

윤리적 의사결정 영향요인이 소방공무원의 직업윤리의식과 직무만족에 미치는 영향

최보람^{1*}·김진현²

¹우송대학교 응급구조학과

²충청소방학교 교수운영과

The effects of ethical decision making factors on vocational ethics and job satisfaction of firefighters

Bo-Ram Choi^{1*}·Jin-Hyeon Kim²

¹Department of Emergency Medical Service, Woosong University

²Chung cheong Fire Service Academy

=Abstract =

Purpose: The purpose of the study was to analyze the effects of ethical decision making factors on vocational ethics and job satisfaction of firefighters and to provide basic data to promote appropriate vocational ethics and improve job satisfaction.

Methods: A self-reported questionnaire was filled out by firefighters in D metropolitan area from May 7 to 15, 2017. A total of 410 data were analyzed using SPSS 24.0 program.

Results: Among influential factors of ethical decision making, "ethical environment of organization" ($\beta = .266$), "coworkers' influence" ($\beta = .216$), and "managers' ethical competence" ($\beta = .148$), 'compensation and punishment' ($\beta = .097$) had a positive effect on vocational ethics, while "coworkers' influence" ($\beta = .281$), "ethical environment of organization" ($\beta = .274$), and "managers' ethical competence" ($\beta = .143$) had a positive effect on job satisfaction. Vocational ethics was found to have a significantly positive effect on job satisfaction ($B = .657$, $t = 8.802$, $p = .000$).

Conclusion: It is necessary to promote vocational ethics for improvement of firefighters' job satisfaction, and appropriate ethics education should be provided. It is important to actively manage the factors affecting ethical decision making.

Keywords: Firefighters, Vocational ethics, Job satisfaction

Received March 16, 2018 Revised April 4, 2018 Accepted April 15, 2018

*Correspondence to Bo-Ram Choi

Department of Emergency Medical Service, Woosong University, 171, Dongdaejon-ro, Dong-gu, Daejeon, 34606 Republic of Korea

Tel: +82-42-630-9282 Fax: +82-42-630-9289 E-mail: borangi2@naver.com

I. 서 론

1. 연구의 필요성

‘직업’은 정신적·육체적 에너지를 소모하여 그 에 대한 보수를 획득하는 지속적인 사회활동이다. 수동적 측면에서는 생계유지를 위한 보수 획득을 목적으로 하는 활동을 의미하나 능동적 측면에서 바라볼 때 단순히 보수획득을 위한 수단보다는 사회적 역할을 맡고 그것을 수행함으로써 사회에 기여하고 공헌하는 활동을 의미한다. ‘윤리’는 인간으로 하여금 선행을 지향하도록 하거나 유도하는 역할을 수행하는 것으로 우리 사회에 통용되는 규범 중의 하나이다[1]. 따라서 ‘직업윤리’는 ‘직업’과 ‘윤리’의 합성어로 사전적으로 특정의 직업에 종사하는 사람들이 지켜야 하는 행동 규범이라 정의되며, 소명으로서 일에 대한 사명감과 책임감, 공동체의 선에 기여하는 노력의 의미를 포함한다[2].

소방공무원은 화재 예방·경계·진압 및 조사와 화재, 재난·재해, 그 밖의 위급한 상황에서의 구조·구급 등의 업무를 수행하여 국민의 생명과 안전에 힘쓰고 있다. 이에 소방청은 소방공무원의 정체성 확립과 올바른 공직관을 확립할 수 있도록 소방공무원의 직업윤리를 포함한 ‘119 소방강령’을 정하고 있다. 또한 건전하지 않은 오락행위를 금하며 품위를 유지하고 청렴하게 생활하여 공적·사적 생활에서 국민의 모범이 되어야 한다는 ‘복무규정’을 두고 있다[3]. 하지만 이러한 소방강령 및 복무규정을 정하여 실천하도록 하고 있음에도 불구하고 윤리 의식 및 태도에 대한 법적인 구속력은 없기에 여러 가지 문제들이 발생하고 있다. 그 예로, 2017년 한 해에만도 십 억대의 소방장비 납품비리 의혹으로 소방공무원이 구속되었으며[4], 도박 빚을 갚으려고 이웃 부부를 살해하고 방화를 저지른 소방관이 무기징역을 선고받은 등의 사건들이 발생하였다[5]. 이는 바르지 못한 윤리의식과 직업관으로

인해 인간적 가치보다 물질적 가치가 추구되어 발생하게 된 현상이라 할 수 있다. 이러한 한 소방관의 잘못된 행동은 그 개인의 문제로 끝나는 것이 아니라 동료 소방공무원들의 진정성을 희석시키고 명예를 실추시킬 수 있으며, 더 나아가 소방조직 전체의 신뢰에도 영향을 줄 수 있다.

