

## 소방공무원의 공공서비스동기와 직무몰입의 관계에서 직업소명의 매개효과

김종윤 · 김희동\*  
(고려대학교 · \*군산간호대학교)

### The Mediating Effect of Vocational Calling on the relationship between Public Service Motivation and Job Involvement of Fire Service Officers

Jhong Yun KIM · Hee-Dong KIM\*  
(Korea University · \*Gunsan College of Nursing)

#### Abstract

The purpose of this study is to analyze the causal relationship among public service motivation(PSM), vocational calling, and job involvement of fire service officers. A covariance structural analysis was conducted to verify causal relations among research variables and this model was considered acceptable.

The findings of this study were as follows: First, there was significant correlations between PSM and vocational calling, between vocational calling and job involvement. However, there is no direct correlations between PSM and job involvement. Secondly, fit of research model used in this study was confirmed acceptable. Thirdly, PSM had an indirect influence on job involvement via vocational calling of firefighters

**Key words :** Public service motivation(PSM), Vocational calling, Job involvement, Fire service officers

#### I. 서론

안전의 대표적인 공공적 직업군은 소방공무원 들이며 직업 몰입과 헌신을 사회적으로 보장받기 위해서는 안전 시스템의 개혁과 인사적 차원의 적절한 보상도 필요하겠지만, 근본적으로는 이들이 사회의 안전을 책임진다는 공공적 사명감과 공직가치를 바탕으로 그들의 직무에 몰입하고 헌신할 수 있도록 가이드를 제시하는 것이 무엇보다도 중요하다. 이는 단순히 근무환경 및 처우개선과 같은 근무시간 단축, 근무수당 개선, 부족한 소방장비 확보 등의 환경적 보상 차원에서 개선

도 중요하지만, 소방조직개편에 있어 채용시스템과 신입사원의 직무가치 교육과 경력사원의 직무가치 교육 등에 초점을 두어 기존의 자원 중심에서 사람 중심으로 그 관점을 집중해 볼 필요가 있다.

환경개선 및 외적보상이 위험유발요인을 해소하고 소방조직의 효과성을 높이기 위한 방법으로 최근 많이 시도되고 있다. 그러나, 민간부문 종사자와 다르게 공공성을 위해 일하는 공공부문 종사자는 외재적 보상은 상대적으로 적은 의미를 가진다(Kim & Kim, 2010)는 연구결과 및 공공서비스의 제공과 공익실현이라는 신념에 의한 내재

\* Corresponding author : 063-450-3833, dongcafe@kcn.ac.kr,

적 보상이 더 크다(Cacioppe & Mock, 1984, Crewson, 1997; Perry, 1996; Perry & Wise, 1990). 따라서 다양하게 근본적인 개선을 위해서는 소방공무에 종사하는 인적자원의 역량배양과 공직가치 등의 질적 향상에 방향성을 두고 구성원의 심리적 자본 관리체계를 구축해 볼 필요가 있다. 따라서, 위험유발요인의 발생에 따른 개인의 심리적 자본에 미치는 영향 관계를 파악하고 실천 방안을 도출해야 한다.

공공서비스동기는 이타주의적 태도를 바탕으로 사회의 안전을 위해 헌신하고자 하는 동기 직무만족감과 성취감을 유발하며, 조직몰입에 긍정적으로 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다(Kim, 2003). 공공서비스동기에 대한 대부분의 연구들은 민간-공공부문 종사자들의 동기기제에 차이가 있음을 개념적, 경험적으로 인정하고 있고(Lee, 2005) 공공서비스동기를 공공부문 종사자들이 가진 일반적 특성으로 인식하고 있다(Wittmer & Coursey, 1996). 그럼에도 불구하고 공공서비스동기에 대한 연구는 경찰공무원만을 대상으로 일부 연구가 이루어져왔으며(Lee, 2014; Hah, 2013) 개인의 헌신적 역할과 요구, 헌신적 조직체계와 위험유발요인을 많이 수반하는 소방공무원을 대상으로 한 연구는 매우 부족한 실정이다.

공공서비스와 더불어 사회적으로 의미 있는 헌신을 하도록 일에 목적과 의미를 부여하는 심리적 자본인 직업소명은 직무만족과 몰입에 주요하게 작용하는 요소이다(Lee, 2011). 특히 소방공무원들은 공익을 위한 공공부문에 종사하고 있기 때문에 민간에 종사하는 이들과는 다른 사명감과 직업적 소명의식이 있을 수 있다. 특히 공공적 측면에서의 동기가 발현되는 경우, 민간부문에서 외적 보상에 의하여 발현되는 동기요인과는 그 기제가 다르며(Rainey & Bozeman, 2000), 심리적 자본이 외적 보상에 비해 조직성가에 더 크고 긍정적으로 작용하는 요인이기 때문에(Choi, 2013) 소방공무원들이 직업적으로 고유하게 보유한 심리적 자본에 대한 심도 깊은 이해가 필요하다.

