

韓國應急救助學會誌 第18卷 第1號, 95~106 (2014. 4)
 Korean J Emerg Med Ser Vol. 18, No. 1, 95~106 (2014. 4)
 The Korean Journal of Emergency Medical Services

소방공무원들의 직무만족과 이직의도에 관한 연구

김홍조 · 백홍석*

대전대학교 응급구조학과

A study on job satisfaction and the turnover intention of fire fighters

Hong-Jo Kim · Hong-Seok Baek*

Department of Emergency Medical Technology, Daejeon University

=Abstract =

Purpose : This study was attempted to check the correlation between job satisfaction and turnover intention and to provide the basic information to increase job satisfaction of fire fighters.

Methods : A total of 369 questionnaires were distributed and 354 questionnaires were filled out and collected for analysis.

Results : There was difference in turnover intention by general characteristics. According to position, group of Fire lieutenant or more is lower than that of Fire sergeant or less ($F=3.61$, $p=.014$). The group of rescue & emergency service and administration was significantly lower than other groups ($F=4.84$, $p=.001$). In pattern of duties, day service group was significantly lower than shift work group in .05 level ($t=2.59$, $p=.022$).

Finally, in the correlation, the more job satisfaction increase, the more turnover intention decrease that represents inverse correlation between job satisfaction and turnover intention ($r=-.523$, $p<.001$). Namely, it represents the results that the higher job satisfaction is low turnover intention.

Conclusion : More studies of fire officer in other cities are required to generalize the results. We have to develop program for job satisfaction for fire officer firstly, because program for job satisfaction used in this study was not developed for fire fighters.

Key words : Emergency service, Fire officer, Job satisfaction, Turnover intention

투고일: 2013년 10월 31일 심사완료일: 2013년 11월 15일 게재확정일: 2013년 12월 17일

*Corresponding Author : Hong-Seok Baek

Department of Emergency Medical Technology, Daejeon University, 96-3, Yongun-dong, Dong-gu, Daejeon, 300-716, Republic of Korea

Tel: +82-42-280-2942 Fax: +82-42-280-2946 E-mail: hsbaek@dju.kr

I. 서 론

1. 연구의 필요성

국민들의 소중한 생명과 재산을 보호하겠다는 일념으로 자신의 안전은 뒤로하고 각종 재난 및 사고 현장에 출동하여 활동하고 있는 소방공무원은 사회 안전의 파수꾼으로 국민들의 뇌리에 자리 잡고 있다. 현대사회의 생활은 점점 복잡해지고 곳곳마다 위험요소가 증가함으로써 소방 기술의 발전이 자극되었으며 특히, 119 구조구급대가 만능 해결사로 인식되고 있는 실정이다. 그러나 소방공무원들이 국민들의 믿음과 지지를 받고 있는 반면, 현실은 급증하는 출동에 비해 비생산적이라 말할 수 있으며 장비의 노후화와 전문성의 부족, 현장의 많은 스트레스 속에서 일하는 소방공무원들은 새로운 환경변화에 대한 중요성을 인식하지 못하고 생활하고 있는 것이 현실이다[1]. 직무만족과의 관계는 동기이론에서 유래되며 자기 자신의 직업에 만족한다고 말하는 것은 직업을 가진 결과로 개인의 요구가 어느 정도 만족되었다는 것을 의미하고, 그로 인해 자신의 직무에 만족해하는 사람은 낮은 이직률과 결근을 유도할 것으로 예측하고 있다[2].

소방공무원들의 직무만족과 이직에 대한 관심으로 세계일보 탐사기획팀에서 소방공무원 3,028명을 대상으로 2008년도 3월 7일부터 10일까지 설문조사한 결과에서는 소방공무원 2명중 1명은 이직을 생각해 본적이 있다고 응답하였고, “다른 일 자리를 찾아 본적이 있는가?” 라는 질문에는 ‘없다’가 330명(11%), ‘자주 고려했다’가 1,331(48%), ‘한두 번 고려한 적 있다’가 1,253명(41%)으로 조사되고 있으며, 실질적인 소방공무원들의 낮은 이직률(0.35%)에 비하여, 많은 인원수가 이직에 대하여 고려하고 있음이 나타나 있다[3]. 선행연구에서 살펴보면 다른 보직으로 이동을 원하는 사람이

51%를 차지하였고, 다른 직장을 구하려고 하는 사람이 16.8%였으며, 구직 이유는 근무 환경 열악이 27.5%로 많은 부분을 차지하고 있다[1].

소방방재청의 2013년 통계자료에 의하면 해마다 300여명이 넘는 소방공무원들이 업무 중 부상을 당하거나 순직하는 것으로 조사되었다. 최근 6년간 발생한 소방공무원들의 공사상자 수는 총 1,881명으로 이중 38명이 순직하였다. 업무별로 구분해보면 화재진압이 451명(24%), 구조 186명(9.9%), 구급 428명(22.8%), 교육훈련 180명(9.6%), 기타 636명(33.8%)이다. 33.8%로 가장 많은 공사상자가 발생한 기타사유로는 소방 고유 업무인 화재, 구조구급 업무를 제외한 소방지원활동으로 동물구조와 별집제거, 급배수 지원 등이다[4].

열악한 근무여건 속에서도 국민의 생명과 재산을 지키기 위해 불철주야 노력하고 있는 소방공무원들의 순직 및 사고위험에 그대로 노출돼 있는 것은 매우 안타까운 일이며, 고유 업무 외에 소방 지원활동으로 가장 많은 공사상자가 발생되고 있다는 것은 과도한 업무에 시달리고 있는 소방공무원의 현실을 입증하고 있는 것이다.

