

소방공무원의 조직문화가 직무만족도에 미치는 영향

The Influence of Organizational Culture on Job Satisfaction of Fire Officials

최은숙* · 이인수** · 정원택***

투고일(2009년 10월 20일), 심사완료일(2009년 11월 7일), 게재확정일(2009년 12월 5일)

I. 서 론

1. 연구의 필요성

소방조직은 구급대를 통해 건강관리 전달체계의 일부인 응급의료전달체계를 담당하고 있으며, 구조 및 화재예방, 관리 등을 통해 지역사회 주민의 안전을 담당하고 있다. 또한 재난관리법에서 규정하고 있는 자연재해를 포함한 모든 재난현장의 긴급 구난, 구조, 구급 기능을 담당함으로써 각종 재해로부터 국민의 생명과 재산이 손상될 우려가 있을 때, 이를 구하고 그 피해를 최소화하는 활동까지 총괄하는 조직으로 위기관리의 성격을 강하게 가지고 있다¹⁾.

조직문화는 조직을 안정화시키며 구성원들에게 일체감을 형성하고 결속시키는 역할을 하고 조직 내의 모든 행위나 과정에서 지침과 규범으로서의 기능을 수행하며, 내부적으로는 통합기능과 외부적으로는 환경적응기능을 갖는다. 또한 장기적이고 지속적으로 작용하는 무형의 자원으로서 대외적으로 경쟁력이 되며 조직구성원들의 조직과 직무에 대한 만족과 몰입에 작용하여 조직효과성에 영향을 준다²⁾.

그러므로 조직문화는 한 조직의 구성원들이 공유

하고 있는 가치관, 신념, 이념, 관습 그리고 지식과 기술을 총칭한 것으로 조직구성원과 조직의 행동에 영향을 주는 기본적인 요인^{3,4)}이라고 할 수 있다.

조직문화는 매우 빠른 외부환경의 변화와 질(quality)을 추구하는 현대사회에서 조직의 성공과 생존여부가 외부환경변화를 잘 수용할 수 있는 역동적인 조직으로의 체질변화정도에 직결되는 상황에서 더욱 중요한 관리요소로 인식된다⁵⁾.

조직문화는 구성원들의 사고와 행동에 방향과 힘을 주는 바탕이며 조직구성원들을 결합시키고 그들의 직장생활에 의미와 목적을 부여해 주면서 그들의 행동을 결정하는 중요한 요소가 된다. 그렇기 때문에 조직문화는 강하든 약하든, 긍정적이든 부정적이든 조직 전체에 커다란 영향을 미치며 그 결과에 의해 성패가 좌우되는 것이다⁶⁾.

조직 관리에 있어서 조직의 문화적 특성이 조직 성과에 많은 영향을 주기 때문에 바람직하고 우수한 조직문화를 창조하고 관리하는 것이 궁극적인 조직목표를 달성하는 지름길이라고 할 수 있으며⁵⁾ 조직문화가 조직의 강력한 조직 관리수단으로 인식되고 있다.

조직성과의 평가기준은 조직목표를 달성하는 정도와 그 과정으로 조직유효성을 들 수 있다. 이는 조직의 생산성과 조직몰입, 직무만족과 같은 지표를 사용하여 조직문제에 대한 실증적 연구에서 주로 종속변수로 많이 사용되고 있다⁷⁾.

* 공주대학교 영상보건대학 보건학부 전문응급구조학전공 교수, 공주대학교 건강산업연구소 연구원

** 충주대학교 보건생명향공대학 응급구조학과 교수, 충주대학교 보건복지교육연구소 연구원

*** 소방방재청 예방전략과

그동안 소방대원의 직무만족에 대한 연구로는 오와 이⁸⁾, 김과 박⁹⁾, 김과 권¹⁰⁾, 황 등¹¹⁾의 연구가 있으나 소방대원을 대상으로 하여 조직문화와 관련지어 연구된 연구는 드문 실정이다.

따라서 본 연구는 소방대원을 대상으로 조직문화가 직무만족도에 미치는 영향을 파악함으로써 건전한 조직문화를 유도하여 직무만족도를 높이고 조직의 유효성을 증대시킬 수 있는 전략을 수립하는데 필요한 기초자료를 제공하고자 한다.

본 연구의 구체적 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 조직문화와 직무만족정도를 파악한다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 조직문화와 직무만족도의 차이를 파악한다.
- 3) 대상자의 조직문화와 직무만족도와 의 상관관계를 파악한다.
- 4) 대상자의 조직문화가 직무만족도에 미치는 영향을 파악한다.

II. 대상과 방법

1. 연구설계

본 연구는 소방공무원의 조직문화와 직무만족 정도를 파악하고 조직문화가 직무만족도에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 D광역시, 충남 G시와 충북 C시의 소방서에 근무하는 소방공무원 280명을 임의 표출 하였다.

3. 연구도구

본 연구의 도구는 소방공무원의 조직문화와 직무만족도를 측정하기 위한 구조화된 설문지를 사용하

였다. 일반적 특성 12문항, 조직문화 21문항, 직무만족 17문항으로 총 50문항으로 구성되었으며 응급구조학과 교수 2인과 소방서장 1인, 소방대원 2인에게 검토를 의뢰하여 타당도를 높였고, 10명의 소방공무원에게 예비조사를 한 후 대상자에게 실시하였다.

(1) 조직문화

조직문화는 한 조직의 구성원들이 공유하고 있는 가치관과 신념, 이념과 관습, 규범과 전통, 지식과 기술 등을 포괄하는 종합적인 개념이며, 조직구성원과 조직체 전체의 행동에 영향을 미치는 기본요소¹²⁾로 Quinn¹³⁾의 도구를 김¹⁴⁾이 번역사용한 도구를 수정하여 측정하였다. 조직문화는 조직문화유형(인적자원문화, 개방체계문화, 위계서열문화, 생산중심문화)과 조직문화특성(행동지향정도, 환자최우선주의 정도, 조직의 사명에 대한 가치지향 정도, 직무의 솔선수범 정도, 경쟁력의 핵심으로서 인력의 가치정도)으로 구분하였으며, 5점 척도로 점수가 높을수록 조직문화의 특성을 강하게 인식하는 것을 의미한다. 이 도구의 신뢰도는 김¹⁴⁾의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .89$ 였으며 본 연구에서는 조직문화유형의 Cronbach's $\alpha = .89$, 조직문화특성 Cronbach's $\alpha = .88$, 전체 조직문화는 Cronbach's $\alpha = .91$ 이었다.

(2) 직무만족도

직무만족도는 업무에 대한 태도가 하나로 한 개인의 업무나 업무경험 평가 시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서상태¹⁵⁾로 최¹⁶⁾의 연구도구 중 직무관련변수(과업중요성, 과업자율성, 환류성)와 조직관련변수(보상공정성, 인사공정성, 복지만족도, 리더쉽유형, 조직명예도) 부분을 수정하여 사용하였으며 5점 척도로 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. 이 도구의 신뢰도는 직무관련 만족도는 Cronbach's $\alpha = .75$, 조직관련 직무만족도는 Cronbach's $\alpha = .82$ 였고 전체 직무만족도는 Cronbach's $\alpha = .84$ 였다.

