

소방기관의 행정직과 현장직의 권력거리 성향 비교연구

Comparative Study of Power Distance Tendency Between Administrative and Field Firefighters in Fire Department

박경진¹, 김봉길², 김현미^{3*}

Kyong-Jin Park¹, Bong-Kil Kim², Hyun-Mi Kim^{3*}

〈Abstract〉

This study is a comparative study on the tendency of power distance between administrative and field personnel in fire departments. For this study, 355 firefighters nationwide were surveyed from August 22 to December 31, 2023, and the collected data was analyzed using the SPSS 24.0 statistical program. As a result of the reliability analysis, Cronbach's $\alpha = .803$ was found to be higher than the standard value of 0.6. firefighting agencies are firefighting organizations that work to resolve incidents quickly and efficiently at disaster sites, and an appropriate level of power distance is essential. However, excessive power distance between superiors and subordinates leads to self-righteousness in administration and incompetence in field activities through one-sided instructions and compliance. As a result of analyzing the power distance tendencies of administrative and field workers in fire departments in this study, it was confirmed that there was no bias in either direction with an average score of 2.55. And the level of power distance tendency between administrative and field firefighters was 2.56 points, showing no significant difference.

Keywords : Power Distance, Power Distance Tendency, Administrative Firefighter, Field firefighter

1 주저자 인제대학교 응급구조학과 부교수
E-mail: pkj1407@naver.com
2 공동저자 인제대학교 창업지원단
3* 교신저자 김해대학교 응급구조과 교수
E-mail: miya0611@naver.com

1 Main author, Department of Emergency Medical Service, Inje University
2 Co-author, Business Incubator Center, Inje University
3* Corresponding author, Dept. of Paramedicine, Gimhae College

1. 서론

언론기관의 보도자료에 따르면 **소방본부에서 실시한 직무만족도 조사결과 소방공무원의 68%가 조직문화와 상사의 업무수행 방식이 권위주의적인 것으로 보도되고 있다.[1] 소방기관은 국민의 생명과 재산을 보호하는 국가 재난관리의 최일선 기관으로 기계적, 관료제 조직체 구조의 특성을 갖는 행정 기관으로 상하관계에 있어서 상명하복의 준수와 일정 부분의 권위주의적 운영체제는 필요하다. 그러나 지나친 구성원들 상호 간 경직된 의사소통과 조직 문화는 오히려 조직의 발전을 저해하고 재난 현장의 효율적인 대응을 어렵게 만든다.[2,3]

상하 간의 경직된 의사소통에 많은 영향을 미치는 주요한 인자로 권력거리 성향은 조직 문화의 형성에 많은 영향을 미친다. 권력거리 성향이 높은 사람은 일방적인 지시에 의한 의사소통으로 독선적인 경향을 나타내며 자신의 의견이나 지시에 대한 반박을 허용하지 않는다.[4,5] 권력거리 성향이 높은 구성원들의 권위주의적인 소방기관의 조직문화는 행정업무의 효율성 감소와 재난 현장 활동의 방해 요소로 작용한다. 이는 결국 소방공무원의 직무 만족과 몰입에 방해 요소로 작용하여 국민들의 안전에 대한 신뢰성을 상실할 것이다.

이러한 의미에서 소방기관의 발전에 부정적인 영향을 미치는 과도한 권력거리 성향을 분석하는 일은 매우 중요하다. 특히 그중에서도 최근 내근 소방 행정직의 비선호 현상[6]과 더불어 그 이유를 찾기 위한 한 방법으로 행정직과 현장직 소방공무원의 권력거리 성향의 비교연구는 최근 언론에서 이슈화되고 있는 소방공무원의 행정직 기피 현상에 대한 실마리를 제공할 것이다.

