jung(2012)
	satisfaction with life	3.13	
	relevance	3.17	
	presence	3.37	
	effort	3.40	

무몰입, 직무스트레스, 직무만족 및 조직몰입에 대하여 각 5개씩 총 20개 문항들로 척도를 구성하였다. 기본적으로 측정은 Likert 5점 척도를 도입하였으며, 응답자의 인구통계학적 특성에 대해서는 명목척도를 사용하였다. 설문의 문항에 대한 측정지표의 선정과 지표의 조작적 정의는 <Table 2>에 나타나 있다. 각 변수의 측정치에 대한 평균을 살펴보면, 모든 직무스트레스를 예외로 다른 연구 개념들의 평균값들은 중앙값인 3.0보다는 높은 점수를 보이고 있다. 그러나 직무스트레스의 평균값들은 3.0에 미치지 못하고 있어, 항상 위험 상황에서 일하는 소방공무원들의 직무스트레스는 매우 높을 것이라는 일반적인 기대와는 상이하게 소방공무원들이 직무상 많은 스트레스를 받고 있다는 질문에는 적극적으로 동의하지 않는 것으로 나타났다.

3) Shouksmith, et. al.(1990)은 측정의 내적타당도를 보장하기 위하여 11개의 직무 단면들(감독자와 관계, 감독자의 능력, 업무 조건, 동료의 속성, 동료의 성격, 동료의 능력, 봉급, 승진 기회, 승진 공정성, 개인 성장, 직무 안전)과 전반적 직무만족 간의 상관관계를 검증하였다. Conway, et. al.(1987)도 17개 직무 단면을 식별하여 이들을 4개의 항목들로 측정된 전반적 직무만족을 추정하는데 사용했다. Rice, et. al.(1991)은 12개의 직무 단면을 사용하여 직무만족을 측정하였고, Quinn & Staines(1977)은 업무와 연관된 6개의 단면 중립적(facet-free) 항목들로 전반적 직무만족을 추정하였다.

### 3. 측정모형의 분석

측정모형의 추정을 위하여 실시한 모형의 적합도 분석의 결과를 <Table 3>에서 확인하면, 조직몰입 모형( $\chi^2/df=4.507$ )을 제외한 다른 모형들의  $\chi^2/df$ 의 비율이 적합도 기준인 1~3 사이를 만족하고 있어 모형들이 데이터에 적합하다고 할 수 있다. RMSEA의 기준에서도 조직몰입 모형(0.130)이 0.05보다 작아야 한다는 적합도 기준을 충족하지 못하고 있는 것은 제외하고는 모든 모형들이 적합도 기준을 만족하고 있다. 비

록 조직몰입 모형이  $\chi^2/df$ 와 RMSEA 기준에 좀 미달하기는 하지만, 모든 모형들이 전반적 적합도인 RMR의 권장값 기준을 충족할 뿐만 아니라 모형 설명력인 AGFI와 모형 개선도인 NFI, CFI 및 IFI가 모든 권장 기준치를 만족하고 있어, 측정모형은 본 연구의 수행에 적합하여 계속적인 분석이 가능하다고 추정할 수 있다(Maruyama, 1998).

하나의 연구 개념에 적재된 5개의 측정변수로 구성된 개념의 추정을 위하여 선정된 변수들의 단일차원을 평가하기 위하여 확정요인분석을 실시하였다. Bollen(1989)의 기준에 따라 관찰변수(측정변수)와 연구개념(구성개념) 사이의 회귀계수인 요인적재량( $\lambda$ )과 다중상관자승(Squared Multiple Correlation: SMC) 값을 <Table 4>에서 보면, 관찰변수들과 연구개념 사이의 인과관계에 대한 회귀계수의 t값들의 유의수준이 모두 0.05를 상회하고 있어 통계적으로 유의한 것으로 확인되었다. 또한 모든 관찰변수들의 SMC 값이 0.4보다 큰 것으로 확인되어 모든 개념들의 수렴타당성이 확보되었다고 볼 수 있다. Fornell & Larcker(1981)의 이론은 확정요인분석에서 추출된 회귀계수( $\lambda$ )를 사용하여 계산된 내적일관성을 기초로 측정타당성을 평가하고 있는데 이 값이 바로 연구 개념의 개념 신뢰도가 된다고 한다. <Table 4>에 제시된 개념 신뢰도를 보면, 모든 개념의 신뢰도도 값이 0.8 상회하고 있어 적어도 0.7 이상의 신뢰도 값을 필요로 하는 보편적 신뢰도 기준을 모형이 만족하고 있다고 볼 수 있다. 판별타당도의 확보 여부를 판단하기 위하여 각 개념들에 대한 AVE(평균분산추출) 값들을 검토하면, 모든 개념들에 대한 AVE들은 0.5 이상으로 본 연구의 측정모형이 분석하려는 모든 척도들이 다른 척도들과 구분됨으로써 단일차원의 척도임이 확인되었다. 따라서 Fornell & Larcker(1981)의 이론에 따라 본 연구모형에 사용된 개념들의 측정 타당도는 확보되었다고 할 수 있다.