4. 자료수집 방법

본 연구의 자료수집은 2006년 2월 20일부터 3월 20일까지였으며 자료수집 방법은 연구자가 소방서 구급대원에게 연구의 목적과 취지를 설명하고 동의를 구한 후 대상자에게 설문지를 배부하여 기록하게 한 후 수집하였다. 전체 280부 중 응답이 불확실한 설문지 29부를 제외하고 251부를 분석에 활용하였다.

5. 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS PC 14.0을 이용하여 분석하였으며 분석방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성, 조직문화, 직무만족 정도는 기술통계를 사용하였으며 측정 도구의 내적 일관성 검사는 Cronbach's α 로 분석하였다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 조직문화와 직무만족도의 차이는 t-test, ANOVA로 분석하였다.
- 3) 대상자의 조직문화와 직무만족도와의 상관관계는 Pearson correlation coefficient로 검증하였다.
- 4) 대상자의 조직문화가 직무만족도에 영향을 미치는 정도의 확인은 단계적 다중 회귀분석으로 처리하였다.

III. 결 과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 <표 1>과 같다. 대상자의 성별은 남자가 88.8%(223명), 여자가 11.2%(28명)이었고, 연령은 30-39세 47.6%(118명), 40세 이상 37.9%(94명), 29세 이하 14.5%(36명)로 평균연령은 37.4세였다. 고졸학력이 37.7%(92명)으로 가장 많았고 전문대졸이 37.3%(91명), 대졸이상 25.0%(61명)이었다. 월수입은 200-250만원이라고 응답한 대상자가 31.2%(78명)로 가장 많았다. 소방

경력 12-15년 사이가 29.0%(71명)로 가장 많았고 15-18년 18.4%(45명)의 순이었으며 평균경력 9년 9개월로 나타났다.

자격은 1, 2급 응급구조사가 25.2%(47명), 구조구급전문교육 18.6%(45명)로 나타났다. 현재직위는 소방교가 52.4%(131명)로 가장 많았고, 업무부서는 화재진압 51.4%(126명), 구조구급업무 31.4%(77명) 순으로 나타났다. 업무적성여부는 잘 맞는다 49.6%(121명), 그저 그렇다 43.4%(106명), 맞지 않는다 7.0%(17명) 순이었다. 현재업무부서를 이동하길 희망하지 않는 대상자가 51.8%(129명), 이동을 원한다고 응답한 경우도 23.7%(59명)로 나타났다.

2. 대상자의 조직문화와 직무만족도의 서술적 통계

대상자의 조직문화와 직무만족도의 평균, 표준편차, 범위의 서술 통계는 <표 2>와 같다. 대상자들이 인지하는 조직문화는 5점 만점에 평균 3.27점으로 중간정도의 조직문화를 인지하고 있었으며 조직문화유형에서는 인적자원문화가 3.27점으로 가장 높았고, 가장 낮은 것은 생산중심문화로 평균 3.14점이었고 조직문화특성은 평균 3.33점으로 그 중 환자 최우선주의 정도가 평균 3.52점으로 가장 높았고 그 다음이 조직의 사명에 대한 가치지향 정도로 평균 3.50점 순이었다. 가장 낮은 것은 직무의 솔선수범 정도로 평균 3.16점으로 나타났다. 직무만족도는 5점 만점에 평균 3.06점으로 중간정도의 직무만족도를 나타냈으며 조직관련 직무만족도는 평균 2.99점, 직무관련 직무만족도는 평균 3.19점으로 나타나 조직관련 직무만족도보다 직무관련 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 조직문화의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 조직문화의 차이는 <표 1>, <표 1-1>과 같다.

〈표 1〉 대상자의 일반적 특성과 그에 따른 조직문화의 차이

(N=251)

특 성	구 분	N	인적자원문화		개방체계문화	
			(%) scheffe	M ±SD	scheffe	M ±SD
성별	남자	223	(88.8)	3.26 ±.68		3.19 ±.59
	여자	28	(11.2)	3.29 ±.76		3.27 ±.78
	t (p)			-.234 (.815)		-.696 (.487)
연령 (세)	<30	36	(14.5)	3.26 ±.65		3.09 ±.63 ^A
	30-39	118	(47.6)	3.20 ±.77		3.09 ±.63 ^B
평균연령	40<	94	(37.9)	3.34 ±.58		3.36 ±.54 ^C
	37.4	F(p)		1.122 (.327)	A,B<C	5.748 ^{**} (.004)
교육정도	고졸	92	(37.7)	3.25 ±.66		3.21 ±.59
	전문대졸	91	(37.3)	3.18 ±.66		3.12 ±.63
	대학졸이상	61	(25.0)	3.37 ±.77		3.22 ±.60
	F(p)			1.474 (.231)		.695 (.500)
월수입 (만원)	150-200	25	(10.0)	3.43 ±.51		3.16 ±.44
	200-250	78	(31.2)	3.19 ±.76		3.11 ±.72
	250-300	61	(24.4)	3.26 ±.70		3.11 ±.56
	300-350	61	(24.4)	3.27 ±.72		3.31 ±.58
	350<	25	(10.0)	3.30 ±.48		3.41 ±.54
	F(p)			.578 (.679)		2.046 (.089)
경력 (년) 평균 9.9	<3년	33	(13.5)	3.27 ±.79		3.08 ±.68 ^A
	3-6년	38	(15.5)	3.19 ±.67		3.06 ±.69 ^B
	6-9년	14	(5.7)	2.95 ±.72		2.97 ±.64 ^C
	9-12년	71	(29.0)	3.17 ±.74		3.06 ±.58 ^D
	12-15년	45	(18.4)	3.44 ±.62		3.40 ±.48 ^E
	15-18년	26	(10.6)	3.24 ±.63		3.32 ±.49 ^F
	18년<	18	(7.3)	3.56 ±.49		3.63 ±.58 ^G
	F(p)			1.836 (.093)	C<G	4.171 ^{***} (.001)
자격증	1급응급구조사	29	(12.0)	3.05 ±.73 ^A		3.07 ±.80 ^A
	2급응급구조사	32	(13.2)	2.93 ±.75 ^B		2.95 ±.57 ^B
	간호사, 간호조무사	4	(1.7)	3.94 ±.92 ^C		3.85 ±.25 ^C
	구조구급전문교육	45	(18.6)	3.23 ±.53 ^D		3.09 ±.49 ^D
	행정직	33	(13.6)	3.39 ±.78 ^E		3.40 ±.62 ^E
	기타(화재진압)	99	(40.9)	3.35 ±.63 ^F		3.25 ±.58 ^F
		F(p)		A,B<C	3.565 ^{**} (.004)	A,B,D<C
현재 직위	소방사	55	(22.0)	3.24 ±.69		3.09 ±.65 ^A
	소방교	131	(52.4)	3.20 ±.67		3.12 ±.59 ^B
	소방장	51	(20.4)	3.36 ±.72		3.38 ±.57 ^C
	소방위이상	13	(5.2)	3.67 ±.60		3.65 ±.49 ^D
		F(p)			2.303 (.078)	A,B<D
업무부서	구조구급	77	(31.4)	3.17 ±.75		3.08 ±.68 ^A
	행정	42	(17.1)	3.43 ±.78		3.45 ±.66 ^B
	화재진압	126	(51.4)	3.28 ±.62		3.20 ±.53 ^C
	F(p)			2.021 (.135)	A<B	5.217 ^{**} (.006)
업무적성 여부	맞지 않음	17	(7.0)	3.09 ±.79 ^A		2.95 ±.55 ^A
	그저그림	106	(43.4)	3.09 ±.67 ^B		3.08 ±.60 ^B
	잘 맞음	121	(49.6)	3.42 ±.66 ^C		3.33 ±.61 ^C
	F(p)		B,C<A	7.322 ^{**} (.001)	A<C	6.287 ^{**} (.002)
업무부서 이동희망	이동 원함	59	(23.7)	3.11 ±.81		3.02 ±.66 ^A
	잘 모르겠음	61	(24.5)	3.24 ±.68		3.13 ±.63 ^B
	원하지 않음	129	(51.8)	3.34 ±.62		3.30 ±.55 ^C
	F(p)			2.428 (.090)	A<C	4.682 ^{**} (.010)

