

방재안전직 공무원의 재난관리 역량이 직무태도에 미치는 영향: 공공봉사동기의 매개효과를 중심으로

김영주*

권진아**

문명재***

재난안전 업무의 연속성을 확보하고 전문성을 강화하기 위해 2013년에 도입한 방재안전직렬 제도는 최근 방재안전직 공무원들의 높은 이직률, 미흡한 역량관리체계 등의 한계에 직면해 있다. 이 연구는 방재안전직 공무원의 재난관리 역량이 공공봉사동기를 매개로 직무태도(직무 만족과 조직몰입)에 미치는 영향을 방재안전직 공무원 대상 인식조사를 중심으로 탐색하였다. 구조방정식모형 분석을 실시한 결과, 재난관리 역량이 높을수록 조직몰입, 공익몰입, 자기희생이 높아지는 것으로 나타났다. 아울러 자기희생이 높을수록 조직몰입도가 높아지는 것으로 분석되었다. 통계분석 결과를 토대로, 현장 및 실천 중심 교육훈련 확대, 적극행정에 대한 책임에서 자유로운 조직 및 사회 환경 조성, 실질적인 승진과 금전적 포상 강화 등의 정책적 시사점을 제시하였다.

주제어: 방재안전직렬, 재난관리 역량, 조직몰입, 공공봉사동기

* 주저자, 연세대학교에서 행정학 박사학위를 취득하고, 현재 행정안전부 국립재난안전연구원 연구관으로 재직하고 있다. 연구 관심분야는 재난안전관리, 공공관리, 지방행정, 과학기술정책 등이다(youngjukim0314@gmail.com).

** 공동저자, 동국대학교에서 사회복지학 박사학위를 취득하고, 현재 행정안전부 국립재난안전연구원 선임연구원으로 재직하고 있다. 연구 관심분야는 지역 재난관리, 위험관리, 사회복지행정 등이다(kja2623@korea.kr).

*** 교신저자, Syracuse University에서 행정학 박사학위를 취득하고, 현재 연세대학교 행정학과 교수로 재직하고 있다. 연구 관심분야는 공공관리, 전자정부, 행정수단, 조직론, 리더십 등이다(mjaemoon@gmail.com).

I. 서론

공직분류체제에서 기술직군에 속하는 방재안전직렬은 2013년에 신설되었고 2014년에 처음으로 방재안전직 공무원 채용¹⁾이 이루어졌다. 방재안전직렬 제도의 도입 취지는 재난안전 분야에서 일반직 공무원의 순환보직이 아닌, 장기재직을 통해 업무의 연속성을 확보하고 전문성을 강화한다는 두 마리 토끼를 잡기 위해서이다. 특정직 공무원으로서 소방과 해양경찰이 재난대응 시 인명의 수색과 긴급구조를, 경찰이 재난현장의 안전 질서 유지를 주로 담당하는 반면, 일반직 공무원으로서 방재안전직은 재난 시 수습과 복구를 담당하면서 평상시에는 재난 예방과 대비에 관한 전반적 업무를 수행한다.

행정안전부 내부자료에 따르면 2017년 12월을 기준으로 전국의 방재안전직 공무원은 총 469명이다. 하지만 최근 방재안전직 공무원 10명 중 8명 이상이 이직을 고민한 경험이 있을 정도로 직무만족이 낮고(경향신문 2018년 5월 23일), 조기퇴직률이 11.1%로서 전체 지방공무원 퇴직률 0.8%의 14배나 되는 것으로 조사되었다(행정안전부, 2018: 52). 2014년부터 2018년 8월까지 광역자치단체의 방재안전직 공무원 총 36명이 퇴직하였으며 1년 이내 퇴직자가 66%(24명)를 차지하였다. 전라남도의 퇴직자(12명)가 압도적으로 많고 경상북도(5명), 서울특별시(4명)가 그 뒤를 잇는 것으로 나타났다(행정안전부 내부자료).

불확실하고 복잡한 재난의 특성상 방재안전직은 행정·법제도적 지식뿐만 아니라 공학 및 과학기술에 기반한 현장관리 경험이나 능력을 보유할 것이 요구된다. 그럼에도 불구하고 국립재난안전연구원의 2018년 연구보고서에 따르면, 기존에 채용된 방재안전직렬의 41.5%(N=169)가 재난안전과 무관한 전공자이면서 절반 이상이 재난현장에서 업무수행 경험이 없는 것으로 보고되었다(김영주·권진아·김성은, 2018: 98; 115). 더구나 방재안전직렬 임용 후 재난관리 역량을 기를 수 있는 전문교육과정 역시 체계적이지 못한 것으로 나타났다(김영주·권진아·김성은, 2018: 98). 이에 행정안전부는 방재안전직 공무원들의 사기진작을 위해 방재안전직 인력 확충, 상위직급 정원 확보, 별도의 수당 신설, 기초자치단체 간부급(5-6급) 자리 복수직 전환²⁾ 등의 대책을 제시하고 재난관리 전문인력 채용·양성 방식 개선에 관한 제도를 마련 중(행정안전부

1) 방재안전직렬의 채용은 7급 및 9급 국가직, 지방직 공채와 국가공무원 5급 및 7급 민간경력자 경력채용을 통해 이루어지고 있다. 또한 제도 활성화를 위해 2014년 당시 행정직군과 기술직군 타직렬(사설직렬 등) 공무원의 방재안전직렬로의 전환을 유도하기도 하였다.

2) 소수 직렬이라는 이유로 승진 과정에서 불이익을 받는 현실을 타개하기 위해 방재안전직 출신이 승진 가능한 상위 직급 자리에 오를 수 있도록 한다.

내부자료)에 있지만 이를 정책현장에 적용하기에는 오랜 시간이 필요할 것으로 보인다.

한편 직무만족은 직무의 다양한 측면에 대한 감정적 정서 및 태도(Fugate and Kinicki, 2012)를 의미하며 조직몰입은 개인이 자신과 조직을 동일시(identification)하는 상대적 수준(Mowday, Steers, and Porter, 1979: 226)을 의미한다. 조직 구성원들의 직무만족은 이직률, 결근, 정신건강 등과 밀접한 관련이 있으며(진중순·남태우, 2014: 356) 조직몰입은 조직의 성과와 직결될 수 있어(최낙범·이수영, 2016; 황창호·이선우, 2014) 공·사관리 분야에서 두 개념은 누차 강조되어 왔다. 불확실성과 복잡성을 띤 다양한 재난 위험이 최근 급격히 증가하고 있는 현실에서 국민들은 정부에 보다 효과적인 재난관리를 기대하고 있다. 정부의 재난관리 효과성을 높이기 위해서는 재난관리 업무를 전담하고 있는 방재안전직 공무원들의 업무역량과 자기 업무를 대하는 마음가짐과 태도가 중요하다고 할 수 있다. 재난관리 실무는 각종 시설물 점검 및 정비 등 구조적 측면과 제도 관리 등 비구조적 측면을 모두 다루어야 하는 매우 복잡한 특성을 가지고 있으며, 지방자치단체로 갈수록 인력이 부족하고 재난관리 업무량이 많아 재난관리 부서는 공무원들 사이에서 기피대상이다. 국가와 사회를 위해 봉사한다는 데 매력을 느끼지 못한다면 재난관리자들은 격무를 이겨내기 힘들고 자기 직무에 대해 긍정적 태도를 가질 수 없다. 재난관리자들에게 공공봉사동기가 강조되는 이유이다.

재난안전 관련 정부정책에 대한 관심이 높아짐에도 불구하고 그동안 방재안전직 공무원의 구체적인 조직행동에 대한 연구는 미흡하였다. 특히 기존 연구들은 불확실한 위험 상황에 대응하는 소방, 경찰, 해양경찰 공무원의 직무태도(직무만족, 조직몰입)에 집중한 반면(이주호·류상일, 2016; 진중순·남태우, 2014; 최낙범·전대성, 2016; 하상군, 2013), 방재안전직렬의 직무태도 관련 실증연구는 아직까지 이루어지지 못하였다. 재난관리 역량과 직무태도 간의 관계에 대한 연결고리를 찾는 시도 역시 부족한 상황이다.

이러한 배경 하에 본 연구는 방재안전직 공무원의 재난관리 역량과 직무태도(직무만족, 조직몰입) 간의 영향관계에 주목한다. 나아가 행정학·정책학 분야에서 강조되어 온 공공봉사동기를 매개변수로 설정하여 재난관리 역량, 공공봉사동기, 직무태도 간의 연결고리를 실증적으로 탐색하고, 향후 방재안전직렬 제도 활성화를 위한 정책적 시사점을 제시하고자 한다.

그동안 공공봉사동기와 직무태도의 영향관계를 실증적으로 규명한 연구는 다수 이루어졌지만 직무역량이 공공봉사동기에 어떤 영향을 미치는지에 대한 경험적 연구는 여전히 미흡한 실정이다. 특히 재난관리 맥락에서는 거의 전무하다. 이에 본 연구는 방재안전직 공무원을 대상으로 재난관리 역량이 공공봉사동기를 매개로 직무태도에 미치는 효과를 실증적으로 검증하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 재난관리 역량의 개념

역량(competency)³⁾의 개념을 처음 논의한 학문 분야는 조직심리학이다. Flanagan (1954)은 중요한 이벤트 상황에서 업무를 성공적으로 수행한 조직 구성원들의 행동 특성(trait)과 기술(skill)을 파악함으로써 역량 연구의 기반을 마련하였다. 이후 McClelland(1973)에 의해 역량의 개념이 본격적으로 논의되기 시작하여(Shet, Patil, and Chandawarkar, 2019: 1) 심리학, 교육학, 경영학, 행정학, 정치학 등 다양한 학문분야에 적용되어 왔다. McClelland(1973)는 직무성과를 측정하기 위한 변수로 역량 요인을 제시하였다. 여기서 역량의 개념은 보통 수준의 성과를 내는 조직구성원과 차별화되는 고성과자의 행동이나 특성으로, 사람이 살면서 습득하게 된 다양한 능력, 경험, 특성 등이 누적된 결과로 이해될 수 있다(McClelland, 1973: 9-11). 관리자의 역량을 고찰한 Boyatzis(1982)는 역량을 “직무성과를 효과적이고 탁월하게 달성하도록 하는 개인의 잠재적 특성”으로 정의하였으며 개인의 행동, 성격, 기술이 집약된 하나의 능력 단위로 보았다(Spencer and Spencer, 1993:9 재인용).

최근 재난의 양상이 복잡하고 다양해짐에 따라 재난관리자의 역량에 대한 관심이 높아지고 있지만 재난관리 역량에 대한 합의된 학술적 정의는 없는 실정이다. 대부분의 재난관리 연구들이 조직수준(김영주·임승빈, 2018; Kusumasari, Alam and Siddiqui, 2010; Moore et al., 2012)에서 재난관리 역량을 논의하였지만 개인수준에서 고찰한 연구(배재현·진상기, 2014; 윤건, 2014)도 일부 발견된다. 개인수준의 연구들은 재난관리 역량을 재난관리 과정(예방, 대비, 대응, 복구)에서 조직 및 구성원에게 필요한 지식, 전문성, 기술 등의 개념을 모두 포괄하는 광의적인 의미로 이해하고 있는 듯하다(배재현·진상기, 2014; 윤건, 2014; 최상옥 외, 2015).