Table 3. The fit of measurement model

Study concepts	Model-Fit		Criteria	Measured Value		
Job stress	absolute fit index	overall fit	$\chi^2/df$	1~3	2.507	
			RMSEA	$\leq 0.05$	0.051	
			RMR	$\leq 0.05$	0.039	
	incremental fit index	model explanation	AGFI	$\geq 0.8$	0.879	
			model improvement	NFI	$\geq 0.9$	0.959
				IFI	$\geq 0.9$	0.967
CFI	$\geq 0.9$	0.967				
Job satisfaction	absolute fit index	overall fit	$\chi^2/df$	1~3	1.572	
			RMSEA	$\leq 0.05$	0.035	
			RMR	$\leq 0.05$	0.019	
	incremental fit index	model explanation	AGFI	$\geq 0.8$	0.933	
			model improvement	NFI	$\geq 0.9$	0.971
				IFI	$\geq 0.9$	0.982
CFI	$\geq 0.9$	0.982				
Organizational commitment	absolute fit index	overall fit	$\chi^2/df$	1~3	4.507	
			RMSEA	$\leq 0.05$	0.130	
			RMR	$\leq 0.05$	0.023	
	incremental fit index	model explanation	AGFI	$\geq 0.8$	0.853	
			model improvement	NFI	$\geq 0.9$	0.954
				IFI	$\geq 0.9$	0.959
CFI	$\geq 0.9$	0.959				
Job commitment	absolute fit index	overall fit	$\chi^2/df$	1~3	2.210	
			RMSEA	$\leq 0.05$	0.041	
			RMR	$\leq 0.05$	0.018	
	incremental fit index	model explanation	AGFI	$\geq 0.8$	0.904	
			model improvement	NFI	$\geq 0.9$	0.972
				IFI	$\geq 0.9$	0.980
CFI	$\geq 0.9$	0.980				

### 4. 직무몰입의 영향분석

연구 개념과 관찰변수들 사이의 적합도와 연구 개

Table 4. Analysis result of measurement model

Latent variable	Observed variable	Regression coefficient( λ )	Standard error	CR (t-value)	p	SMC	Standardized regression coefficient(s λ )	(s λ )²	Error variance	Reliability	AVE
Stress	tension	1				0.519	0.721	0.520	0.480	0.873	0.587
	disappointment	0.810	0.087	9.350	0.000	0.426	0.653	0.426	0.574		
	concern	1.043	0.093	11.265	0.000	0.615	0.784	0.615	0.385		
	pressure	1.247	0.096	12.956	0.000	0.884	0.940	0.884	0.116		
	displeasure	0.953	0.095	10.025	0.000	0.489	0.699	0.489	0.511		
Job satisfaction	preference	1				0.475	0.689	0.475	0.525	0.853	0.540
	boredom	1.038	0.112	9.305	0.000	0.520	0.721	0.520	0.480		
	passion	1.077	0.106	10.126	0.000	0.644	0.802	0.643	0.357		
	importance	0.916	0.103	8.928	0.000	0.473	0.688	0.473	0.527		
	pleasure	1.073	0.110	9.797	0.000	0.589	0.768	0.590	0.410		
Organizational commitment	fellowship	1				0.829	0.899	0.808	0.192	0.930	0.730
	organizational attachment	0.998	0.045	22.166	0.000	0.872	0.934	0.872	0.128		
	family affection	0.934	0.051	18.161	0.000	0.731	0.855	0.731	0.269		
	sharing	0.815	0.061	13.267	0.000	0.522	0.723	0.523	0.477		
	euphoria	0.893	0.050	17.691	0.000	0.714	0.845	0.714	0.286		
Job commitment	job attachment	1				0.557	0.746	0.415	0.585	0.891	0.596
	satisfaction with life	1.231	0.107	11.490	0.000	0.615	0.784	0.615	0.385		
	relevance	1.378	0.108	12.770	0.000	0.759	0.871	0.759	0.241		
	presence	1.163	0.100	11.659	0.000	0.632	0.795	0.632	0.368		
	effort	0.971	0.089	10.940	0.000	0.561	0.749	0.561	0.439		

념들의 개념 신뢰도, 수렴타당도, 판별타당도 등을 검증한 결과 본 연구의 측정모형이 연구 개념들의 측정을 위하여 적합한 것으로 판명되었기 때문에 측정변수들이 각 연구 개념의 개별 속성들로 인정할 수 있어 직무몰입의 영향분석에 적합하다고 인정할 수 있다. 따라서 본 연구는 개별 속성을 측정할 값의 합을 연구 개념의 측정값으로 보는 Likert척도의 정의에 맞추어 각 연구 개념에 대한 5개의 측정변수들의 측정값 합을 연구 개념의 측정값으로 추정하여 직무몰입의 영향분석을 실시하였다. 직무몰입의 종속변수들인 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입 등에 대한 효과를 추정하기 위하여 개별 변수에 대하여 다중회귀모형을 사용하였

다. 각 다중회귀모형에서 인구통계학적 변수들은 각 종속변수와의 인과관계 추정에 통제변수로 사용되었다.