* p < .05 ** p < .01 *** p < .001

〈표 1-1〉 대상자의 일반적 특성에 따른 조직문화의 차이

(N=251)

특 성	구 분	위계서열문화		생산중심문화		조직문화특성	
		scheffe	M ±SD	scheffe	M ±SD	scheffe	M ±SD
성별	남자		3.19 ± .60		3.13 ± .61		3.32 ± .56
	여자		2.98 ± .63		3.25 ± .61		3.41 ± .67
	t (p)		1.729 (.085)		-1.007 (.315)		-.825 (.410)
연령 평균 연령	<30		3.21 ± .58		3.03 ± .55		3.23 ± .58
	30-39		3.19 ± .60		3.10 ± .66		3.28 ± .57
	40<		3.12 ± .65		3.22 ± .55		3.43 ± .56
37.4세	F(p)		.420 (.658)		1.577 (.209)		2.358 (.097)
교육 정도	고졸		3.17 ± .63		3.15 ± .60		3.35 ± .55
	전문대졸		3.13 ± .58		3.05 ± .63		3.25 ± .54
	대학졸이상		3.19 ± .59		3.21 ± .57		3.37 ± .61
	F(p)		.177 (.838)		1.316 (.270)		1.034 (.357)
월수입 (만원)	150-200		3.16 ± .49		3.19 ± .56		3.47 ± .53
	200-250		3.10 ± .62		3.07 ± .67		3.28 ± .59
	250-300		3.25 ± .57		3.07 ± .62		3.24 ± .56
	300-350		3.22 ± .67		3.23 ± .56		3.38 ± .62
	350<		3.10 ± .58		3.26 ± .53		3.44 ± .40
	F(p)		.722 (.578)		1.052 (.381)		1.256 (.288)
경력 (년) 평균 9.9	<3년		3.29 ± .59		3.11 ± .68 ^A		3.33 ± .58
	3-6년		3.18 ± .63		3.12 ± .68 ^B		3.25 ± .64
	6-9년		3.00 ± .62		2.88 ± .68 ^C		3.27 ± .58
	9-12년		3.16 ± .61		3.01 ± .57 ^D		3.21 ± .57
	12-15년		3.20 ± .61		3.31 ± .53 ^E		3.45 ± .46
	15-18년		3.15 ± .56		3.18 ± .43 ^F		3.39 ± .54
	18년<		2.97 ± .70		3.50 ± .64 ^G		3.62 ± .60
	F(p)		.719 (.635)	C<G	2.795* (.012)		1.846 (.091)
자격증	1급응급구조사		2.93 ± .61		3.04 ± .64 ^A		3.24 ± .70 ^A
	2급응급구조사		3.14 ± .67		2.93 ± .57 ^B		3.07 ± .51 ^B
	간호사, 조무사		3.25 ± 1.19		3.81 ± .90 ^C		3.50 ± .48 ^C
	구조구급교육		3.10 ± .61		2.98 ± .45 ^D		3.20 ± .40 ^D
	행정직		3.11 ± .61		3.50 ± .57 ^E		3.64 ± .57 ^E
	기타		3.28 ± .54		3.13 ± .60 ^F		3.38 ± .56 ^F
	F(p)		1.764 (.121)	A,B,D<C	5.335*** (.000)	B<E	4.373*** (.001)
현재 직위	소방사		3.23 ± .55		3.11 ± .64 ^A		3.31 ± .58
	소방교		3.16 ± .63		3.05 ± .58 ^B		3.30 ± .57
	소방장		3.22 ± .59		3.29 ± .61 ^C		3.37 ± .55
	소방위이상		2.77 ± .67		3.62 ± .56 ^D		3.65 ± .56
	F(p)		2.153 (.094)	A,B<D	4.904*** (.003)		1.598 (.190)
업무 부서	구조구급		3.10 ± .68		3.07 ± .63 ^A		3.22 ± .58 ^A
	행정		3.11 ± .60		3.43 ± .70 ^B		3.58 ± .60 ^B
	화재진압		3.23 ± .57		3.09 ± .55 ^C		3.32 ± .53 ^C
	F(p)		1.281 (.280)	A,C<B	5.704** (.004)	A,C<B	5.497** (.005)
업무 적성	맞지 않음		2.74 ± .75 ^A		3.03 ± .77		3.13 ± .60 ^A
	그저그림		3.21 ± .56 ^B		3.07 ± .57		3.26 ± .51 ^B
	잘 맞음		3.19 ± .63 ^C		3.22 ± .61		3.42 ± .61 ^C
	F(p)	A<B,C	4.717** (.010)		1.975 (.141)	A<C	3.357* (.036)
업무 이동	이동 원함		3.15 ± .66		3.07 ± .65		3.29 ± .63
	잘 모르겠음		3.18 ± .61		3.25 ± .60		3.27 ± .53
	원하지 않음		3.18 ± .59		3.11 ± .59		3.38 ± .56
	F(p)		.051 (.950)		1.462 (.234)		1.040 (.355)

* p < .05 ** p < .01 *** p < .001

〈표 2〉 대상자의 조직문화와 직무만족도의 서술적 통계

변 수	구 분	평 균	표준편차	범 위
조직문화		3.27	.69	1-5
조직문화유형	인적자원문화	3.27	.69	1-5
	개방체계문화	3.20	.61	1-5
	위계서열문화	3.17	.61	1-5
	생산중심문화	3.14	.61	1-5
조직문화특성		3.33	.57	1-5
	행동지향 정도	3.24	.73	1-5
	환자 최우선주의 정도	3.52	.71	1-5
	조직의 사명에 대한 가치지향 정도	3.50	.74	1-5
	직무의 솔선수범 정도	3.16	.80	1-5
	인력의 핵심가치 정도	3.24	.73	1-5
직무만족도		3.06	.46	1-5
	조직관련 직무만족도	2.99	.53	1-5
	직무관련 직무만족도	3.19	.58	1-5

조직문화의 유형중 인적자원문화에서는 자격증($F = 3.565, p = .004$), 업무적성($F = 7.322, p = .001$)에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보여 간호사나 간호조무사가 1급응급구조사와 2급응급구조사보다 인적자원문화를 더 많이 인지하고 있었으며 업무가 적성에 잘 맞다고 응답한 대상자일수록 인적자원문화를 더 많이 인지하는 것으로 나타났다.