그러나 공공서비스동기와 직업소명과 같은 심리적 자본은 조직성가에 더 크고 긍정적으로 작용하는 요인이며(Choi, 2013), 공공부문 종사자들이 가지는 직업적 소명이 직무에 대한 헌신과 몰입과 같은 내재적 보상으로 이어진다(Lee, 2011)는 점에서 직업소명과 공공서비스동기는 강력한 직무몰입의 견인이 될 것이다. 또한, 소방공무원들이 직업상 감내하게 되는 다양한 위험유발요인에도 불구하고 이들의 직무몰입을 향상시킬 수 있을 방안을 도출할 수 있을 것으로 기대된다. 위의 문제를 바탕으로 소방공무원의 공공서비스동기와 직무몰입과의 관계에서 직업소명이 매개효과를 가지는 지 살펴보고자 한다. 이상에서 제시한 연구의 목적에 따라 다음과 같이 구체적인 연구문제를 설정하였다.

첫째, 소방공무원의 공공서비스동기, 직업소명, 직무몰입 간 인과관계는 어떠한가?

둘째, 소방공무원의 공공서비스동기와 직무몰입 간의 직접효과, 직업소명을 매개변인으로 하는 간접효과는 어떠한가?

## II. 이론적 배경

### 1. 공공서비스동기

Perry & Wise(1990)는 공공기관이나 조직에서 근무하는 구성원들에게서 발현되는 개인적 경향으로 공공서비스동기(Public Service Motivation, 이하 PSM)를 제시하였다. Perry & Wise(1990) 연구 이외에도 민간조직 구성원과 공공조직 종사자와의 동기를 구성하는 요인에 주목하는 연구 결과들이 발표되어 왔으나(e.g., Crewson, 1997; Karl, & Sutton, 1998), 민간조직 및 공공조직 종사자들의 동기를 동일하게 파악하고 조직몰입, 보상, 직무만족 등에 구성원들간의 차이가 존재할 수 있다는 가설을 제시하였다. Perry & Wise(1990)는 공공부문 종사자들의 동기를 구성하는 요인에 대한 위과 같은 접근이 사람을 합리적 인간으로 가

정하는 동기이론에 뿌리를 두고 있으나, 공공 영역에서 중시하게 되는 사회에 대한 헌신, 공공이익을 달성하기 위해 실천하는 봉사 동기 등을 반영하지 못했다는 점을 지적하였다. Perry & Wise(1990)의 연구에 따르면, 공공부문 조직구성원들은 민간부문 조직구성원들과는 다르게 공공이익을 실천하기 위해 봉사하고자 하는 열망이나 이타심 등에 의해 봉사하고자 하는 동기가 부여된다. 공공부문 조직구성원들의 사회에 대한 봉사 활동이나 봉사를 통한 자부심, 성취감 등과 같은 내적인 보상이 조직의 안정성이나 임금과 같은 외적인 보상보다 우선시하는 고유한 경향을 보이는 것으로 나타났다(Gabris & Simo, 1995; Houston, 2000).

Perry(1996)에 의하면, 공공서비스동기는 인간적인 특성이나 행태적 요인, 또는 사회역사적 맥락이나 동기맥락 등의 영향을 받아 형성되며, 이는 성장환경이나 교육적 배경 등의 개인적 성향이 공공서비스동기 형성의 선행적 요인으로 작용한다는 의미이다. Perry & Wise(1990)의 연구에서는 공공서비스동기를 개인적인 성향으로 정의하고 있으며, 공공서비스동기가 합리적 차원(rational dimension), 감정적 차원(affective dimension), 규범적 차원(norm based dimension) 등으로 구성된다고 제시하였다. Perry(1996)에 의해 제안된 공공서비스동기의 하위변인은 합리적 차원과 규범적 차원, 그리고 정서적 차원으로 구분되며, 합리적 차원은 공공정책결정에 대한 호감도로, 규범적 차원은 공익몰입으로, 정서적 차원은 동정과 자기희생으로 제시되었다.