각 다중회귀모형에 대한 추정의 결과는 <Table 5>에 나타나 있다. 다중공분산성 진단, 잔차분석, VIF(Variation Inflation Factor), Tolerance, 정규성 등의 분석 결과에 의하면, 본 연구의 다중회귀모형들은 영향분석에 적합한 것으로 인정되었다. 다중공선성(multicollinearity) 진단을 위하여 추정된 값들을 <Table 5>에서 보면, VIF(분산팽창계수)와 Tolerance(공차한계) 값들이 VIF가 10 이상이고 Tolerance가 0.1 이하일 때는 다중공선성이 존재한다는 판단기준을 충족하고 있다. 따라서 본 연구에 사용된 다중회귀모형들은 다중공선성이 없

Table 5. Diagnostics of multicollinearity

Variable	Job commitment	Education	Rank	Work period	Age	Standard
Tolerance	0.989	0.846	0.167	0.168	0.113	0.1 above
VIF	1.012	1.182	5.932	9.757	8.841	10 below

는 적합한 모형들로 판단할 수 있다. 회귀모형의 적합성 진단을 위한 표준화된 잔차 절대값 모두가 2보다 큰 값이 없기 때문에 이상점이 없는 것으로 인정된다. 회귀표준화 잔차에 대한 정규 P-P도표에서 모든 점들이 직선에 가깝게 분포하고 있어 다중회귀모형에 대한 정규분포 가정은 사실임이 확인되었다. 잔차에 대한 산점도 분석에서도 오차항의 등분산성 가정도 수용되었다.

직무몰입의 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입 등에 관한 효과를 판단하기 위해 회귀모형의 변수들에 대한 통계적 추정 결과를 살펴보면 <Table 6>과 같다. 직무스트레스의 회귀모형에서 R<sup>2</sup>가 0.540으로 나타나 직무몰입을 포함한 독립변수들이 종속변수인 직무스트레스의 분산 54.0% 설명하고 있음을 알 수 있다. 직무몰입 회귀계수의 통계적 유의성을 보면 베타=-0.212, t=-3.179, p=0.002로 추정되어 직무몰입이 직무스트레스에 부(-)의 효과를 나타내는 것으로 확인할 수 있다. 직무만족 모형의 분석 결과를 보면, R<sup>2</sup>가 0.437로 독립변수들이 종속변수인 직무만족에 43.7%의 설명력을 보유하고 있으며, 회귀계수의 추정에서 베타=0.653, t=12.662, p=0.000로 나타남으로써 직무몰입이 직무만족에 정(+)의 효과가 있는 것으로 확인되었다. 마지막으로 조직몰입 모형을 보면, 회귀모형에서 R<sup>2</sup>가 0.537로 조직몰입 분산의 53.7%가 독립변수들에 의하여 설명되고 있고, 회귀계수의 통계적 유의성을 보면 베타=0.727, t=15.549, p=0.000로 직무몰입이 조직몰입에 대한 정(+)의 효과를 확인할 수 있다.

회귀모형들의 분석에서 도출된 특이한 결과는 모

든 모형들에서 본 연구가 통제변수로 선정한 교육, 계급, 근무연수, 연령이 종속변수에 통계적으로 유의한 효과를 나타내지 않는다는 것이다. 즉 인구통계학적 변수들이 종속변수들인 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입 등에 아무런 유의한 효과를 가지지 않는다는 것이다. 분석의 결과를 요약하면, 직무몰입 수준의 상승은 직무만족뿐만 아니라 조직몰입에 정(+)의 효과를, 반면 직무스트레스에는 부정적인 효과를 가질 것이라는 본 연구가 가설이 수용되었음을 알 수 있다. 각 모형에서 직무몰입의 표준화된 계수의 크기를 비교해 보면, 직무몰입의 조직몰입에 미치는 효과가 가장 유의하고 다음이 직무만족과 직무스트레스에 대한 효과임이 밝혀졌다.

#### IV. 결론

인간·환경적합이론은 만약 인간과 직무 환경 사이에 원만한 관계가 형성되어 있다면, 직무몰입 제고, 직무스트레스 저하, 직무만족 증가, 조직몰입 상승 등 조직에 긍정적인 성과를 창출할 것으로 기대하였다. 반대로 이 이론에 의하면, 인간과 직무 환경 간 적합의 결핍은 스트레스 증가, 직무만족 저하, 조직에의 몰입 감소 등 조직에 부정적 결과를 초래할 것으로 예상되었다. 선행연구들에 따르면, 직무스트레스는 관리자와 구성원들 사이의 업무관계를 약화시킬 수 있고, 직무몰입은 직무스트레스를 줄이는 효과를 창출할 수 있는 것으로 나타났다. 이런 결과는 직무몰입이 직장

Table 6. Influence of job commitment by the job stress, job satisfaction and organizational commitment

variable	Job stress				Job satisfaction				Organizational commitment			
	B	$\beta$	t	p	B	$\beta$	t	p	B	$\beta$	t	p
Education	0.190	0.036	0.503	0.615	-0.032	-0.008	-0.142	0.887	-0.116	-0.026	-0.512	0.609
Rank	-0.085	-0.024	-0.146	0.884	0.384	0.139	1.113	0.267	0.373	0.121	1.069	0.286
Period	0.102	0.219	0.862	0.390	-0.033	-0.094	-0.479	0.632	-0.033	-0.084	-0.471	0.638
Age	-0.066	-0.131	-0.672	0.503	-0.044	-0.113	-0.751	0.453	-0.040	-0.092	-0.675	0.500
Job commitment	-0.264	-0.212	-3.179	0.002	0.624	0.653	12.662	0.000	0.775	0.727	15.549	0.000
	R <sup>2</sup> =0.540 F=24.401 p=0.000				R <sup>2</sup> =0.437 F=33.050 p=0.000				R <sup>2</sup> =0.537 F=49.389 p=0.000			

도움을 줄 수 있고, 직무몰입의 결핍은 조직구성원 조직에서 긴장감을 초래할 것이다.