선행연구에 따르면, 직업윤리의식은 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다[6-8]. 직무만족은 직무자체 또는 주위 환경과 관련된 개인의 가치, 태도 및 신념 등에 따라 느끼는 만족의 정도로 개인적 차원으로는 정신·육체적 건강과 자아성취감을 위해서, 조직·사회적 차원에서는 업무성과 향상을 통한 대국민 서비스의 질을 높이기 위해서 중요하다[9,10]. 직업윤리의식에 대해서 민간경비원, 미용서비스 산업 종사자, 경찰공무원, 프랜차이즈 업종 종사자 등을 대상으로 한 연구가 있으나[7,8,11,12], 소방공무원과 응급구조사를 대상으로 하는 연구는 의료윤리에 대한 연구[13,14] 이외에 직업윤리의식에 대한 선행연구는 미비한 실정이다. 소방공무원에게 직업윤리의식 함양은 중요한 부분이 아닐 수 없으나, 현재 소방에서는 공직기강이나 부정부패방지를 위하여 신입 소방관들에게 실시하는 청렴교육 이외에 소방업무에서의 직업윤리의식을 고취시키기 위한 교육은 이루어지고 있지 않으며, 이는 현직 소방관들의 경우도 마찬가지이다.

따라서 본 연구를 통해 윤리적 의사결정의 영향요인이 소방공무원의 직업윤리의식과 직무만족에 미치는 영향을 분석하여 직무만족의 향상과 직업윤리의식 함양에 대한 긍정적인 변화를 가져올 수 있는 계기가 될 수 있을 것으로 기대한다.

2. 연구의 목적

본 연구는 소방공무원을 대상으로 윤리적 의사결정의 영향요인이 직업윤리의식과 직무만족에 미치는 영향을 분석하여 올바른 직업윤리의식을 함

양하고 직무만족도를 향상시킬 수 있는 교육적 근거자료를 제공하기 위함이다.

II. 연구방법

1. 연구대상 및 자료수집 방법

본 연구는 2017년 5월 7일부터 5월 15일까지 D광역시 소방본부 산하에서 근무하는 소방공무원을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 온라인 네이버 오피스 폼을 활용하여 설문지를 만들고 소방본부에 연구의 목적을 충분히 설명하고 승인을 구한 후 URL을 전송하였다. 서면을 통해 연구의 목적을 충분히 이해한 후 설문참여에 동의한 자에 한하여 자기기입식 방법(self-administered method)으로 설문조사를 실시하였다. 총 500부의 설문지를 배부하여 421부가 회수되었고, 이 중 응답내용이 미비한 11부를 제외한 410부를 유효한 자료로 사용하였다.

2. 연구도구

연구도구는 Han[15]과 Shin과 Lee[16]가 사용한 도구를 본 연구에 맞게 수정하여 사용하였으며, 일반적 특성 5문항, 윤리적 의사결정에 영향을 미치는 요인으로 ‘보상과 처벌’ 7문항, ‘동료의 영향’ 2문항, ‘조직의 윤리적 분위기’ 10문항, ‘관리자의 도덕적 역량’ 8문항, 공익적 차원과 윤리 발전적 차원으로 구성된 직업윤리의식 11문항, 직무만족 6문항으로 구성되었다. 일반적 특성을 제외한 각 문항들은 Likert 5점 척도로 ‘매우 그렇지 않다’ 1점, ‘그렇지 않다’ 2점, ‘보통’ 3점, ‘그렇다’ 4점, ‘매우 그렇다’ 5점으로 점수화하였다.