## 2. 직업소명

Park & You(2012), Dik & Duffy(2009)등은 소명이란 자신의 일에 스스로 충만함을 느끼고, 사회적으로 유의미한 헌신을 하게 만드는 목적의식이자 개인의 일에 의미와 목적을 부여하는 가치라고 정의하였다. Dik et al.(2012)의 연구에 따

르면 직업소명을 가지고 자신의 삶에 의미를 부여하는 사람은 직업소명을 가지지 않은 사람에 비해 더욱 삶에 만족해하는 결과를 보였다. 소명의식이 있는 사람들은 자신의 일을 도구적으로만 바라보기보다는 일 자체에 의미를 부여하고, 경제적 보상과 같은 외적인 보상을 초월하여 더 높은 직업에 대한 만족과 더 적은 직업 관련 스트레스를 경험한다(Chang & Lee, 2014). 그 외에도 Baumeister(2010)는 소명에 대해 의미 있는 목적을 세우고 추구할 때의 인간의 자율성과 의지를 강조하여 설명하였다.

Dik과 Duffy(2009)에 따르면, 소명은 다음의 세 가지 하위차원으로 구성된다. 이는 소명의 외적인 차원인 초월적 부름과 내적인 차원인 목적 및 의미, 그리고 이타적 차원인 친사회적동기이다(Dik & Duffy, 2009). 먼저 초월적 부름이란 개인의 진로나 직업적 측면에서 자신을 넘어서는 어떤 외적원천, 예를 들어 신이나 운명, 국가, 사회 또는 가족 등으로부터 오는 부름을 받았다고 지각하고 이를 구하는 것과 관련된 요인이며, 목적 및 의미는 개인이 스스로의 진로나 직업적 차원에서 목적이나 의미를 느끼거나 또는 선택한 진로나 직업이 삶 전체의 목적과 의미를 실현해주시기를 원하고 이를 믿는 것을 의미한다(Dik & Duffy, 2009). 마지막으로 친사회적 동기란, 개인이 진로나 직업을 통해 타인 및 사회의 안녕이나 공익에 기여하고 있다고 느끼게 하거나 이를 실현하고자 하는 동기 그 자체를 의미한다(Dik & Duffy, 2009).

## 3. 직무몰입

직무몰입은 학자마다 다양한 정의가 이루어져 왔다. 먼저 Dubin(1956)은 직무몰입을 사회적 관점으로 본 대표적 학자로 생활의 모든 관심이 곧 직무가 되는 상황을 직무몰입이라 하였다. Saleh & Hosek(1976)은 직무몰입을 개인이 스스로의 직무와 자신을 일체로 보고 동일시하며, 직무에의

적극적인 참여를 통한 성과가 자아의 가치에 중요하게 여겨지는 정도로 직무몰입을 정의하였다. 이후 Kanungo(1982)는 직무몰입의 개념을 보다 정교화하여 직무몰입과 작업몰입, 그리고 조직몰입을 구별하고 직무몰입의 척도를 보다 정교화하여 직무몰입을 현재 직무에 대한 구체적 신념으로 개인이 직무에서 처한 상황과 스스로를 동일시하는 인식상태로 설명하였다.

#### 4. 변인들과의 관계

개인의 심리적 자본으로서의 공공서비스동기와 직업소명, 직무몰입의 관계를 분석한 선행연구를 분석한 결과, 첫째 공공서비스동기가 공공부문에 종사하는 개인의 성취감 획득의 동기의 기제가 되는 개인적 경향이라는 점에서 개인의 동기와 성취감과 직무몰입의 관계를 연구한 다수의 연구들에 의해 그 관계가 뒷받침 되고 있다(Eby et al., 1999; Crewson, 1997; Joo & Hah, 2005; Kwak & Kim, 2010). 특히 공공부문 조직원을 대상으로 한 연구에서는 공공서비스동기가 직무관련 만족이나 직무에 대한 몰입에 미치는 직접적인 영향력을 연구한 연구들이 다수 확인할 수 있었다(Kim, 2003; Park, 2006). 반면, Perry & Hondeghem(2008), Liu et al.(2015) 등이 밝힌 공공서비스동기가 직무태도에 미치는 영향을 살펴보면, 공공서비스동기는 쉽게 변하지 않는 고정적인 성향일 수는 있으나(Bakker, 2015), 실제로 공공서비스동기가 직무몰입과 같은 직무 관련 태도나 업무성과 등에 미치는 영향은 여러 가지 주변 상황에 의해 달라질 수 있다고 밝히고 있다. 직업소명과 직무몰입의 관계는 조직에 근무하는 직원들의 소명의식이 높을수록 직무관련 만족도가 높고, 이직 의도가 낮다(KRIVET, 2015)는 조사결과를 나타냈다. 이는 직무몰입이 직무에 대해 개인이 가지는 구체적 신념이라고 정의된다는 점에서 그 변인의 정적인 관계에 대한 유추가 가능하다.

다. 이 결과는 소명의식이 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 연구(Kim et al., 2012; Yoon et al., 2013; Kim & Park, 2014)들을 통해 두 변인 간의 정적인 관계를 확인할 수 있었다.