직무스트레스는 조직에서 탈진과 조직 활동 포기 와 연계되어 왔고, 개인의 심리적·감정적 손상 외에 직무에서 느끼는 스트레스는 구성원의 신체적 손상도 유발할 수 있다. 직무만족도 조직과 구성원 모두에 심각한 결과인데, 직무에 만족하는 개인은 일상생활의 다른 것에서도 즐거움을 느끼는 경향이 있으며, 이로 인하여 직무에서도 추가적인 노력을 추구할 것이다. 조직몰입의 상승은 조직에서 필요한 바람직한 결과로 몰입하는 구성원은 더욱 열심히 일하여 조직의 성공을 바라는 경향이 있는 반면, 몰입의 결핍은 조직으로부터 상징적인 심리적 철수를 시도하거나 혹은 결석 혹은 이직과 같은 실제적인 철수를 의도하는 경향이 있다. 직무몰입이 높은 개인은 자신과 직무 환경 사이에 더 원만한 적합을 추구하는 반면 직무몰입의 정도가 낮은 개인은 조직에서 고립되는 경향이 있다.

최근 인력, 예산 부족 등과 같은 소방조직 환경의 양적·질적 변화는 소방공무원들의 성공적인 직무수행을 어렵게 만들고 이로 인하여 각종 재난에 대한 적절한 대응의 부족으로 소방조직에 대한 국민들의 불신이 증가함으로써 소방공무원들의 직무몰입을 포함한 직무태도를 저하시키는 원인으로 작용하고 있다. 이러한 현실을 감안한다면 소방공무원들의 직무스트레스, 직무만족 및 조직몰입에 영향을 미칠 것으로 기대되는 직무몰입에 대한 연구가 필요하며, 소방공무원들이 조직과 직무에서 긍정적인 태도를 가지고 적극적으로 자신들을 조직과 직무와 동일시하여 헌신하는 것이 소방조직의 효율적 운영과 긍정적 성과에 중요한 역할을 할 것이다. 또한 정부는 소방공무원들의 직무몰입이 다른 직무태도와 조직의 효율성에 대한 효과에 대하여 많은 관심을 가져야만 할 것이며, 이들 관계를 설명할 수 있는 정확한 모형을 발견하여 실제에 응용하려는 노력이 필요하다고 할 수 있다.

본 연구에서 확인된 사실은 직무몰입은 직무스트레스, 직무만족 및 조직몰입에 통계적으로 유의한 호

과를 가진다는 것이며, 이 같은 연구결과를 바탕으로 소방공무원의 직무성과를 향상시키기 위한 조직관리 측면에서 필요한 정책적 함의는 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서 발견된 결과는 소방조직 관리자와 조직행태 학자들이 조직구성원들의 직무몰입의 효과에 많은 관심을 가질 필요성이 제기되고 있다. 직무몰입이 직무스트레스, 직무만족 및 조직몰입을 매개로 하여 조직의 성과와 효과성에 영향을 미친다는 사실을 전제로 관리자들은 소방공무원들의 직무몰입을 증가시킬 수 있는 방안의 모색이 필요하다.

둘째, 관리자들은 기존 연구들에서 밝혀진 직장 내 직무몰입 관련 변수들에 초점을 두고 직무몰입의 수준을 향상시킬 수 있는 최고의 방법으로 관리전략을 수립하여야 할 것이다. 기존 연구들이 제시한 직무몰입에 영향을 미치는 요인들은 구성원의 충성도, 다양성과 창의성의 조직문화, 자율성 및 성과와 보상의 연계 강화, 역할갈등 및 역할 모호, 기술다양성, 긍정적 감정 표현 노력, 사회의 지원 등으로 나타났다. 소방공무원들의 직무 성과를 높이기 위해서 관리자들은 기존 연구들에서 발견된 직무몰입의 선행요인들에 대한 소방공무원들의 직무태도를 조사하여 이들 요인들의 억제요인들을 제거할 필요가 있다. 또한 연구자들은 이들 요인들이 직무성과와 조직 효과성에 대한 구체적인 효과를 조사하는 추가적인 연구들이 필요하고, 직무몰입의 잠정적인 선행요인에 관한 연구와 직무몰입의 구성 요인들을 식별할 필요가 있다. 만약 이들에 대한 정보가 부족하면 관리자들이 구성원들의 직무몰입을 향상시키는데 많은 장애가 있을 것이다.

셋째, 소방공무원들의 직무스트레스에 대한 태도 조사 결과 응답의 평균이 2.79로 중앙값인 3보다 낮게 나타남으로써 소방공무원들이 직무수행 중 스트레스를 받는 것에 대하여 적극적으로 동의하지 않는 것으로 확인되었다. 따라서 일반적으로 소방공무원들이 직무수행의 위험 상황에서 스트레스를 상대적으로 많이 받을 것이라는 가설을 기각하였고, 이런 예상외의 결과를 구체적으로 확인하기 위한 소방공무원들을 대

상으로 직무스트레스에 대한 심층면적 등의 추가적인 연구가 필요하다.