이렇듯 공무원이 안정적인 직장임에도 불구하고 소방공무원들이 이직을 고려하거나, 다른 직장을 구하려고 하는 이유는 타 직종과 비교하여 열악한 근무환경과 업무 중 특히 출동 등 현장에서의 위험성 등이 크다고 할 것이다. 이러한 직무불만족이 해결되지 못하면 이직의도로 연결될 수 있다는 것은 많은 선행 연구 결과 등에서 나타나고 있다[5,6].

이직의도란 실제 이직 행동의 선행 변수로, 종사원들이 현재 직무를 수행하기 어렵다고 생각하여 직무를 이탈하려는 심리적 상태를 주관적으로 표시하는 것으로 이직률이 높다는 것은 조직내에서 만족을 느끼는 구성원들이 적다는 것을 말한다[7]. 기존의 직무만족도와 이직의도에 관한 선행연구를 살펴보면 간호사[6,8], 호텔외식조리종사원

[9], 정신요양시설 종사자[10] 등 타보건 의료인과 일반기업 등에서 주로 이루어지고 있다. 그러나 소방공무원들을 대상으로 한 직무만족도에 대한 연구는 Kim과 Kwon의 연구[1], Bae의 연구[7], Uhm과 Hwang의 연구[11]가 이루어졌으나, 이직의도에 관련한 연구는 아직도 미흡함이 사실이다.

본 연구의 목적은 소방공무원으로 근무하는 직원들을 대상으로, 업무에 대한 직무만족과 이직의도와와의 정도를 파악하고 직무만족과 이직의도간의 관계를 분석하여, 소방공무원들의 직무만족을 높이는 동시에 더 나아가 이직의도를 감소하고자 시도하게 되었다. 본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다. 첫째, 대상자들의 일반적인 특성을 파악한다. 둘째, 대상자들의 일반적인 특성에 따른 직무만족의 차이를 파악한다. 셋째, 대상자들의 일반적인 특성에 따른 이직의도의 차이를 파악한다. 마지막으로, 대상자들의 직무만족과 이직의도와의 상관관계를 파악하여 그 관련성을 찾고 해결책을 제시하고자 함이다.

II. 연구의 방법

1. 자료의 수집 방법

본 연구는 소방공무원으로 근무하는 직원들을 대상으로 직무만족 및 이직의도간의 관련성을 확인하기 위하여, D시에 위치한 소방본부 산하 소방서 소속 소방공무원을 대상으로 설문조사를 시행하였다. 자료 수집 기간은 2012년 12월 1일부터 12월 20일까지였으며, 소방본부 관계자에게 협조를 구한 후 각 소방서에 공문을 보내어 대상자들에게 연구내용을 설명하고 동의를 얻은 후 설문지를 배포하였다. 설문지는 총 369부를 배부하였다. 그러나 이중 자료가 불충분하거나 미비한 15부를 제외하고 모두 354부의 설문지를 회수하여 본 연

구의 자료 분석에 이용하였다.

2. 연구의 도구

본 연구의 설문지는 자기기입식으로 구조화된 설문지를 사용하였으며, 직무만족과 이직의도를 설문내용으로 하여 동시에 측정하였다. 설문지에 포함된 내용은 직무만족 관련 요인(33문항), 이직의도 관련 요인(4문항), 대상자의 일반적 특성(11문항) 등 총 48문항으로 구성되었다.

1) 직무만족

직무만족의 측정도구는 Slavitt 등[2]이 개발한 도구를 기초로 하여 Jo[12]가 수정·보완한 도구를 사용하였으며, 7개의 하부요인 보수(6문항), 프라이드(6문항), 자율성(4문항), 역할 부담(2문항), 협조공조(6문항), 의사결정구조(5문항), 제반근무여건(4문항) 등 총 33문항으로 구성되어 있다. '매우 불만이다' 1점에서 '매우 만족 한다' 4점까지의 Likert식 4점 척도로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 직무만족이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach' $\alpha = .90$ 이었다.

2) 이직의도

이직의도를 측정하기 위한 도구로 Becker[13]가 개발한 도구를 기초로 하여 Bae[7]가 수정·보완한 도구를 사용하였다. 질문 항목으로는 이직을 생각하는 정도, 이직에 대한 계획, 현재 여건이 바뀐다면 이직을 하겠는지, 그리고 조직에 잔류하였을 때 얻을 수 있는 이익 등에 대한 항목으로 구성되었다. 각 문항은 5점 척도 Likert Scale로 구성하여 "전혀 그렇지 않다" 1점, "대체로 그렇지 않다" 2점, "보통이다" 3점, "대체로 그렇다" 4점, "매우 그렇다" 5점으로, 점수가 높을수록 이직의도가 높은 것을 의미한다. 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach' $\alpha = .87$ 이었다.