2. 이론적 고찰

2.1 소방기관의 행정직과 현장직

소방기본법 제1조에서는 소방의 목적을 화재의 예방·경계·진압 및 재난 상황에서의 구조·구급 활동을 통하여 국민의 생명과 신체 및 재산을 보호하여 공공의 안녕과 질서 유지 및 복리 증진에 이바지함을 목적으로 규정하고 있다.[7] 이러한 목적의 효율적인 달성을 위하여 소방기관은 소방청의 산하 각 시·도의 소방본부로 구성되어 있다.

전국 시·도의 소방본부에는 행정을 전문으로 하

Table 1. The number of administrative firefightings and field firefightings

Division	Total	The number of administrations	The number of firefighting activities
Total	64,054	13,152	50,902
Seoul	7,434	1,670	5,764
Busan	3,748	861	2,887
Daegu	2,842	570	2,272
Incheon	3,405	735	2,670
Gwangju	1,618	393	1,225
Daejeon	1,630	382	1,248
Ulsan	1,399	324	1,075
Sejong	585	135	450
Gyeonggi-nam	8,013	1,686	6,327
Gyeonggi-buk	3,440	667	2,773
Gangwon	4,463	837	3,626
Chungbuk	2,845	521	2,324
Chungnam	4,266	801	3,465
Jeonbuk	3,456	571	2,885
Jeonnam	4,507	800	3,707
Gyeongbuk	5,554	962	4,592
Gyeongnam	4,373	779	3,594
Jeju	1,229	260	969
Changwon	1,128	198	930

는 행정조직과 현장 활동을 전문으로 하는 행정조직으로 구성되어 있다.(Table. 1) 행정직은 소방경 이하의 팀원, 소방경 계급의 팀장, 소방령 계급의 과장, 소방정 계급의 서장으로 구성되어 있으며 구체적인 부서는 소방행정과, 예산장비과, 방호구조과, 구조구급과 등으로 편제되어 있다. 현장직 경우 센터장 및 대장의 보직은 소방경 계급으로 일반적으로 구성되어 있으며 팀장의 보직은 소방위이다. 구체적인 부서로 화재진압대, 구조대, 구급대 등이 있다.[8] 특이할 점으로 소방경 이상의 대다수의 소방간부의 근무처는 내근 행정 조직으로 인원 현황을 살펴보면 소방청을 제외한 각시도의 행정직 소방공무원은 13,152명이며 현장직 소방공무원은 50,902명으로 조사되었다.[9]

2.2 권력거리 성향의 의의

권력거리 성향은 어떤 조직이나 단체에서 구성원들 상호 간의 권력의 불평등한 배분이 수용되는 정도인 권력거리를 개인 수준에서 측정하는 것이다.[10] 즉 권력거리 성향은 한 조직이나 사회의 권력거리 수준과는 별도로 조직 내의 개인 상호 간의 권력거리 성향에 따라 차이를 보인다고 할 수 있다[11]. 권력거리 성향이 높은 조직의 구성원들은 상사들이 그들에 대해 많은 권한을 가지고 있다고 믿으며 권력거리 성향이 낮은 구성원들은 모든 사람은 비교적 평등하고 자신들의 의견과 생각을 상사에게 이야기할 권리를 가지고 있다고 믿는다.[12] 또한 권력거리의 성향이 높은 개인은 상사 명령에 무조건 복종하는 경향이 있으며 권위적이고 가부장적인 상사를 선호한다. 그리고 자신이 의사결정에 참여하는 것을 기대하지 않으며 상급자를 우월한 존재로 생각하기 때문에 그들의 권위에 복종하는 경향성을 나타낸다.[13]

소방조직의 경우 재난 현장의 최일선에서 국민들

을 위해 헌신하는 기관이다. 화재, 구조, 구급의 현장에서 신속하고 효율적인 사건의 해결을 위해 일정 수준의 권력거리는 반드시 필요하다. 그러나 상급자와 하급자 간의 지나친 권력거리는 일방적인 지시와 순응으로 조직의 발전을 저해하게 된다. 또한 재난 해결 판단의 착오로 국민들의 소중한 인명과 재산을 손실에 이르게 한다. 이러한 우려는 최근 언론 보도에서 언급되고 있는 행정직의 기피 현상과도 밀접하게 연관되어 있을 것으로 추정된다.