또한 '재난'의 국지성, 현지성으로 인해 재난관리자에게 현장 관련 역량이 강조될 수밖에 없다. 이를 뒷받침하는 논거로 Paton(1996)은 재난관리자들이 재난현장에서 육체적, 심리적으로 까다롭고, 복잡하고, 모호하고, 어려운 업무를 수행할 수 있는 역량을 갖출 필요가 있다고 주장하였고, Schaafstal et al.(2001)은 재난관리자들의 현장지식과 현장관리 기술이 재난관리 수준을 결정한다고 보았다. 미국과 뉴질랜드의 지역 재난관리 조직을 대상으로 교육·훈련 현황을 비교 연구한 Sinclair et al.(2012)

3) 역량의 영어표현은 competence, competency, capability, capacity 등으로 다양하다.

의 연구에서도 재난관리자들의 현장관리 필수 지식과 기술을 강화하는 것이 교육훈련의 핵심이라고 강조하였다.

최근에 이루어진 연구로서 Feldmann-Jensen, Jensen, and Smith(2017)은 새로운 위험 환경에 대비하기 위해 차세대(next generation) 재난관리 전문가들(emergency management professionals)에게 요구되는 핵심역량(core competencies)을 초점집단 토크이 조사(focus group Delphi study)를 통해 도출하였다. 이들은 역량을 개인(individual) 차원, 실무자(practitioner) 차원, 관계구축(relationship-building) 차원 등 세 가지로 구분하고 특히 행태(behavior) 및 행동(action) 측면에서 요구되는 역량을 제시하였다. 가령 개인 차원에서는 원칙(principles)이나 전반적 지식체계(body of knowledge)를 재난관리 전반에 적용하는 역량을(Blanchard et al., 2007), 실무자 차원에서는 과학, 지리, 사회문화, 시스템 등에 대한 이해 역량을, 관계구축 차원에서는 의사소통, 지역사회 참여, 리더십 등의 역량을 강조하였다.

Fitzgerald et al.(2017)는 호주 재난관리자 전문교육의 효과성을 높이기 위해 재난관리에게 요구되는 공통역량을 제시하였다. 지식(knowledge), 기술(skills), 응용(application) 등 세 가지 영역(domain)으로 구분하고 지식에는 거버넌스 및 정책, 실무에 필요한 이론적 및 개념적 기초, 현대 재난관리 이해 역량을, 기술에는 리더십, 의사소통, 협력 역량을 마지막으로 응용에는 실무감각, 비판적 사고 역량을 제시하였다.

이러한 논의를 바탕으로 본 연구에서는 재난관리 역량을 '재난관리 과정에서 재난현장에 필요한 지식, 경험, 능력, 전문성 등을 포괄하는 개념'으로 이해하고자 한다.

2. 직무태도에 관한 논의: 직무만족 및 조직몰입

직무태도는 직무에 대한 개인의 인지적, 정서적 평가로서, 개인이 직무에 대해 가지는 감정, 신념, 애착 등을 의미한다(Hulin and Judge, 2003; Schleicher et al., 2004). Hulin and Judge(2003: 345)는 직무태도를 직무, 임금 등에 대한 전반적 만족도와 조직몰입으로 설명될 수 있다고 주장하였으며 다수 연구들(권용훈·신동연, 2016; 김상묵, 2003; Lathan and Pinder, 2005)에서 직무만족과 조직몰입을 직무태도를 설명하는 변수로 이해하였다. 이에 본 연구에서는 방재안전직 공무원의 직무만족과 조직몰입 중심으로 직무태도를 논의하고자 한다.

1) 직무만족의 개념

직무만족은 경영 및 관리, 행정 및 정책, 심리, 사회복지 등 다양한 분야에서 다양한 개념으로 논의되고 정의되어 왔다. 본 연구는 방재안전직 공무원을 분석단위로 하고 있으므로 (공공)관리 분야 연구를 중심으로 직무만족의 개념을 고찰하고자 한다.

Hoppock(1935)은 직무만족을 심리적, 생리적, 환경적 측면 등을 종합적으로 고려했을 때 직무에 대해 만족하는 상태로 보았고, Locke(1976: 1300)는 직업 관련 경험에 대해 느끼는 즐거운 정서 상태로 정의하였다(Gomes, 2009: 182에서 재인용). 미국 중서부 지역 공무원을 대상으로 직무만족을 연구한 Ellickson and Logsdon(2002: 344)은 직무만족을 “직장과 근무환경에 대한 부정적 또는 긍정적 인식, 태도로서 조직 구성원들이 자신의 일을 좋아하는 정도”로 정의하였다.

직무만족을 교환관계 측면에서 직무수행을 통해 얻을 수 있는 각종 보상으로 이해한 학자(Porter and Lawler, 1968)도 있다. Porter and Lawler(1968)는 직무만족을 조직 구성원이 조직에서 얻은 보상이 정당하다고 인식하는 정도로 정의하면서 보상 수준이 낮으면 직무에 대한 불만족이 커진다고 주장하였다(McCormich and Tiffin, 1974: 289-299에서 재인용). 이처럼 학자들마다 직무만족에 대해 다양하게 정의하고 있지만, 공통적으로 조직 구성원들이 자신의 직무와 관련하여 인식하는 감정, 즉 심리적·정서적 측면을 강조한다는 것을 알 수 있다(Hoppock, 1935; Vromm, 1964: 170). 따라서 본 연구에서는 직무만족을 ‘조직구성원이 자신의 직무와 근무환경에 대해 가지는 긍정적인 정서 상태 또는 태도’로 정의하고자 한다.

2) 조직몰입의 개념

조직몰입은 전통적으로 경영학, 관리학 중심으로 폭넓게 논의되어 왔으며 단일의 개념보다는 복합적인 개념으로 정의되는 경향이 크다. 학자들은 주로 조직몰입을 조직구성원들이 조직을 위해 열심히 노력하려는 의지, 조직에 대해 가지고 있는 애착, 조직에 오랫동안 남고자 하는 의지, 자신과 조직을 일치화하는 태도, 조직의 목표 및 가치에 대한 강한 믿음 등의 개념으로 이해하였다(Grusky, 1966: 489; Mowday, Porter and Steers, 1982; Wanger and Hollenbeck, 2010: 111).

조직몰입을 다양한 차원으로 구분함으로써 그 개념을 세심하게 고찰한 연구들도 발견된다. 대표적으로 Mowday, Steers, and Porter(1979)는 개인의 조직에 대한 근속 의지를 의미하는 지속몰입(continuance commitment)과 조직목표에 대한 지지를 의미하는 가치몰입(value commitment)으로 구분하였다. Meyer and Allen(1991)은

정서몰입(affective commitment), 지속몰입(continuance commitment), 규범몰입(normative commitment) 등으로 유형화하였는데, 행정학계에서 가장 일반적으로 활용되고 있다. 구체적으로 살펴보면, 첫째로 정서몰입은 조직구성원이 조직에 대해 감정적 애착을 가지고 조직을 위해 노력하려는 의지, 조직과의 일체감을 형성하는 것을 의미한다. 둘째로 지속몰입은 조직을 떠나게 될 경우 치러야 하는 비용과 조직에 남게 될 경우의 편익을 고려하여 조직에 계속 근무하는 것을 의미한다. 마지막으로 규범적 몰입은 조직구성원으로서 지켜야 할 의무 또는 정년까지 조직에 계속 남아야 한다는 의무감을 의미한다.

지금까지의 논의를 참고하여 본 연구는 조직몰입을 ‘조직에 정서적으로 소속감과 애착을 가지고 조직과 자신의 가치 및 목표를 일체화시키려는 의지 및 태도’로 정의하고 조직몰입의 차원을 두 가지 차원으로 구분한 Mowday, Steers, and Porter(1979)의 지속몰입과 가치몰입을 중심으로 살펴보려고 한다.

3) 직무만족 및 조직몰입의 선행연구 검토

행정학 분야 한국연구재단 등재지인 한국행정학보, 한국행정연구, 한국인사행정학보, 지방정부연구, 한국정책학보 등에서 최근 15년 간 직무만족 및 조직몰입을 키워드로 한 연구를 중심으로 선행연구를 정리하면 다음과 같다. 대부분의 연구들은 직무만족과 조직몰입의 다양한 선행요인을 규명하였다. 즉 직무스트레스, 공직조직 모호성, 직무몰입, 조직문화, 자아효능감, 리더십 유형, 공공봉사동기, 인사관리 공정성, 조직 내 저성과자 비율, 사회적 자본, 회복탄력성(resilience) 등이 직무만족과 조직몰입에 직접적으로 어떠한 영향을 미치는지를 실증적으로 분석하였다(김상목, 2017; 김서용·김선희, 2015; 문유석, 2010; 신황용·이희선, 2013; 양연희·이상철, 2018; 이희태, 2015; 이희태, 2017; 전대성, 2015; 제갈욱·김병규·제갈돈, 2015; 진종순·왕홍파, 2014; 최무현·조창현, 2013; 한봉주, 2010). 직무만족과 조직몰입 간 영향관계를 살펴본 연구(김도윤·나태준, 2015; 은종환·이재완, 2015), 조직 내 저성과자 비율 또는 공공조직 모호성과 직무만족 및 조직몰입 간 관계에서 공공봉사동기의 조절효과를 분석한 연구(김서용·김선희, 2015; 전대성, 2015), 조직문화 유형이 직무만족과 조직몰입을 매개로 혁신적 업무행동에 미치는 구조적 관계를 분석한 연구(신황용·이희선, 2013)도 일부 이루어졌다. 그러나 공공조직 구성원의 직무역량과 직무만족 및 조직몰입 간 영향관계를 직접적으로 검증한 연구는 좀처럼 발견되지 않는다. 이러한 행정·정책학 연구의 빈틈을 메우고 기존 직무태도 연구의 연장선상에서, 중앙 및 지역의 재난관리

공무원을 대상으로 직무역량이 공공봉사동기의 경로를 거쳐 직무만족과 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지를 구조방정식모형을 통해 검증하고자 한다.

3. 공공봉사동기의 개념과 선행연구 검토

공공봉사동기(Public Service Motivation)는 주로 공공기관 및 조직에 속한 개인이 지니는 특유의 동기요인으로서, 선(good)을 목적으로 타인과 사회 전반에 대해 봉사하고자 하는 개인의 성향으로 이해될 수 있다(Perry, 1990). 공공봉사동기를 공공부문 종사자의 특유한 동기로 이해한 Kim(2017: 232)은 공공봉사동기를 “공공가치를 추구하면서 국가와 국민을 위해 봉사하는 개인의 성향”으로 정의하였고 김상묵·노종호(2018)은 자기희생과 이타성을 공공봉사동기의 핵심개념으로서 강조하였다. 이러한 학자들의 논의를 바탕으로 본 연구에서는 공공봉사동기를 ‘공공조직에 속한 개인이 국가와 국민을 위해 봉사하고자 하는 공공의 동기 및 행동’으로 정의하고자 한다.

한편 Perry(1996)는 공공봉사동기를 공공정책 호감도(attraction to policy making), 공익몰입(Commitment to the public interest), 자기희생(self-sacrifice), 동정(compassion) 등 네 가지 요인으로 구분하기도 하였다. 우선 공공정책 호감도는 “공공정책 수립에 참여할 수 있는 기회를 의미”하며 둘째, 공익몰입은 “공익에 대한 헌신, 즉 공공의 이익에 봉사하고자 하는 열망”이다.⁴⁾ 셋째, 자기희생은 “타인을 위한 봉사에 대한 의지”를 말하며 마지막으로 동정은 “정권에 대한 관심과 타인에 대한 사랑이 결합된 감정”으로 설명된다(Perry, 1990:6-7).⁵⁾

공공봉사동기에 관한 행정학 연구는 공공봉사동기의 선행요인을 탐색하는 연구와 직무태도(직무만족, 조직몰입, 업무열의), 조직행동(조직시민행동, 혁신행동, 서비스 지향 및 서비스 행동), 국민과 정부에 대한 반응성, 전문직위제 공무원의 전문성 등 변수의 선행요인으로서 공공봉사동기를 상정하고 영향관계를 분석한 연구(김선희·심동철·박현희, 2017; 김소희·김서용, 2018; 김태호·노종호, 2010; 최낙범·이수영, 2016; 이해운, 2014; 이해운, 2017; 장학명·김주찬, 2018; 최구기·임준형, 2018; 최무현·조창현, 2013) 등 두 가지로 구분할 수 있다. 기존 연구들은 공공봉사동기의 선행요인으로 공

4) 공익몰입 개념은 대중의 이익을 위해 봉사, 헌신하려는 욕구가 본질적이라고 본 Downs(1967), Mosher(1968)와 맥락을 같이한다.