3) 자료의 분석 방법

본 연구의 분석을 위해 수집된 자료는 IBM

Table1. General characteristics (N=354)

Characteristics	Category	N (%)
Gender	Male	329 (92.9)
	Female	25 (7.1)
Age	20~29	21 (5.9)
	30~39	150 (42.4)
	40~49	151 (42.7)
	More than 50years	32 (9.0)
Education	High school graduate	60 (16.9)
	Junior college graduate	77 (21.8)
	More than 4year-college graduate	217 (61.3)
Rank	Fire fighter	75 (21.2)
	Senior fire fighter	81 (22.9)
	Fire sergeant	134 (37.9)
	More than fire lieutenant	64 (18.2)
Series	Fire fighting	168 (47.5)
	Rescue & medical service	72 (20.3)
	Driving	28 (7.9)
	Administration	63 (17.8)
	The others	23 (6.5)
Service career	5years or less	87 (24.6)
	6-10years	77 (21.8)
	11-15years	35 (9.9)
	More than 16years	155 (43.8)
Qualification	EMT*	55 (15.5)
	Fire extinguishing person	45 (12.7)
	The others	254 (21.8)
Marriage	Single	54 (15.3)
	Married	300 (83.7)
Religion	Have a religion	153 (43.2)
	Don't have a religion	201 (56.8)
Pattern of duty	Shift work	276 (78.0)
	Day service	78 (22.0)
Income level	Less than 200 (10,000 won)	9 (2.5)
	201~300 (10,000 won)	179 (50.6)
	More than 301 (10,000 won)	166 (46.9)

*EMT: Emergency medical technician

SPSS(Statistical Package for the Social Science) WIN 20.0 program을 이용하여 다음과 같이 통계처리 하였다.

- 1) 연구대상자들의 일반적 특성과 직무만족 및 이직의도를 파악하기 위하여 빈도분석과 백분율을 산출하였다.
- 2) 연구대상자들의 일반적 특성에 따른 직무만족과 이직의도의 정도는 t-test와 One-way ANOVA를 이용하여 분석하였다.
- 3) 연구대상자들의 직무만족과 이직의도와의 상관관계는 Pearson 상관관계를 산출하였다.
- 4) 도구의 신뢰도는 Cronbach's alpha로 측정하였다.
- 5) 모든 통계적 유의수준은 p<.05로 하였다.

3. 연구의 제한점

본 연구는 D시에 위치한 소방본부 산하 소방서 소속 소방공무원들을 국한하여 자료를 수집 하였으므로 본 연구의 결과를 전국의 모든 소방공무원들에게 일반화하는 데 제한점이 있다.

Ⅲ. 연구의 결과

1. 대상자들의 일반적인 특성

대상자들의 일반적 특성은 성별, 연령, 교육, 직급, 직렬, 근무경력, 자격, 결혼, 종교, 근무형태, 소득수준 등으로 <Table 1>과 같다.

성별은 남성이 329명(92.9%)으로 여성 25명(7.1%)보다 남성이 대부분을 차지하고 있으며, 연령별로는 40~49세가 151명(42.7%)으로 가장 많았고, 30~39세가 150명(42.4%), 50세 이상이 32명(9.0%), 20~29세가 21명(5.9%)순이었다.

교육은 4년 대졸 이상이 217명(61.3%)으로 과반수이상을 차지하였으며, 전문대졸 77명(21.8%)

이었고, 고졸은 60명(16.9%)이었다. 직급은 소방장이 134명(37.9%)으로 제일 많았으며, 소방교가 81명(22.9%)으로 그 다음이었고, 소방사가 75명(21.2%), 마지막으로 소방위 이상이 64명(18.2%)이었다.

직렬별로는 화재진압이 168명(47.5%)으로 가장 많았으며, 구조구급이 72명(20.3%)이고, 행정이

63명(17.8%)이고, 그 다음으로는 운전이 28명(7.9%)이고, 마지막으로 기타가 23명(6.5%)으로 나타났다. 근무경력은 16년 이상 된 그룹이 155명(43.8%)으로 가장 많았으며, 5년 이하가 87명(24.6%)이고, 그 다음으로는 6~10년이 77명(21.8%)이고, 마지막으로 11~15년이 35명(9.9%)으로 나타났다. 자격별로는 기타가 254명

Table 2. The difference of job satisfaction by general characteristics

(N=354)

Characteristics	Category	Job satisfaction		
		Mean \pm SD	t or F	p
Gender	Male	2.69 \pm 0.32	-1.450	.036
	Female	2.76 \pm 0.21		
Age	20-29	2.75 \pm 0.35	1.000	.395
	30-39	2.67 \pm 0.32		
	40-49	2.64 \pm 0.32		
	More than 50years	2.71 \pm 0.30		
Education	High school graduate	2.62 \pm 0.31	2.160	.092
	Junior college graduate	2.71 \pm 0.25		
	More than 4year-college graduate	2.67 \pm 0.34		
Rank	Fire fighter	2.67 \pm 0.32	3.470	.016
	Senior fire fighter	2.67 \pm 0.33		
	Fire sergeant	2.61 \pm 0.33		
	More than fire lieutenant	2.77 \pm 0.23		
Series	Fire fighting	2.62 \pm 0.35	4.760	.001
	Rescue&medical service	2.73 \pm 0.26		
	Driving	2.63 \pm 0.32		
	Administration	2.78 \pm 0.27		
Service career		2.53 \pm 0.21	0.160	.922
	5years or less	2.68 \pm 0.32		
	6-10years	2.67 \pm 0.33		
	11-15years	2.64 \pm 0.32		
	More than 16years	2.66 \pm 0.31		
Qualification	EMT*	2.70 \pm 0.26	0.390	.676
	Fire extinguishing person	2.66 \pm 0.36		
	The others	2.66 \pm 0.32		
Marriage	Single	2.68 \pm 0.35	0.290	.395
	Married	2.66 \pm 0.31		
Religion	Have a religion	2.67 \pm 0.32	0.320	.761
	Don't have a religion	2.66 \pm 0.31		
Pattern of duty	Shift work	2.64 \pm 0.33	-2.920	.002
	Day service	2.76 \pm 0.24		
Income level	200 or less(10,000 won)	2.66 \pm 0.31	0.060	.941
	201~300(10,000 won)	2.67 \pm 0.33		
	More than 301(10,000 won)	2.66 \pm 0.31		

*EMT: Emergency medical technician

(21.8%)으로 가장 많았으며, 응급구조사가 55명(15.5%)이고, 화재진화사가 45명(12.7%)으로 나타났다.