측정도구의 타당성을 검증하기 위해 타당도와 신뢰도를 측정하였다. 타당도 검증을 위해 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis, EFA)을 실

시하였고, 요인별 고유 값(eigen value) 1.0 이상, 요인적재량 0.5 이상을 기준으로 하여 적재 값 부족한 항목은 분석에서 제외하였으며, 신뢰도는 Cronbach's α 0.6 이상을 기준으로 하였다. 윤리적 의사결정의 영향요인인 ‘보상과 처벌’, ‘동료의 영향’, ‘조직의 윤리적 분위기’, ‘관리자의 도덕적 역량’에 따라 요인분석을 통해 4개의 요인으로 추출하였으며, 함께 분류되지 않는 ‘보상과 처벌’ 문항 중 1, 2, 3의 3개 문항과 ‘조직의 윤리적 분위기’ 문항 중 7, 8, 9, 10의 4개 문항을 제거하였다. 요인별 신뢰도는 ‘관리자의 도덕적 역량’ Cronbach's α = .908, ‘조직의 윤리적 분위기’ Cronbach's α = .885, ‘보상과 처벌’ Cronbach's α = .827, ‘동료의 영향’ Cronbach's α = .874 이었다<Table 1>. 결과 변수는 요인분석을 통해 ‘직업윤리의식’, ‘직무만족’ 2개의 요인으로 추출되었으며, 공통성이 0.4미만인 직업윤리의식 5, 6, 7, 11의 4개 문항은 제거하였다. ‘직업윤리의식’의 Cronbach's α = .894이었고, ‘직무만족’의 Cronbach's α = .907이었다<Table 2>.

3. 연구모형 및 가설

본 연구는 윤리적 의사결정 영향요인이 소방공무원의 직업윤리의식과 직무만족에 미치는 영향을 파악하기 위한 연구이다. 윤리적 의사결정에 영향을 주는 요인들은 다양하지만 선행연구들을 참고하여 본 연구의 목적에 부합한다고 판단되는 요인인 ‘보상과 처벌’, ‘동료의 영향’, ‘조직의 윤리적 분위기’, ‘관리자의 도덕적 역량’을 선택하여 독립변인으로 정하였다. 결과변인은 ‘직업윤리의식’과 ‘직무만족’으로 설정하여 <Figure 1>과 같은 연구모형을 구성하였고, 다음과 같은 가설을 정하였다.

가설 1. 윤리적 의사결정의 영향요인은 직업윤리의식에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

1) 보상과 처벌은 직업윤리의식에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

2) 동료의 영향은 직업윤리의식에 긍정적인 영

Table 1. Validity and reliability of independent variables measurement tool

Variable	Factor			
	1	2	3	4
Managers' ethical competence 6	.849			
Managers' ethical competence 4	.821			
Managers' ethical competence 8	.820			
Managers' ethical competence 1	.775			
Managers' ethical competence 3	.747			
Managers' ethical competence 2	.747			
Managers' ethical competence 5	.729			
Managers' ethical competence 7	.662			
Ethical environment of organization 2		.846		
Ethical environment of organization 3		.845		
Ethical environment of organization 4		.806		
Ethical environment of organization 5		.752		
Ethical environment of organization 1		.702		
Ethical environment of organization 6		.592		
Compensation and punishment 5			.812	
Compensation and punishment 4			.810	
Compensation and punishment 7			.809	
Compensation and punishment 6			.735	
Coworkers' influence 2				.818
Coworkers' influence 1				.817
Eigen value	5.006	3.923	2.701	1.764
Variance explained(%)	25.030	19.617	13.505	8.818
Cumulative(%)	25.030	44.646	58.152	66.970
Cronbach's α	.908	.885	.827	.874

Table 2. Validity and reliability of the results variable measuring Tool

Variable	Factors	
	1	2
Vocational ethics 1	.829	
Vocational ethics 3	.820	
Vocational ethics 2	.790	
Vocational ethics 9	.771	
Vocational ethics 4	.756	
Vocational ethics 8	.717	
Vocational ethics 10	.678	
Job satisfaction 5		.847
Job satisfaction 1		.822
Job satisfaction 2		.809
Job satisfaction 6		.807
Job satisfaction 3		.792
Job satisfaction 4		.767
Eigen value	4.338	4.129
Variance explained(%)	33.372	31.764
Cumulative(%)	33.372	65.136
Cronbach's α	.894	.907