5) Frederickson and Hart(1985)는 동정을 공무원의 핵심 동기로 보고 ‘자비의 애국심(Patriotism of benevolence)’으로 정의하였다. 자비의 애국심이란 “모든 사람들에 대한 광범위한 사랑”을 의미하며 이러한 가치 하에 공무원은 도움을 필요로 하는 모든 사람들을 보호해야 한다고 주장하였다(Perry, 1996: 6-7).

공기관의 조직가치, 조직경험, 혁신적 조직문화, 인적자원관리 요인(승진, 성과급, 교육 훈련, 업무수행역량, 상사의 지원), 업무특성(직무자율성, 목표명확성), 대민접촉, 인지된 성불평등, 리더십 유형, 봉사선호와 봉사만족 등을 제시하였다(김상묵·노종호, 2018; 김영은·심동철·김상묵, 2018; 김태호, 2019; 노종호, 2016; 박소정·박통희, 2014; 박순환·이병철, 2017; 박정호, 2016; 박정화·심동철, 2018; 허성욱, 2017, 한에스터·이근주, 2012). 그러나 재난관리 공무원을 대상으로 한 공공봉사동기에 관한 연구는 이루어지지 못했고, 중앙 및 광역자치단체 공무원을 대상으로 업무수행역량과 공공봉사동기 간의 긍정적 영향관계를 실증한 김상묵·노종호(2018)를 제외하고 직무역량과 공공봉사동기의 관계를 분석한 연구는 미흡한 실정이다. 더구나 직무역량이 직무태도에 영향을 미치는 데 있어 공공봉사동기의 역할을 고찰한 연구 역시 이루어지지 못했다. 공공봉사동기를 조절변수나 매개변수로 설정한 연구들(김서용·김선희, 2015; 박순환·이병철, 2017; 박정화·심동철, 2018; 왕태규·조성한·주영중, 2018; 전대성, 2015)이 있지만 직무역량, 공공봉사동기, 직무태도 간 영향관계에 주목하지 못하였다. 지역으로 갈수록 재난관리 인력이 부족하여 재난관리 부서의 업무량이 많고, 재난관리 실무가 구조적 측면과 비구조적 측면을 모두 다루는 복잡한 특징을 가지기 때문에 ‘국가와 사회를 위해 일한다’는 데 매력을 느끼는 공공봉사동기는 재난관리자들의 긍정적 직무태도 형성에 중요한 요소이다. 이에 본 연구는 중앙 및 지역의 재난관리 공무원을 대상으로 직무역량이 공공봉사동기의 경로를 거쳐 직무태도(직무만족과 조직몰입)에 어떠한 영향을 미치는지를 구조방정식모형을 통해 검증하고자 한다.

III. 주요 변수 간 관계 검토

1. 재난관리 역량과 직무만족 및 조직몰입

직무역량은 개인의 업무 수행에 있어 자신감을 부여하고 긍정적인 감정 또는 태도로 이어질 수 있다. 하지만 행정학 연구들에서 직무역량과 직무만족 및 조직몰입 간 직접적 관계를 실증적으로 분석한 연구는 좀처럼 발견되지 않는다. 재난관리 맥락에서 직무역량과 직무만족 및 조직몰입 간 관계를 고찰한 연구도 드물다. 하지만 직무만족과 조직몰입은 조직성과 또는 조직 효과성의 하위개념으로 이해되기도 하며(권경득, 2005; 박순애·오현주, 2006), 일부 연구(Boyatzis, 1982; Spencer and Spencer, 1993)에서 직무역량이 조직성과를 향상시킬 수 있음을 주장한다는 점에서 직무역량과

직무만족, 직무역량과 조직몰입 간의 영향관계를 추론할 수 있다.⁶⁾

사적 부문에서는 비서, 간호사, 호텔 종사원 등의 직무역량과 직무만족 및 조직몰입 간 영향관계를 규명한 연구가 비교적 활발히 이루어졌다(유중서, 2013; 정규엽·황지현, 2011; 정성휘, 2004; 하나선·최정, 2010). 구체적으로 살펴보면, 정성휘(2004: 32)는 비서의 핵심역량 수준이 높아지면 직무만족이 높아진다는 Burke(1997)의 주장을 민간기업 현직 비서를 대상으로 실증적으로 입증하였으며 이와 더불어 비서의 핵심역량이 조직몰입을 높인다는 결과를 도출하였다. 하나선·최정(2010)은 간호사의 간호역량과 직무만족 간에 높은 상관성이 있음을 실증적으로 입증하였다. 유중서(2013)와 정규엽·황지현(2011)의 연구에서는 호텔 종사원의 업무지식, 어학 등 직무역량이 직무만족과 조직몰입을 모두 높이는 것으로 나타났다. 따라서 가설 1과 가설 2를 도출하였다.

가설 1. 방재안전직 공무원의 재난관리 역량이 높을수록 직무만족도가 높을 것이다.

가설 2. 방재안전직 공무원의 재난관리 역량이 높을수록 조직몰입도가 높을 것이다.

2. 재난관리 역량과 공공봉사동기

국민의 생명과 재산을 보호하는 재난관리 활동은 공공재적 성격이 강해 정부의 역할이 강조될 수밖에 없다. 나아가 재난관리 환경이 점점 더 복잡하고 불확실해지는 상황에서 정부의 재난관리 역량, 특히 재난관리자 개인의 역량은 더욱 강조되고 있다. 역량이 높은 재난관리자(방재안전직렬)는 예방, 대비, 대응, 복구 활동에 필요한 지식과 기술을 보유하고 이를 실무 현장에서 적절히 활용함으로써 공익에 기여할 수 있다. 이는 재난관리자가 효과적이고 성공적인 역량 발휘를 통해 국민 안전이라는 공익에 기여하고 공공봉사에 높은 가치를 부여하는 경험을 하게됨으로써 궁극적으로 공공봉사동기가 높아질 수 있음을 의미한다(김상묵·노종호, 2018: 155).

재난관리 역량과 공공봉사동기 간의 관계를 직접적으로 논의한 연구는 좀처럼 발견하기 힘들지만 김상묵·노종호(2018)의 연구는 주목할 만하다. 이들은 인적자원관리 요인이 공무원의 공공봉사동기에 미치는 영향을 규명하였는데, 능력개발을 중시하는 현대적 인적자원관리 요인으로 업무수행역량이 공공봉사동기에 어떤 영향을 미치는지

6) 독립변수(직무역량)와 종속변수(직무태도) 간에 쌍방향 영향관계, 즉 내생성(endogeneity)의 가능성이 제기될 수 있다. 연구자들이 구글 학술검색에서 역량, 직무태도, 직무만족, 조직몰입 등의 키워드를 검색했을 때 이들 변수 간 영향관계를 분석한 논문이 많지는 않았으나 <역량→직무태도> 관점의 연구가 <직무태도→역량> 연구에 비해 상대적으로 많은 것을 확인할 수 있었다.

를 실증적으로 탐색하였다. 분석 결과, 업무수행역량이 높은 공무원이 공공봉사동기도 높은 것으로 확인되었다. 특히 경로계수가 전통적 인적자원관리 요인인 보수, 승진, 교육훈련 등에 비해 상대적으로 크게 나타나 업무수행 역량과 공공봉사동기 간에 밀접한 관련성이 있음을 확인하였다. 비슷한 맥락에서 인적자원관리(HRM)가 공공봉사동기와 조직성과에 미치는 영향을 분석한 Giauque, Anderfuhren-Biget, and Varone(2013)은 공무원의 전문성 개발(professional development)이 공공봉사동기에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 확인하였다.

한편 일부 연구들(장학명·김주찬, 2018; Coursey et al., 2008; Kim, 2009; Kim et al., 2013)은 Perry(1996)가 제시한 공공봉사동기 하위요인을 현실에서 모두 적용하기 어렵다는 비판을 제기하였다. 게다가 공공봉사동기의 영향요인을 밝힌 연구(최무현·조창현, 2013; Vandenabeele, 2009)에서 공공봉사동기의 하위요인 중 ‘공익몰입’과 ‘자기희생’이 통계적으로 가장 유의미한 영향을 미친다는 결과가 도출되기도 하였다. 이를 근거로 본 연구는 공공봉사동기를 규범적 차원의 공익몰입(commitment to public interest)과 정서적 차원의 자기희생(self-sacrifice) 등 두 가지 하위개념으로 구분하고(Perry and Wise, 1990) 재난관리 역량이 공공봉사동기에 미치는 영향을 분석하고자 한다. 특히 공익몰입은 공공서비스 제공에 있어 가장 보편적이고 규범적 요소(Perry, 1996)라는 점에서 의의를 가지며 자기희생은 사익(私益)보다는 사회에 대한 공헌을 중시하고 그에 따른 손해(손실)를 받아들이고자 하는 의지라는 점에서 평상시와 비상시에 복잡하고 위험한 업무를 수행해야 하는 방재안전직 공무원에게 특히 강조될 필요가 있다(Perry and Wise, 1990). 지금까지의 논의를 토대로 가설 3-1과 가설 3-2를 도출하였다.

가설 3-1. 방재안전직 공무원의 재난관리 역량이 높을수록 공익몰입이 높을 것이다.

가설 3-2. 방재안전직 공무원의 재난관리 역량이 높을수록 자기희생이 높을 것이다.

3. 공공봉사동기와 직무만족 및 조직몰입

공공봉사동기가 직무만족 및 조직몰입에 어떤 영향을 미치는지는 국내외 학자들의 오랜 관심사가 되어 왔다. 많은 연구들(김중석·안국찬, 2016; 최무현·조창현, 2013; Naff and Crum, 1999; Park and Rainey, 2008; Perry, 1990; Vandenabeele, 2009)에서 공공봉사동기와 직무만족, 그리고 조직몰입 간에 긍정적인 영향관계가 있음을 실증적으로 입증하였다.

구체적으로 살펴보면, Naff and Crum(1999)은 미국 연방정부 공무원을 대상으로 공공봉사동기가 직무만족과 조직몰입을 높인다는 사실을 확인하였으며, 같은 맥락에서 Park and Rainey(2008)는 미국 연방정부 공무원을 대상으로 공공봉사동기가 직무만족에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 분석하였다. 벨기에 공무원을 연구대상으로 한 Vandenebeele(2009)는 공공봉사동기와 조직성과 간의 영향관계에서 직무만족과 조직몰입의 매개효과를 분석하였는데, 공공봉사동기가 직무만족과 조직몰입을 높이는 것으로 나타났다. 특히 공공봉사동기 하위변수 중 공공정책 호감도와 자기희생이 통계적으로 유의미한 것으로 확인되었다. Taylor(2007)는 호주의 공공기관 직원들의 공공봉사동기와 직무만족, 조직몰입 간의 영향관계를 분석하였는데, 특히 공공봉사동기 하위변수인 자기희생 변수가 조직몰입을 높이는 것으로 나타났다.