개방체계문화에서는 연령($t = 5.748, p = .004$), 소방경력($F = 4.171, p = .001$), 자격증($F = 3.482, p = .005$), 현재직위($F = 5.291, p = .001$), 업무부서($F = 5.217, p = .006$), 업무적성($F = 6.287, p = .002$), 업무이동 희망여부($F = 4.682, p = .010$)에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보여 40대 이상의 연령에서, 18년 이상의 소방경력자가 개방체계문화를 더 많이 인지하고 있었다.

자격증에서는 간호사나 간호조무사가, 현재직위에서는 소방위 이상의 직위에서, 행정업무부서에서, 업무적성이 잘 맞을수록, 업무이동을 원하지 않는 대상자가 개방체계문화를 더 많이 인지하고 있는 것으로 나타났다.

위계서열문화에서는 업무적성($F = 4.717, p = .010$)에서 통계적으로 유의한 차이를 보여 현재 업

무 적성이 그저그렇다고 응답한 대상자가 위계서열문화를 더 많이 인지하고 있는 것으로 나타났다.

생산중심문화에서는 소방경력($F = 2.795, p = .012$), 자격증($F = 5.335, p = .000$), 현재직위($F = 4.904, p = .003$), 업무부서($F = 5.704, p = .004$)에서 통계적으로 유의한 차이를 보여 소방경력이 18년 이상인 대상자가, 간호사와 간호조무사가, 현재직위가 소방위 이상의 대상자가, 행정업무를 하고 있는 대상자가 생산중심문화를 더 많이 인지하는 것으로 나타났다. 조직문화의 특성에서는 자격증($F = 4.373, p = .001$), 업무부서($F = 5.497, p = .005$), 업무적성($F = 3.357, p = .036$)에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보여 2급응급구조사보다는 행정직에서, 업무부서도 행정을 하고 있는 대상자가, 업무적성도 잘 맞다고 응답한 대상자가 조직문화특성을 더 많이 인지하고 있는 것으로 나타났다.

4. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도의 차이는 〈표 3〉과 같다.

〈표 3〉 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도의 차이

(N=251)