대상자들의 대부분이 결혼을 한 상태로 300명(83.7%)이었고, 미혼은 54명(15.3%)밖에 되지 않았다. 종교가 없는 쪽이 201명(56.8%)으로 종교가 있는 쪽 153명(43.2%)보다 많았다. 대상자들의 대

부분인 276명(78.0%)이 교대근무를 하고 있었으며, 일근근무는 78명(22.0%)로 나타났다. 대상자들의 대부분이 200~300만 원의 소득을 345명(97.5%)이 가지고 있었으며, 301만 원 이상은 166명(46.9%)이었고 200만 원 이하는 9명(2.5%)으로 나타났다.

Table 3. The difference of turnover intention by general characteristics of subjects (N=354)

Characteristics	Category	Turnover intention		
		Mean \pm SD	t or F	p
Gender	Male	2.12 \pm 0.86	-0.340	.129
	Female	2.18 \pm 0.66		
Age	20-29	1.76 \pm 0.60	1.710	.166
	30-39	2.15 \pm 0.84		
	40-49	2.17 \pm 0.90		
	More than 50years	2.01 \pm 0.75		
Education	High school graduate	2.25 \pm 0.93	1.000	.392
	Junior college graduate	2.00 \pm 0.75		
	More than 4year college graduate	2.13 \pm 0.86		
Rank	Fire fighter	2.06 \pm 0.79	3.610	.014
	Senior fire fighter	2.13 \pm 0.91		
	Fire sergeant	2.28 \pm 0.89		
	More than fire lieutenant	1.87 \pm 0.67		
Series	Fire fighting	2.25 \pm 0.93	4.840	.001
	Rescue&medical service	1.96 \pm 0.77		
	Driving	2.25 \pm 0.89		
	Administration	1.81 \pm 0.68		
Service career	The others	2.42 \pm 0.51	1.100	.350
	5years or less	2.09 \pm 0.87		
	6-10years	2.07 \pm 0.82		
	11-15years	2.36 \pm 0.85		
Qualificaion	More than 16years	2.12 \pm 0.85	1.090	.338
	EMT*	2.26 \pm 0.79		
	Fire extinguishing person	2.02 \pm 0.76		
Marriage	The others	2.11 \pm 0.88	-1.000	.616
	Single	2.02 \pm 0.84		
Religion	Married	2.14 \pm 0.85	0.110	.900
	Have a religion	2.13 \pm 0.84		
Pattern of duty	Don't have a religion	2.12 \pm 0.86	2.590	.022
	Shift work	2.19 \pm 0.88		
Income level	Day service	1.91 \pm 0.69	1.100	.333
	200 or less(10,000 won)	1.94 \pm 0.69		
	201~300(10,000 won)	2.19 \pm 0.89		
	More than 301(10,000 won)	2.07 \pm 0.81		

*EMT: Emergency medical technician

2. 대상자들의 일반적 특성에 따른 직무만족도의 차이

대상자들의 일반적 특성에 따른 직무만족도의 차이는 <Table 2>와 같다. 성별($t=-1.45, p=.036$) 직급($F=3.47, p=.016$), 직렬($F=4.76, p=.001$), 근무형태($t=-2.92, p=.002$)에 따라 .05수준에서 집단별로 유의한 차이가 있었다. 즉, 여성 소방공무원이 남성 소방공무원보다 유의하게 직무만족이 높았으며, 소방위 이상인 그룹이 소방장 이하의 다른 그룹보다 유의하게 직무만족이 높게 나타났다.

직렬에서는 기타인 그룹이 다른 그룹보다 유의하게 직무만족이 낮은 것으로 나타났으며, 근무형태에서는 교대 근무하는 쪽이 유의하게 일근하는 그룹보다 직무만족이 낮은 것으로 나타났다.

3. 대상자들의 일반적인 특성에 따른 이직의도의 차이

대상자들의 일반적인 특성에 따른 이직의도의 차이는 <Table 3>과 같다. 직급별에 따라 소방위 이상인 그룹이 소방장 이하의 다른 그룹보다 이직의도가 유의하게 낮았다($F=3.61, p=.014$).

직렬에서 구조구급과 행정을 보는 집단이 다른 그룹보다 이직의도가 유의하게 낮았다($F=4.84, p=.001$). 근무형태에서는 일근하는 그룹이 교대근무를 하는 그룹보다 이직의도가 유의수준 .05수준에서 유의하게 낮았다($t=2.59, p=.022$).

Table 4. The correlation between job satisfaction and turnover intention of subject (N=354)

	Job satisfaction	Turnover intention
Job satisfaction	1	
Turnover intention	-.523*	1

* $p < .001$

4. 대상자들의 직무만족과 이직의도와 상관관계

대상자들의 직무만족과 이직의도와 상관관계는 <Table 4>와 같다. 대상자들의 직무만족과 이직의도 간에는 직무만족이 높을수록 이직의도가 떨어지는 역 상관관계를 나타내고 있다($r=-.523, p<.001$). 즉 이직 의도는 직무만족이 높을수록 낮아지는 결과를 나타내었다.