3. 연구 방법

3.1 연구 대상 및 구성

본 연구는 소방기관의 행정직과 현장직 소방공무원의 권력거리 성향 비교연구를 위하여 2023년 8월 22일부터 12월 31일까지 전국의 소방공무원 대상 설문조사를 하였다. 설문지는 일반통계 항목 7문항과 실태 통계 항목 7문항으로 구성하였으며 설문조사 결과의 계량화를 위해 매우 그렇다, 그렇다, 보통이다, 그렇지 않다, 매우 그렇지 않다.의 Likert 5점 척도를 사용하였다. 설문은 온나라 행정업무 관리시스템 2.0으로 설문하였으며 행정직 소방공무원 85명, 구급대원 66명, 구조대원 34명, 화재진압대원 170명으로 최종 응답자는 355명이다.

3.2 측정 도구 신뢰도

본 연구를 수행할 목적으로 작성한 설문은 김호원의 박사학위 논문 ‘A Study on the Effect of Police Officers of Organizational Fairness and Power Distance Tendency on Organizational Effectiveness’[14] 을 수정·보완 하였다. 본 연구의 신뢰도 분석 결과 Cronbach's α =.803으로 기

준값 0.6보다 높게 나타나 측정 자료의 내적 일관성이 있는 것으로 나타났다.

3.3 분석 방법

수집된 자료는 SPSS 24.0 통계프로그램을 이용하여 분석하였으며, 각 변수에 대한 분석 방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성을 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하여 빈도와 백분율(%)을 산출하였다.
- 2) 권력거리 성향 측정 도구의 신뢰도를 알아보기 위하여 Cronbach's α 계수를 산출하였다.
- 3) 권력거리 성향에 대한 전반적인 수준을 알아보기 위하여 기술통계 분석 하였다.
- 4) 일반적 특성에 따른 권력거리 성향 차이를 알아보기 위하여 독립 t-test와 일원배치분산분석(One-way ANOVA)을 하였으며, 사후검증으로는 Duncan test를 이용하였다.
- 5) 보직에 따른 권력거리 성향 차이를 알아보기 위하여 χ^2 -test 하였다.

4. 연구결과

4.1 연구 대상자의 일반적 특성

연구 대상자의 일반적 특성은 다음과 같다. 일반통계항목의 응답자는 355명으로 남자 336명(94.6%), 여자 19명(5.4%)이다. 근무연수별로는 5년 이하는 90명(25.4%), 6~10년은 47명(13.2%), 11~15년은 66명(18.6%), 16~20년은 46명(13.0%), 21~25년은 27명(7.6%), 26~30년은 37명(10.4%), 31년 이상은 42명(11.8%)으로 나타났으며 보직별 현장직은 270명(76.1%), 행정직은 85명(23.9%)이

있으며 미혼은 77명(21.7%), 기혼은 278명(78.3%)이었다. 최종 학력별로 고졸 이하는 64명(18.0%), 전문대 재/졸 84명(23.7%), 대학교 재/졸 184명(51.8%), 대학원 이상은 23명(6.5%)이었다. 그리고 계급별로 소방사는 55명(15.5%), 소방교는 60명(16.9%), 소방장은 73명(20.6%), 소방위는 89명(25.1%), 소방경은 68명(19.2%), 소방령 이상은 10명(2.8%)이었다. 소방공무원 입사 경로별로는 소방공채는 252명(71.0%), 구급특채는 51명(14.4%), 구조특채는 21명(5.9%), 의무소방특채는 11명(3.1%), 기타는 20명(5.6%)으로 나타났다.