특 성	구 분	N	(%)	직무만족		t(F)	p																																																																																																																																																																																																																	
				M	±SD																																																																																																																																																																																																																			
성별	남자	223	(88.8)	3.05	±.46	-1.130	.259																																																																																																																																																																																																																	
	여자	28	(11.2)	3.16	±.50			연령 (세) 평균연령 37.4	<30	36	(14.5)	3.08	±.45	.158	.854	30-39	118	(47.6)	3.04	±.44	40<	94	(37.9)	3.08	±.51	교육정도	고졸	92	(37.7)	3.08	±.47	1.505	.224	전문대졸	91	(37.3)	2.99	±.45	대학졸이상	61	(25.0)	3.11	±.42	월수입 (만원)	150-200	25	(10.0)	3.16	±.40	1.145	.336	200-250	78	(31.2)	3.07	±.44	250-300	61	(24.4)	2.97	±.48	300-350	61	(24.4)	3.06	±.49	350<	25	(10.0)	3.16	±.50	경력 (년) 평균 9.9	<3년	33	(13.5)	3.07	±.46	1.227	.293	3-6년	38	(15.5)	3.07	±.47	6-9년	14	(5.7)	3.03	±.29	9-12년	71	(29.0)	3.01	±.47	12-15년	45	(18.4)	3.13	±.44	15-18년	26	(10.6)	2.94	±.41	18년<	18	(7.3)	3.26	±.64	자격증	1급응급구조사	29	(12.0)	3.13	±.47A	6.113 ^{***}	.000	2급응급구조사	32	(13.2)	2.84	±.46B	간호사, 조무사	4	(1.7)	2.99	±.32C	구조구급교육	45	(18.6)	3.00	±.30D	행정직	33	(13.6)	3.40	±.52E	기타	99	(40.9)	3.02	±.44F	현재 직위	소방사	55	(22.0)	3.04	±.42A	4.080 ^{**}	.007	소방교	131	(52.4)	3.01	±.44B	소방장	51	(20.4)	3.11	±.53C	소방위이상	13	(5.2)	3.46	±.49D	업무부서	구조구급	77	(31.4)	3.01	±.48A	9.510 ^{***}	.000	행정	42	(17.1)	3.34	±.53B	화재진압	126	(51.4)	3.01	±.39C	업무적성	맞지 않음	17	(7.0)	2.77	±.47A	10.063 ^{***}	.000	그저그림	106	(43.4)	2.98	±.43B	잘 맞음	121	(49.6)	3.19	±.47C	업무이동	이동 원함	59	(23.7)	3.01	±.43	.381	.684	잘 모르겠음	61	(24.5)	3.08	±.52	원하지 않음	129
연령 (세) 평균연령 37.4	<30	36	(14.5)	3.08	±.45	.158	.854																																																																																																																																																																																																																	
	30-39	118	(47.6)	3.04	±.44																																																																																																																																																																																																																			
	40<	94	(37.9)	3.08	±.51			교육정도	고졸	92	(37.7)	3.08	±.47	1.505	.224	전문대졸	91	(37.3)	2.99	±.45	대학졸이상	61	(25.0)	3.11	±.42	월수입 (만원)	150-200	25	(10.0)	3.16	±.40	1.145	.336	200-250	78	(31.2)	3.07	±.44	250-300	61	(24.4)	2.97	±.48		300-350	61	(24.4)	3.06	±.49			350<	25	(10.0)	3.16	±.50	경력 (년) 평균 9.9	<3년	33	(13.5)	3.07	±.46	1.227	.293	3-6년	38	(15.5)	3.07	±.47	6-9년	14		(5.7)	3.03	±.29	9-12년	71			(29.0)	3.01	±.47	12-15년	45	(18.4)	3.13	±.44	15-18년	26	(10.6)	2.94	±.41	18년<	18	(7.3)	3.26	±.64	자격증	1급응급구조사	29	(12.0)	3.13	±.47A	6.113 ^{***}	.000	2급응급구조사	32	(13.2)	2.84		±.46B	간호사, 조무사	4	(1.7)	2.99			±.32C	구조구급교육	45	(18.6)	3.00	±.30D	행정직	33	(13.6)	3.40	±.52E	기타	99	(40.9)	3.02	±.44F	현재 직위	소방사	55	(22.0)	3.04	±.42A	4.080 ^{**}	.007	소방교		131	(52.4)	3.01	±.44B	소방장			51	(20.4)	3.11	±.53C	소방위이상	13	(5.2)	3.46	±.49D	업무부서	구조구급	77	(31.4)	3.01	±.48A	9.510 ^{***}	.000	행정	42	(17.1)	3.34	±.53B	화재진압	126	(51.4)	3.01	±.39C	업무적성	맞지 않음	17	(7.0)	2.77	±.47A	10.063 ^{***}	.000	그저그림	106	(43.4)	2.98	±.43B	잘 맞음	121	(49.6)	3.19	±.47C	업무이동	이동 원함	59	(23.7)	3.01	±.43	.381	.684	잘 모르겠음	61	(24.5)	3.08	±.52	원하지 않음	129	(51.8)	3.07	±.45			
교육정도	고졸	92	(37.7)	3.08	±.47	1.505	.224																																																																																																																																																																																																																	
	전문대졸	91	(37.3)	2.99	±.45																																																																																																																																																																																																																			
	대학졸이상	61	(25.0)	3.11	±.42			월수입 (만원)	150-200	25	(10.0)	3.16	±.40	1.145	.336	200-250	78	(31.2)	3.07	±.44	250-300	61	(24.4)	2.97	±.48		300-350	61	(24.4)	3.06	±.49			350<	25	(10.0)	3.16	±.50	경력 (년) 평균 9.9	<3년	33	(13.5)	3.07	±.46	1.227	.293	3-6년	38	(15.5)	3.07	±.47	6-9년	14	(5.7)	3.03	±.29		9-12년	71	(29.0)	3.01	±.47			12-15년	45	(18.4)	3.13	±.44	15-18년	26		(10.6)	2.94	±.41	18년<	18			(7.3)	3.26	±.64	자격증	1급응급구조사	29	(12.0)	3.13	±.47A	6.113 ^{***}	.000	2급응급구조사	32	(13.2)	2.84	±.46B	간호사, 조무사	4		(1.7)	2.99	±.32C	구조구급교육	45			(18.6)	3.00	±.30D	행정직	33	(13.6)	3.40	±.52E	기타	99	(40.9)	3.02	±.44F	현재 직위	소방사	55	(22.0)	3.04	±.42A	4.080 ^{**}	.007	소방교	131	(52.4)	3.01	±.44B	소방장	51		(20.4)	3.11	±.53C	소방위이상	13			(5.2)	3.46	±.49D	업무부서	구조구급	77	(31.4)	3.01	±.48A	9.510 ^{***}	.000	행정	42	(17.1)	3.34	±.53B	화재진압	126	(51.4)	3.01	±.39C	업무적성	맞지 않음	17	(7.0)	2.77	±.47A	10.063 ^{***}	.000	그저그림	106	(43.4)	2.98	±.43B	잘 맞음	121	(49.6)	3.19	±.47C	업무이동	이동 원함	59	(23.7)	3.01	±.43	.381	.684	잘 모르겠음	61	(24.5)	3.08	±.52	원하지 않음	129	(51.8)	3.07	±.45																		
월수입 (만원)	150-200	25	(10.0)	3.16	±.40	1.145	.336																																																																																																																																																																																																																	
	200-250	78	(31.2)	3.07	±.44																																																																																																																																																																																																																			
	250-300	61	(24.4)	2.97	±.48																																																																																																																																																																																																																			
	300-350	61	(24.4)	3.06	±.49																																																																																																																																																																																																																			
	350<	25	(10.0)	3.16	±.50			경력 (년) 평균 9.9	<3년	33	(13.5)	3.07	±.46	1.227	.293	3-6년	38	(15.5)	3.07	±.47	6-9년	14	(5.7)	3.03	±.29	9-12년	71	(29.0)	3.01	±.47	12-15년	45	(18.4)	3.13	±.44	15-18년	26	(10.6)		2.94	±.41	18년<	18	(7.3)			3.26	±.64	자격증	1급응급구조사	29	(12.0)	3.13	±.47A	6.113 ^{***}	.000	2급응급구조사	32	(13.2)	2.84	±.46B	간호사, 조무사	4	(1.7)	2.99	±.32C	구조구급교육	45	(18.6)	3.00	±.30D	행정직	33	(13.6)	3.40	±.52E	기타	99	(40.9)	3.02	±.44F	현재 직위		소방사	55	(22.0)	3.04	±.42A			4.080 ^{**}	.007	소방교	131	(52.4)	3.01	±.44B	소방장	51	(20.4)	3.11	±.53C	소방위이상	13	(5.2)	3.46	±.49D	업무부서	구조구급	77	(31.4)	3.01	±.48A	9.510 ^{***}	.000	행정	42	(17.1)	3.34	±.53B	화재진압	126	(51.4)	3.01	±.39C	업무적성	맞지 않음	17	(7.0)	2.77	±.47A	10.063 ^{***}	.000	그저그림	106	(43.4)	2.98	±.43B	잘 맞음	121	(49.6)	3.19	±.47C	업무이동	이동 원함	59	(23.7)	3.01	±.43	.381	.684	잘 모르겠음	61	(24.5)	3.08	±.52	원하지 않음	129	(51.8)	3.07	±.45																																																							
경력 (년) 평균 9.9	<3년	33	(13.5)	3.07	±.46	1.227	.293																																																																																																																																																																																																																	
	3-6년	38	(15.5)	3.07	±.47																																																																																																																																																																																																																			
	6-9년	14	(5.7)	3.03	±.29																																																																																																																																																																																																																			
	9-12년	71	(29.0)	3.01	±.47																																																																																																																																																																																																																			
	12-15년	45	(18.4)	3.13	±.44																																																																																																																																																																																																																			
	15-18년	26	(10.6)	2.94	±.41																																																																																																																																																																																																																			
	18년<	18	(7.3)	3.26	±.64																																																																																																																																																																																																																			
자격증	1급응급구조사	29	(12.0)	3.13	±.47A	6.113 ^{***}	.000																																																																																																																																																																																																																	
	2급응급구조사	32	(13.2)	2.84	±.46B																																																																																																																																																																																																																			
	간호사, 조무사	4	(1.7)	2.99	±.32C																																																																																																																																																																																																																			
	구조구급교육	45	(18.6)	3.00	±.30D																																																																																																																																																																																																																			
	행정직	33	(13.6)	3.40	±.52E																																																																																																																																																																																																																			
	기타	99	(40.9)	3.02	±.44F																																																																																																																																																																																																																			
현재 직위	소방사	55	(22.0)	3.04	±.42A	4.080 ^{**}	.007																																																																																																																																																																																																																	
	소방교	131	(52.4)	3.01	±.44B																																																																																																																																																																																																																			
	소방장	51	(20.4)	3.11	±.53C																																																																																																																																																																																																																			
	소방위이상	13	(5.2)	3.46	±.49D																																																																																																																																																																																																																			
업무부서	구조구급	77	(31.4)	3.01	±.48A	9.510 ^{***}	.000																																																																																																																																																																																																																	
	행정	42	(17.1)	3.34	±.53B																																																																																																																																																																																																																			
	화재진압	126	(51.4)	3.01	±.39C																																																																																																																																																																																																																			
업무적성	맞지 않음	17	(7.0)	2.77	±.47A	10.063 ^{***}	.000																																																																																																																																																																																																																	
	그저그림	106	(43.4)	2.98	±.43B																																																																																																																																																																																																																			
	잘 맞음	121	(49.6)	3.19	±.47C																																																																																																																																																																																																																			
업무이동	이동 원함	59	(23.7)	3.01	±.43	.381	.684																																																																																																																																																																																																																	
	잘 모르겠음	61	(24.5)	3.08	±.52																																																																																																																																																																																																																			
	원하지 않음	129	(51.8)	3.07	±.45																																																																																																																																																																																																																			

* p < .05 ** p < .01 *** p < .001

직무만족도는 자격증(F = 6.113, p = .000), 현재 직위(F = 4.080, p = .007), 업무부서(F = 9.510, p = .000), 업무적성(F = 10.063, p = .000)에서 통계적으로 유의한 차이를 보여 자격증에서는 행정직에서 근무하는 대상자가, 현재직위는 소방위 이상에서, 업무부서는 행정업무를 하고 있는 대상자가, 업무적성은 잘 맞다고 응답한 대상자가 직무만족 정도가 더 높은 것으로 나타났다.