국내연구를 살펴보면, 소방공무원의 공공봉사동기가 직무만족 간의 영향관계를 분석한 김중석·안국찬(2016)은 공공봉사동기 하위변수 중 공공정책호감도와 공익몰입이 직무만족을 높이는 것을 입증하였고, 우리나라 중앙 및 시·도 공무원을 연구대상으로 한 최무현·조창현(2013)에서는 공익몰입과 자기희생이 직무만족과 조직몰입을 높이는 것으로 나타났다. 이러한 논의를 토대로 다음의 가설을 도출하였다.

가설 4-1. 방재안전직 공무원의 공익몰입이 높을수록 직무만족도가 높을 것이다.

가설 4-2. 방재안전직 공무원의 자기희생이 높을수록 직무만족도가 높을 것이다.

가설 5-1. 방재안전직 공무원의 공익몰입이 높을수록 조직몰입도가 높을 것이다.

가설 5-2. 방재안전직 공무원의 자기희생이 높을수록 조직몰입도가 높을 것이다.

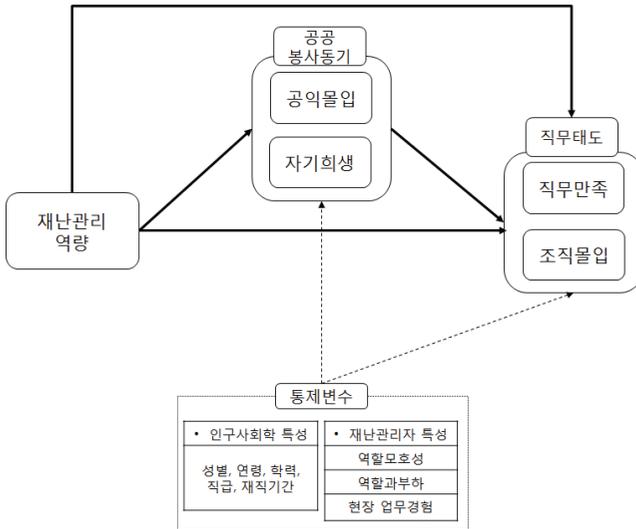
IV. 연구모형 및 변수의 측정

1. 연구모형

지금까지의 이론적 검토를 통해 연구모형을 설정하고 방재안전직 공무원의 재난관리 역량이 공공봉사동기를 매개로 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향을 통계적으로 검증하였다. 공공봉사동기는 공익몰입과 자기희생 등 두 개의 하위변수를 구성하였다. 통제변수는 직무스트레스가 직무만족과 조직몰입에 부정적 영향을 미친다고 보고한 연구들(Beehr and Bhagat, 1985; Cooper and Roden, 1985; 김구, 2005; 옥원호·김석용, 2001; 정영만, 1999)을 참고하여 역할모호성과 역할과부하를 포함하

였고, 방재안전직 공무원의 특성을 고려하여 재난현장 업무경험을 추가하였다. 이와 더불어 인구사회학적 특성에 기초한 개인요인인 성별, 연령, 학력, 직급, 재직기간을 고려하였다. 본 연구의 분석의 틀을 <그림 1>과 같이 도식화하였다.

<그림 1> 분석의 틀



2. 분석 자료의 특성

이 연구는 행정안전부 국립재난안전연구원에서 2018년에 수행한 ‘방재안전직렬 공무원의 근무환경 및 실태 조사’ 자료를 활용하였다. 본 설문조사는 전국 중앙 및 지방 자치단체 방재안전직 공무원 총 정원(2017년 12월 기준 469명)을 모집단으로 설정하고, 2018년 5월 24일 행정안전부 재난관리실이 주최한 ‘전국 방재안전직렬 간담회’⁷⁾에 참석한 방재안전직 공무원(219명)을 대상으로 설문지를 배포하여 진행되었다.

응답문항은 폐쇄형과 개방형을 결합하여 사용하였으며 인구통계학적 변수인 성별, 연령, 학력, 직급, 재직기간을 제외한 모든 폐쇄형 응답문항은 5점 척도(1: 전혀 그렇지 않음~5: 매우 그러함)로 구성되었다. 개방형 응답문항인 ‘방재안전직 공무원의 직

7) 방재안전직 공무원의 사기 진작, 정보공유, 친목도모를 위해 행정안전부는 2018년부터 방재 안전직렬 간담회 개최를 연례화하였으며 2019년 5월에 두 번째 간담회가 개최되었다.

무 여건 개선을 위해 시급히 해결할 부분 또는 건의사항이 무엇입니까' 설문에 대해서는 응답자들이 자유롭게 의견을 표기하도록 하였다.

설문지는 219부 배포되었고 204명이 설문에 참여하였는데, 연구자들은 중도 포기 및 무성의한 답변을 포함한 데이터를 제외하고 총 192부(유효 회수율 87.6%)의 유효한 설문지를 표본으로 사용하였다.

설문응답자의 인구통계학적 특성은 <표 1>에 제시하였다. 구체적인 내용을 보면, 성별은 남성이 73.4%(135명)를, 여성이 26.6%(49명)를 차지하였다. 연령은 30대가 53.1%(94명)로 가장 많았고 20대(29.4%, 52명), 40대(15.3%, 27명) 50대(2.2%, 4명) 순이었다. 학력은 4년제 대학교 졸업자가 78.8%(145명)로 가장 많았으며 대학원 이상 학력자가 9.2%(17명), 2,3년제 대학 졸업자가 7.6%(14명), 고등학교 졸업자가 4.4%(8명)로 그 뒤를 따랐다.

〈표 1〉 설문응답자의 특성

구분	내용	빈도 (명)	비율(%)	구분	내용	빈도 (명)	비율 (%)
성별	남성	135	73.4	직급	8-9급	159	86.9
	여성	49	26.6		7-6급	22	12.0
연령	20대	52	29.4		5급	2	1.1
	30대	94	53.1		4급 이상	0	0
	40대	27	15.3	재직 기간	2년 미만	94	51.6
	50대	4	2.2		2년- 3년 미만	51	28.0
학력	고등학교	8	4.4		3년- 4년 미만	35	19.2
	대학 (2,3년제)	14	7.6		4년- 5년 미만	1	0.6
	대학교 (4년제)	145	78.8	5년 이상	1	0.6	
	대학원 이상	17	9.2				

직급에서는 8-9급이 86.9%(159명)로 가장 많았으며, 7-6급 12.0%(22명), 5급 1.1%(2명) 순이었다. 마지막으로 재직기간은 2년 미만인 51.6%(94명)로 가장 많았고 2년 이상 3년 미만인 28.0%(51명), 3년 이상 4년 미만인 19.2%(35명), 4년 이상 5년 미만인 0.6%(1명), 5년 이상이 0.6%(1명)로 그 뒤를 이었다. 이를 통해 방재안전직 공무원은 하위직이고 재직기간이 3년 미만인 자가 다수를 차지하고 있음을 알 수 있다. 이러한 결과는 정부가 방재안전직렬 제도를 2013년에 도입하고 2014년부터 채용을 추진하였다는 데서 기인한 것으로 판단된다.

3. 변수의 측정

본 연구의 독립변수와 종속변수 간 영향관계를 실증적으로 분석하기 위해 행정안전부 국립재난안전연구원에서 2018년에 실시한 '방재안전직렬 공무원의 근무환경 및 실태 조사'의 자료에서 총 29개 문항을 사용하였다(표 2). 우선 종속변수인 직무만족과 조직몰입은 Porter et al.(1974)과 Mowday, Steers, and Porter(1979)에 근거하여 5개 문항을 구성하여 측정하였다. 둘째, 독립변수인 재난관리 역량은 재난관리자의 재난현장 지식을 강조한 연구들(Schaafstal et al., 2001; Sinclair et al., 2012)과 호텔 종사원의 업무지식이 직무만족과 조직몰입을 모두 높일 수 있음을 입증한 연구들(유중서, 2013; 정규엽·황지현, 2011)에 근거하여 예방, 대비, 대응, 복구 현장지식에 대한 인식을 묻는 4개 문항을 활용하여 측정하였다. 셋째, 매개변수인 공공봉사동기는 Perry(1996)의 공공봉사동기 이론 및 측정도구를 참고하여 하위변수들의 문항을 구성하였다. 공익몰입과 자기희생 각각 3개 문항을 활용하여 측정하였다.

설문문항들의 응답 방식은 5점 척도인 '매우 그렇다(5점), 그렇다(4점), 보통이다(3점), 그렇지 않다(2점), 전혀 그렇지 않다(1점)'로 이루어졌으며 개별 문항들에 대한 응답의 합의 평균값을 최종 척도값으로 사용하였다. 또한 본 연구는 방재안전직 공무원들의 직무만족 및 조직몰입을 종속변수로 설정하고 있기 때문에 직무스트레스와 재난현장 업무경험을 통제변수로 추가하였다. 직무스트레스는 다시 하위변수인 역할모호성과 역할과부하로 구분하였는데(옥원호·김석용, 2001), 역할모호성은 4개 문항으로, 재난현장 업무경험은 단일문항으로 측정하였다.

〈표 2〉 측정변수 및 설문항목

측정변수		설문항목	참고문헌	
종속 변수	직무만족	<ul style="list-style-type: none"> · 나의 직무에 전반적으로 만족하고 있음 · 나는 업무를 수행할 때 행복감을 느낌 · 나의 직무는 승진과 자기발전을 위해 좋은 기회를 제공함 · 나는 내 업무에 상응하는 인정과 보상을 받는다고 생각함 	Porter, Steers, and Mowday (1976)	
	조직몰입	<ul style="list-style-type: none"> · 나는 이 직장에서 앞으로 더 행복할 것임 · 나는 직장에 대한 애착심을 느끼지 못함 (역코딩) · 나는 내 직장에 대해 매우 강한 소속감을 갖고 있음 · 나는 가정과 같은 일체감을 직장에서도 느끼고 있음 · 나의 가치관과 직장에서 추구하는 가치가 매우 유사하다고 느낌 	Mowday, Steers, and Porter (1979)	
독립 변수	재난관리 역량	<ul style="list-style-type: none"> · 나는 재난예방 현장지식이 풍부함 · 나는 재난대비 현장지식이 풍부함 · 나는 재난대응 현장지식이 풍부함 · 나는 재난복구 현장지식이 풍부함 	유종서 (2013) 정규엽 · 황지현 (2011) Schaafstal et al.(2001); Sinclair et al.(2012)	
매개 변수	공공 봉사 동기	공익 몰입	<ul style="list-style-type: none"> · 나는 사회문제에 대한 책임감을 상당히 느낌 · 공공봉사는 시민의 의무라고 생각함 · 공공봉사는 나 자신에게 중요한 의미를 가짐 	Perry (1996)
		자기 희생	<ul style="list-style-type: none"> · 나는 다른 사람들을 돕기 위해 나 자신의 손해를 기꺼이 감수할 수 있음 · 나는 개인적 성취보다 사회적 기여가 더 중요함 · 사회의 공동선을 위해 나 자신을 희생할 수 있음 	

측정변수		설문항목	참고문헌
통제 변수	직무 스트 레스	역할 모호성	옥원호·김석용 (2001)
		역할 과부하	
	재난 현장 업무 경험	· 귀하의 실제 재난현장에서 업무를 수행해 본 경험이 있습니까? (1=있음, 0=없음)	
	인구 사회학 요인	· 성별(1=남자, 0=여자) · 연령(00세) · 학력(4=대학원 이상, 3=4년제 대학, 2=2-3년제 대학, 1=고졸) · 직급(6=4급 이상~1=9급) · 재직기간(00년 00개월)	

V. 실증분석 결과

이론적 논의를 토대로 도출한 연구가설 검정을 위해 STATA/SE 15를 활용하여 기술통계, 상관관계 분석, 측정모형, 구조방정식모형을 분석하였다.

