

소방기관의 조직공정성에 관한 연구

A Study on the Organizational Justice of Fire Service Agency

박경진¹, 이현경^{2*}

Kyong-Jin Park¹, Hyeon-Gyeong Lee^{2*}

〈Abstract〉

This study is about the organizational justice of fire service agency for organizational commitment and motivation of firefighters. The research data were collected from 355 firefighters nationwide using the On-nara Administrative Work Management System 2.0. The statistical processing method of the research data was analyzed using the statistical program SPSS 28.0. The study results showed that the overall level of firefighters' perception of organizational justice was slightly lower than normal, with an average score of 2.85. Regarding gender, male firefighters were more likely to believe that the organization was injustice than female firefighters. In addition, organizational justice was found to be lower among fire sergeants by rank and first aiders by responsibility.

Keywords : First Aider, Male Firefighter, Fire Sergeant, Organizational Justice, Fire Service Agency

1 주저자, 인제대학교 응급구조학과 교수
E-mail: pkj1407@naver.com

2* 교신저자, 순천향대학교, 환경보건학과
E-mail: lhk7013@naver.com

1 Main Author, Dept. of Emergency Medical & Rescue Technology, Inje University

2* Corresponding Author, Dept. of Environmental Health Sciences, Soonchunhyang University

1. 서론

최근 소방조직은 인사비리, 병원입찰 비리로 그동안 국민에게 받아왔던 신뢰가 무너지고 있다[1]. 소방청에서는 소방기관의 고질적인 승진 및 인사 등의 비리를 척결하고자 소방공무원들의 근무 평정을 공개 및 고위직 역량평가 등 대대적인 인사 개편을 위하여 법률의 개정을 추진할 예정으로 보도한 바 있다[2]. 그러나 언론보도 이후 반년이 지난 지금도 ‘소방공무원 승진임용 규정’은 개정되지 않고 있다.

모든 공직자에게 있어서 직무수행 합당한 보상과 유인책은 매우 중요하다. 본연의 업무성과에 부합하지 않는 승진, 인사, 근무평정은 결국 조직의 단합을 저해하고 불신을 초래할 것이다. 특히 소방조직 내부의 불공정성은 재난 현장 소방공무원 개인의 소홀함, 나태함을 유발하여 많은 국민들에게 신체적, 정신적 고통을 초래할 것은 자명한 일이다.

재난은 살아 숨 쉬는 유기체와 같다. 이 말은 재난은 학습과 경험으로만 대응할 수 있는 일차원적인 행위규범이 아니라 구성원과 조직의 내적·외적으로 총동원된 사고와 조직문화가 결합되어 문제 해결의 실마리를 제공할 수 있는 고차원적인 행위규범을 의미한다. 이러한 관점에서 살아 숨쉬는 재난의 극복을 위해서 가장 근본적인 요소로 조직의 공정성(Organizational justice)은 매우 중요하다.

조직이 공정하고 건전할 때 구성원들의 동기부여와 조직의 몰입을 기대할 수 있다. 소방공무원은 현장 중심의 업무를 수행하는 공식적으로 임무가 부여된 조직으로 조직의 공정성이 부여될 때 자발인 헌신과 배려, 협동 정신 등 재난 현장에서 국민의 생명과 재산 보호에 더욱 기여할 수 있다[3]. 또한 구조, 구급, 화재의 현장에서 조직의 공정성

은 동료들 간의 유기적 협력관계를 향상시키고 각종 현장 활동에서의 비효율을 감소시키며 발산적인 소방 활동을 가능하게 하는 중요한 요소임은 분명하다[4].

이에 본 연구는 국민들에게 더욱 신뢰받는 소방조직으로 거듭나기 위하여 보직, 성별, 계급에 따른 소방 조직의 공정성을 분석하였다. 이러한 본 연구의 결과는 지금도 개정되고 있지않는 소방관련 법령의 소방공무원의 평점, 성과급, 인사이동의 투명성 제고를 위한 기초 연구 자료로 활용될 것이다.