넷째, 소방조직의 관리자들은 본 연구를 통하여 검증된 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입에 대한 직무몰입의 효과의 경험적 연구 결과를 소방공무원들의 직무몰입에 대한 태도를 이해하고, 향후 소방공무원들의 직무성과와 연계되는 태도와 행태와 관련된 연구들에 중요한 실제적 자료로 응용하고 활용할 필요가 있다.

본 연구는 경상북도 소방공무원들을 표본으로 하여 소방공무원의 직무몰입이 다른 직무태도에 대한 영향을 경험적으로 조사하고 있으나, 전체 소방공무원에 대한 표본의 대표성이 부족한 현실 때문에 연구 결과를 모집단에 일반화시키는 데는 한계가 있다고 할 수 있다. 모집단에 대한 표본의 대표성을 확보하기 위하여 다른 확률적 표본추출방법을 사용하여 확률적으로 모집된 표본을 대상으로 대면 조사하는 것이 바람직함에도 불구하고, 이 방법의 사용에서 예상되는 비용, 시간, 표본 손실, 응답률 확보 등의 현실적인 연구여건의 어려움으로 인해 편의표본추출방법을 사용한 것은 연구의 일반화와 대표성에 한계를 인정할 수밖에 없다. 향후 이런 문제점들을 해소하기 위해서는 대표성 확보에 적합한 표본추출방법의 사용이나 표본의 추출 범위를 확대하여 다른 지역 소방공무원과의 비교연구를 시도함으로써 본 연구의 결과를 재검정할 필요가 있을 것이다.

## 감사의 글

본 연구는 순천향대학교 학술연구비 지원으로 수행하였음

## References

Allen, N. J. and J. P. Meyer. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational and Organizational*

*Psychology*. 63(2): 1-18.

- An, Dae Young, Kang Hyeon Seo, and Hong Sang Jeong. 2013. An Empirical Study on Organizational Behavior of the Street Level Fire Service Officials. *Korean Review of Crisis and Emergency Management*. 9(8): 193-210.
- Bae, Jeong Yee and Yoon Jung Kim. 2011. A Study on Post-traumatic Stress in Fire Fighters. *Journal of Korean Association for Crisis and Emergency Management*. 138-155.
- Bollen, K. A. 1989. *Structural Equation with Latent Variables*. New York: Wiley.
- Brooke, P., D. Russell, and J. Price. 1988. Discrimination Validation of Measures of Job Satisfaction, Job Involvement, and Organizational Commitment. *Journal of Applied Psychology*. 73: 139-145.
- Brown, S. and T. Leigh. 1996. A New Look at Psychological Climate and Its Relationship to Job Involvement, Effort, and Performance. *Journal of Applied Psychology*. 81: 358-368.
- Byrd, T., J. Cochran, I. Silverman, and W. Blount. 2000. Behind Bars: An Assessment of the Effects of Job Satisfaction, Job-related Stress, and Anxiety of Jail Employees Inclinations to Quit. *Journal of Crime and Criminal Justice*. 23: 69-89.
- Cable, D. and J. Edwards. 2004. Complementary and Supplementary Fit: A Theoretical and Empirical Integration. *Journal of Applied Psychology*. 89: 822-834.
- Choi, M., T. Moon, and H. Lee. 2014. Impact of Social Support on Job Satisfaction and Burnout in Fire Officers. *Journal of Korea Society of Disaster Information*. 10(4): 549-559.
- Crank, J., R. Regoli, J. Hewitt, and R. Culbertson. 1995. Institutional and Organizational Antecedents of Role Stress, Work Alienation, and Anomie Among Police Executives. *Criminal Justice and Behavior*. 22: 152-171.
- Edwards, J., D. Cable, I. Williamson, L. Lambert, and A. Shipp. 2006. The Phenomenology of Fit: Linking the Person and Environment to the Subjective Experience of Person-Environment Fit. *Journal of Applied Psychology*. 91: 802-827.
- Fornell, C. and D. F. Larcker. 1981. Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*. 18: 39-50.
- Grossi, E., T. Keil, and G. Vito. 1996. Surviving "the Joint": Mitigating Factors of Correctional Officer Stress. *Journal*