1. 기술통계 및 상관관계 분석

연속변수들에 대한 기초통계량을 <표 3>에 제시하였다. 종속변수인 직무만족과 조직몰입의 평균은 각각 2.203, 2.700으로, 평균값인 3점 이하로 나타나 방재안전직 공무원의 직무만족과 조직몰입이 낮은 것을 알 수 있다. 이러한 결과는 행정안전부에서 2017년 11월에 방재안전직 공무원 181명을 대상으로 진행한 설문조사 결과와 유사하다(경향신문 2018년 5월 23일).

독립변수인 재난관리 역량의 평균은 2.968로 평균(3점)보다 낮아 방재안전직 공무원들의 재난관리 역량이 다소 낮은 것으로 분석되었다. 매개변수인 공공봉사동기와 관련하여 공익몰입과 자기희생의 평균은 각각 3.636, 3.183으로, 평균(3점)을 상회하는 것으로 나타났다. 이는 공무원이라는 신분의 특수성을 반영한 결과로 판단된다. 통제변수인 직무 스트레스와 관련하여 역할모호성과 역할과부하의 평균은 각각 3.729,

3.889로 평균(3점)을 상회하였으며 방재안전직 공무원들의 직무 스트레스가 다소 높은 것을 알 수 있다. 재직기간은 평균보다 표준편차가 큰 것으로 나타났는데 이는 정확한 재직기간 산정을 위해 재직년수가 아닌 재직개월수를 기준으로 한 데서 그 원인을 찾을 수 있다.

〈표 3〉 변수의 기술통계

변수		N	최솟값	최댓값	평균	표준편차	
종속변수	직무만족	191	1	5	2.203	.805	
	조직몰입	192	1	4.8	2.700	.859	
독립변수	재난관리 역량	191	1	5	2.968	.936	
매개변수	공공 봉사동기	공익몰입	191	1	5	3.636	.770
		자기희생	191	1	5	3.183	.822
통제변수	직무 스트레스	역할모호성	192	1	5	3.729	1.092
		역할과부하	192	2	5	3.889	.731
	연령		177	21	50	33.446	6.142
	재직기간 (개월)		182	2	302	33.269	43.075

방재안전직렬 공무원의 재난관리 역량, 공공봉사동기, 직무태도 간 영향관계를 분석하기에 앞서 변수 간의 상관관계를 살펴보았다(표 4). 주요 변수 모두 직무만족 및 조직몰입과 정(+)의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 자기희생(.168*)이 직무만족과 정(+)의 상관성을, 재난관리 역량(.270***), 공익몰입(.288***), 자기희생(.344***)이 조직몰입과 정(+)의 상관성을 가졌다.

〈표 4〉 연속변수 간 상관관계 분석

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 직무만족	1.000								
2. 조직몰입	.693***	1.000							
3.재난관리역량	.121	.270***	1.000						
4. 공익몰입	.134	.288***	.335***	1.000					
5. 자기희생	.168*	.344***	.337***	.678***	1.000				
6. 역할모호성	-.357***	-.259***	.044	.015	-.091	1.000			
7. 역할과부하	-.450***	-.338***	.116	.109	.112	.340***	1.000		
8. 연령	.103	.052	.327***	.263***	.253***	.063	.099	1.000	
9. 재직기간	-.010	.058	.269***	.178*	.177*	.030	.056	.504	1.000

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001, 피어슨 상관계수, 양측검정

2. 측정모형의 신뢰도 및 타당도 검증

잠재변수인 재난관리 역량, 공익몰입, 자기희생, 직무만족, 조직몰입에 대한 측정모형을 설정하고, 확인적 요인분석(CFA: confirmative factor analysis) 수행을 통해 측정모형이 자료에 얼마나 잘 부합하는지를 검증하였다. $\chi^2(df=149, N=173, p<.001)$ 값은 203.93으로 '주어진 모형이 자료에 부합한다'는 영가설을 기각하여 통계적으로 유의미하였지만, χ^2 검정이 표본의 크기에 민감한 특성을 고려하여 다른 모형 적합도 지수들의 값도 함께 확인하였다. RMSEA는 0.05(<0.08), SRMR은 0.07(<0.08), CFI는 0.96(≥ 0.90), TLI는 0.96(≥ 0.90)으로 주요 적합도 지수들이 모두 기준치를 충족하였다(심준섭, 2013).

측정모형의 검증은 측정지표들의 신뢰도와 구성개념 타당도 검증을 통해 이루어졌다(박교순·심준섭, 2017). 신뢰도 검증을 위해 Cronbach's α , AVE(average variance extracted), 종합신뢰도(C.R.: composite reliability)를 활용하였고 측정모형의 구성개념 타당도를 검증하기 위해 수렴타당도(convergent validity)와 판별타당도(discriminant validity)를 검증하였다(Hair et al., 2009; 심준섭, 2015). 이를 위해 요인적재치(Anderson and Gerbing, 1988), 평균추출분산(AVE: Average Variance Extracted) 검증(Fornell and Larcker, 1981), 종합신뢰도(C.R.: Composite Reliability) 방법(Tabachnick and Fidell, 2007)이 이용되었다(심준섭, 2013).

잠재변수의 측정에 활용된 지표들의 신뢰도는 Cronbach's α 가 0.613~0.692로 0.6을 상회하여 수용할 만한 것으로 나타났다(이학식·임지훈, 2011). 종합신뢰도는 5개 변수 모두에서 C.R.>0.60(Bogozzi and Yi, 1988) 기준을 충족하는 0.96~0.98로 높게 나타났다. 이와 더불어 잠재변수들의 AVE는 0.86~0.93으로 AVE>0.50 기준(Bagozzi and Yi, 1988)을 충족하였다.

측정지표들의 구성개념 타당도를 검증하기 위해 수렴타당도와 판별타당도를 살펴보았다(박교순·심준섭, 2017). <표 5>와 같이 모든 측정지표들은 표준화 요인적재치 크기가 통계적으로 유의미($p<0.00$)하고 박교순·심준섭(2017)이 제시한 >0.7 이상의 기준에 부합하는 것으로 나타나 본 연구의 잠재변수들의 수렴타당도는 우수한 것으로 보인다. 다음으로 판별타당도 검증은 잠재변수의 AVE 값과 잠재변수 간 상관관계 제곱값(r^2)을 비교하는 방식을 적용하였다. 즉 AVE 값이 잠재변수 간 상관관계 제곱(r^2)보다 크면(AVE> 잠재변수 간 상관관계 제곱) 판별타당도가 우수한 것으로 평가할 수 있다(Hair et al., 2010). 본 연구에서 사용된 잠재변수들의 AVE는 0.86(조직몰입)에서 0.93(재난관리 역량)까지 분포하였고, 잠재변수들 간의 상관관계 제곱(r^2)은 0.01~0.48로 나타나 'AVE' 잠재변수 간 상관관계 제곱'을 충족하여 판별타당도가 우수하였다. 종합하면 잠재변수에 활용된 측정지표들의 신뢰도와 타당도는 수용 가능한 것으로 판단된다.

〈표 5〉 측정모형 분석결과

잠재변수		측정 변수	비표준화 적재치	표준화 적재치	SE	p-value	AVE	Cronbach's α
재난관리 역량		>역량1	1	.00	.896		.936	.668
		>역량2	1	.04	.959	.035		
		>역량3	1	.01	.902	.098		
		>역량4		.90	.853	.091		
공공 봉사 동기	공익 몰입	>공익1	1	.00	.667		.890	.624
		>공익2	1	.16	.833	.117		
		>공익3	1	.29	.912	.127		
	자기 희생	>희생1	1	.00	.845		.927	.613
		>희생2	1	.01	.826	.079		
		>희생3		.98	.790	.081		

잠재변수	측정 변수	비표준화 적재치		표준화 적재치	SE	p-value	AVE	Cronbach's α
직무만족	>만족1	1	.00	.848			.903	.622
	>만족2		.93	.796	.081	.000		
	>만족3		.73	.654	.081	.000		
	>만족4		.65	.637	.073	.000		
조직몰입	>몰입1	1	.00	.704			.868	.637
	>몰입2	1	.16	.770	.115	.000		
	>몰입3	1	.19	.834	.112	.000		
	>몰입4		.97	.749	.101	.000		
	>몰입5		.90	.689	.101	.000		
적합도 지수		N		173	SRMR		.073	
		χ^2 (Chi-square)		203.938	CFI		.974	
		p-value		.000	TLI		.967	
		자유도(df)		149	RMSEA		.050	

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

3. 구조방정식모형의 검증

구조모형의 검증은 크게 두 가지이다. 즉 1) 모형의 전반적인 적합도(model fit)에 대한 평가와 2) 잠재변수들 간의 개별 경로계수들에 대한 평가 순으로 진행하였다(박교순·심준섭, 2017). 우선 모형의 전반적 적합도를 평가하기 위해 절대적합도 지수인 χ^2 검정, RMSEA, SRMR와 상대적합도 지수인 CFI, TLI를 기준치와 비교하였다(Kline, 2010). <표 6>에 정리된 바와 같이 구체적으로 살펴보면, χ^2 (df=141, N=173, p<.001) 값은 388.96으로 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 그러나 χ^2 검정은 표본 크기에 지나치게 민감하다는 문제점이 지적됨에 따라본 분석에서는 다른 적합도 지수들과 함께 고려되었다(Fan, Thompson, and Wang, 1999). 즉 RMSEA는 0.03(<0.08), SRMR은 0.07(<0.08), CFI는 0.96(\geq 0.90), TLI는 0.96(\geq 0.90)으로 주요 적합도 지수들이 모두 기준치를 충족하였다. 따라서 구조모형의 전반적 적합도는 우수한 것으로 판단된다.

〈표 6〉 구조모형의 적합도 지수

적합도 지수	통계치	적합도 지수	통계치
N	173	SRMR	.070
χ^2 (Chi-square)	408.043	CFI	.969
p-value	.001	TLI	.961
자유도(df)	141	RMSEA	.038

다음은 8개의 연구가설을 검증하기 위해 잠재변수들 간의 경로계수 각각의 통계적 유의성을 분석하였다. 〈표 7〉에 잠재변수들 간 표준화 경로계수(β)와 연구가설에 대한 통계적 검증결과를 정리하였으며 〈그림 2〉는 잠재변수 경로분석 결과를 시각화한 것이다. 구체적으로 살펴보면, 우선 재난관리 역량과 조직몰입($\beta=.248, p<.01$)의 관계는 가설의 예측방향(+)과 동일하였고 통계적으로 유의미하였지만(가설 2 채택), 재난관리 역량과 직무만족은 영향관계가 없는 것으로 나타났다. 재난관리 역량이 직무만족에 직접적인 영향을 미치지 못한 것은 역할과부하 등 직무 스트레스의 영향력이 강하게 작용한 것으로 추측된다(부록). 다음으로 공공봉사동기의 하위변수인 공익몰입($\beta=.249, p<.01$)과 자기희생($\beta=.283, p<.001$) 모두 재난관리 역량과 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향관계를 가졌고 자기희생은 조직몰입과 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향관계를 가지는 것으로 나타났다($\beta=.251, p<.01$). 즉 재난관리 역량은 공공봉사동기인 공익몰입과 자기희생에 긍정적인 영향을 미치고(가설 3-1, 3-2 채택) 자기희생은 조직몰입을 높이는 것을 확인하였다(가설 5-2 채택). 특히 자기희생의 경로계수는 공익몰입에 비해 상대적으로 큰 것을 확인하였다. 공익몰입은 직무만족 및 조직몰입 모두와 영향관계를 가지지 않았다. 이러한 결과는 방재안전직 공무원들이 업무 과부하, 승진 제한 등 열악한 근무환경에 불만을 가짐으로써 공익봉사에 대한 의미나 책임감보다 개인의 희생에 더 큰 의미를 부여한 결과로 해석된다(부록).