2. 이론적 고찰

2.1 소방기관의 의의

소방기관은 소방청과 각 시·도의 소방본부로 조직되어 있다. 소방본부 산하 소방관서는 행정 활동 조직과 재난 활동 조직으로 구성된다. 행정조직은 일근의 근무 형태로 소방청 예하 각 기관에서 행정업무를 전담하고 있다. 소방 활동 조직은 재난 현장에서 화재·구조·구급의 대민 출동 업무를 담당하는 화재진압 대원, 구조대원, 구급대원으로 구성되어 있으며 당비비 또는 주주야야비비 등 여러 형태의 교대제 근무형태로 운영되고 있다[5].

2.2 조직공정성 의의

조직의 공정성은 조직의 활동 영역에서 구성원 상호간 협동적, 헌신적 태도를 유발하고 이를 바탕으로 미래지향적인 긍정의 효과를 도출하는 요소이다. 불공정한 조직은 조직의 성장 및 발전을 저해하는 요인으로 작동된다[6]. 공정성이론은 분배적 정의 개념에 기초한 Adams[7]의 형평성 이론에서 출발한다. 그는 공정성의 개념을 교환관계

에서의 공정성에 적용하면서 당사자에 의해 지각되는 투입과 산출의 비율을 기준으로 하였다. 특히 조직 내 개인과 조직간 교환 수준에 초점을 맞추고 있는 것이 공정성 이론의 특징이다[8].

2.3 소방공무원 조직의 공정성

소방기관의 공정성은 소방공무원의 직무만족에 매우 중요한 역할을 한다. 특히 승진, 성과금, 포상 등 개인 진로와 직접적으로 관련 있는 분배의 공정성은 소방공무원 개인과 조직의 직무만족과 직무몰입에 큰 영향을 미친다[9]. 이는 선행연구[10]의 결과 직무만족에 분배의 공정성, 상호작용의 공정성이 긍정적인 영향을 미치고 조직몰입에서는 절차의 공정성, 분배의 공정성이 정적인 영향을 미쳤으며 이직 의도에서는 분배의 공정성, 상호작용의 공정성이 부정적인 영향을 미친 것으로 드러났다.

소방조직과 소방공무원은 국민의 생명과 안전에 직접적으로 연결되어 있는 기관이다. 이러한 연유로 소방공무원 개개인의 조직에 대한 몰입, 직무만족, 이직 의도는 직·간접적으로 재난현장의 국민들에게 많은 영향을 미친다. 언론의 보도 자료에 의하면[11] 소방공무원의 50% 이상은 이직을 고민하는 것으로 나타났다. 이는 많은 출동으로 인한 이유 외에 소방기관의 조직의 공정성의 결여에 의한 직무만족의 결여, 조직몰입의 결여에 의한 현상과 무관하지 않다.

3. 연구 방법

3.1 연구 대상

본 연구에서는 소방기관의 조직공정성에 대한 실태분석을 위하여 전국의 소방공무원들 대상

2023년 8월 22일부터 12월 31일까지 온나라 행정업무관리시스템 2.0으로 설문하였다. 설문의 응답자는 355명이며, 연구 대상자의 일반적 특성은 (Table 1)과 같다.

첫째 설문 355명의 응답자 중 남자 336명(94.6%), 여자 19명(5.4%)이며, 근무연수별 5년 이하 90명(25.4%), 6-10년 47명(13.2%), 11~15년 66명(18.6%), 16~20년 46명(13.0%), 21~25년 27명(7.6%), 26~30년 37명(10.4%), 31년 이상 42명(11.8%)이다. 둘째 직무별로 구급대원 66명(18.6%), 구조대원 34명(9.6%), 화재진압 170명(47.9%), 내근 행정직 85명(23.9%)이다. 셋째 계급별로 소방사 55명(15.5%), 소방교 60명(16.9%), 소방장 73명(20.6%), 소방위 89명(25.1%), 소방경 68명(19.2%), 소방령 이상 10명(2.8%)이다.