### Ⅲ. 연구 방법

#### 1. 연구대상 및 자료수집 방법

본 연구는 서울 및 경기권에 소재하는 소방학교 교육생을 대상으로 실시하였다. 실제 설문 조사는 이들 소방학교의 연수에 참여한 소방공무원 200명을 대상으로 하였으며, 이 가운데 불성실한 응답 등 결측치를 보이는 설문 11개를 제외한 수집결과만을 최종 결과 분석에 활용하여 회수율은 94.5%로 나타났다. 설문 수집 기간은 회귀분석을 위한 충분한 표본 집단을 확보하기 위하여 2017년 8월 4일부터 12월 16일까지 약 4개월에 걸쳐 우편으로 실시하였다. 본 연구대상자의 일반적인 사항을 살펴보면 다음<Table 1>과 같다.

#### 2. 측정도구의 구성

공공서비스동기를 측정하기 위해 Perry(1996)가 제안한 공공서비스동기 척도를 사용하였다. Perry(1996)에 의해 제안된 공공서비스동기의 측정도구는 총 24문항으로, 하위변인은 합리적 차원의 정치에 대한 호감도, 규범적 차원인 공익몰입, 그리고 감성적 차원인 동정과 자기희생으로 구성되었다. 다만 본 연구에서는 현정치 상황을 고려하였을 때 정치에 대한 관심이 공공서비스동기를 측정하는 하위요인으로 적합하지 않다고 판단하여 정치에 대한 관심을 주로 묻는 정치와 지역사회에 대한 호감도 하위변인을 제외하였다. 이에 따라 규범적 차원을 묻는 공익몰입, 감성적 차원을 확인하는 동정과 자기희생 하위 변인을 사용하여 공공서비스동기를 측정하였다.

<Table 1> Demographic Characteristics

	Factors	Respondent	Frequency (%)
Gender	Male	169	89.4%
	Female	20	10.6%
Age	Twenties	21	11.1%
	Thirties	82	43.4%
	Forties	68	36.0%
	Fifties	18	9.5%
Academic Background	High School	41	21.7%
	College	56	29.6%
	University	90	47.6%
	Above Graduate School	2	1.1%
Job	Fire fighting	88	46.6%
	Rescue	18	9.5%
	First Aid	28	14.8%
	Administration	51	27.0%
	Others	4	2.1%
	Factors	Mean	SD
	Total year of working	10.11	7.76

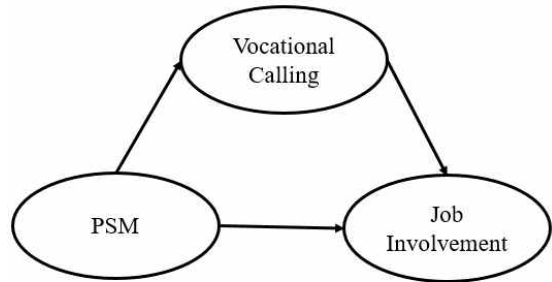
직업소명을 측정하기 위하여 Dik, Eldridge, Steger, and Duffy(2012)이 개발한 Calling and Vocational Questionnaire(CVQ)를 기초로 Shim & Yoo(2012)가 한국 상황에 맞게 번역하고 타당화한 ‘한국판 소명 척도(CVQ-K)’를 사용하였다. Shim & Yoo(2012)가 개발한 한국판 소명 척도의 하위변인으로는 자신을 넘은 존재로부터 경험하게 되는 초월적 부름, 일과 관련된 활동을 더 넓은 삶의 목적 및 의미와 연결시키는 목적 및 의미 추구, 타인 지향적인 가치와 목표를 지니는 친사회적 지향의 3가지로 구성되며, 총 12문항으로 직업소명을 측정하였다.

직무몰입은 Kanungo(1982)에 의해 개발된 Job Involvement Questionnaire(JIQ) 10문항을 사용하였다.

### 3. 연구모형

본 연구에서는 소방공무원의 공공서비스동기와 직무몰입과의 관계에서 직업소명이 매개효과를

가지는 지 살펴보고자 하였고, 이를 위해 설정한 연구모형은 다음 [Fig. 1]와 같다.



[Fig. 1] Research Model

### 4. 연구절차 및 자료분석

본 연구는 SPSS22.0, AMOS22.0 프로그램을 사용하여 다음의 절차를 통해 분석이 이루어졌다.

첫째, 독립변인, 종속변인, 매개변인에 대한 빈도분석과 신뢰도 분석을 실시하였다.

둘째, 확인적 요인분석을 통하여 측정변인의 적합도를 검증하였다.