- of Crime and Justice*. 19: 103-120.
- Ha, Mee Sung and Yong Soo Kwon. 2002. A Study of Antecedents and Consequences of Job Stress in the Korean Public Sector. *The Korean Journal of Public Administration*. 11(3): 214-245.
- Hong, Ki Woon and Hee Nam Jung. 2012. A Study on the Effect of Tourist Hotel Organizational Culture on the Employees' Organizational Loyalty, Job commitment and Turnover Intention. *International Journal of Tourism and Hospitality Research*. 26(6): 447-464.
- Hrebiniak, L. G. and J. A. Alutto. 1984. Personal and Role-related Factors in the Development of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*. 17: 556.
- Hurrell, J. J. and R. Kliemet. 1984. Stress Among Police Officers. U. S. Department of Health and Human Services.
- Jamel, M. 1984. Job Stress and Job Performance Controversy. *Organizational Behavior and Human Performance*. 32: 174-192.
- Jo, Suk Gu. 2012. A Study on Organizational Commitment in Local Street-level Fire Station. *Public Administration Studies*. 13(1): 187-212.
- Jun, Hi Won and Han Ju Kim. 2010. The Effect of Supervisory Support on Supervisor Trust, Organizational Trust, and Organizational Commitment in Hotel Companies. *International Journal of Tourism Management and Sciences*. 25(5): 10-19.
- Kanungo, R. 1982. Measurement of Job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology*. 67: 341-349.
- Kerce, E., P. Magnusson, and A. Rudolph. 1994. *The Attitudes of Navy Corrections Staff Members*. San Diego, CA: Navy Personnel Research and Development Center.
- Kim, Byong Seob. 1994. Psychological Burnout and Job Involvement for Public Officials. *Public Administration in Korea*. 28(4): 1279-1299.
- Kim, Dae Won and Chul Min Park. 2003. A Path Analysis on the Job Stress and Organizational Commitment of Local Government Employees. *Journal of Local Government Studis*. 15(4): 49-70.
- Kim, Hong Joe and Hong Sok Paek. 2014. A Study on Job Satisfaction and The Turnover Intention of FireFighters. *The Korean Journal of Emergency Medical Services*. 18(1): 95-106.
- Kim, Jung Won. 2007. The Effect of Job Characteristics and Employment Relationships Characteristics on Organizational Commitment of Contingent Workers: Focused on Moderating Effect of Job Satisfaction. *Journal of Human Resource Management Research*. 14(1): 23-35.
- Kim, S. S. and H. R. Kwon. 2002. Research about Job Satisfaction of 119 Rescuers and Emergency Medical Technicians. *Korean Journal of Emergency Medical Service*. 6(6): 169-184.
- Kim, Tae Han and Hong Sang Jeong. 2011. An Effect of Organizational Culture on Organizational Effectiveness: Focused on Daegu Metropolitan City Fire Service Organizations. *Korea Research Institute for Local Administration*. 25(8): 85-106.
- Kim, Woo Jin, Sang Chul Park, and Kee Jong Lee. 2010. The Effect of Job Characteristics of Travel Agency's Employees by Employment Types on Organizational Commitment: Focused on the Mediating Role of Job Involvement. *International Journal of Tourism Management and Sciences*. 24(6): 39-60.
- Kwon, Mi Kyung. 2009. A Study on the Effect of Job Attitudes on Job Performance: Focused on the Moderating Effects of Trust. Department of Business Administration. Konkuk University
- Lambert, E. 2002. To Stay or To Quit: A Review of the Literature on Correctional Staff Turnover and A Proposal for the A Causal Model of Correctional Staff Turnover. *American Journal of Criminal Justice*. 26: 61-76.
- Lambert, E. 2008. The Impact of Job Involvement on Correctional Staff. *Professional Issues in Criminal Justice*. 3(1): 57-76.
- Lambert, E. and E. Paoline. 2008. The Influence of Demographic Characteristics, Job Characteristics, and Organizational Structure on Correctional Staff Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *Criminal Justice Review*. 33: 541-564.
- Lambert, E. and E. Paoline. 2010. Take This Job and Shove It: Turnover Intent among Jail Staff. *Journal of Criminal Justice*. 38: 139-148.
- Lee, Hwan Beon and Soo Chang Lee. 2006. A Study on the Relationship of Job Stress, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention of Policemen. *Korean Review of Organizational Studies*. 3(2): 83-101.
- Lee, Hwan Beon, Soo Chang Lee, and Gyeong Youb Na. 2008. A Study on Job Stress-Coping Style According to Individual