Table 1. General characteristics.

	Division	N	%
Gender	Woman	19	5.4
	Man	336	94.6
Position	First aider	66	18.6
	First rescuer	34	9.6
	Fire fighter	170	47.9
	Administrative	85	23.9
Years of service year	1-5	90	25.4
	6-10	47	13.2
	11-15	66	18.6
	16-20	46	13.0
	21-25	27	7.6
	26-30	37	10.4
	More than 31 years	42	11.8
Degree	Firefighter	55	15.5
	Senior Firefighter	60	16.9
	Fire Sergeant	73	20.6
	Fire Lieutenant	89	25.1
	Fire Captain	68	19.2
	Deputy Fire Chief Higher	10	2.8
Total		355	100.0

3.2 측정 도구의 신뢰도

본 연구에서 사용된 소방기관의 조직공정성에 관한 연구 설문은 경찰공무원의 조직공정성과 권력거리 성향이 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구 [6]를 참고하여 소방공무원의 현실에 맞게 수정·재구성하였다. 응답 문항은 총 13항으로 전혀 그렇지 않다(1점), 그렇지 않다(2점), 보통이다(3점), 그렇다(4점), 매우 그렇다(5점)의 5단계의 리커트 척도(Likert scale)를 사용하였다. 설문의 신뢰도 분석 결과 Cronbach's α =.969로 기준값 0.6보다 높게 나타나 측정 자료의 내적일관성이 있는 것으로 확인되었다.

3.3 자료 처리 방법

소방기관의 조직공정성에 관한 연구를 수행하기 위한 구체적인 자료의 처리 방법은 통계 프로그램 SPSS 28.0을 사용하였으며 세부 사항은 아래와 같다.

첫째 연구 대상자의 일반적 특성을 알아보기 위하여 빈도와 백분율(%)을 산출하였다. 둘째 소방기관의 조직공정성 설문의 측정 도구 신뢰도를 확인하기 위하여 Cronbach's α 계수를 산출하였다. 셋째 조직공정성에 대한 전반적인 수준을 확인하기 위하여 기술 통계분석을 하였다. 넷째 일반적 특성에 따른 소방기관의 조직공정성 차이를 확인하기 위하여 독립 t-test와 일원배치분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였으며, 사후 검증으로는 Duncan test를 이용하였다.

4. 연구 결과

4.1 조직공정성의 일반적 수준

소방공무원의 조직에 대한 공정성의 전반적인

수준 분석 결과 평균 2.85점으로 보통보다 조금 낮은 것으로 나타났다. 항목별로는 ‘우리 조직은 업무 수행에 따른 스트레스 혹은 긴장감만큼 공정하게 보상한다.’(M=2.66), ‘우리 조직은 승진 결정 시 직원의 성과를 공정하게 적용하고 있다.’(M=2.70), ‘우리 조직은 승진 결정 시 직원의 업무능력을 공정하게 적용하고 있다.’(M=2.72), ‘우리 조직은 직무에 부여된 책임만큼 공정하게 보상한다.’(M=2.74), ‘우리 조직은 직원의 업무성과 만큼 공정하게 보상한다.’(M=2.79) 등이 낮은 것으로 나타났다(Table 2).