분석결과를 종합하면, 현장지식이 풍부한 방재안전직 공무원일수록 조직몰입이 높고 사회문제에 대한 책임감과 공직봉사를 중시하는 것으로 판단할 수 있다. 또한 사회의 공동선(善)을 위해 자기 자신을 희생할 줄 아는 방재안전 공무원일수록 조직몰입도가 높다는 것을 확인하였다. 결국 방재안전직 공무원의 조직몰입을 높이기 위해 재난현장을 효과적으로 관리할 수 있는 역량을 강화하고 개인의 사익보다는 공공 안전을 위해 봉사할 것을 도모하는 조직환경 조성이 중요하다는 시사점을 도출할 수 있다.

자기희생은 조직몰입에 대해 직접적인 영향요인으로 작용하면서 재난관리 역량을

조직몰입에 매개하는 역할도 수행하고 있다. 자기희생은 재난관리 역량과 조직몰입 간 관계에서 부분 매개효과를 가지는 것으로 나타났다.

둘째, 재난관리 역량이 공공봉사동기에 미치는 직접적인 영향이다. 재난관리 역량은 공익몰입과 자기희생에 대해 각각 .168과 .206 크기만큼 영향을 미치고 자기희생에 대한 직접적인 영향력이 상대적으로 큰 것으로 확인되었다.

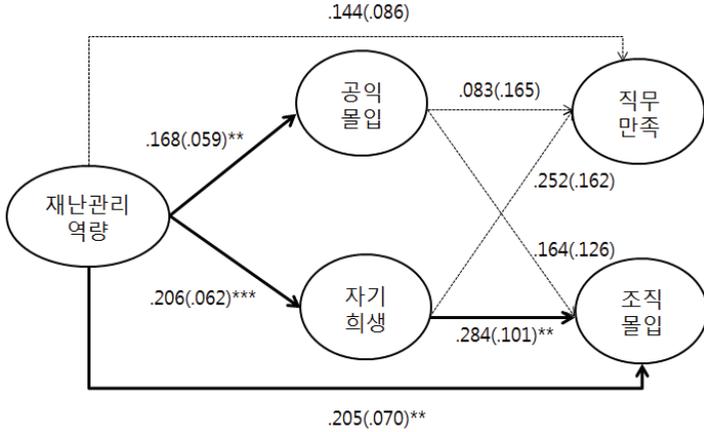
셋째, 재난관리 역량이 공공봉사동기를 매개로 직무만족과 조직몰입에 미치는 간접 효과이다. 재난관리 역량(.206*.284)은 자기희생을 매개로 조직몰입에 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

〈표 7〉 구조모형 분석결과: 직접효과

가설	경로	경로계수 (표준화)	SE	p-value	채택 여부
1	재난관리 역량→ 직무만족	.144(.140)	.086	.096	기각
2	재난관리 역량→ 조직몰입	.205(.248)*	.070	.004	채택
3-1	재난관리 역량→ 공익몰입	.168(.249)*	.059	.004	채택
3-2	재난관리 역량→ 자기희생	.206(.283)**	.062	.001	채택
4-1	공익몰입→직무만족	.083(.055)	.165	.613	기각
4-2	자기희생→직무만족	.252(.179)	.162	.121	기각
5-1	공익몰입→조직몰입	.164 (.134)	.126	.195	기각
5-2	자기희생→조직몰입	.284 (.251)*	.101	.005	채택

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001, N=173

〈그림 2〉 잠재변수 경로분석



주: 경로계수는 표준화 값이며 괄호 안은 표준오차; 실선은 유의미한 관계를, 점선은 유의미하지 않음을 의미함; *p<.05, **p<.01, ***p<.001

재난관리 역량이 조직몰입에 대해 가지는 간접적인 영향력을 〈표 8〉에 제시하였으며 간접 경로가 유의미한 것으로 나타났다.

〈표 8〉 간접효과와 유의성 검증: Sobel's test

경로	비표준화	SE	z	p-value
재난관리 역량 → 공익몰입 → 직무만족	.042	.030	1.744	.080
재난관리 역량 → 자기희생 → 직무만족	.004	.031	2.119	.054
재난관리 역량 → 공익몰입 → 조직몰입	.023	.033	3.156	.001
재난관리 역량 → 자기희생 → 조직몰입	.085	.035	3.519	.000

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001, N=173

4. 동일방법편의 검증

이 연구는 자기보고 방식에 기반한 하나의 설문조사 자료에서 모든 변수를 측정하였으므로 연구자들은 동일방법편의(common method bias)에 대한 추가 검증을 실시하였다(Podsakoff and Organ, 1986). 하만의 단일요인검정(Harman's single factor test)의 일환으로 5개 주요 변수를 대상으로 주성분분석을 실시하였다. 고유값

(Eigenvalue)이 1 이상인 요인이 3개 추출되었고 전체 분산의 96.6%를 차지하였다. 분산설명력이 가장 큰 요인은 전체 분산의 52.5%를 설명하고 있었다. 따라서 측정 방법에 따른 동일방법편의 문제는 없는 것으로 판단된다.

VI. 결론

1. 논의의 시사점

이 논문은 재난관리의 연속성 및 전문성 확보 일환으로 도입된 방재안전직렬에 주목하고, 그동안 소방 및 경찰 공무원에 비해 방재안전직 공무원들의 조직행동에 대한 연구가 미흡한 점에 착안하여 재난관리 역량, 공공봉사동기, 직무태도(직무만족, 조직몰입) 간의 영향관계를 실증적으로 분석하였다. 특히 재난관리 역량이 공공봉사동기와 직무태도에 영향을 미칠 수 있음을 규명하였다는 점에서 학술적 가치가 있다.

연구모형의 분석 결과를 바탕으로 제시할 수 있는 정책적 시사점은 다음과 같다.

첫째, 방재안전직 공무원의 재난관리 역량이 높을수록 조직몰입이 높아지는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직무역량과 조직몰입 간 긍정적 영향관계를 논의한 기존 연구들(유중서, 2013; 정규엽·황지현, 2011; 정성휘, 2004)을 뒷받침한다. 반면 재난관리 역량은 직무만족과 통계적으로 영향관계가 없는 것으로 확인되었는데, 이는 역할과 부하 등 직무 스트레스의 영향력이 상대적으로 강하게 작용한 것으로 추측할 수 있다. 둘째, 방재안전직 공무원의 재난관리 역량이 높을수록 공익몰입과 자기희생이 높아지는 것으로 분석되었다. 이는 업무수행역량과 전문성이 공공봉사동기에 긍정적 영향을 미칠 수 있음을 논의한 선행연구들(김상목·노종호, 2018; Giauque, Anderfuhren-Biget, and Varone, 2013)과 일치하는 결과이다. 이를 통해 방재안전직 공무원의 재난 예방, 대비, 대응, 복구 현장에 대한 지식이나 노하우가 풍부하면 조직몰입과 공공봉사동기(공익몰입과 자기희생) 모두 높아질 수 있음을 확인하였다. 따라서 앞으로 현장 및 실전 중심 교육훈련이 더욱 확대될 필요가 있다. 이러한 내용은 방재안전직 설문조사의 개방형 질문 응답결과에서도 확인할 수 있는데, 방재안전직 공무원들은 기존의 교육훈련 제도가 형식적이고 보여주기식 경향이 강하다고 지적하면서 재난현장을 생생하게 체험할 수 있는 실천중심의 교육훈련을 요구하였다. 향후에 정부는 방재안전직 공무원 교육과정을 보다 현장체험 및 사례 중심으로 구성하고 이들이 도상(table top) 및 실전훈련(full scale exercise)에 주기적으로 참여할 수 있는 여건조성이 시급하다. 특히

수십 년 간 재난안전 교육훈련 시설과 노하우를 축적한 소방을 적극 벤치마킹할 필요가 있다.

셋째, 방재안전직 공무원의 자기희생 정신이 강할수록 조직몰입도가 높아지는 것으로 나타났다. 이는 기존 연구(Taylor, 2007; Vandenabeele, 2009)들과 일치하는 결과이며, 자신의 손해를 감수하면서 타인을 돕고 개인적 성취보다 사회적 기여를 더 중시하는 방재안전직일수록 조직몰입이 높다는 것을 의미한다. 따라서 방재안전직 공무원의 자기희생을 도모할 수 있는 조직 및 사회 환경이 조성될 필요가 있다. 재난관리 조직의 성과는 재난피해를 경감하는 ‘(-) 지표’와 현상을 유지하는 ‘0 지표’가 조직 목표표로 결정되기 때문에 객관적이고 정량적인 성과기준을 확립하는 데 어려움이 있다.⁸⁾ 그럼에도 재난관리자에 대한 개인책임 귀속, 감사·징계 등 사기를 저하시키는 관행이 현실 속에 만연하다. 방재안전직 공무원의 자기희생 가치를 도모하기 위해서는 재난관리 조직의 특수성을 고려하여 공무원이 적극행정을 펼쳤을 때 책임과 불이익에서 자유로울 필요가 있다. 현재 문재인 정부의 중점 과제인 행정혁신 및 적극행정이 성공적으로 추진되어야 하는 이유이다. 나아가 자기희생 정신이 강한 방재안전직 공무원에 대해 실질적인 승진 및 금전적 포상 제도도 강화되어야 할 것이다. 한편 공익몰입은 직무만족 및 조직몰입 모두와 영향관계를 가지지 않았다. 이러한 결과는 방재안전직 공무원들이 업무 과부하, 승진 제한 등 열악한 근무환경에 불만을 가짐으로써 공익봉사에 대한 의미나 책임감보다 개인의 희생에 더 큰 의미를 부여한 결과로 해석된다.

2. 연구의 한계와 향후 연구에의 제언

이상에서 이론적, 정책적 의미를 도출하였음에도 본 연구는 몇 가지 한계를 가진다. 우선 전국의 방재안전직 공무원에 대한 전수 조사를 하지 못해 표본의 크기가 작다(N=192)는 문제가 지적될 수 있다. 특히 큰 표본을 전제로 하는 통계기법인 구조방정식모형에서 작은 표본을 사용할 경우 표준오차가 증폭되고 모수 추정치가 불안정할 수 있다(심준섭, 2013). 그럼에도 아직까지 학계에서는 구조방정식모형에 적절한 표본크기에 대한 합의된 견해가 존재하지 않고, 100 이하의 표본은 심각한 문제가 된다는 공통된 견해에 비추어 본 연구는 어느 정도 설득력을 가질 수 있다(심준섭, 2015). 둘째, 주요 변수 간 역의 인과관계(reverse causality) 가능성을 고려하지 않을 수 없다. 본 연구는 재난관리 역량과 직무태도 간의 영향관계에 주목하였지만 직무태도가 재난관리

8) 이에 반해 민간부문 조직의 성과는 매출액, 수익률 등 목표치의 증가인 ‘(+) 지표’로 측정될 수 있어 상대적으로 성과가 가시적이다.

역량의 선행변수가 될 수 있다는 의견이 제기될 수 있다. 일반적으로 직무태도를 결과 변수로 보는 연구들이 다수이고 <직무태도→역량> 관점의 실증적 연구보다 <역량→직무태도> 관점의 실증적 연구가 다수를 이루고 있다는 사실에 근거하여 연구자들은 역량을 직무태도의 선행변수로 설정하였다.