- Characteristics. *The Korean Journal of Regional Innovation*. 3(2): 95-116.
- Lee, Ju Yeon, Myung Won Ji, and Kyung Hwa Kim. 2011. A Study on the Effect of Adjustment of Self-leadership in the Influence of Job Stress and Job Involvement of Care-giving Teachers on Psychological Welfare. *Korean Journal of Child Education and Care*. 11(1): 41-57.
- Lee, Kwang Hee and Zheng Wen Cui. 2013. A study on the Effect of the Communication Within the Organization in the Event Industry on the Job Commitment, Organization Commitment, and Job Performance. *Academic Society of Event and Convention*. 9(1): 127-152.
- Lee, Sang Ku and Yong Kyu Lee. 2007. Empirical Study on the Causes and Results of Job Stress Among Fire Fighters: Focusing on Job Characteristics, Role Confusion, Relationships with Co-Workers and Organizational Commitment. *Fire Science and Engineering*. 21(2): 74-86.
- Lee, Young Youp and Hae Sool Yang. 2012. The Effect of Self-Leadership on Job Commitment and Job Stress: Focused on Mediating Effect of Work and Life Balance. *Korea Logistics Review*. 22(2): 295-321.
- Lincoln, J. and A. Kalleberg. 1990. *Culture, Control, and Commitment: A Study of Work Organization and Work Attitudes in the United States and Japan*. Cambridge, M.A: Cambridge University Press.
- Lord, V. 1996. An Impact of Community Policing: Reported Stressor, Social Support, and Strain Among Police Officers in a Changing Department. *Journal of Criminal Justice*. 24: 503-522.
- Maruyama, G. 1998. *Basics of Structural Equation Modeling*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mathieu, J. E. and K. Hamel. 1989. A Casual Model of the Antecedents of Organizational Commitment among Professionals and Non-professionals. *Journal of Vocational Behaviour*. 34: 299-317.
- Matteson, M. T. and J. M. Ivancevich. 1987. *Controlling Work Stress: Effective Human Resource and Management Strategies*. San Francisco: CA: Jossey-Bass.
- Mowday, R. T., L. W. Porter, and R. M. Steers. 1979. The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 14: 224-236.
- Muchinsky, P. 1987. *Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Dorsey Press.
- National Emergency Management Agency. 2014. Statistical Yearbook
- Neveu, J. P. 2007. Jailed Resources: Conservation of Resources Theory as Applied to Burnout Among Prison Guards. *Journal of Organizational Behavior*. 28: 21-42.
- Ock, Won Ho and Seog Yong Kim. 2001. A Study on Job Stress and Job Satisfaction, and Organizational Commitment of Local Public Service. *Korean Association of Governmental Studies*. 35(4): 355-373.
- Paker, D. F. and T. A. DeCotiis. 1983. Organizational Determinants of Job Stress. *Organizational Behavior and Human Performance*. 32: 160-177
- Paoline, E., E. Lambert, and N. Hogan. 2006. A Calm and Happy Keeper of the Keys: The Impact of ACA Views, Relations with Coworkers, and Policy Views on the Job Stress and Job Satisfaction of Jail Staff. *The Prison Journal*. 86: 182-205.
- Park, S. S., J. Jung, G. Y. Kim, and J. H. Kim. 2008. The Relationship between Job Burden and Stress on Scene Stress in Fire Fighters. *Journal of the Korean Data Analysis Society*. 10(5): 2547-2557.
- Rhee, Dong Young and Hyun Jung Kim. 2013. The Relationships between The Job Satisfaction and The Organization Commitment of Police Officers: The Case of Seoul Police Officers. *The Korean Association of Police Science Review*. 15(4): 93-121.
- Sekiguchi, T. 2004. Person-Organization Fit and Person-Job Fit in Employee Selection: A Review of the Literature. *Osaka Keidai Ronshu*. 54: 179-196.
- Seo, Yeon Sook and Yun Chan Kim. 2007. A Study on Factors Affecting the Turnover Intention and Job Involvement of Nurses. *Management and Information Systems Review*. 12: 151-172.
- Smith, L. G. 1993. Neutralizing the Impact of Organizational Change During the Transition Process. *Large Jail Network Bulletin*, Summer. 3-6.
- Spector, P. 1996. *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. New York: John Wiley.
- Steers, R. M. and R. T. Mowday. 1981. Employee Turnover and

- Post-Decision Accommodation Processes. *Research in Organizational Behavior*. 3: 235-281.
- Verbrugge, L. M. 1982. Work Satisfaction and Physical Health. *Journal of Community Health*. 7: 262-281.
- Yang, Gi Geun, et. al. 2013. *Introduction to Firefighting Administration*. Seoul: Daeyoung co.
- Yoon, Jung Heon. 2001. A Study on the Effect of Teamwork on the Organizational Commitment in the Hotel Industry. *Journal of Industrial Economics and Business*. 14(4): 239-255.
- Korean References Translated from the English*
- 권미경. 2009. 직무태도가 직무성과에 주는 영향에 관한 연구. 석사학위논문. 건국대학교 경영대학원.
- 김대원, 박철민. 2003. 지방공무원의 직무스트레스와 조직몰입도 영향변인의 경로분석. *한국지방자치학회보*. 15(4): 49-70.
- 김병섭. 1994. 공무원의 복지부동과 직무몰입: 동기이론 및 스트레스이론을 중심으로. *한국행정학보*. 28(4): 1279-1299.
- 김우진, 박상철, 이기중. 2010. 고용형태별 여종사원의 직무특성이 조직몰입에 미치는 영향. *관광연구*. 24(6): 39-60.
- 김정원. 2007. 비정규직의 조직몰입에 대한 직무특성과 고용관계특성의 영향: 직무만족의 효과 검증. *인적자원관리연구*. 14(1): 23-35.
- 김태한, 정홍상. 2011. 조직문화가 조직 효과성에 미치는 영향: 대구광역시 소방조직을 중심으로. *지방행정연구*. 25(8): 85-106.
- 김홍조, 백홍석. 2014. 소방공무원들의 직무만족과 이직의도에 관한 연구. *한국응급구조학회지*. 18(1): 95-106.
- 배정미, 김윤정. 2011. 소방공무원의 외상 후 스트레스에 관한 연구. *국가위기관리학회 학술대회논문집*. 138-155.
- 서연숙, 김윤찬. 2007. 간호사의 이직의도와 직무몰입에 미치는 영향요인에 관한 연구. *경영교육저널*. 12: 151-172.
- 소방방재청. 2014. 통계연보.
- 안대영, 서강현, 정홍상. 2013. 일선 소방공무원의 조직행태에 관한 실증연구. *한국위기관리논집*. 9(8): 193-210.
- 양기근, 류상일, 송윤석, 송용선, 이주호, 박정민. 2013. 소방행정 학개론. 서울: 대영문화사.
- 육원호, 김석용. 2001. 지방공무원의 직무스트레스와 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구. *한국행정학보*. 35(4): 355-373.
- 윤정현. 2001. 호텔기업 종업원의 팀워크 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. *산업경제연구*. 14(4): 239-255.
- 이광희, 최정문. 2013. 이벤트의 조직 내 커뮤니케이션 만족이 직무몰입, 조직몰입, 조직몰입 그리고 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구. *한국이벤트컨벤션학회*. 9(1): 127-152.
- 이동영, 김현정. 2013. 경찰관 직무만족과 조직 몰입간 관계에 대한 연구: 서울경찰관을 대상으로. *한국경찰학회보*. 15(4): 93-121.
- 이상구, 이용규. 2007. 소방공무원의 직무스트레스 유발원인과 결과에 관한 실증적 연구. *직무특성, 역할혼돈, 동료관계와 조직몰입을 중심으로*. *한국화재소방학회논문집*. 21(2): 74-86.
- 이용엽, 양해술. 2012. 셀프리더십이 직무몰입과 스트레스에 미치는 영향. *물류학회지*. 22(2): 295-321.
- 이주연, 지명원, 김정화. 2011. 보육교사의 직무스트레스와 직무몰입이 심리적 복지감에 미치는 영향에서 셀프리더십의 조절효과 연구. *한국보육학회지*. 11(1): 41-57.
- 이환범, 이수창, 나경엽. 2008. 경찰공무원 특성에 따른 직무스트레스 대처방안 연구: 개인의 특성 차이분석을 중심으로. *한국지역혁신논집*. 3(2): 95-116.
- 이환범, 이수창. 2006. 경찰공무원의 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입과 이직의도 간의 상호관계에 관한 연구. *한국조직학회보*. 3(2): 83-101.
- 전희원, 김한주. 2010. 호텔기업에서의 상사지원이 상사신뢰, 조직신뢰, 조직몰입에 미치는 영향. *관광연구*. 25(5): 10-19.
- 조석구. 2012. 지역소방서 근무자의 조직몰입에 관한 연구. *공공행정연구*. 13(1): 187-212.
- 하미승, 권용수. 2002. 공무원 직무스트레스의 유발요인 및 결과변수에 관한 연구: 중앙부처 공무원을 대상으로. *한국행정연구*. 11(3): 214-245.
- 홍기운, 정희남. 2012. 관광호텔의 조직문화가 종사원의 조직충성도, 직무몰입, 이직의도에 미치는 영향. *관광연구저널*. 26(6): 447-464.