Table 2. Overall level of organizational justice

Survey number	Content	M ¹⁾	SD
1	Fair compensation based on work performance effort.	2.79	1.03
2	Fair compensation based on carrying out responsibilities.	2.74	1.07
3	Fair compensation based on work stress or tension.	2.66	1.06
4	Fair compensation based on education, training and experience.	2.83	1.00
5	Fair compensation based on work success.	2.79	1.04
6	Promotion based on work success.	2.70	1.05
7	Promotion based on work ability.	2.72	1.05
8	Fair opportunity for promotion.	2.88	1.09
9	Fair application of performance standards.	2.82	1.08
10	Listening to my opinion regarding compensation from my supervisor.	3.08	1.02
11	Elimination of supervisor's personal bias regarding compensation.	3.01	1.00
12	Supervisor's explanation of compensation-related decisions.	2.99	1.05
13	Guaranteeing the right to action on decisions related to compensation.	3.06	0.99
Average		2.85	0.89

4.2 직무에 따른 조직의 공정성

직무에 따른 조직공정성의 평균적인 특성은 구급대원(M=2.74), 구조대원(M=2.90), 화재진압대원(M=2.79), 내근 행정직(M=3.04)로 내근에서 행정 업무를 수행중인 소방공무원들이 조직이 매우 공정하다고 생각하는 것으로 나타났다. 반면에 구급대원은 소방조직이 매우 불공정하다고 생각하는 것으로 조사되었다. 특이할 점은 구급대원은 13개의 설문 문항 중 ‘우리 조직은 승진 결정 시 직원의 업무능력을 공정하게 적용하고 있다.’(M=2.67), ‘우리 조직은 성과평가를 위한 기준을 모든 직원에게 공정하게 적용하고 있다.’(M=2.79), ‘우리 조직은 성과평가를 위한 기준을 모든 직원에게 공정

Table 3. Organizational justice based on responsibility

Survey number	Division	M	SD
1	First aider	2.59	0.94
	First rescuer	2.91	1.11
	Fire fighter	2.76	0.99
	Administrative	2.94	1.12
2	First aider	2.65	0.97
	First rescuer	2.79	1.20
	Fire fighter	2.69	1.01
	Administrative	2.89	1.19
3	First aider	2.42	0.90
	First rescuer	2.79	1.09
	Fire fighter	2.63	1.05
	Administrative	2.87	1.15
4	First aider	2.65	0.90
	First rescuer	2.97	1.11
	Fire fighter	2.75	0.98
	Administrative	3.07	1.01
5	First aider	2.67	0.98
	First rescuer	2.91	1.14
	Fire fighter	2.72	1.00
	Administrative	3.00	1.10

Table 3. (Continued)

Survey number	Division	M	SD
6	First aider	2.56	0.95
	First rescuer	2.65	1.10
	Fire fighter	2.63	1.00
	Administrative	2.96	1.18
7	First aider	2.67	0.95
	First rescuer	2.71	1.12
	Fire fighter	2.65	1.00
	Administrative	2.89	1.18
8	First aider	2.79	1.02
	First rescuer	2.82	1.24
	Fire fighter	2.81	1.05
	Administrative	3.14	1.16
9	First aider	2.79	1.02
	First rescuer	2.79	1.09
	Fire fighter	2.71	1.01
	Administrative	3.06	1.22
10	First aider	3.03	1.02
	First rescuer	3.15	0.93
	Fire fighter	2.99	0.97
	Administrative	3.27	1.13
11	First aider	2.95	0.87
	First rescuer	3.06	0.85
	Fire fighter	2.97	0.99
	Administrative	3.13	1.14
12	First aider	2.91	0.94
	First rescuer	3.00	0.98
	Fire fighter	2.98	1.06
	Administrative	3.09	1.16
13	First aider	2.94	0.89
	First rescuer	3.12	0.88
	Fire fighter	3.04	0.99
	Administrative	3.16	1.11
Average	First aider	2.74	0.80
	First rescuer	2.90	0.92
	Fire fighter	2.79	0.84
	Administrative	3.04	1.02

*p<.05

하게 적용하고 있다.’(M=3.03)를 제외한 모든 영역에서 조직이 불공정한 것으로 나타났다.(Table 3)

4.3 성별에 따른 조직의 공정성

성별에 따른 조직공정성의 평균적인 특성은 남자

Table 4. Organizational justice based on gender.