또한 본 연구는 재난관리 역량과 공공봉사동기 간의 영향관계를 확인하였지만 공공봉사동기가 재난관리 역량의 선행변수가 될 수 있다는 의견이 제기될 수 있다. <공공봉사동기→역량> 관점의 실증적 연구가 거의 발견되지 않았고, 이에 반해 <역량→공공봉사동기> 관점의 연구로는 업무수행 역량과 공공봉사동기 간에 밀접한 관련성을 실증적으로 입증한 김상목·노종호(2018)가 설득력 있는 논리를 제시하고 있었다. 이러한 점을 고려하여 연구자들은 역량을 공공봉사동기의 선행요인으로 설정하였다. 향후에는 다양한 관점을 반영한 실증적 연구가 시도되어야 할 것이다. 셋째, 재난관리자의 직무태도에 영향을 미칠 수 있는 다양한 변수를 고려하지 못하고 재난관리 역량과 공공봉사동기만을 선행요인으로 고려함으로써 누락변수 편의(omitted variable bias) 문제가 제기될 수 있다. 넷째, 재난관리 역량을 측정함에 있어 재난관리 단계별 현장 '지식'에 대한 인식만을 다룸으로써 태대, 경험, 능력 등 다차원적 하위요인을 함께 고려하지 못한 한계를 가진다. 향후 추가적인 데이터 확보를 통해 재난관리 역량을 종합적으로 측정할 필요가 있다. 마지막으로, 방재안전직 공무원의 상대적 특성을 보다 면밀히 살펴보기 위해 재난관리 업무를 하고 있는 일반행정직, 시설직 공무원들과의 비교 연구를 구상해 볼 수 있다. 이는 또 하나의 새로운 연구이므로 후속 연구로 남기고자 한다.

▣ 참고문헌

- 강혜진. 2018. “지방정부 서비스에 대한 기대불일치가 주민들의 지역만족에 미치는 영향에 관한 연구: 정부신뢰의 조절효과를 중심으로.” 《한국행정정보》, 52(2): 66-99.
- 권경득. 2005. “조직유형에 따른 관리자의 리더십 스타일과 구성원의 직무행태 및 조직성과에 관한 연구.” 《한국사회와 행정연구》, 16(1): 57-79.
- 권용훈·신동연. 2016. “육군 간부들의 직무동기에 관한 연구: 내재적 동기, 외재적 동기, 공직봉사동기를 중심으로.” 《국방정책연구》, 113: 149-183.
- 김구. 2005. “경찰공무원의 직무스트레스요인이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향.” 《한국사회와 행정연구》, 16(3): 59-87.

- 김도윤·나태준. 2015. “공공·민간 조직 구성원의 조직몰입도 비교 연구: 성과급제의 조절효과를 중심으로.” 《한국행정연구》, 24(1): 197-222.
- 김상묵. 2003. “공공서비스동기와 내적 보상의 중요성에 대한 탐색적 연구.” 《한국행정논집》, 15(4): 771-790.
- _____. 2017. “국가공무원의 공직가치: 공직가치모형의 개발과 검증.” 《한국행정연구》, 26(2) 1-41.
- _____. 노정호. 2018. “공무원의 공공봉사동기와 인적자원관리.” 《한국인사행정학회보》, 17(3): 145-174.
- 김서용·김선희. 2015. “공공조직에서 모호성이 조직효과성에 미치는 영향분석: 모호성의 유형별 효과와 공공봉사동기의 조절기능을 중심으로.” 《한국행정연구》, 24(1): 139-171.
- 김선희·심동철·박현희. 2017. “섬김의 리더십, 집합적 공공봉사동기, 윤리적 풍토가 집합적 조직시민행동에 미치는 영향.” 《한국행정학회보》, 51(3): 63-91.
- 김소희·김서용. 2018. “일선관료의 서비스 지향과 행동에 대한 분석: 공공봉사동기의 역할을 중심으로.” 《한국인사행정학회보》, 17(2): 25-59.
- 김영은·심동철·김상묵. 2018. “공공기관의 조직가치가 공공봉사동기와 업무열의에 미치는 영향.” 《한국행정학회보》, 52(4): 55-85.
- 김영주·권진아·김성은. 2018. 《지역 재난관리체계 재설계 전략》. 국립재난안전연구원 연구보고서.
- _____. 임승빈. 2018. “지역 재난관리에서 역량기반 계획수립(CBP) 접근방법에 관한 연구.” 《행정논총》, 56(3): 103-129.
- 김중석·안국찬. 2016. “공무원연급, 봉급 및 공공봉사동기가 직무만족에 미치는 영향-전주지역 소방공무원을 중심으로.” 《한국자치행정학회보》, 30(2): 279-299.
- 김태호. 2019. “보상 선호와 만족이 공공봉사동기에 미치는 영향.” 《한국행정연구》, 28(1): 177-211.
- 김태호·노종호. 2010. “공공봉사동기가 조직 구성원의 혁신행동에 미치는 영향에 관한 연구.” 《행정논총》, 48(3): 143-168.
- 노종호. 2016. “공무원의 성과급과 공공봉사동기가 직무성과에 미치는 영향분석.” 《한국인사행정학회보》, 15(2): 93-123.
- 문유석. 2010. “경찰관 직무스트레스 수준과 영향요인.” 《지방정부연구》, 14(4): 41-60.
- 박교순·심준섭. 2017. “지역 금융 협동조합의 조합원 참여가 책임성을 매개로 신뢰에 미치는 효과 분석: 신용협동조합을 중심으로.” 《지방행정연구》, 31(2): 327-350.
- 박소정·박동희. 2014. “대민접촉이 일선 소방공무원의 공공봉사동기에 미치는 영향.”

- 《한국행정정보》, 48(4): 79-107.
- 박순애·오현주. 2006. “성과지향적 조직문화와 조직효과성.” 《한국행정정보》, 40(4): 225-252.
- 박순환·이병철. 2017. “공공봉사동기의 영향요인과 효과에 관한 연구: 정부출연기관 조직구성원을 중심으로.” 《지방정부연구》, 21(2): 181-207.
- 박정호. 2016. “인식된 성불평등과 공공봉사동기(PSM)에 관한 연구.” 《한국행정정보》, 50(3): 65-100.
- 박정화·심동철. 2018. “윤리적 리더십이 공공조직 구성원의 업무열의에 미치는 영향: 절차적 공정성과 공공봉사동기의 매개효과를 중심으로.” 《한국인사행정학회보》, 17(2): 59-91.
- 배재현·진상기. 2014. “소방안전 지수로 본 지방자치단체 재난관리 역량에 관한 연구.” 《한국행정연구》, 23(3): 187-215.
- 신황용·이희선. 2013. “조직문화의 유형과 직무만족, 조직몰입 및 혁신적 업무행동 간의 구조적 관계.” 《한국행정정보》, 47(1): 123-147.
- 심준섭. 2013. 《구조방정식모형: 원리와 적용》. 서울: 법문사.
- _____. 2015. “행정학 연구에서 구조방정식모형 활용.” 《한국행정정보》, 49(3): 453-485.
- 양연희·이상철. 2018. “공공기관 조직구성원의 회복탄력성 (Resilience) 이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 공기업과 준정부기관을 중심으로.” 《지방정부연구》, 21(4): 57-80.
- 옥원호·김석용. 2001. “지방공무원의 직무스트레스와 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구.” 《한국행정정보》, 35(4): 355-373.
- 왕태규·조성한·주영중. 2018. “공무원의 역량, 동기, 기회가 조직성과에 미치는 영향: 공공봉사동기의 조절효과를 중심으로.” 《한국행정연구》, 27(2): 83-113.
- 유중서. 2013. “호텔 F&B 부서 직원의 역량이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향.” 《관광연구논총》, 25(4): 93-117.
- 윤건. 2014. 《재난안전관리 전문인력의 역량강화 및 관리 방안》. 한국행정연구원 연구보고서.
- 은중환·이재완. 2015. “일선 소방공무원의 직무만족이 조직몰입에 미치는 효과: 직무 유형의 조절효과를 중심으로.” 《지방정부연구》, 19(2): 273-297.
- 이주호·류상일. 2016. “동기부여가 소방공무원의 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향: 부산지역 소방공무원의 인식을 중심으로.” 《한국위기관리논집》, 12(1): 47-55.
- 이학식·임지훈. 2011. 《SPSS 18.0 매뉴얼》. 서울: 집현재.
- 이혜윤. 2014. “공공봉사동기 (PSM) 와 공공성이 국민과 정부에 대한 반응성에 미치는

- 영향: 공공기관 종사자들의 인식을 중심으로.” 《한국인사행정학회보》, 13(3): 355-383.
- 이혜윤. 2017. “공기업과 준정부기관 종사자들의 공공봉사동기(PSM)와 직무동기요인이 직무만족에 미치는 영향에 관한 실증연구.” 《한국행정학보》, 51(2): 349-388.
- 이희태. 2015. “지방정부의 성과중심적 인사관리의 공정성이 공무원의 직무만족, 조직몰입, 직무성과에 미치는 영향.” 《The Korean Journal of Local Government Studies》, 19(3): 53-75.
- 이희태. 2017. “의료기관 구성원의 사회적 자본이 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향: 부산지역을 중심으로.” 《지방정부연구》, 21(3): 363-383.
- 장학명·김주찬. 2018. “군인들의 공공봉사동기와 직무태도에 대한 실증적 연구.” 《한국행정학보》, 52(4): 413-439.
- 전대성. 2015. “공무원들이 인식하는 조직 내 저성과자의 비율이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향-공공봉사동기의 조절효과를 중심으로.” 《한국행정연구》, 24(3): 177-197.
- 정규엽·황지현. 2011. “글로벌 체인 호텔 종사원의 근무 지역, 영어 역량에 따른 브랜드 선호도와 조직 몰입도에 관한 비교 연구-국내·외 합작투자 호텔 “노보텔” 종사원을 대상으로.” 《외식경영연구》, 14(1): 137-156.
- 정성휘. 2004. “비서의 핵심역량과 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구.” 《비서·사무경영연구》, 13(1): 23-43.
- 정영만. 1999. “직무스트레스 요인이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 실증적 연구.” 《기업경영연구(구 동림경영연구)》, 11: 357-373.
- 제갈욱·김병규·제갈돈. 2015. “경찰관의 직무몰입이 직무스트레스, 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향.” 《한국행정학보》, 49(4): 235-269.
- 진종순·남태우. 2014. “직무탈진감, 공공서비스동기와 직무만족.” 《한국행정논집》, 26(2): 355-377.
- _____·왕홍파. 2014. “리더십과 직무만족, 그리고 조직몰입: 한국과 중국의 지방정부를 중심으로.” 《지방정부연구》, 18(2): 57-83.
- 최구기·임준형. 2018. “전문직위제 공무원의 전문성 영향요인과 개선방안: 공공봉사동기, 인사제도적 요인, 학습문화를 중심으로.” 《한국인사행정학회보》, 17(3): 175-203.
- 최낙범·이수영. 2016. “공무원의 공공봉사동기(PSM)가 조직몰입에 미치는 영향.” 《한국행정연구》, 25(1): 169-198.
- _____·전대성. 2016. “경찰관의 공공봉사동기(PSM)와 직무만족에 관한 연구