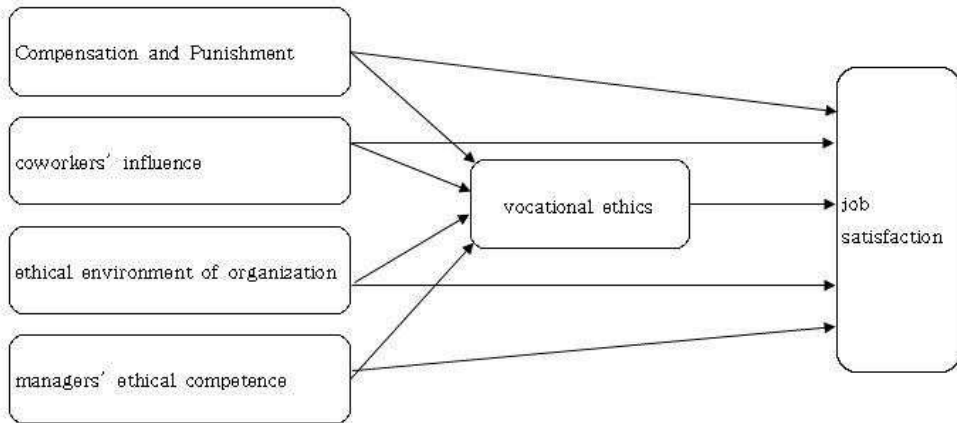


Fig. 1. Regression analysis model.

향을 미칠 것이다.

- 3) 조직의 윤리적 분위기는 직업윤리의식에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
- 4) 관리자의 도덕적 역량은 직업윤리의식에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 윤리적 의사결정의 영향요인은 직무만족에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

- 1) 보상과 처벌은 직무만족에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
- 2) 동료의 영향은 직무만족에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
- 3) 조직의 윤리적 분위기는 직무만족에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
- 4) 관리자의 도덕적 역량은 직무만족에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 3. 직업윤리의식은 직무만족에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

4. 자료 분석방법

수집된 자료는 IBM® SPSS Statistics 24.0 Program을 이용하여 분석하였다.

일반적 특성은 빈도와 백분율로 분석하였으며, 측정도구의 타당도와 신뢰도를 분석하기 위해 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis:

EFA)과 Cronbach's α 를 이용하였고, 가설검증을 위해 상관분석과 다중회귀분석을 사용하였다. 회귀모형의 적합도 확인을 위해 분산분석을 확인하고 Durbin Watson으로 오차의 자기상관을 검정하였으며, 공차한계(tolerance)와 분산팽창지수(VIF)값을 이용해 다중공선성을 검정하였다.

III. 연구결과

1. 일반적 특성

연구대상자의 일반적인 특성은 <Table 3>과 같다. 성별은 남자가 94.1%로 대부분이었고, 나이는 40대 35.4%, 30대 29.8%로 절반 이상을 차지하였다. 근무경력은 20-25년 24.9%, 5-10년 21.5%, 10-15년 16.1%, 5년 미만 14.6%, 25년 이상 13.4%, 15-20년 9.5%의 순이었으며, 근무부서는 화재가 57.3%, 구급이 19.3%, 구조가 9.8%로 85% 이상이 외근직 이었다. 현 계급은 소방위 29.8%, 소방장 27.3%, 소방교 21.0%, 소방사 13.2%, 소방경 7.6%, 소방령 1.2% 순이었다.

Table 3. General characteristics

N=410

Characteristics	Category	N (%)
Gender	Male	386 (94.1)
	Female	24 (5.9)
Age	20-29	38 (9.3)
	30-39	122 (29.8)
	40-49	145 (35.4)
	≥ 50	105 (25.6)
	< 5	60 (14.6)
Work career(years)	5-10	88 (21.5)
	10-15	66 (16.1)
	15-20	39 (9.5)
	20-25	102 (24.9)
	> 25	55 (13.4)
Working department	Fire	235 (57.3)
	Rescue	40 (9.8)
	First aid	79 (19.3)
	Headquarters control department	10 (2.4)
	Office	46 (11.2)
Current status	Firefighter	54 (13.2)
	Senior fire sergeant	86 (21.0)
	Fire sergeant	112 (27.3)
	Fire lieutenant	122 (29.8)
	Fire captain	31 (7.6)
	Assistant fire chief	5 (1.2)

2. 가설검증

1) 윤리적 의사결정의 영향요인과 직업윤리의식의 관계

(1) 윤리적 의사결정의 영향요인과 직업윤리의식의 상관관계

윤리적 의사결정의 영향요인과 직업윤리의식의 관계를 분석한 결과는 <Table 4>와 같다.