4.2 권력거리 성향에 대한 전반적인 수준

권력거리 성향에 대한 전반적인 수준은 다음과

Table 2. General level of meaning in life

Number	Survey	M	SD
1	In most situations, it is desirable for superiors to make decisions without asking for the opinions of subordinates.	2.27	1.06
2	In work-related matters, superiors have the right to expect submission from their subordinates.	2.68	1.10
3	It is often difficult for superiors to perform their duties effectively because subordinates are suspicious of their authority.	2.88	1.05
4	Once top management makes a decision, employees should not question its legitimacy.	2.63	1.09
5	Employees should not express their disagreements with their superiors.	2.33	1.00
6	Bosses must have the ability to make good decisions without asking others for advice.	3.07	1.12
7	When a boss allows his subordinates to participate in the decision-making process, he loses his power.	2.01	0.98
total		2.55	0.72

같다.(Table 2) 전체적으로 평균 2.55점으로 그렇지 않다(2점) 와 보통이다(3점) 사이로 나타났다. 하위 항목별로는 ‘상사들은 타인에게 조언을 구하지 않고서도 올바른 결정을 내릴 수 있는 능력이 있어야 한다.’(M=3.07), ‘종종 권위를 의심하는 부하직원들 때문에 상사들은 효과적인 업무 수행이 어렵다.’(M=2.88), ‘일과 관련된 문제에서 상사들은 부하직원이 복종하기를 기대할 권리가 있다.’(M=2.68), ‘최고 관리층이 일단 의사결정을 한 후에는 직원들은 정당성을 의심해서는 안 된다.’(M=2.63) 순으로 높은 것으로 나타났다.

4.3 일반적 특성에 따른 권력거리 성향 차이

일반적 특성에 따른 권력거리 성향은 다음과 같다.(Table 3) 성별에 따른 권력거리 성향 차이는 남자가 평균 2.57점, 여자 2.30점으로 나타났으며, 보직은 현장직 2.56점, 행정직 2.56점으로 유의한 차이를 나타내지 않았다. 그리고 근무연수, 결혼여부, 최종학력, 계급에 따라서도 유의한 차이를 나타내지 않았다.

4.4 보직에 따른 권력거리 성향 차이

보직에 따른 세부 항목별 권력거리 성향 차이는 다음과 같다.(Table 4) ‘대부분의 상황에서 상사들은 부하들의 의견을 묻지 않고 결정을 내리는 것이 바람직하다’의 경우 현장직 ‘그렇지 않다’ 41.2%, 행정직 ‘그렇지 않다’ 35.6%로 가장 높게 나타났으며 현장직 ‘그렇다’ 4.7% 행정직 ‘매우 그렇다’ 3%로 가장 낮게 나타났다. ‘일과 관련된 문제에서 상사들은 부하직원이 복종하기를 기대할 권리가 있다’의 경우 현장직 ‘보통이다’ 33.2%, 행정직 ‘그렇지 않다’ 29.4%로 가장 높게 나타났으

Table 3. Differences in power distance tendencies according to general characteristics

Division	Classification	M ¹⁾	SD	t/F	p
Gender	Male	2.57	0.72	2.52	.113
	Female	2.30	0.50		
Marital Status	Single	2.57	0.80	1.41	.235
	Married	2.55	0.69		
Work Experience (year)	≤ 5	2.60	0.77	1.36	.228
	6-10	2.67	0.80		
	11-15	2.34	0.63		
	16-20	2.53	0.79		
	21-25	2.52	0.56		
	26-30	2.64	0.65		
	≥ 31	2.62	0.65		
assignment	Indoor job	2.56	0.73	2.20	.139
	Outdoor job	2.56	0.83		
Final Education	≤ High School Graduation	2.61	0.69	2.18	.099
	College Graduation	2.70	0.72		
	University Graduation	2.47	0.71		
	Master Higher	2.58	0.78		
Position	Firefighter	2.61	0.86	1.01	.410
	Senior Firefighter	2.67	0.76		
	Fire Sergeant	2.42	0.60		
	Fire Lieutenant	2.49	0.73		
	Fire Captain	2.63	0.65		
	Deputy Fire Chief Higher	2.54	0.57		
Employment path	Open recruitment	2.51	0.70	1.01	.410
	Special employment (first aid)	2.71	0.78		
	Special employment (rescue)	2.49	0.91		
	Special employment (mandatory fire fighting)	2.62	0.60		
	Etc.	2.68	0.51		