IV. 고 찰

1. 직무만족

직무만족은 ‘근로자가 자신의 업무에 대해 만족하는 정도’를 말한다. 직무만족에 대한 정의는 다양하나, 개념 정의와 관련해 두 가지 접근법이 있다. 하나는 직무에 대한 전반적인 만족도에 관심을 갖는 총체적(global) 접근법이다. 즉 직무만족 자체는 다면적 현상으로 간주되지만, 총체적 접근법은 직무만족의 전반적 평가에 초점을 둔다. 총체적 접근법은 개개인이 가장 핵심적이고 중요하다고 생각되는 직무 단면만을 가지고 전반적인 직무만족도를 평가하게 된다는 문제점을 지니게 된다. 다른 하나는 단면(facets) 접근법으로 직무의 상이한 단면들에 만족하는 정도에 초점을 둔다. 이 때 전반적 직무만족도는 승진 기회, 보수 등 상이한 직무 단면들에 대한 개별 만족도를 합한 것이 된다. 이 접근법에서 사용하는 단면들은 기존 이론에서 수집될 것이나, 단면 접근법은 직무의 핵심적인 요소와 단면들을 식별해야 할 뿐만 아니라 각 단면에 대한 만족의 정도도 결정해야 한다 [14]. 직무만족은 자기직무에 대한 호의적 태도 및 자기 자신의 직무생활에 대해 긍정적인 생각을 가진 개인의 심리상태로 직무만족이 높은 사람은 근로의욕이 높고, 자기개발을 위한 지속적인 노력을

하고 있어서 조직의 목표달성을 위한 공동의 작업에 자발적인 참여의욕과 창의성을 발휘하여 개인성과의 향상에도 긍정적인 결과를 가져 온다[15].

또한 직무만족은 조직의 원활한 운영을 평가하는 중요 기준이 되고 있는데, 그 이유는 조직구성원의 측면에서 직무만족이 인간의 가치판단에 중요하기 때문이다. 직장인들은 깨어 있는 시간의 대부분을 직장에서 보내고, 인간은 누구나 삶이 유쾌하고 충족된 것이기를 바라기 때문에 직장생활은 개인에게 만족의 기회를 제공하여야 한다[16]. 이런 관점에서 본다면 조직은 구성원 모두가 직장에서 만족을 느끼도록 배려해 주어야 할 사회적 책임을 지니고 있는 것이다[17]. 직무만족은 조직의 원활한 운영을 평가하는 중요한 기준일 뿐만 아니라, 정신적, 신체적 건강 측면에서도 중요한 의미를 가지는데, 직무만족의 정신적 건강 측면에서의 중요성은, 직장생활에 대한 불만족은 전이 효과로 인해 가정생활과 여가생활, 더 나아가서는 삶 자체에 대한 불만으로까지 이어질 수 가 있다는 것이며, 신체적인 건강의 측면에서의 중요성으로는 일에 만족을 느끼는 사람은 수명이 길고 직무에 대한 불만은 스트레스, 권태, 심지어는 동맥경화, 고혈압, 소화불량 등을 유발시킬 수 있다는 것이다[16]. 그러므로 대상자들에게 좋은 서비스를 제공하기 위해서는 종사자들 스스로가 자신의 환경과 직무에 만족을 느낄 수 있도록 하는 것이 가장 중요한 것이며, 조직적인 차원에서도 계속적으로 노력을 아끼지 말아야 할 것이다[18].

본 연구에서 소방공무원들의 직무만족도 총 평균점수는 2.67점으로 나타나 보통의 중간 정도의 수준인 것으로 확인 되었다. 이는 119 구조·구급대원 400명을 대상으로 한 연구 결과인 2.35점보다는 약간 높게 나타났으며[1], 119 구급대원 169명을 대상으로 한 2.62점[11]과 119 구급대원 230명을 대상으로 한 2.71[7]점과는 유사하게 나타났다. 대체로 소방공무원들의 직무만족도 정도는 비

슷한 점수를 보이고 있었다.

사회복지 전담 공무원 194명을 대상으로 한 연구에서 2.82점[19], 초등 방과 후 학교 보육교사 130명을 대상으로 한 연구에서 2.75점[20]으로 나타난 것과 비교해 보면, 소방공무원들의 직무만족도는 낮게 나타나고 있음을 확인할 수 있었다.

경찰직 공무원 및 교정직 공무원 등과 더불어 소방공무원들도 특정직 공무원으로 분류된다. 우리나라의 특정직 공무원들의 대부분이 교대근무를 하는 현실이다. 이것은 어쩔 수 없는 현실이라고 여겨진다. 소방공무원들의 직무만족이 다른 직종의 사회복지 전담공무원과 초등 방과 후 보육교사 등 일반직 공무원들보다 낮은 것은 10~20%의 해당하는 행정직 즉, 내근직을 제외하고는 거의 80~90%가 교대근무에 임하고 있다는 사실이다. 타 직렬의 공무원들은 주 5일 즉 주 40시간 근무형태가 정착이 되어 자기계발 및 여가시간이 많지만 소방의 교대근무자들은 주, 야간근무 등 불규칙한 교대근무 형태가 우리의 신체에 무리를 준다고 사료된다. 본 연구의 필요성에서도 언급했듯이 해가 갈수록 늘어나는 출동건수와 더불어 현장출동으로 인한 수면의 부족, 수혜자를 구조함에 소방공무원 자신들의 희생이 동반되어 사상자가 계속적으로 증가하는 것도 직무만족을 저해하는 하나의 요인이 된다고 사료된다.