셋째, 변수들 간의 관련성의 정도와 방향을 파악하기 위해 상관관계 분석을 진행하였다.

넷째, 설정한 연구모형의 적합도 검증과 관련 변인들간의 영향력을 알아보기 위해 공분산 구조 분석을 실시하였다.

### IV. 연구 결과

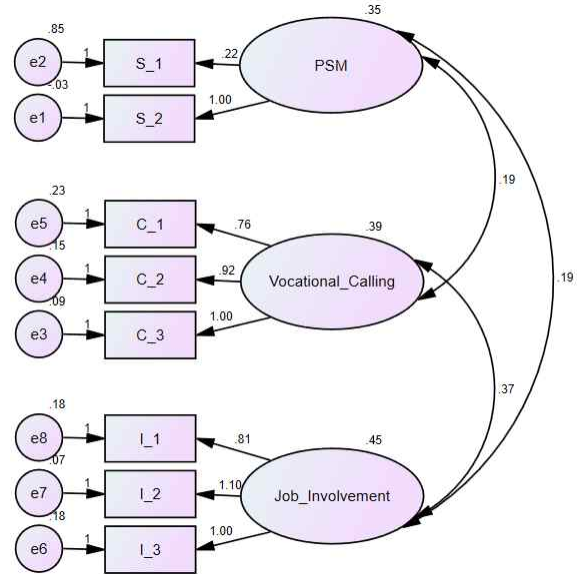
본 연구의 측정모형의 검증은 확인적 요인분석을 통해 이루어졌다. 모형의 간명도를 높이기 위하여 직무몰입의 경우 문항합산(Item Parceling) 방법을 활용하여, 공공서비스동기와 직업소명은 이론적 배경을 바탕으로 측정변수를 설정하였다. [Fig. 2]와 같이 모형의 확인적 요인분석을 통해 본 연구의 측정변인들이 잠재변인들을 잘 측정하고 있는지 확인하였고, 다음 <Table 2>와 같은 적합지수를 나타내어 모형이 검증되었다.

<Table 2> Goodness-of-Fit Indexes for a confirmatory factor-analysis model

$\chi^2$	df	CFI	TLI	RMSEA	NFI	RFI
33.9**	17	.982	.971	.073	.965	.943

\*\* $p < .01$

다음으로는 설문문항의 내적 일관성을 확인하기 위하여 Cronbach's  $\alpha$  값을, 주요 변인들의 일반적인 경향을 확인하기 위하여 기술통계를 진행하였고 그 결과는 <Table 3>과 같다. 또한 변인들 간의 관련성 정도와 방향을 파악하기 위하여 Karl Pearson의 적률상관계수를 적용하여 상관관계분석을 실시하였고, 그 결과는 <Table 4>와 같이 명시하였다.



[Fig. 2] Confirmatory Factor Analysis

<Table 3> Number, Means, Standard Deviations, Cronbach's  $\alpha$

Variable	M	SD	Cronbach's $\alpha$
1. PSM: Norm based dimension	3.76	.57	.726
2. PSM: Affective dimension	3.25	.60	.803
3. Vocational Calling: transcendence	3.57	.67	.622
4. Vocational Calling: Objective	3.44	.69	.737
5. Vocational Calling: Social	3.59	.69	.793
6. Job Involvement(1)	3.57	.69	.618
7. Job Involvement(2)	3.49	.79	.818
8. Job Involvement(3)	3.47	.79	.838

<Table 4> Correlations, and Reliabilities of Study Variables

Variable	1	2	3	4	5	6	7
1. PSM: Norm based dimension	-						
2. PSM: Affective dimension	.54**	-					
3. Vocational Calling: transcendence	.51**	.48**	-				
4. Vocational Calling: Objective	.39**	.46**	.58**	-			
5. Vocational Calling: Social	.47**	.42**	.61**	.77**	-		
6. Job Involvement(1)	.45**	.39**	.55**	.58**	.61**	-	
7. Job Involvement(2)	.49**	.45**	.59**	.66**	.75**	.74**	-
8. Job Involvement(3)	.37**	.38**	.57**	.60**	.68**	.66**	.80**