Survey number	Division	M	SD
1	Male	2.77	1.04
	Female	3.11	0.66
2	Male	2.71	1.08
	Female	3.21	0.63
3	Male	2.65	1.08
	Female	2.84	0.69
4	Male	2.82	1.01
	Female	3.00	0.67
5	Male	2.77	1.05
	Female	3.16	0.69
6	Male	2.68	1.06
	Female	3.05	0.71
7	Male	2.70	1.06
	Female	3.05	0.62
8	Male	2.87	1.11
	Female	3.21	0.71
9	Male	2.80	1.09
	Female	3.11	0.81
10	Male	3.07	1.03
	Female	3.26	0.81
11	Male	3.00	1.01
	Female	3.21	0.79
12	Male	2.98	1.07
	Female	3.21	0.79
13	Male	3.04	1.00
	Female	3.32	0.89
Average	Male	2.84	0.90
	Female	3.13	0.52

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

(M=2.84), 여자(M=3.13)인 것으로 나타났다. 여성 소방공무원들이 남성 소방공무원들에 비해 조직이 매우 공정하다고 생각하는 것으로 나타났으며 통계적으로 유의한 차이를 발견할 수 있었다.($p < .05$).

구체적으로 살펴보면 ‘우리 조직은 업무수행에 따른 노력의 정도에 따라 공정하게 보상한다.’ 여자(M=3.11), 남자(M=2.77). ‘우리 조직은 직무에 부여된 책임만큼 공정하게 보상한다.’는 여자(M=3.21), 남자(M=2.71). ‘우리 조직은 직원의 업무성과 만큼 공정하게 보상한다.’ 여자(M=3.16), 남자(M=2.77). ‘우리 조직은 승진 결정 시 직원의 성과를 공정하게 적용하고 있다.’ 여자(M=3.05), 남자(M=2.68). ‘우리 조직은 승진 결정 시 직원의 업무능력을 공정하게 적용하고 있다.’ 여자(M=3.05), 남자(M=2.70)로 나타났다.(Table 4)

4.4 계급에 따른 조직의 공정성

계급에 따른 조직공정성의 평균적인 특성은 소방사(M=2.97), 소방교(M=2.92), 소방장(M=2.59), 소방위(M=2.74), 소방경(M=3.00), 소방령 이상(M=3.75)인 것으로 나타났다. 재난 현장 활동의 중심 계층인 소방장 계급에서 통계적으로 매우 낮은 수치를 나타내었으며 신입 소방공무원 소방사와 소방경 이상의 중간 간부층 계급에서 비교적 소방조직이 공정하다고 생각하는 것으로 나타났다.($p < .01$).

구체적으로 살펴보면 ‘우리 조직은 업무수행에 따른 노력의 정도에 따라 공정하게 보상한다.’ 소방장(M=2.49), 소방령 이상(M=3.80). ‘우리 조직은 직무에 부여된 책임만큼 공정하게 보상한다.’ 소방장(M=2.44), 소방령 이상(M=3.70). ‘우리 조직은 업무수행에 따른 스트레스 혹은 긴장감만큼 공정하게 보상한다.’ 소방장(M=2.23), 소방령 이상(M=3.80). ‘우리 조직은 직원의 업무성과 만큼 공