본 연구에서 소방공무원들의 일반적인 특성에 따른 직무만족도는 여성 소방공무원이 남성 소방공무원보다 유의하게 직무만족이 높았다. 이는 일반적으로 소방업무의 특성상 남성 소방공무원은 현장업무에 치중하는 비중이 높은 반면 여성 소방공무원은 현장보다는 행정업무 즉, 내근직에 종사하는 비율이 높으므로 조금의 차이를 보이는 것으로 사료된다. 연령면에서는 20~29세의 20대의 직무만족이 높은 것은 공무원시험을 통해 소방직공무원으로 임용되어 직업의 해소로 의욕 등이 앞서 만족도가 높다고 사료되며, 소방위 이상인 그룹이

소방장 이하의 다른 그룹보다 유의하게 직무만족도가 높게 나타났다. 이는 소방장 이하의 비 간부들은 현장업무와 행정업무 등 업무와 출동에 여념이 없는 반면 소방위 이상은 간부들로 지휘자의 경험과 생활 등에서 안정된 면이 있다고 하겠다. 직렬면에서는 기타인 그룹이 다른 그룹보다 유의하게 직무만족이 낮은 것으로 나타났으며, 행정의 그룹이 높게 나타난 것은 현장업무의 부담이 적고 행정적으로 자신의 업무만 처리하면 된다고 사료된다. 근무 형태면에서는 교대 근무하는 쪽이 유의하게 일근하는 그룹보다 직무만족이 낮은 것으로 나타났다. 일근하는 그룹은 주 5일 근무 즉, 주 40시간 근무조건에 맞게 업무를 처리하며 교대근무자는 일근근무자 보다는 사무실에서의 업무 및 현장 등으로 출동 등이 훨씬 많고 힘들다고 해석될 수 있겠다.

2. 이직의도

이직이란 직장을 옮기거나 직업을 바꾸는 것 또는 직장이나 직업을 그만두는 것을 말한다. 의도란 무엇을 하고자 하는 생각이나 계획 또는 무엇을 하려고 꾀하는 것을 말한다[21].

그러므로 이직의도란 현재의 직장에서 다른 직장으로 옮기려는 마음가짐을 가지고 다른 직장을 알아보면서 그 직장 속에서 다른 직장의 조직으로 포함되고 싶어 하는 표현의 일부분이라고 말할 수 있겠다.

이직의도는 이직과 같은 외형상의 결과와는 또 다른 관점으로 아직 행동으로 나타나지 않은 개인의 이직에 대한 의지와 경향을 말한다고 하였다. 즉, 이직의도란 자기 조직에 소속된 종사원임을 포기하고 현재의 직장에서 다른 직장으로 옮겨 가까운 시일 내에 회사를 떠나려는 경향을 의미한다[22].

또한, 이직은 광의의 이직과 협의의 이직으로 나누어 구별할 수 있다. 광의의 이직은 '사회체계

의 구성원이 경계를 넘나드는 개인의 이동경로'라고 말하고 있으며, 취직, 철회, 배치전환, 승진 등이 포함된다고 말하였다. 협의의 이직은 '조직으로부터 금전적 보상을 받는 개인이 조직에서 구성원 자격을 종결짓고 조직을 떠나는 것'이라고 말하였다. 여기에는 조직내부의 이동이나 유입이 포함되지 않는다고 한다. 이직에 관한 대부분의 연구는 후자 즉, 협의의 이직을 중심으로 이루어지고 있다. 이직은 자발성의 여부에 따라 자발적 이직과 비자발적 이직으로 나누어 구분할 수 있다. 자발적 이직이란 '소속된 종업원의 자발적인 의사에 의한 이직'을 말하며, 비자발적 이직이란 '고용만료와 해고와 같이 종업원의 자발적 의사가 아닌 또 다른 원인으로 인하여 이직하는 행위이다'라고 말한다[15].

이직이란 조직자체의 인적 자원의 질을 증가시킴으로서 건전한 조직 상태를 유지한다는 측면에서는 순기능적인 역할을 하기도 하지만, 조직의 활동에 필수 불가결하거나 양호한 작업능력과 인간관계를 가진 개인의 이직은 조직에 역기능적이고도 치명적인 손실을 입힐 수 있다. 따라서 이직은 직장동료의 사기저하 및 이직자의 직무를 다른 사람이 맡아야 하므로 추가적인 비용이 발생되며, 조직의 목표달성 및 서비스 전달 등에 상당한 손해를 입힌다는 점에서 신중을 기해야 할 분야로 생각된다[5].

사회구성원으로서 각자 자기에게 주어진 업무를 잘 이행하려면 내적외적 등 양적으로 직무를 수행하는 능력과 동일 부서 내 직원들간의 갈등 및 타부서와의 조직관계 등에서 직무만족이 우선되어야 하며, 직무만족도가 높으면 높을수록 업무수행 능력뿐만 아니라 이직률도 낮출 수 있다고 사료된다.