\*\*p<.01

<Table 5> Goodness-of-Fit Indexes for a research model

$\chi^2$	df	CFI	TLI	RMSEA	NFI	RFI
33.9**	17	.982	.971	.073	.965	.943

\*\*p<.01

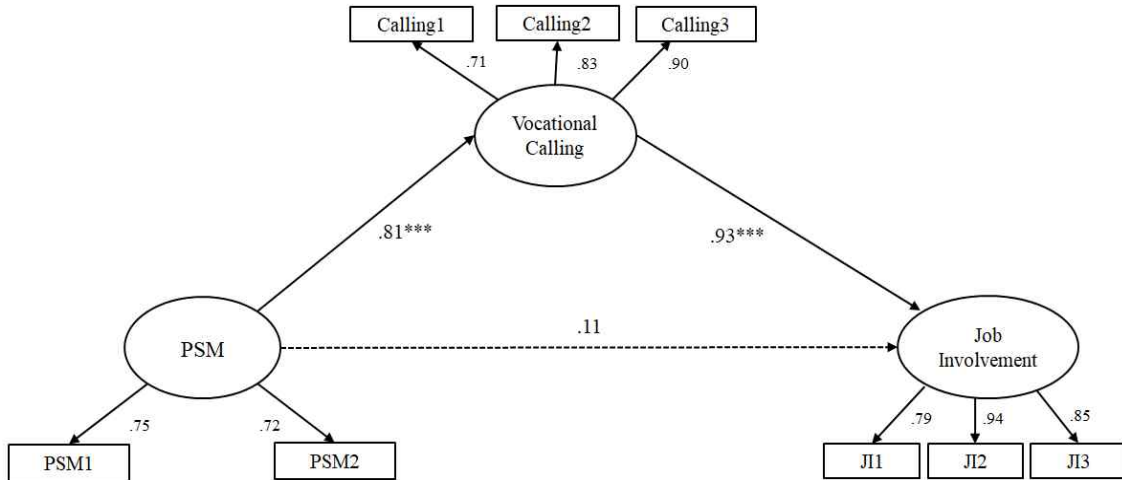
설계된 모형에 따라 소방공무원의 공공서비스 동기, 직업소명, 직무몰입 간의 가설적 경로모형을 검증하고자 [Fig. 3]과 같은 모형의 공분산구조분석을 실시하였다. 최종 모형의 적합도 지수는 <Table 5>와 같이 산출되었다. CFI, TLI, NFI, RFI는 모두 .90 이상, RMSEA는 .08 이하로 적합도가 나타나 구조방정식의 모형 적합도 기준에 부합한 것으로 판단되었다.

변인들 간의 경로관계를 분석한 결과 다음의 <Table 6>와 같은 경로계수가 추정되었다. 공공

서비스동기와 직업소명 간의 경로계수는 .805 (t=6.3, p<.001)로 매우 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 공공서비스동기가 직업소명에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 알 수 있었다. 직업소명과 직무몰입 간의 경로계수도 .926 (t=7.0, p<.001)으로 정적인 관계가 확인되었지만, 공공서비스동기와 직무몰입 간의 경로계수는 유의하지 않은 것으로 밝혀져, 완전매개 모형이 성립되는 것을 확인할 수 있었다. 분석결과는 다음 [Fig. 3]과 같이 표현할 수 있다.

<Table 6> The standardized path estimates of research model

Paths	The standardized path estimates	C.R. (P)
PSM → Vocational Calling	.805	6.300 (.000)
Vocational Calling → Job Involvement	.926	7.042 (.000)
PSM → Job Involvement	.111	.909 (.363)



[Fig. 3] Path Estimates of research model

<Table 7> Decomposition of Effects

Paths	Total Effect	Direct Effect	Indirect Effect
PSM → Calling → Job Involvement	.671	.087	.584

본 연구의 구조방정식 모형분석 결과를 통해 나타난 연구변수 간의 직·간접 효과와 총효과를 살펴보면 아래 <Table 7>과 같다. 소방공무원의 공공서비스동기가 직무몰입에 미치는 총효과 .671 중에서 직접효과는 .087에 불과하였으며, 직업소명을 매개변수로 한 간접효과는 .584로 나타났다. 이를 보았을 때 간접효과가 직접효과에 비해서 14.9배 더 큰 것으로 나타났다. 이 결과는 구조방정식 분석에서 밝혀졌던 완전매개 모형 결과를 뒷받침하는 것으로 추정할 수 있다.

### V. 결론

본 연구는 소방공무원들의 공공서비스동기가 직무몰입에 미치는 영향에서 직업소명의 매개효과를 분석하기 위하여 변인 간 구조에 대한 측정 모형 및 구조모형을 구성하고 이를 분석하였다.

분석 결과, 먼저 측정모형 및 구조모형의 적합도 분석결과가 모두 수용기준을 상회하는 것으로 나타났다으며, 구조모형에 포함된 경로 가운데 공공서비스동기에서 직업소명, 직업소명에서 직무몰입으로의 경로가 유의한 것으로 나타났다. 또한 연구변수 간의 직·간접 효과와 총효과 분석을 통하여 본 연구에서 검증하고자 했던 매개효과를 확인하였으며, 이는 직업소명이 공공서비스동기와 직무몰입의 관계를 완전 매개하는 것으로 해석할 수 있다.