Table 4. Correlation between factors affecting ethical decision making and vocational ethics

Variables	Vocational ethics	Compensation and punishment	Coworkers' influence	Ethical environment of organization	Managers' ethical competence
Vocational ethics	1				
Compensation and punishment	.284***	1			
Coworkers' influence	.440***	.312***	1		
Ethical environment of organization	.458***	.378***	.500***	1	
Managers' ethical competence	.334***	.125*	.412***	.320***	1

* $p < .05$, *** $p < .001$

직업윤리의식과 보상과 처벌($r=.284, p=.000$), 동료의 영향($r=.440, p=.000$), 조직의 윤리적 분위기 요인($r=.458, p=.000$), 관리자의 도덕적 역량($r=.334, p=.000$)은 통계적으로 유의한 양의 선형관계를 보였다.

(2) 윤리적 의사결정의 영향요인이 직업윤리의식에 미치는 영향

가설 1을 검증한 결과는 <Table 5>와 같다. 보상과 처벌($t=2.130, p=.034$), 동료의 영향($t=4.207, p=.000$), 조직의 윤리적 분위기($t=5.249, p=.000$), 관리자의 도덕적 역량($t=3.191, p=.002$)은 직업윤리의식에 유의한 영향을 주었다. 또한 윤리적 의사결정에 영향을 미치는 요인들의 중요도를 판단하기 위하여 표준화 회귀계수 β 값을 비교한 결과, 조직의 윤리적 분위기

($\beta=.266$), 동료의 영향($\beta=.216$), 관리자의 도덕적 역량($\beta=.148$), 보상과 처벌($\beta=.097$)순으로 긍정적인 영향을 주어, 가설 1은 채택되었다.

2) 윤리적 의사결정의 영향요인과 직무만족의 관계

(1) 윤리적 의사결정의 영향요인과 직무만족의 상관관계

윤리적 의사결정의 영향요인과 직무만족과의 관계를 분석한 결과는 <Table 6>과 같다.

직무만족과 보상과 처벌($r=.273, p=.000$), 동료의 영향($r=.497, p=.000$), 조직의 윤리적 분위기 요인($r=.485, p=.000$), 관리자의 도덕적 역량($r=.355, p=.000$)은 통계적으로 유의한 양의 선형관계를 보였다.

Table 5. Influence of factors affecting ethical decision making on vocational ethics

Dependent variable	Independent variable	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	p
		B	SE	β		
Vocational ethics	Constant	1.625	.144		11.317	.000
	Compensation and punishment	.059	.028	.097	2.130	.034
	Coworkers' influence	.138	.033	.216	4.207	.000
	Ethical environment of organization	.193	.037	.266	5.249	.000
	Managers' ethical competence	.098	.031	.148	3.191	.002
$R^2=.287 \quad F=42.115 \quad p=.000$						

Table 6. Correlation between factors affecting ethical decision making and job satisfaction

Variables	Job satisfaction	Compensation and punishment	Coworkers' influence	Ethical environment of organization	Managers' ethical competence
Job satisfaction	1				
Compensation and punishment	.273***	1			
Coworkers' influence	.497***	.312***	1		
Ethical environment of organization	.485***	.378***	.500***	1	
Managers' ethical competence	.355***	.125*	.412***	.320***	1

Table 7. Influence of factors affecting ethical decision making on job satisfaction

Dependent variable	Independent variable	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	p
		B	SE	β		
Job satisfaction	Constant	.508	.228		2.227	.027
	Compensation and punishment	.064	.044	.064	1.450	.148
	Coworkers' influence	.295	.052	.281	5.672	.000
	Ethical environment of organization	.327	.058	.274	5.610	.000
	Managers' ethical competence	.156	.049	.143	3.194	.002
R ² =.335 F=52.421 p=.000						

(2) 윤리적 의사결정의 영향요인이 직무만족에 미치는 영향

가설 2를 검증한 결과는 <Table 7>과 같다. 윤리적 의사결정의 영향요인 중 보상과 처벌을 제외한 동료의 영향(t=5.672, p=.000), 조직의 윤리적 분위기(t=5.610, p=.000), 관리자의 도덕적 역량(t=3.194, p=.002)은 직무만족에 유의한 영향을 주었다. 또한 윤리적 의사결정에 영향을 미치는 요인들의 중요도를 판단하기 위하여 표준화 회귀 계수 β값을 비교한 결과, 동료의 영향(β=.281), 조직의 윤리적 분위기(β=.274), 관리자의 도덕적 역량(β=.143) 순으로 긍정적인 영향을 주어, 가

설 2-2), 3), 4)는 채택되었다.