Table 5. Organizational justice based on rank of fireman

Survey number	Division	M	SD
1	Firefighter	2.82	1.17
	Senior Firefighter	2.83	0.96
	Fire Sergeant	2.49	0.84
	Fire Lieutenant	2.78	1.06
	Fire Captain	2.91	1.00
	DeputyFire Chief Higher	3.80	1.14
2	Firefighter	2.87	1.16
	Senior Firefighter	2.83	1.01
	Fire Sergeant	2.44	0.90
	Fire Lieutenant	2.67	1.07
	Fire Captain	2.82	1.09
3	DeputyFire Chief Higher	3.70	1.16
	Firefighter	2.75	1.13
	Senior Firefighter	2.75	1.08
	Fire Sergeant	2.23	0.86
	Fire Lieutenant	2.61	1.10
	Fire Captain	2.90	0.96
5	DeputyFire Chief Higher	3.80	0.79
	Firefighter	2.84	1.15
	Senior Firefighter	2.85	0.97
	Fire Sergeant	2.49	0.94
	Fire Lieutenant	2.67	1.06
	Fire Captain	3.04	0.95
6	DeputyFire Chief Higher	3.80	0.92
	Firefighter	2.87	1.14
	Senior Firefighter	2.73	0.95
	Fire Sergeant	2.41	1.00
	Fire Lieutenant	2.55	0.97
	Fire Captain	2.88	1.07
9	DeputyFire Chief Higher	3.70	1.25
	Firefighter	3.02	1.05
	Senior Firefighter	2.90	1.05
	Fire Sergeant	2.47	0.91
	Fire Lieutenant	2.72	1.14
	Fire Captain	2.97	1.08
9	DeputyFire Chief Higher	3.60	1.26
	Firefighter	3.02	1.05
	Senior Firefighter	2.90	1.05
	Fire Sergeant	2.47	0.91
	Fire Lieutenant	2.72	1.14
	Fire Captain	2.97	1.08

Table 5. (Continued)

Survey number	Division	M	SD
4,7,8,10,11,12,13	Omission		
Average	Firefighter	2.97	0.94
	Senior Firefighter	2.92	0.87
	Fire Sergeant	2.59	0.75
	Fire Lieutenant	2.74	0.90
	Fire Captain	3.00	0.86
	DeputyFire Chief Higher	3.75	0.88

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

정하게 보상한다.’ 소방장(M=2.49), 소방령 이상(M=3.80). ‘우리 조직은 승진 결정 시 직원의 성과를 공정하게 적용하고 있다.’ 소방장(M=2.41), 소방령 이상(M=3.70). ‘우리 조직은 성과평가를 위한 기준을 모든 직원에게 공정하게 적용하고 있다.’ 소방장(M=2.47), 소방령 이상(M=3.60)으로 나타났다.(Table 5)

5. 고찰 및 결론

조직 구성원들의 동기부여와 조직의 몰입을 유도하기 위한 조직 내부의 공정성은 매우 중요하다. 특히 소방공무원 조직에서의 공정성은 자발적인 헌신과 봉사로 국민에게 더욱 가까이 다가갈 수 있기 때문이다. 본 연구에서는 소방공무원들이 생각하는 소방기관의 공정성에 대한 의식 수준을 분석하였다.

소방공무원의 조직에 대한 공정성의 전반적인 수준 분석 결과 평균 2.85점으로 보통보다 조금 낮은 것으로 나타났다. 세부항목으로 직무에 따른 조직공정성의 평균적인 특성은 구급대원(M=2.74), 구조대원(M=2.90), 화재진압대원(M=2.79), 내근 행정직(M=3.04)로 내근에서 행정 업무를 수행중인 소방공무원들이 조직이 매우 공정하다고 생각하는

것으로 나타났다. 반면에 구급대원은 소방조직이 매우 불공정하다고 생각하는 것으로 조사되었다.

성별에 따른 조직공정성의 평균적인 특성은 남자(M=2.84), 여자(M=3.13)으로 남성 소방공무원들이 여성 소방공무원들에 비해 조직이 불공정하다고 생각하는 것으로 조사되었다. 그리고 계급에 따른 조직공정성의 평균적인 특성은 소방사(M=2.97), 소방교(M=2.92), 소방장(M=2.59), 소방위(M=2.74), 소방경(M=3.00), 소방령 이상(M=3.75)으로 재난 현장 활동의 중심 계층인 소방장 계급에서 조직이 매우 불공정하다고 생각하는 것으로 조사되었다.