Table 4. Differences in power distance tendencies according to assignment

Division	Classification	Total N(%)	Administrative firefighters N(%)	Field firefighters N(%)	χ^2	<i>p</i>
In most situations, it is desirable for superiors to make decisions without asking for the opinions of subordinates.	Strongly disagree	93 (26.2)	64 (23.7)	29 (34.1)	13.94*	.007
	Disagree	131 (36.9)	96 (35.6)	35 (41.2)		
	Neutral	88 (24.8)	77 (28.5)	11 (12.9)		
	Agree	29 (8.2)	25 (9.3)	4 (4.7)		
	Strongly agree	14 (8.2)	8 (3.0)	6 (7.1)		
In work-related matters, superiors have the right to expect submission from their subordinates.	Strongly disagree	39 (14.4)	22 (25.9)	61 (17.2)	16.68*	.002
	Disagree	66 (24.4)	25 (29.4)	91 (25.6)		
	Neutral	99 (36.7)	19 (22.4)	118 (33.2)		
	Agree	59 (21.9)	12 (14.1)	71 (20.0)		
	Strongly agree	7 (2.6)	7 (8.2)	14 (3.9)		
It is often difficult for superiors to perform their duties effectively because subordinates are suspicious of their authority.	Strongly disagree	34 (9.6)	26 (9.6)	8 (9.4)	7.43	.115
	Disagree	97 (27.3)	73 (27.0)	24 (28.2)		
	Neutral	121 (34.1)	98 (36.3)	23 (27.1)		
	Agree	84 (23.7)	63 (23.3)	21 (24.7)		
	Strongly agree	19 (5.4)	10 (3.7)	9 (10.6)		
Once top management makes a decision, employees should not question its legitimacy.	Strongly disagree	57 (16.1)	47 (17.4)	10 (11.8)	10.29**	.036
	Disagree	112 (31.5)	81 (30.0)	31 (36.5)		
	Neutral	110 (31.0)	92 (34.1)	18 (21.2)		
	Agree	58 (16.3)	39 (14.4)	19 (22.4)		
	Strongly agree	18 (5.1)	11 (4.1)	7 (8.2)		

Table 4. (Continued)

Division	Classification	Total N(%)	Administrative firefighters N(%)	Field firefighters N(%)	χ^2	<i>p</i>
Employees should not express their disagreements with their superiors.	Strongly disagree	73 (20.6)	56 (20.7)	17 (20.0)	6.11	.191
	Disagree	145 (40.8)	108 (40.0)	37 (43.5)		
	Neutral	96 (27.1)	78 (28.9)	18 (21.2)		
	Agree	29 (8.2)	22 (8.1)	7 (8.2)		
	Strongly agree	12 (3.4)	6 (2.2)	6 (7.1)		
Bosses must have the ability to make good decisions without asking others for advice.	Strongly disagree	29 (8.2)	20 (7.4)	9 (10.6)	11.76**	.019
	Disagree	85 (23.9)	66 (24.4)	19 (22.4)		
	Neutral	112 (31.5)	96 (35.6)	16 (18.8)		
	Agree	91 (25.6)	64 (23.7)	27 (31.8)		
	Strongly agree	38 (10.7)	24 (8.9)	14 (16.5)		
When a boss allows his subordinates to participate in the decision-making process, he loses his power.	Strongly disagree	124 (34.9)	88 (32.6)	36 (42.4)	7.69	.103
	Disagree	138 (38.9)	108 (39.6)	31 (36.5)		
	Neutral	65 (18.3)	55 (5.6)	10 (11.8)		
	Agree	20 (5.6)	16 (5.9)	4 (4.7)		
	Strongly agree	8 (2.3)	4 (1.5)	4 (4.7)		
Total		355 (100)	270 (100)	85 (100)		

p*<.05, *p*<.01

며 현장직 ‘매우 그렇다’ 3.9% 행정직 ‘매우 그렇다’ 8.24%로 가장 낮게 나타났다. ‘최고 관리층이 일단 의사결정을 한 후에는 직원들은 정당성을 의심해서는 안 된다.’의 경우 현장직 ‘그렇지 않다’ 28.4%, 행정직 ‘보통이다’ 36.3%로 가장 높게 나