이 결과는 공공서비스동기가 높은 사람은 직업적으로 높은 소명의식을 가질 수 있으며, 이러한 직업적 소명이 결과적으로는 종사하는 직업에 대한 높은 수준의 직무몰입을 유도할 수 있다는 결론을 추론할 수 있었다. 선행 연구에서 공공서비스동기가 개인이 직무에 대해 가지는 태도에 미치는 영향을 입증한 Vandenabeele(2008), Liu et



al.(2015)의 연구 및 Joo & Hah(2005)의 연구를 찾아 볼 수 있었다. 다만 직업소명의 개념 자체가 직무적 활동 이후에 갖게 되는 개인의 태도라기보다는 개인에 내재되어 있는 직업관에 가깝기 때문에 공공서비스동기가 개인의 직무태도에 미치는 영향에 대해 분석한 연구결과(e.g., Vandenebeelee, 2008; Liu et al., 2015)를 본 연구의 결과와 직접적으로 대응하기에는 다소 어려움이 존재한다. 더불어 본 연구에서 소방공무원들의 직업소명이 이들의 직무몰입에 미치는 정(+)적 영향에 대해서는 소명의식이 조직의 몰입 및 만족 등에 미치는 영향에 대해 입증한 Lee(2011), Duffy & Dik(2013)의 연구결과와 동일하다.

본 연구결과를 통하여 공공서비스에 대한 동기를 갖추기 위한 공직가치 교육과 공공서비스에 대한 인식을 가질 수 있는 소방공무원의 채용시스템의 개선을 고려해 볼 필요가 있다. 기존의 기술, 정보, 체력 중심의 채용평가 시스템에서 공공서비스에 대한 직업윤리의식, 직업관 등을 선발 요건으로 고려해야 할 것이다. 또한, 면접 시 공공서비스 지향성을 볼 수 있도록 평가문항을 제시하는 것은 이직률이나 현재의 물리적 한계를 극복하는 데 긍정적인 역할을 할 것이다. 2017년 이후 문재인정부에서 일자리 창출 중 소방공무원에 대한 인원확대를 고려하고 있는 실정이다. 이러한 현실에서 채용 시 공공서비스 동기를 가지고 있는 적합한 인재를 발굴하는 것은 인적자원 개발과 국민 안전을 위한 성과에 긍정적인 영향을 미치리라 판단된다.

## References

- Bakker, A. B.(2015). A Job Demands - Resources approach to public service motivation. *Public Administration Review*, 75(5), 723~732.
- Baumeister, R. R.(2010). *Meaning of life*, Wonmisa: Seoul.
- Cacioppe, R. & Mock, P.(1984). A comparison of the quality of work experience in government and private organizations. *Human Relations*, 37, 923~940.
- Chang, J. I. and Lee, J. Y.(2014). The Relationship between Perceiving a Calling and Life Satisfaction: The Mediating Effects of Work Meaning, Living a Calling, Life Meaning, and Job Satisfaction, *Korea Journal of Counseling*, 15(1), 259~278.
- Choi, Y. J.(2013). effects of public service motivation and psychological state on the job attitude : the focus on public employees in agency for public sector relocation, unpublished doctoral dissertation, Sungkyunkwan University, Seoul, Korea.
- Crewson, P. E.(1997). Public service motivation: Building empirical evidence of incidence and effect. *Journal of Public Administration Research*
- Dik, B. J. & Duffy, R. D.(2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37(3), 424~450.
- Dik, B. J. · Eldridge, B. M. F. & Duffy, R. D (2012). Development and validation of the calling and vocation questionnaire(CVQ) and brief calling scale(BCS). *Journal Of Career Assessment*, 20(3), 242~263.
- Dubin, R.(1956). Industrial workers' worlds: A study of the central life interests of industrial workers. *Social Problems*, 3(3), 131~142.
- Duffy, R. D. & Dik, B. J.(2013). Research on calling: What have we learned and where are we going?. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 428~436.
- Eby, L. T. · Freeman, D. M. · Rush, M. C. & Lance, C. E.(1999). Motivational bases of affective organizational commitment: A partial test of an integrative theoretical model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(4), 463~483.
- Gabris, G. T. & Simo, G.(1995). Public sector motivation as an independent variable affecting career decisions. *Public Personnel Management*. 24(1), 33~51.
- Hah, S. K.(2013). Analysis of Relationship Between Public Service Motivation and Job Satisfaction, Organizational Commitment in Korea Coast Guard Officers, *Social Science Research*, 20(3), 180~203.
- Houston, D.(2000). Public-service motivation: A multivariate test. *Journal of Public Administration*