이러한 설문 결과에 비추어 볼 때 화재진압대원 또는 구조대원에 비하여 많은 출동[5]을 하는 구급대원을 위한 소방조직 내부의 보상 대책의 마련이 필요하다. 또한 소방위 계급의 근속 승진 기간이 6년 6개월로 소방교 4년, 소방장 5년에 비해 상대적으로 긴 불합리를 개선하여 소방장 계급의 승진 적체 및 사기 저하를 개선할 필요성이 있다.

우리가 흔히 생각하는 '1+1'의 값은 '2'이다. 하지만 에디슨은 '1+1=1'이라고 하였다. 물방울 하나에 물방울 하나를 더하면 서로 엉켜 커다란 물방울 하나가 되기 때문이다. 시너지 효과를 중요시하면 '1+1=3' 또는 그 이상이 될 수도 있다. 하지만 깨진 유리창 이론에서는 '100-1=0'이다. 사소한 실수 하나가 전체를 망가뜨리기 때문이다. 이를 역으로 활용한다면 '100+1=200'이 될 수 있다는 점을 기억해야 한다[12]. 깨진 유리창 이론처럼 사소한 해 보이는 조직의 공정성이 직원들의 동기저하와 몰입저하를 유발하여 국민에게 큰 손해를 미치는 일들이 발생하지 않도록 하여야 할 것이다.

참고문헌

[1] 한겨레신문, “승진 대가 뇌물, 병원 입찰 비

리...전직 소방청장 2명 기소,” [Online] Available from <http://www.hani.co.kr/>, [Accessed: 23th January 2024].

- [2] 뉴시스통신사, “소방청, 인사제도 개선 추진...평정 공개-고위직 역량평가,” [Online] Available from <http://www.newsis.co.kr/>, [Accessed: 21th January 2024].
- [3] Kim, J. Y., “Impact of Earthquake Response Perception on Fire officials on Organizational Citizenship Behavior”, *Journal of the Society of Disaster Information*, vol. 16, no. 2, pp. 343-352, (2020).
- [4] Kim, Y. G., Lee, G. H., Kang, J. S., “The Influence of Job Motivation on Organizational Citizenship Behavior in the Korean Fire Service: Validation of Job Involvement’s Mediator Effect”, *Korean Public Personnel Administration Review*, vol. 15, no. 1, pp. 153~178, (2016).
- [5] 박경진, “소방기관의 조직 개편에 관한 연구,” *한국산업융합학회지*, vol. 26, no. 2, pp. 279-284, (2023).
- [6] 김호원, “경찰공무원의 조직공정성과 권력거리 성향이 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구,” 박사학위논문, 계명대학교 대학원, (2021).
- [7] Adams, J. S., “Towards an Understanding of Inequity,” *The + Journal of Abnormal and Social Psychology*, vol. 67, no. 5, pp. 422-436, (1963).
- [8] 정우열, 이수창, “조직공정성과 경찰의 범의역 제효과성 간의 관계: 조직지원인식의 매개역할을 중심으로,” *경찰학논총*, vol. 11, no. 4, pp. 253-291, (2016).
- [9] 류상일, “공정성이 소방공무원의 직무만족에 미치는 영향,” *한국행정학회 학술발표논문집*, vol. 2015, pp. 692-701, (2015).
- [10] 김갑선, 박대성, 이만진, 김예림, “소방공무원의 조직공정성과 조직효과성 간의 관련성 연구.” *디지털융복합연구* vol. 17, no. 3, pp. 271-280, (2019).
- [11] 뉴시스통신사, “근무환경 좋은 곳으로 소방관 이직,” [Online] Available from: <http://www.newsis.co.kr/>, [Accessed: 24th January 2024].
- [12] 박경진 외, “현장 소방활동 안전관리 실무해설서,” 소방청, pp. 253-291, (2022).

(접수: 2024.02.14. 수정: 2024.04.09. 게재확정: 2024.04.15.)