---

Received: Sep. 4, 2019 / Revised: Sep. 26, 2019 / Accepted: Oct. 15, 2019

## 소방공무원의 직무스트레스, 직무만족과 조직몰입에 대한 직무몰입의 영향분석

**국문초록** 공무원들은 자신들의 직무에 몰입하고 있는 조직구성원들은 직무에 몰입하지 못하는 구성원들에 비하여 상대적으로 직무스트레스를 적게 받는 반면에 상대적으로 직무만족과 조직몰입의 수준이 높을 것이라고 예상하고 있다. 일반 공무원들보다 경직되고 위험한 환경에서 근무하는 소방공무원도 직무태도에 관한 연구자들의 일반적인 가설을 채택할 것인지가 본 연구가 제시하는 연구 의문이다. 본 연구는 경북 지역에서 근무하는 소방공무원들의 표본에 대하여 직무몰입의 직무스트레스, 직무만족 그리고 조직몰입에 대한 효과를 분석하였다. 다변량 분석방법을 사용하여 소방공무원들의 표본자료를 분석한 결과를 보면, 본 연구가 사전에 제시한 가설을 채택하여 직무몰입은 직무스트레스에 부정적인 효과를 가지는 반면에 직무만족과 조직몰입에 대해서는 긍정적인 효과를 가지는 것으로 확인되었다. 이 연구의 결과는 향후 소방조직에 대한 실질적인 연구에 정책적 함의를 가질 것으로 기대한다.

주제어 : 조직행태, 소방공무원, 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입

**Profiles** **Don Jaegal** : He received his Ph.D. in Public Administration from Arizona State University in 1990. He is a Professor of the Department of Public Administration at Andong National University, in which he has taught since 1990. His research interests include quantitative methodology in public administration and program evaluation. He is the author of several books and a regular contributor of articles to scholarly journals(jaegal@anu.ac.kr).

**Min Sang Cho** : He received his Ph.D. from Soonchunhyang University, Korea in 2013. He is a Professor of the Department of Law · Public Administration · Police Administration at Baekseok University. His interesting subject and field of research and education is personnel management, police education, crisis management, organizational behavior(apro337@hanmail.net).

**Uk Jaegal** : He received Doctor of Public Administration from Arizona State University of the United States in 1995. He is Professor of the Department of Public Administration in Soonchunhyang University from 1996. His major interesting fields are public policy analysis and evaluation, management information system and office management, environmental administration and etc. He has published 「Research Method. 「Computer Science for PA and Office Management. and 「Government and Public Administration」 and “A System Evaluation for the Improvement of Public Officials’ Recognition Level in the Administrative Operations System: Seoul Metropolitan Government(2018)”, “Improvement Measures of the Police Administrative Operation: Focused on the Busan Province(2018)”, “Exploring Potential of Job Involvement on Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment among Policeman(2015)”, and “A Study on the Settlement Plans of the Effective Office Management System: Centered on Choongchugnam-do and Vicinities(2006)”(jaegal@sch.ac.kr).