5. 대상자의 조직문화와 직무만족도와의 상관관계

대상자의 조직문화와 직무만족도와의 상관관계는 <표 4>와 같다.

직무만족도는 전체적인 조직문화(r = .595, p = .000)와 통계적으로 유의한 상관관계를 보이는 것으로 나타나 조직문화를 높게 인식할수록 직무만족 정도가 높은 것으로 나타났다. 조직문화유형의 생산중심문화(r = .492, p = .000), 개방체계문화(r = .449, p = .000), 인적자원문화(r = .420, p = .000)에서도 통계적으로 유의한 상관관계를 보여 생산중심문화로 인식할수록, 개방체계문화로 인식할수록, 인적자원문화로 인식할수록 직무만족도가

<표 4> 대상자의 조직문화와 직무만족도와의 상관관계

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11
X1	1.00										
X2	.657 (.000)	1.00									
X3	.031 (.626)	-.140 (.026)	1.00								
X4	.574 (.000)	.649 (.000)	.049 (.443)	1.00							
X5	.511 (.000)	.648 (.000)	-.076 (.229)	.667 (.000)	1.00						
X6	.310 (.000)	.272 (.000)	.031 (.630)	.402 (.000)	.556 (.000)	1.00					
X7	.517 (.000)	.413 (.000)	-.037 (.563)	.441 (.000)	.468 (.000)	.504 (.000)	1.00				
X8	.381 (.000)	.370 (.000)	-.023 (.721)	.348 (.000)	.434 (.000)	.399 (.000)	.401 (.000)	1.00			
X9	.514 (.000)	.568 (.000)	-.051 (.423)	.580 (.000)	.629 (.000)	.420 (.000)	.486 (.000)	.513 (.000)	1.00		
X10	.584 (.000)	.594 (.000)	-.041 (.518)	.635 (.000)	.803 (.000)	.746 (.000)	.747 (.000)	.731 (.000)	.796 (.000)	1.00	
X11	.420 (.000)	.449 (.000)	.045 (.477)	.492 (.000)	.476 (.000)	.415 (.000)	.426 (.000)	.458 (.000)	.499 (.000)	.595 (.000)	1.00

p=()

X1 : 인적자원문화 X2 : 개방체계문화 X3 : 위계서열문화 X4 : 생산중심문화
 X5 : 행동지향정도 X6 : 환자 최우선주의 정도 X7 : 조직의 사명에 대한 가치지향 정도
 X8 : 직무의 솔선수범 정도 X9 : 인력의 핵심 가치정도
 X10 : 조직문화 X11 : 직무만족도

〈표 5〉 대상자의 조직문화가 직무만족도에 미치는 영향

변수	β	R	R ² 변화량	R ²	t	p
인력의 핵심 가치	.120	.502	.252	.252	2.802	.005**
생산중심문화	.177	.562	.063	.315	3.686	.000***
업무적성	.155	.604	.049	.364	4.098	.000***
직무의 솔선수범	.130	.640	.045	.409	3.764	.000***
환자 최우선주의	.079	.648	.011	.420	2.092	.038*

* p < .05 ** p < .01 *** p < .001

높은 것으로 나타났다.

조직문화특성의 세부영역에서는 경쟁력의 핵심으로서 인력의 가치정도($r = .499, p = .000$), 행동지향정도($r = .476, p = .000$), 직무의 솔선수범 정도($r = .458, p = .000$), 조직의 사명에 대한 가치지향 정도($r = .426, p = .000$), 환자 최우선주의 정도($r = .415, p = .000$)에서 통계적으로 유의한 상관관계를 보였다.

경쟁력의 핵심으로서 인력의 가치정도가 높을수록, 행동지향정도가 높을수록, 직무의 솔선수범 정도가 높을수록, 조직의 사명에 대한 가치지향 정도가 높을수록, 환자 최우선주의 정도가 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.

6. 대상자의 조직문화가 직무만족도에 미치는 영향

대상자의 조직문화가 직무만족도에 미치는 영향은 〈표 5〉와 같다.

대상자의 업무적성과 조직문화인 인적자원문화, 개방체계문화, 위계서열문화, 생산중심문화, 행동지향정도, 환자 최우선주의 정도, 조직의 사명에 대한 가치지향 정도, 직무의 솔선수범 정도, 인력의 핵심 가치정도를 이용하여 분석한 결과는 인력의 핵심 가치정도, 생산중심문화, 업무적성, 직무의 솔선수범 정도, 환자 최우선주의 정도가 통계적으로 유의한 변수로 확인되었다. 직원가치인정이 25.2%, 생산중심문화가 6.3%, 업무적성이 4.9%, 직무의 솔선수범 정도가 4.5%, 환자 최우선주의 정도가 1.1%의

설명력을 보여 이들 5개의 변수가 대상자의 직무만족도를 42.0% 설명하였다.

IV. 논 의

조직문화는 구성원들이 조직과 자신을 동일시하고 조직을 위해 헌신할 수 있도록 해주고 조직의 안정성을 높여 주며 구성원들이 조직에서 부딪치게 되는 여러 상황들의 의미를 이해하는 데 도움을 준다¹⁷⁾. 본 논문에서 조직문화는 5점 만점에 평균 3.27점이었고 조직문화유형 중 인적자원문화가 3.27점으로 가장 높았고 생산중심문화가 3.14점으로 가장 낮아 김¹⁴⁾의 연구에서 나타난 생산중심문화가 3.40점으로 가장 높고 인적자원문화가 3.01점으로 가장 낮아 본 연구와는 상반된 결과를 보였다. 이는 소방조직에도 변화가 생겨 소방공무원이 가족 같은 분위기에서 팀워크를 이루어 업무를 수행하고 동료에 대한 배려심이 높은 공동체 의식을 갖는 특성 때문이라 사료된다. 또한 박²⁾과 조¹⁸⁾, 이¹⁹⁾의 연구결과에서 소방조직은 위계지향문화가 강하다고 한 것과도 다른 결과를 나타냈는데 이전의 소방조직과는 다르게 119구급대원으로 여성소방대원들도 점점 늘어나고 있으며 권위주의의 사회화 영향을 과거에 비해 적게 받고 있으며 소방공무원의 임용에서도 인적구성원이 다양해지므로 자연스럽게 소방의 조직문화도 다양화되고 있는 것이라 생각된다.

최²⁰⁾의 중앙부처를 대상으로 한 한국행정조직의 문화적 프로필에 관한 연구에서는 현재 지각하고 있는 문화는 위계지향문화가 가장 높았으나 향후 5년 이내에 변화했으면 하는 미래 선호문화는 관계지향문화로 현재와 미래간의 문화적 갈등을 경험하는 것으로 파악되었다. 이러한 문화적 갈등을 빠르게 조정해 나가는 것이 행정조직의 문화적 관리 방법이라고 할 수 있을 것이다.

조직문화특성에서는 환자 최우선주의 정도에서 평균 3.52점으로 가장 높아 환자가 조직 적응력과 생존의 기초라는 생각을 하고 있었으며 환자의 요구를 누구보다 빨리 파악하고 이에 적극적으로 대처하려는 의식을 모든 구성원들이 가지고 있었다.