타났으며 현장직 ‘매우 그렇지 않다’ 9.4% 행정직 ‘매우 그렇다’ 3.7%로 가장 낮게 나타났다. ‘상사들은 타인에게 조언을 구하지 않고서도 올바른 결정을 내릴 수 있는 능력이 있어야 한다’의 경우 현장직 ‘그렇지 않다’ 36.5%, 행정직 ‘보통이다’

34.1%로 가장 높게 나타났으며 현장직 ‘매우 그렇다’ 8.2% 행정직 ‘매우 그렇다’ 4.1%로 가장 낮게 나타났다. ‘직원들은 상사들과 의견이 불일치 하더라도 이를 표현해서는 안된다.’의 경우 현장직 ‘그렇지 않다’ 43.5%, 행정직 ‘그렇지 않다’ 40.1%로 가장 높게 나타났으며 현장직 ‘매우 그렇다’ 7.1% 행정직 ‘매우 그렇다’ 2.2%로 가장 낮게 나타났다. ‘상사들은 타인에게 조언을 구하지 않고서도 올바른 결정을 내릴 수 있는 능력이 있어야 한다.’의 경우 현장직 ‘그렇다’ 31.8%, 행정직 ‘보통이다’ 35.6%로 가장 높게 나타났으며 현장직 ‘매우 그렇지 않다’ 10.6% 행정직 ‘매우 그렇지 않다’ 7.42%로 가장 낮게 나타났다. ‘상사가 부하들이 결정 과정에 참여 하도록 허용하면 자신의 권력을 잃게 된다.’의 경우 현장직 ‘매우 그렇지 않다’ 42.48%, 행정직 ‘그렇지 않다’ 39.6%로 가장 높게 나타났으며 현장직 ‘그렇다’ 4.7%, 매우 ‘그렇다’ 4.7% 행정직 ‘매우 그렇다’ 1.5%로 가장 낮게 나타났다.

5. 고찰 및 결론

권력거리 성향이 높을수록 위계질서를 중요하게 생각하며 상급자의 의견을 반영하는 반면 낮을수록 대화를 통한 의사결정을 중요하게 생각하는 것으로 알려져 있다. 본 연구는 그동안 한번도 학문적으로 접근하지 못하였던 소방기관의 행정직과 현장직 소방공무원의 권력거리 성향을 분석하였다. 본 연구에서 분석한 소방공무원의 권력거리 성향은 5점 만점에 평균 2.55점으로 어느 쪽으로 편향되지 않았음을 확인할 수 있었다.

세부 항목별로는 ‘대부분의 상황에서 상사들은 부하들의 의견을 묻지 않고 결정을 내리는 것이 바람직하다’의 경우 그렇지 않다는 의견이 행정

직·현장직 모두 40% 내외로 높게 나타났으며 ‘일과 관련된 문제에서 상사들은 부하직원이 복종하기를 기대할 권리가 있다’의 경우 현장직의 55.4%가 부정적인 의견을 나타낸 반면 행정직의 경우 부정적인 의견은 42.8%에 불과하였다. 그리고 ‘직원들은 상사들과 의견이 불일치 하더라도 이를 표현해서는 안 된다.’의 항목에서 행정직·현장직 모두 60% 이상의 소방공무원들이 부정적인 견해를 나타내었다. 주목할 만한 점은 ‘상사가 부하들이 결정 과정에 참여 하도록 허용하면 자신의 권력을 잃게 된다.’ 항의 경우 행정직의 72.2%, 현장직의 78.9%가 부정적인 의견을 나타내었다. 이러한 결과로 미루어 볼 때 내근 소방 행정직의 비선호 현상의 한 이유로 권력거리 성향은 무관함을 확인할 수 있었다.