3) 직업윤리의식과 직무만족의 관계

(1) 직업윤리의식과 직무만족의 상관관계

직업윤리의식과 직무만족과의 관계를 분석한 결과는 <Table 8>과 같다. 직업윤리의식과 직무만족은 뚜렷한 양의 선형관계를 보였고 이는 통계적으로 유의하였다(r=.399, p=.000).

(2) 직업윤리의식이 직무만족에 미치는 영향

가설 3을 검증한 결과는 <Table 9>와 같다. 직업윤리의식은 직무만족에 유의한 정적 영향을 주

Table 8. Correlation between vocational ethics and job satisfaction

Variables	Job satisfaction	Vocational ethics
Job satisfaction	1	
Vocational ethics	.399***	1

*** p<.001

Table 9. Influence of vocational ethics on job satisfaction

Dependent variable	Independent variable	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	p
		B	SE	β		
Job satisfaction	Constant	1.334	.256		5.217	.000
	Vocational ethics	.657	.075	.399	8.802	.000
R ² =.160 F=77.471 p=.000						

었다($B=.657, t=8.802, p=.000$). 따라서 직업윤리의식은 직무만족에 긍정적인 영향을 줄 것이라는 가설 3은 채택되었다.

IV. 고 찰

보상과 처벌은 직업윤리의식에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 경찰공무원을 대상으로 한 Jo[11]의 징계회수가 많을수록 직업윤리의식이 낮아진다는 연구결과가 이를 간접적으로 지지한다. 이는 윤리성을 띄는 문제에 대한 적절한 보상이나 처벌을 통해 직업윤리의식을 변화시킬 수 있다는 것을 의미하며, 때문에 법으로 제정되어 있는 징계제도가 합당하게 이루어져야 할 필요가 있다는 것을 방증한다. 한편 프랜차이즈 업종 종사자를 대상으로 한 Kim[12]의 연구에서는 보상과 처벌이 직업윤리의식에 유의한 영향을 주지 않았으며, 국내 PR실무자들을 대상으로 한 Han[15]의 연구에서도 동종 업무이지만 종사하는 업무 조직의 형태에 따라 부분적으로 일치하는 결과를 보였다. 따라서 보상과 처벌이 직업윤리의식에 항상 영향을 미치는 것은 아니며, 직종이나 업무 환경에 따라 다른 결과를 나타낼 수도 있다는 것을 알 수 있는데, 소방공무원을 대상으로 한 본 연구와 경찰공무원을 대상으로 한 Jo[11]의 연구는 ‘공무원’이라는 직종의 특성으로 인해 비슷한 결과가 나타난 것이다.

동료의 영향과 관리자의 도덕적 역량은 직업윤리의식에 유의한 영향을 주었다. 경찰공무원을 대상으로 한 Joo와 Kim[17]의 연구결과, 상관의 도덕적 역량이 윤리적인 판단에 영향을 미칠 수 있다고 하였다. 소방은 국민의 생명과 안전을 지키는 것을 사명으로 하는 조직이다. 현장의 최일선에서 사건·사고를 처리하는 대원들은 물론이요 관리자 또한 국민의 생명, 안전, 재산을 지키는 본