직무의 솔선수범 정도가 3.16점으로 가장 낮았다. 김¹⁴⁾의 연구에서도 환자최우선주의 정도가 평균 3.51점으로 가장 높아 본 연구와 일치하였고 가장 낮은 것에서는 인력의 핵심가치정도로 2.93점으로 가장 낮아 본 연구결과와는 다소 차이를 보였다. 이는 직무수행 시 구성원사이에 공감대를 형성하도록 노력하고 조직의 경쟁력을 갖추기 위해 개인마다 솔선수범하는 자세로 노력해야 함을 시사하는 것이다. 또한 인력의 핵심 가치정도에서도 3.24점으로 비교적 낮은 점수를 보였는데 이는 조직의 효율성을 높이기 위해서는 사람이 경쟁력의 핵심임을 강조하고 구성원들이 갖고 있는 가치를 높이 평가해야 할 필요가 있음을 시사한다고 하겠다.

본 연구의 직무만족도는 5점 만점에 평균 3.06점으로 중간정도의 직무만족도를 나타냈다. 이는 김과 박⁹⁾의 3.22점이나 3.33점의 황 등¹¹⁾, 민과 김²¹⁾의 3.09점, 김²²⁾의 3.13점의 연구와 비슷한 결과를 보인 것으로 직무관련 만족도가 조직관련 만족도보다 높게 나타났는데 이는 황 등¹¹⁾의 연구와 비슷한 결과이다. 소방대원들은 자신들이 수행하는 업무의 중요성이나 역할에 더 만족도를 느끼며 조직의 보상이나 인사의 공정성, 복지, 상관의 리더십이나 조직의 명예는 다소 낮은 만족도를 보였다. 앞으로 소방조직의 내부와 외부 등에서 원만한 인간관계를 형성하고 유지해 나가도록 결집력을 향상시키는 등

조직관련 만족도를 높이기 위한 다양한 노력이 필요한 것으로 보인다.

또한 본 연구에서 직무만족도는 생산중심문화($r = .492, p = .000$), 개방체계문화($r = .449, p = .000$), 인적자원문화($r = .420, p = .000$)에서 통계적으로 유의한 상관관계를 보여 표²³⁾의 연구와 민과 김²¹⁾의 연구와 비슷한 결과였으나 위계서열문화에서는 상관관계를 보이지 않았다. 아마도 소방조직도 세대교체가 이루어지면서 젊은층의 특성상 위계서열문화의 인지정도가 점점 낮아지는 것으로 생각된다. 이¹⁹⁾의 연구에서도 직무만족이 위계문화에서 상관관계를 보여 본 연구와 상이하였고 혁신문화에서는 상관관계를 보이지 않았다. 본 연구의 개방체계문화와 유사한 혁신문화에서 상관관계를 보이지 않은 것은 구성원의 자발성과 창의성에 기초하여 직무를 수행하여 직무몰입과 조직몰입에는 영향이 있었다. 그러나 새로운 직무의 개발부담이나 조직긴장을 강조하고 도전의식을 중시함으로써 직무만족에는 영향을 미치지 않는 것으로 판단하였는데 이는 연구대상자가 정부의 중앙부처 소속공무원(과학과 산업담당)이었으므로 본 연구 대상자와 다소 차이가 있었을 것으로 생각된다.

김²⁴⁾의 연구에서는 집단문화와 발전문화에서 직무만족도가 높은 것으로 나타나 본 연구의 결과와 유사하였다.

조직문화가 직무만족도에 미치는 영향에서는 인력의 핵심 가치정도가 25.2%, 생산중심문화가 6.3%, 업무적성이 4.9%, 직무의 솔선수범 정도가 4.5%, 환자 최우선주의 정도가 1.1%의 설명력을 보였다. 이들 5개의 변수가 대상자의 직무만족도를 42.0% 설명하였는데 이는 민과 김²¹⁾의 연구에서 관계지향적 문화와 혁신지향적문화가 26.3%의 설명력을 보인 것과 유사하다 볼 수 있다.

이¹⁹⁾의 연구에서는 직무만족도에 영향을 미치는 변수로 관계문화, 시장문화, 위계문화, 관계*혁신, 관계*위계문화 형태가 58.3%의 설명력을 갖는 것으로 나타났다. 김²²⁾의 연구에서는 집단문화와 발전문화가 직무만족을 30%, 김²⁵⁾의 연구에서는 직

만족이 행정조직에서는 집단문화가 21%를 설명하였고 기업조직에서는 집단문화와 발전문화가 42%를 설명하였다. 또한 조¹⁸⁾의 연구에서는 직무몰입에 관계지향문화, 혁신지향문화, 과업지향문화가 42.9%를 설명하는 것으로 나타나 연구자들마다 다양한 결과를 보였다. 추후 조직문화가 직무만족이나 직무몰입에 미치는 영향에 대한 구체적인 연구가 필요한 것으로 생각된다.

앞으로 조직문화의 변화는 기존의 위계지향적인 조직문화에서 벗어나 관계 지향적이고 혁신 지향적, 시장지향적인 조직문화로의 변화를 필요로 한다. 소방조직의 목표는 소방조직의 생산성과 효율성, 그리고 고객만족으로 이를 성취하기 위해서는 조직문화를 장기적이고 근본적으로 변화시킬 수 있는 신중한 전략적 접근이 필요할 것으로 사료된다.

V. 결론 및 제언

1. 결론

본 연구는 소방대원을 대상으로 조직문화가 직무만족도에 미치는 영향을 파악함으로써 건전한 조직문화를 유도하여 직무만족도를 높여 조직의 유효성을 증대시킬 수 있는 전략을 수립하는데 필요한 기초자료를 제공하고자 시도된 본 연구의 결과는 다음과 같다.

1. 조직문화는 5점 만점에 평균 3.33점으로 중간 정도의 조직문화를 인지하고 있었으며 직무만족도도 5점 만점에 평균 3.06점으로 중간 정도의 직무만족도를 나타냈다.

2. 일반적 특성에 따른 조직문화의 차이에서 인적자원문화는 자격증($F = 3.565, p = .004$), 업무적성($F = 7.322, p = .001$)에서, 개방체계문화는 연령($t = 5.748, p = .004$), 소방경력($F = 4.171, p = .001$), 자격증($F = 3.482, p = .005$), 현재직위($F = 5.291, p = .001$), 업무부서($F = 5.217, p = .006$), 업무적성($F = 6.287, p = .002$), 업무이동 희망여부

($F = 4.682, p = .010$)에서, 위계서열문화는 업무적성($F = 4.717, p = .010$)에서, 생산중심문화에서는 소방경력($F = 2.795, p = .012$), 자격증($F = 5.335, p = .000$), 현재직위($F = 4.904, p = .003$), 업무부서($F = 5.704, p = .004$)에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 조직문화의 특성은 자격증($F = 4.373, p = .001$), 업무부서($F = 5.497, p = .005$), 업무적성($F = 3.357, p = .036$)에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

3. 일반적 특성에 따른 직무만족도의 차이는 자격증($F = 6.113, p = .000$), 현재직위($F = 4.080, p = .007$), 업무부서($F = 9.510, p = .000$), 업무적성($F = 10.063, p = .000$)에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

4. 직무만족도는 전체적인 조직문화와 통계적으로 유의한 상관관계($r = .595, p = .000$)를 보이는 것으로 나타났다. 생산중심문화($r = .492, p = .000$), 개방체계문화($r = .449, p = .000$), 인적자원문화($r = .420, p = .000$)에서도 통계적으로 유의한 상관관계를 보였다. 조직문화특성의 세부영역에서는 인력의 핵심 가치정도($r = .499, p = .000$), 행동지향정도($r = .476, p = .000$), 직무의 솔선수범 정도($r = .458, p = .000$), 조직의 사명에 대한 가치지향 정도($r = .426, p = .000$), 환자 최우선주의 정도($r = .415, p = .000$)에서 통계적으로 유의한 상관관계를 보이는 것으로 나타났다.