소방공무원과 소방기관은 재난 현장의 최일선에서 국민들을 위해 봉사하는 기관이다. 화재, 구조, 구급의 현장에서 재난과 맞서 싸우기 위해 일정 부분 권력거리 성향은 반드시 필요하다. 그러나 지나친 권력거리 성향은 일방적인 상명하복의 문화와 부당한 지시 그리고 업무의 수행으로 현장 활동의 오판으로 이어져 조직의 건전성에 악영향을 미치게 된다.

지난 수십 년의 세월 동안 국민을 위하여 헌신 봉사한 소방기관이 향후 국민들에게 지금처럼 존경받는 조직으로 영원히 남기 위해서는 현재의 민주적인 의사소통, 합리적인 현장 지휘체계를 유지 하도록 노력해야 할 것이다.

참고문헌

- [1] Discovery News, “**소방본부 조직 권위주의적 68%”. [Online] Available from: <http://www.discoverynews.kr/>, [Accessed: 21th May 2024].

- [2] Lee, W. J., "A Study on the Characteristics of Fire Service Organization", *Fire Sci. Eng.*, vol. 33, no. 1, pp.164-170, (2019).
- [3] Choi, A. R., Yoo, T. Y., "The Effect of Supervisor's Characteristics on Impression Management and The Moderation Effect of Perception of Organizational Politics," *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, vol. 31, no. 2, pp.409-431, (2018).
- [4] Lian, H., Ferris, D. L., Broun, D. J., "Does power distance exacerbate or mitigate the effects of abusive supervision? It depends on the outcome", *Journal of Applied Psychology*, vol. 97, no. 1, pp.107-123, (2012).
- [5] Brockner, J., Ackerman, G., Greenberg, J., Gelfand, M. J., Francesco, A. M., Chen, Z. X., Leung, K., Biervrauer, G., Gomez, C., Krikman, B. L., Shapiro, D., "Culture and Procedural Justice: The Influence of Power Distance on Reactions to Voice", *Journal of experimental social psychology*, vol. 37, no. 4, pp.300-315, (2001).
- [6] 연합뉴스, "박봉 내근 기피현상에...하반기부터 소방공무원 보직순환". [Online] Available from: <http://www.yna.co.kr/>, [Accessed: 22th May 2024].
- [7] 법제처, "소방공무원법," 법률 제19628호, 8. 16. (2023).
- [8] 박경진, "소방기관의 조직 개편에 관한 연구," *한국산업융합학회*, vol. 26, no. 2, pp. 279-284, (2023).
- [9] 소방청, "소방청 통계연보," 07. 23. 2023.
- [10] 장민성, "권력거리의 개인-조직 부합이 신입사원의 이직의도에 미치는 영향 : 이직비용, 대안탐색의 기대효용성, 부모의 사회경제적 지위의 조절효과." 석사학위논문, 성균관대학교 일반대학원, (2022).
- [11] Farh, J., Hackett, R., Liang, J., Dorfman, P. W., "Individual level cultural values as moderators of perceived organizational support- employee outcome relationships in China: Comparing the effects of power distance and traditionality", *Academy of Management Journal*, vol. 50, no. 3, pp.715-729, (2007).
- [12] Loi, R., Lam, L., Chan, K., "Coping with job in security: The role of procedural justice, ethical leadership and power distance orientation", *Journal of Business Ethics*, vol. 108, no. 3, pp.316-372, (2012).
- [13] Hofstede, G., "Culture and Organizations, Taylor & Francis", vol. 10, no. 4, pp.15-41, (1980).
- [14] 서보열. "A Study on the Effect of Police Officers of Organizational Fairness and Power Distance Tendency on Organizational Effectiveness", 박사학위논문 계명대학교 일반대학원, (2019).