래의 목적을 같이 한다. 또한 소방공무원들은 교대근무의 근무형태를 가지고 있어 동료들과 함께하는 시간이 많고, 업무의 수행이 팀워크를 바탕으로 이루어지므로 그만큼 상사 및 동료와 밀접하게 관계하고 있어 서로의 윤리적 행동 및 의식에 대해 영향을 받게 될 가능성이 높다. 조직의 윤리적 분위기는 곧 조직의 윤리적 기준이라고 할 수 있으며, 조직 내에 속한 개인은 업무와 관련된 의사결정에 있어서 조직의 윤리적 분위기에 영향을 받는다[17, 재인용]. 또한 Lee[18]는 관리자의 윤리성과 관련된 리더십이 조직의 윤리적 분위기에 영향을 준다고 하였는데, 이는 조직의 윤리적 분위기가 직업윤리의식에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난 본 연구결과와 상통하는 것이라 할 수 있다. 윤리적인 업무는 옳고 그름의 명확한 기준이 제시되어 있지 않아 개인의 가치관과 양심적 판단에 의존하므로 의사결정을 내리기가 쉽지 않다. 특히나 부하직원일 경우라면, 더욱 더 어렵고 조심스러운 일일 것이다. 이 때, 리더의 윤리적 리더십과 그에 따라 형성된 조직의 윤리적 분위기는 부하직원의 의사결정에 있어 윤리적 판단을 할 수 있는 기준이 될 수 있으며, 나아가 한 개인의 직업윤리의식에도 영향을 줄 것이다.

윤리적 의사결정에 영향을 주는 요인들 중 동료의 영향, 조직의 윤리적 분위기, 관리자의 도덕적 역량은 직무만족에 유의한 영향을 주었다. 간호사를 대상으로 한 Noh 등[19]의 연구에서는 인간중심적이며 상호간을 배려하고 공익에 관심을 가지고 사회에 대한 책임감을 인식하는 윤리의식을 가질수록 직무만족이 높았고, Choi와 Cho[20]의 연구에서는 조직 환경과 동료·상급자와의 관계가 직무만족에 유의한 영향을 주어서 본 연구결과를 뒷받침한다.

본 연구에서는 직업윤리의식이 직무만족에 긍정적인 영향을 주었는데, 이는 사회복지사를 대상으로 한 Yoo[6], 민간경비원을 대상으로 한

Chung과 Kang[7], 미용서비스종사자를 대상으로 한 Baek 등[8]의 연구결과와 일치하는 것으로, 경찰공무원을 대상으로 한 Na와 Lee[9]의 연구에서도 직무만족이 높을수록 서비스 정신이 향상되어 질적 수준을 향상시킬 수 있다고 하였다. 이에 소방서비스 정신 및 질의 향상을 위한 소방공무원의 직무만족도의 향상은 중요하다고 생각되며, 따라서 직무만족에 긍정적인 영향을 주는 직업윤리의식의 함양이 요구된다.

V. 결 론

본 연구는 윤리적 의사결정의 영향요인이 소방공무원의 직업윤리의식과 직무만족에 미치는 영향을 분석하여 올바른 직업윤리의식을 함양하고 직무만족도를 향상시킬 수 있는 교육적 근거자료를 제공하기 위하여 시도되었다. D광역시에서 근무하는 소방공무원을 대상으로 설문조사를 실시하여 회수된 421부 중 410부를 자료로 사용하였고, IBM® SPSS Statistics 24.0 Program을 이용하여 분석하였으며, 결과는 다음과 같다.

대상자들은 남자가 94.1%로 대부분이었고, 40대가 35.4%, 30대가 29.8%로 절반이상을 차지하였다. 근무경력은 20-25년이 24.9%, 5-10년이 21.5%, 10-15년이 16.1%의 순이었고 근무부서는 화재가 57.3%로 가장 많았다. 현 계급은 소방위 29.8%, 소방장 27.3%, 소방교 21.0% 순이었다.

윤리적 의사결정의 영향요인은 직업윤리의식에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 조직의 윤리적 분위기($\beta=.266, p=.000$), 동료의 영향($\beta=.216, p=.000$), 관리자의 도덕적 역량($\beta=.148, p=.002$), 보상과 처벌($\beta=.097, p=.034$) 순으로 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다($F=42.115, p=.000$).

윤리적 의사결정의 영향요인은 보상과 처벌을

제외하고 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 동료의 영향($\beta=.281, p=.000$), 조직의 윤리적 분위기($\beta=.274, p=.000$), 관리자의 도덕적 역량($\beta=.143, p=.002$) 순으로 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다($F=52.421, p=.000$).

직업윤리의식은 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다($B=.657, t=8.802, p=.000$).

이상의 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언한다.