5. 조직문화가 직무만족도에 영향을 미치는 정도는 인력의 핵심 가치정도가 25.2%, 생산중심문화가 6.3%, 업무적성이 4.9%, 직무의 솔선수범 정도가 4.5%, 환자 최우선주의 정도가 1.1%의 설명력을 보여 이들 5개의 변수가 대상자의 직무만족도를 42.0% 설명하였다.

이상의 결과를 볼 때 직무만족도를 높이기 위해서는 직원의 가치를 인정해주고 조직의 문화를 생산중심문화로 전환시키고 업무가 본인의 적성에 맞도록 업무분장이 이루어지도록 해야 한다. 직무의 솔선수범 정도가 향상되고 환자 최우선주의의 문화적 특성을 고려해 소방조직의 효율성을 높일 수 있

도록 점진적으로 조직문화를 변화시키려는 노력과 전략적 방안마련이 필요하다.

2. 제언

이상의 결과를 토대로 다음과 같이 제언한다.

1. 소방공무원의 조직문화에 영향을 미치는 것으로 예상되는 변수를 포함한 연구가 필요하다.
2. 소방공무원의 직무만족도를 높이기 위해 본 연구에서 확인된 변수들을 고려한 프로그램 개발이 필요하다.
3. 소방공무원의 직무중심의 직무몰입에 관련된 연구가 필요하다.

참 고 문 헌

1. 최병학, 김학수. 한국소방발전을 위한 정책과제 연구-소방청 신설에 대응하는 제도·조직 개선 구상-. 한국응급구조학회논문지 2002;6:185-198.
2. 박미경. 소방조직문화가 조직시민행동과 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. 전북대학교 경영대학원 석사학위논문. 2009.
3. 신유근. 인간존중경영 : 조직행위론적 접근. 서울: 다산출판사; 2007.
4. 강흥구. 조직문화가 의료사회사업서비스의 질에 미치는 영향에 관한 연구, 연세대학교 대학원 박사학위논문. 2001.
5. 권성복. 병원 간호조직문화에 대한 연구. 중앙대학교대학원 박사학위논문. 2000.
6. 김인수. 거시조직이론. 서울: 무역경영사; 1999.
7. 신유근. 한국의 경영: 그 현상과 전망. 서울: 박영사; 1992.
8. 오진환, 이인수. 소방대원의 성격유형, 스트레스 및 직무만족의 관계에 대한 연구. 한국응급구조학회논문지 2006;10(3):71-85.
9. 김순심, 박정미. 119구급대원의 직업만족도와 그와 관련된 요인 조사연구. 한국응급구조학회 논문지 1997;1:54-70.
10. 김순심, 권혜란. 119구조·구급대원의 직업만족도에 관한 연구-전국을 대상으로-. 한국응급구조학회논문지 2002;6:69-184.
11. 황희진, 김진선, 정지연. 응급구조사의 직무만족도와 조직몰입도에 관한 연구. 한국응급구조학회논문지 2004;8(1):5-18.
12. 김종재. 조직행동론. 서울: 박영사; 1991.
13. Quinn RE. Beyond Rational Management: Mastering the Paradoxes and Competing Demand of High Performance. San Francisco: Jossey-Bass; 1991.
14. 김영훈. 병원종사자의 조직구조 및 조직문화 인식과 조직갈등 경험, 조직몰입간의 관계. 연세대학교대학원 박사학위논문. 2001.
15. 김소인, 김정아. 간호단위 문화와 간호업무 수행, 직무만족 및 이직의도와의 관계. 간호행정학회지 1997;3(2):17-40.
16. 최영삼. 조직몰입 결정요인에 관한 연구 -공공간부를 중심으로-. 연세대학교대학원 석사학위논문. 2003.
17. 서성무, 이지우. 경영학원론. 서울: 형설출판사; 1998.
18. 조선희. 소방조직문화가 조직효과성 및 서비스 질 보장(QA) 활동에 미치는 영향에 관한 연구. 한성대학교대학원 박사학위논문. 2007.
19. 이창길. 조직문화가 직무만족, 직무몰입, 그리고 조직몰입에 미치는 영향: 혁신지향 문화와 관계지향 문화의 차별화를 중심으로. 한국행정학회학술대회발표논문집 2006;855-870.
20. 최성욱. 한국행정조직의 문화적 프로필에 관한 연구: 중앙부처를 대상으로. 한국행정학보 2005; 39(2):41-62.
21. 민순, 김혜숙. 보건소 간호조직문화가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 간호행정학회지 2008;14(4):448-457.
22. 김호정. 행정조직문화가 조직몰입과 직무만족

- 에 미치는 영향, 한국행정학보 2002;36(4): 87-105.
23. 표승완. 소방조직문화가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향 -부산소방본부를 대상으로-. 부산대학교 행정대학원 석사학위논문. 2008.
24. 김호정. 조직문화, 리더십, 조직효과성의 관계: 부산광역시를 대상으로, 한국행정학보 2003; 37(4):103-123.
25. 김호정. 행정조직과 기업조직의 조직문화 비교, 한국행정학보 2004;38(3):49-67.

=Abstract =

The Influence of Organizational Culture on Job Satisfaction of Fire Officials

Eun-Sook Choi* · In-Soo Yi** · Wan-Taek Jeong***

Purpose : The purpose of this study was to investigate the influence of organizational culture on job satisfaction of fire officials.

Method : The subjects of this study were 251 fire officials in Gongju and Choengju province and Daejeon City. Data were collected using self-administering questionnaire from February 20 to March 20 in 2006. Collected data were analyzed using SPSS 14.0 program. Real number, percentage, mean and standard deviation were calculated, and t-test, ANOVA, Pearson correlation coefficient, multiple regression were analyzed.

Result : The results of this study were as follows :

1. The job satisfaction was found to be significant positive correlations with full organizational culture($r = .595$, $p = .000$).
2. The job satisfaction was found to be in significant positive with rational goal culture, open system culture and human relation culture.
3. How organizational culture affects the job satisfactions was as follows; 25.2% of core values of manpower, 6.3% of rational goal culture, and 4.9% of job initiative.

Conclusion : Enhancing the job satisfaction of fire officials would improve personalized factors and changes rational goal culture.

Key Words : Organizational culture, Job satisfaction, Fire official

* Depart. of Emergency Medical Service, Kongju National University

** Depart. of Emergency Medical Service, Chungju National University

*** National Emergency Management Agency