본 연구에서 소방공무원들의 이직의도의 총 평균점수는 2.13으로 보통보다 약간 낮은 수준인 것으로 확인 되었다. 이는 울산광역시 소재 노인 장

기요양시설에서 근무하는 요양보호사 211명을 대상으로 한 연구(2013)결과인 2.70점[23], 경상남도 K시에 위치한 요양병원에서 근무하는 요양보호사 160명을 대상으로 한 연구 결과인 2.75점[24], 부산광역시 및 경상남도 소재 200명 이상 병원에서 근무하는 간호사 700명을 대상으로 한 연구 결과인 3.35점[25]보다는 소방공무원들의 이직의도가 낮은 것으로 나타났다.

이러한 결과는 경찰직 공무원 및 교정직 공무원 등과 같이 특정직 공무원으로 위험한 직종에서 근무를 하고 있는 현실이지만, 다른 어떤 직렬의 공무원 보다 국민에 대한 희생과 봉사의 정신으로 책임감을 가지고 근무하는 소방직 공무원이라는 자긍심과 사명감이 높고 투철하여 이직의도가 낮다고 사료된다. 특히 교대근무를 하고 있는 간호사들의 이직의도가 월등히 높은 것은 교대근무에서 오는 피로도와 환자와 관계 등 여러 가지 업무 등으로 인하여 이직이 빈번히 시행되고 있음을 알 수 있다. 또한 현 상태에서 직장을 가지지 못한 일반인들의 공무원에 대한 선호도도 한뫼했다고 말할 수 있겠다. 이직의도의 평균점수가 타 직종보다 낮다고 하여 이직에 대한 생각이 없다라고 말할 수는 없다고 사료된다.

일반적인 특성에 따른 이직의도의 차이에서 성별의 경우 남성 소방공무원(2.12)보다 여성 소방공무원(2.18)의 이직의도가 높을 것으로 예상되었으나 본 연구의 결과 성별에 따른 차이는 남성 소방공무원 보다 여성 소방공무원의 이직의도가 유의하게 높은 것으로 나타났다.

그러나 본 연구에서는 여성 소방공무원과 남성 소방공무원의 빈도차이가 많이 나므로 성별에 따라 이직의도의 차이를 설명하는 데는 어려움이 있는 듯 하며, 향후에는 많은 여성 소방공무원을 대상으로 하여 다시금 확인하는 연구도 진행되어야 할 것으로 사료된다.

직급에 따라 소방위 이상인 그룹이 소방장 이하

의 다른 그룹보다 이직의도가 유의하게 낮게($F=3.61, p=.014$) 나타났다. 이는 계급이 상향됨에 따라 조직에 미치는 영향과 간부로서의 업무를 챙기게 되므로 이직의도가 낮아진다고 할 수 있다. 직렬에서 구조구급과 행정을 보는 집단이 다른 그룹보다 이직의도가 유의하게 낮았다($F=4.84, p=.001$). 이는 현장에 직접 출동하는 외근 직렬보다 행정을 보는 집단이 좀 더 안전하고 현장 활동이 아닌 내근직으로 행정업무만을 생각함에 낮아진다고 하겠다. 근무형태는 일근하는 그룹이 교대근무를 하는 그룹보다 이직의도가 유의수준 .05수준에서 유의하게 낮게 나타났다($t=2.59, p=.022$). 교대근무자들은 잦은 야간근무로 인해 피로감의 증가와 현장에서의 스트레스 등이 줄어들지 않는 반면 일근하는 그룹은 주 5일 근무 즉, 주 40시간이라는 주간근무만 하면 되기 때문에 이직의도가 낮다고 사료된다.

본 연구에서의 대상자들의 직무만족과 이직의도의 상관관계는 다음과 같다. 대상자들의 직무만족과 이직의도 간에는 부적(-) 상관관계가 있음으로 나타났다. 이는 직무만족이 높을수록 이직의도가 떨어지는 역 상관관계를 나타내고 있다($r=-.523, p<.001$). 즉 이직 의도는 직무만족이 높을수록 낮아지는 결과를 나타내었다.

그러므로 직무만족을 높이는 동시에 더 나아가 이직의도를 감소시키고자 하는 구체적인 방법으로는 조직적인 차원에서의 법제제도적 조치가 뒤따라야 하겠으며, 지속적인 인력의 충원, 장비의 현대화, 현실성 있는 업무 및 근무환경의 개선, 복지의 증대 등으로 소방공무원들의 이직의도를 차단함과 동시에 직무만족을 높여 평생 일하고 싶은 직장과 직업이 되도록 노력하여야 하겠다. 현실적으로 새로운 방법의 모색과 또 다른 다각적인 방안의 강구 등 모든 노력을 경주하여야 되겠다는 것을 조심스럽게 해결책으로 제시하고자 한다.

V. 결론 및 제언

본 연구의 목적은 소방공무원으로 근무하는 직원을 대상으로 업무에 대한 직무만족과 이직의도와의 정도를 파악하고, 직무만족과 이직의도간의 관계를 분석하여 소방공무원들의 직무만족을 높이는 동시에 더 나아가 이직의도를 감소하고자 시도하게 되었다.