소방서비스의 정신 및 질의 향상을 위해 소방공무원의 직무만족도의 향상은 중요하며, 직무만족도를 향상시키기 위해서 직무만족에 긍정적인 영향을 주는 올바른 직업윤리의식의 함양이 필요하다고 사료된다. 따라서 직업윤리의식 수준을 고양시키기 위한 적절한 윤리교육이 이루어져야 할 필요가 있으며, 또한 승진심사와 관련이 많은 보상이나 처벌제도의 합리적인 운용 및 동료/상사와의 소통을 통한 관계 향상 등의 직업윤리의식에 영향을 주는 요인들에 대한 적극적인 관리가 필요하다.

References

1. Sung GJ, Seo BG, Moon ES. Modern society and occupational ethics. Seoul: Hyungseul, 2005. 14-6.
2. Chang YJ. A study on substantialization of vocational ethics education: focused on moral education. Unpublished doctoral dissertation, Seoul National University 2016, Seoul, Korea.
3. Ministry of Government Legislation. 119 Rescue, First Aid Act. Available at: <http://www.law.go.kr> (As of April 1, 2018)
4. Joongang Daily. Police arrested firefighters in Jeju on charges of delivering one billion

- fire fighting equipment. Available at: <http://news.joins.com/article/21168725>
5. Yonhap News. Firefighter who killed and arsoned their neighbors to pay gambling debts were sentenced to life imprisonment. Available at: <http://www.yonhapnews.co.kr/bulletin/2017/03/27/0200000000AKR20170327127800061.HTML>
 6. Yoo JS. A study of the effect of professional and the job satisfaction on the ethics of social workers—focused on social workers in Gyeonggi—do. Unpublished master's thesis, Kyonggi University 2010, Suwon, Korea.
 7. Chung H, Kang JH. The effect on professional ethic, organizational trust and job satisfaction among private security guard. Korean Security Science Review 2013;37:9–28.
 8. Baek YA, Jung Y, Yoo TS. The corelation between of cosmetology worker's self efficacy, professional ethics, and job satisfaction with customer orientation. Journal of Korea Society of Design Trend 2015;49: 229–42.
 9. Na YC, Lee HS. The effects of police officers' job satisfaction factors on self achievement and police service spirit. The Korea Association of Police Science 2012; 36:55–83.
 10. Shin YJ. A study on job satisfaction among police officers—comparing field workers and office workers. Unpublished master's thesis, Seoul National University 2016, Seoul, Korea.
 11. Jo SH. A study on a proposal for korean police's work ethic standard. Unpublished doctoral dissertation, Dongguk University 2003, Seoul, Korea.
 12. Kim YM. Analysis on the influencing factors of work ethics awareness of workers in the franchise industry. Unpublished master's thesis, Sookmyung Women's University 2015, Seoul, Korea.
 13. Park JH, Kim JH. The ethical attitude of paramedics and fire fighters. Journal of the Korean Data Analysis Society 2008;10(5): 2535–45.
 14. Yun HW, Lee JM. Perceptions about the professional ethics of EMT. J Korean Inst Fire Sci Eng 2014;28(1):71–8. <https://doi.org/10.7731/KIFSE.2014.28.1.071>
 15. Han JY. A study on the factors to influence the korean public relations practitioners' ethical standard. Unpublished master's thesis, Sungkyunkwan University 2011, Seoul, Korea.
 16. Shin MH, Lee YM. An analysis of determinantal factors influencing professional ethical standards of South Korean police women. The Journal of Police Science 2012;12(3):277–301.
 17. Joo JJ, Kim MH. The effects of police officer's ethical ideology and ethical climate on ethical judgment. Police Science Institute 2012;26(2):1–36.
 18. Lee HW. Leadership and ethical climate: the differential influence of the leaders at different levels in a hierarchy. Korean Journal of Public Administration 2016;54(3):89–111.
 19. Noh YG, Jung MS, Lee YS. Nurse's job satisfaction and organizational commitment according to hospital ethical climate types. J Korean Acad Nurs Adm 2013;19(4):513–24.

<https://doi.org/10.11111/jkana.2013.19.4.513>
20. Choi IS, Cho ES. A Study on the Factors
Affecting the Job Satisfaction and Job

Performance of the Public Welfare Officers.
Korea Association of Social Welfare Policy
2002;13:282-311.