- 직무특성의 조절효과를 중심으로.” 《한국정책학회보》, 25(1): 129-159.
- 최무현 · 조창현. 2013. “공무원의 공공봉사동기와 직무태도에 대한 실증적 연구.” 《지방정부연구》, 17(1): 343-366.
- 최상욱 · 김근영 · 이연 · 박인우 · 김영희 · 심정훈 · 윤상훈 · 이정호 · 문은경. 2015. 《역량기반 교육훈련 설계 체계 구축 및 교재개발 연구》. 국민안전처.
- 하나선 · 최정. 2010. “간호사의 간호역량이 직무만족과 간호업무성취에 미치는 영향.” 《간호행정학회지》, 16(3): 286-294.
- 하상균. 2013. “해양경찰공무원의 공공서비스동기(PSM)와 직무만족, 조직몰입과의 영향관계.” 《사회과학연구》, 20(3): 180-203.
- 한봉주. 2010. “조직문화와 리더십이 구성원의 행태에 미치는 영향 연구: 조직유형별 비교.” 《한국행정연구》, 19(1): 201-240.
- 한에스터 · 이근주. 2012. “조직경험과 업무특성이 PSM(공공봉사동기)에 미치는 영향에 대한 분석.” 《행정논총》, 50(2): 89-112.
- 허성욱. 2017. “리더십 유형이 공공봉사동기 및 조직시민행동에 미치는 영향: 역할 갈등의 조절효과 탐색.” 《지방정부연구》, 21(3): 495-515.
- 행정안전부. 2018. 《2017년 지방자치단체 공무원 인사통계》.
- 황창호 · 이선우. 2014. “경찰관들의 조직몰입에 영향을 미치는 요인에 대한 연구.” 《한국행정학보》, 48(4): 133-155.
- 《경향신문》. 2018. “방재안전직 공무원 10명 중 8명이 이직 고민.” 5월 23일.
http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?artid=201805232219025&code=940100. 검색일 2018년 11월 2일.
- Anderson, James C., & David W. Gerbing. 1988. “Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach.” *Psychological bulletin*, 103(3): 411.
- Beehr, Terry A., & Rabi S. Bhagat. 1985. *Human stress and cognition in organizations: An integrated perspective*. Chichester and New York: Wiley.
- Blanchard, B. Wayne. 2005. Top ten competencies for *professional emergency management*. Emergency Management Institute, National Emergency Training Center, Federal Emergency Management Agency, Department of Homeland Security. emmitsburg, Maryland, USA.
- Boyatzis, Richard E. 1982. *The competent manager: A model for effective*

- performance*. New York: John Wiley and Sons.
- Cooper, Cary L., & Jim Roden. 1985. "Mental health and satisfaction among tax officers." *Social Science and Medicine*, 21(7): 747-751.
- Coursey, David H., et al. 2008. "Psychometric verification of Perry's public service motivation instrument: Results for volunteer exemplars." *Review of Public Personnel Administration*, 28(1): 79-90.
- Downs, Anthony. 1967. "The life cycle of bureaus." *Inside bureaucracy*, 296: 309.
- Ellickson, Mark C., & Kay Logsdon. 2002. "Determinants of job satisfaction of municipal government employees." *Public Personnel Management*, 31(3): 343-358.
- Feldmann-Jensen, S., S. J. Jensen, & Sandy M. Smith. 2017. "The next generation core competencies for emergency management professionals: Handbook of behavioral anchors and key actions for measurement". *Journal of Emergency Management*, 17(1): 17-25.
- FitzGerald, Gerard, et al. 2017. "Teaching emergency and disaster management in Australia: Standards for higher education providers". *Australian Journal of Emergency Management*, 32(3): 22-23.
- Flanagan, John C. 1954. "The critical incident technique." *Psychological bulletin*, 51(4): 327.
- Frederickson, H. George, & David K. Hart. 1985. "The public service and the patriotism of benevolence." *Public Administration Review*, 45(5): 547-553.
- Fugate, Mel, Gregory E. Prussia, & Angelo J. Kinicki. 2012. "Managing employee withdrawal during organizational change: The role of threat appraisal." *Journal of Management*, 38(3): 890-914.
- Giauque, David, Simon Anderfuhren-Biget, & Frédéric Varone. 2013. "HRM practices, intrinsic motivators, and organizational performance in the public sector." *Public Personnel Management*, 42(2): 123-150.
- Gomes, Daniel Roque. 2009. "Organizational change and job satisfaction: The mediating role of organizational commitment." *Exedra: Revista Científica*, (1): 177-195.
- Grusky, Oscar. 1966. "Career mobility and organizational commitment."

- Administrative Science Quarterly*, 10(4): 488-503.
- Hair, Joseph F., et al. 2009. *Multivariate data analysis. (7th ed.)*. NJ: Prentice Hall.
- Hulin, Charles L., & Timothy A. Judge. 2003. Job attitudes. *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology(pp.255-276.)*. Hoboken, NJ:Wiley.
- Kim, Sangmook et. al 2013. "Investigating the Structure and Meaning of Public Service Motivation across Populations: Developing an International Instrument and Addressing Issues of Measurement Invariance." *Journal of Public Administration Research and Theory*, 23: 79-102.
- Kim, Sangmook. 2017. "Developing an item pool and testing measurement invariance for measuring public service motivation in Korea." *International Review of Public Administration*, 22(3): 231-244.
- Kusumasari, Bevaola, Quamrul Alam, & Kamal Siddiqui. 2010. "Resource capability for local government in managing disaster." *Disaster Prevention and Management: An International Journal*, 19(4): 438-451.
- Latham, Gary P., & Craig C. Pinder. 2005. "Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century." *Annu. Rev. Psychol*, 56: 485-516.
- Locke, Edwin A. 1976. "The Nature and Causes of Job Satisfaction." *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1: 1297-1343.
- McClelland, David Clarence. 1973. "Testing for competence rather than for intelligence." *American psychologist*, 28(1): 1.
- McCormick, Ernest J., & J. Tiffin. 1974. *Industrial Psychology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Meyer, John P., & Natalie J. Allen. 1991. "A three-component conceptualization of organizational commitment." *Human resource management review*, 1(1): 61-89.
- Moore, Melinda, et al. 2012. *Bridging the Gap: Prototype Tools to Support Local Disaster Preparedness Planning and Collaboration*. RAND Corporation.
- Mottaz, Clifford J. 1987. "An analysis of the relationship between work

- satisfaction and organizational commitment.” *The Sociological Quarterly*, 28(4): 541-558.
- Mowday, Richard T., Richard M. Steers, & Lyman W. Porter. (1979). “The measurement of organizational commitment.” *Journal of vocational behavior*, 14(2): 224-247.
- Naff, Katherine C., & John Crum. 1999. “Working for America: Does public service motivation make a difference?.” *Review of public personnel administration*, 19(4): 5-16.
- Park, Sung Min, & Hal G. Rainey. 2008. “Leadership and public service motivation in US federal agencies.” *International public management journal*, 11(1): 109-142.
- Paton, Douglas. 1996. “Training disaster workers: promoting well-being and operational effectiveness.” *Disaster Prevention and Management*, 5(5): 10-16.
- Perry, James L., & Lois Recascino Wise. 1990. “The motivational bases of public service.” *Public administration review*, 50(3): 367-373.
- Porter, Lyman W., et al. 1974. “Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians.” *Journal of applied psychology*, 59(5): 603.
- _____ & Edward E. Lawler. 1968. *Managerial attitudes and performance*. Homewood, Ill. R.D. Irwin.
- Schaafstal, Alma M., Joan H. Johnston, & Randall L. Oser. 2001. “Training teams for emergency management.” *Computers in Human Behavior*, 17(5-6): 615-26.
- Shet, Sateesh V., S. V. Patil, & Meena R. Chandawarkar. 2019. “Competency based superior performance and organizational effectiveness.” *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(4):753-773.
- Sinclair, Helen, et al. 2012. “Assessing emergency management training and exercises.” *Disaster Prevention and Management*, 21(4): 507-521.
- Spencer, Lyle M. & phd Signe M. Spencer. 1993. *Competence At Work, Models For Superior Performance*. New York: John Willey and Sons.
- Taylor, Jeannette. 2007. “The Impact of Public Service Motives on Work

Outcomes in Australia: A Comparative Multi-Dimensional Analysis.”
Public Administration, 85(4): 931-959.

Vandenabeele, Wouter. 2009. “The mediating effect of job satisfaction and organizational commitment on self-reported performance: more robust evidence of the PSM-performance relationship.” *International Review of Administrative Sciences*, 75(1): 11-34.

Van Ryzin, Gregg G. 2013. “An Experimental test of the expectancy-disconfirmation theory of citizen satisfaction.” *Journal of Policy Analysis and Management*, 32(3): 597-614.

Vroom, Victor Harold. 1964. *Work and motivation*. New York: Wiley.

Wagner, J. A., & J. R. Hollenbeck. (2010). *Organizational Behavior*. New York: Routledge.

〈부록〉 구조모형 분석결과: 직접효과 (통제변수 포함)

경로		경로계수 (표준화)	SE	p-value
재난관리 역량	→직무만족	.144(.140)	.086	.096
재난관리 역량	→조직몰입	.205(.248)	.070	.004
재난관리 역량	→공익몰입	.168(.249)	.059	.004
재난관리 역량	→자기희생	.206(.283)	.062	.001
공익몰입	→직무만족	.083(.055)	.165	.613
자기희생	→직무만족	.252(.179)	.162	.121
공익몰입	→조직몰입	.164 (.134)	.126	.195
자기희생	→조직몰입	.284 (.251)	.101	.005
역할모호성	→공익몰입	-.017(-.031)	.042	.685
	→자기희생	-.060(-.102)	.044	.173
	→직무만족	-.118(-.143)	.062	.056
	→조직몰입	-.058(-.088)	.049	.241
역할과부하	→공익몰입	.007(.007)	.087	.932
	→자기희생	.051(.048)	.090	.571
	→직무만족	-.666(-.450)	.141	.000
	→조직몰입	-.446(-.374)	.116	.000
	→공익몰입	.009(.008)	.089	.914
	→자기희생	-.125(-.098)	.090	.165
재난 현장경험	→직무만족	-.152(-.085)	.131	.248
	→조직몰입	-.073(-.051)	.105	.486
	→공익몰입	.206(.154)	.112	.065
성별	→자기희생	.148(.102)	.111	.183
	→직무만족	.149(.073)	.162	.360
	→조직몰입	.185(.113)	.131	.158
통제변수	→공익몰입	.009(.099)	.009	.307
	→자기희생	.012(.119)	.009	.201
	→직무만족	.002(.016)	.013	.858
	→조직몰입	-.014(-.122)	.010	.175
	→공익몰입	-.036(-.036)	.073	.626
	→자기희생	-.003(-.002)	.073	.967
학력	→직무만족	.169(.112)	.105	.110
	→조직몰입	-.034(-.028)	.085	.685
	→공익몰입	.096(.141)	.058	.097
직급	→자기희생	.010(.014)	.057	.853
	→직무만족	.081(.079)	.083	.330
	→조직몰입	.045(.054)	.067	.502
재직기간	→공익몰입	-.001(-.083)	.001	.343
	→자기희생	.000(.009)	.001	.910
	→직무만족	-.000(-.045)	.001	.597
	→조직몰입	.000(.012)	.001	.886

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001 N=173

The Effect of Competences of Emergency Management Officials on Job Attitude: Focusing on Mediating Effect of Public Service Motivation

Kate Youngju Kim & Jin A Kwon & M. Jae Moon

This study explores the influence of emergency management competencies on job attitude (specifically job satisfaction and organizational commitment). Based on a survey of Korean emergency management officials, the study examines the mediating effect of public service motivation (specifically commitment to the public service and self-sacrifice) in determining emergency management officials' job attitude. The result from structural equation model (SEM) indicates that emergency management competencies have direct positive associations with organizational commitment, commitment to the public service, and self-sacrifice while self-sacrifice has a positive effect on organizational commitment. Policy implications and limitations of the study are discussed in the conclusion.

※ Keywords: Emergency Management Officials, Competencies, Organizational Commitment, Public Service Motivation