- Research and Theory, 10(4), 713~727.
- Joo, Y. J. & Hah, Y. J.(2005). Motivation Variables as Predictors of Learning Effectiveness and Job Involvement, *Journal of educational studies*, 36(2), 65~90.
- Kanungo, R. N.(1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of applied psychology*, 67(3), 341.
- Karl, K. A. & Sutton, C. L.(1998). Job values in today's workforce: A comparison of public and private sector employees. *Public Personnel Management*, 27(4), 515~527, *heory*, 7(4), 499~518.
- Kim, H. N. · You, K. C. · Kim, J. E. & Lee, H. J. (2012). Spiritual Leadership, Organizational Commitment and Calling in Korean Firms, *Journal of Organization and Management*, 36(2), 1~31.
- Kim, S. M.(2003). Public Service Motivation and Intrinsic Rewards: An Exploratory Study, *Korean Public Administration Quarterly*, 15(4), 771~790.
- Kim, S. S. & Park, I. A.(2014). A Study on Effect of Compensation Satisfaction and Calling on Organizational Commitment of Care Givers in Long-term Care Facilities for the Elderly, *Health and Social Welfare Review*, 34(1), 159~182.
- Kim, T. H. & Kim, Y. H.(2010). An Analysis of the Influencing Factors of Public Service Motivation. *Proceedings of the Spring Conference of The Korean Society for Public Personnel Administration*, 117~137.
- KRIVET(2015). Korea Research Institute for Vocational Education & Training Issue Brief, Vol. 29.
- Kwak, J. D. & Kim, J. M.(2010). The Relationship among Motivation to Learn, Self-efficacy, Valence, Job involvement and Supervisor support of Participants in Corporate Training Programs, *Korea Society for the Study of Vocational Education*, 29(2), 91~112.
- Lee, E. K.(2011). A Study on the Perception of Youth Work as a Vocation and Attendant Levels of Job Satisfaction, *Studies on Korean Youth*, 22(1), 115~140.
- Lee, K. J.(2005). PSM and Job performance of government officers, *Korean society and public administration*, 16(1), 81~104.
- Lee, Y. K.(2014). The Impact of Police Officer's Public Service Motivation on Organization Performance, *Korean Police Research Association*, 13(3), 211~238.
- Liu, B. · Tang, T. L. P. & Yang, K.(2015). When does public service motivation fuel the job satisfaction fire? The joint moderation of person organization fit and needs - supplies fit. *Public Management Review*, 17(6), 876~900.
- Park, J. H. & You, S. K.(2012). Exploring the mediating effects of career decision-making self-efficacy and work hope in the relationship between calling and career attitude maturity among college students, *The Korea Journal of Counseling*, 13(2), 543~560.
- Park, S. A.(2006). Job motivation and organizational behavior of public officers, *Korea Public Administration Journal*, 15(1), 203~236.
- Perry, J. L. & Hondeghem, A.(2008). Building theory and empirical evidence about public service motivation. *International Public Management Journal*, 11(1), 3~12.
- Perry, J. L. & Wise, L. R.(1990). The motivational bases of public service. *Public Administration Review*, 50(3) 367~373.
- Perry, J. L.(1996). Measuring public service motivation: An assessment of constant reliability and validity. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 6(1): 5~22.
- Rainey, H. G. & Bozeman, B.(2000). Comparing public and private organizations: Empirical research and the power of the a priori. *Journal of public administration research and theory*, 10(2), 447~470.
- Saleh, S. D. & Hosek, J.(1976). Job involvement: Concepts and measurements. *Academy of Management Journal*, 19(2), 213~224.
- Shim, Y. R. and Yoo, S. K.(2012). Development and Validation of the Korean Version of the Calling and Vocation Questionnaire(CVQ-K), *Korean Journal Of Counseling And Psychotherapy*, 24(4), 847~873.
- Vandenabeele, W.(2008). Development of a public service motivation measurement scale: Corroborating and extending Perry's measurement instrument. *International public management journal*, 11(1), 143~167.
- Wittmer, D. & Coursey, D.(1996). Ethical work

climates: Comparing top managers in public and private organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 6(4), 559~572.

Yoon, S. C. · Lee, J. H. · Sohn, Y. W. and Hah, Y. J.(2013). The Effect of Calling on Organizational Commitment and Turnover Intention - The Mediated Effect of Psychological Capital and Organizational Identification and the Moderating

Effect of Transformational Leadership and Perceived Supervisor Support, *Human Resource Management Research*, 20(4), 61~86.

- 
- Received : 24 April, 2018
  - Revised : 16 May, 2018
  - Accepted : 22 May, 2018