대상자들의 일반적 특성에 따른 직무만족의 차이는 성별($t=-1.45, p=.036$) 직급($F=3.47, p=.016$), 직렬($F=4.76, p=.001$), 근무형태($t=-2.92, p=.002$)에 따라 .05수준에서 집단별로 유의한 차이가 있었다. 즉, 여성 소방공무원이 남성 소방공무원보다 유의하게 직무만족이 높았으며, 소방위 이상인 그룹이 소방장 이하의 다른 그룹보다 유의하게 직무만족이 높게 나타났다. 직렬에서는 기타인 그룹이 다른 그룹보다 유의하게 직무만족이 낮은 것으로 나타났으며, 근무형태에서는 교대 근무하는 쪽이 유의하게 일근하는 그룹보다 직무만족이 낮은 것으로 나타났다. 대상자의 일반적인 특성에 따른 이직의도의 차이는 직급에 따라 소방위 이상인 그룹이 소방장 이하의 다른 그룹보다 이직의도가 유의하게 낮았고($F=3.61, p=.014$), 직렬에서 구조구급과 행정을 보는 집단이 다른 그룹보다 이직의도가 유의하게 낮았다($F=4.84, p=.001$). 근무형태는 일근하는 그룹이 교대근무를 하는 그룹보다 이직의도가 유의수준 .05 수준에서 유의하게 낮았다. ($t=2.59, p=.022$).

직무만족의 정도 및 이직의도의 정도는 소방공무원의 직무만족의 총 평균점수는 1~4점 중 2.67점으로 중상정도로 나타났으며, 이직의도의 총 평균점수는 1~5점 중 2.13점으로 중간보다는 다소 낮은 정도의 수준을 나타내었다.

본 연구의 결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

연구를 하고자 하는 대상지역을 본 연구보다는 확대하여야 하는 것은 물론이고, 많은 여성 소방공무원을 대상으로 연구하여 성별에 따른 차이를 다시금 확인하는 연구도 진행되어야 할 것이다. 이직의도에는 여러 가지 변수들에 의하여 이직의도의 정도가 영향을 받을 수 있으므로 그 인과관계를 규명하기 위한 연구가 수행되어야 하며, 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위한 프로그램 개발 및 모형개발 구축 등에 대한 지속적인 이고 반복적인 연구가 필요할 것으로 사료된다.

References

1. Kim SS, Kwon HR. Research about job satisfaction of 119 rescuers&emergency medical technician. Korean J Emerg Med Ser 2002;6(6):169-84.
2. Slavitt DB, Stamp PL, Piedmont EB, Hasse AMB. Nurses satisfaction with their work situation, Nursing Research 1978;27(2): 114-20.
3. The Segye Times. The fire fighter is falling; Exploration planned coverage team. Available at: <http://www.segye.com>, 2008.
4. National Emergency Management Agency. Fire administration data and statistics. Available at: <http://www.nema.go.kr>, 2013.
5. Lee EM. Research about the factors that affect the social workers' turnover intention. Unpublished master's thesis, Gongju University 2008, Gongju, Korea.
6. Nam GE. Correlation between job satisfaction and turnover intention of nurses in Korean herb medicine hospital. Unpublished master's thesis, Dongsin University

- 2009, Naju, Korea.
7. Bae KS. The relationship between the job satisfaction and the turnover intention of 119 emergency medical technicians. *Korean J Emerg Med Ser* 2010;14(1):65-80.
 8. Jung JH, Kim JS, Kim KH. The predictable factors that affect turnover intention of nurses. *J Korean Nurs Admin Acad Soc* 2008;14(1):35-44.
 9. Kwon YW. A study on job satisfaction and turnover of cuisine employees in the hotel and food service industry. Unpublished master's thesis, Daegu Catholic University 2009, Daegu, Korea.
 10. Kim YJ. A study on job satisfaction and turnover intention of the long-term mental health care facility employees in Daejeon and Chungnam. Unpublished master's thesis, Daejeon University 2008, Daejeon, Korea.
 11. Uhm DC, Hwang SH. Impact on job satisfaction to self-image, and self-esteem of 119 rescue workers. *Journal of The Korea Academia-Industrial cooperation Society* 2013;14(8):3786-93.
 12. Jo HT. Job stress and satisfaction of emergency medical technicians, Unpublished doctoral dissertation, Inje University 2012, Pusan, Korea.
 13. Becker HS. Note on the concept of commitment. *American Journal of Psychology* 1992; 66:32-42.
 14. Lee JS. *Dictionary of Public Administration*. Seoul: Daeyoung Co, 2009.
 15. Sin YG. *Human-oriented management: Organizational behavior approach*. Seoul: Dasan books Co, 2008. 48.
 16. Kim SG. *Organization and human behavior*. Seoul: Mkpup Co, 2008. 50.
 17. Choi JY. An empirical study on the determinants of job satisfaction level, Unpublished Doctoral dissertation, Chosun University 1991, Chonnam, Korea.
 18. Kim KH. Study on the relationship between the job satisfaction and turnover intention of the employees in travel agencies. *Journal of the Korean Academic Society of Culture and Tourism* 2007;9(1): 113-26.
 19. Jeon BJ. The effect of job stress on job satisfaction of public social workers: Focused on the moderating effects of social capital. *Journal of Korea Institute for Health and Social Affairs* 2013;33(3):476-515.
 20. Sin NY. Correlation between school administrator's support and job satisfaction of child care teacher in elementary school's after school. Unpublished master's thesis, Sookmyung University 2009, Seoul, Korea.
 21. National Institute of the Korean Language. *Standard Korean Dictionary*. Available at: <http://www.korean.go.kr>, 2013.
 22. Kim SU, Park SY. Members of the organization's national vocational college sports meet is the impact of the organization. *Hankook Research* 2006;17(6):165-75.
 23. Kim YA. Effect of job stress and burnout of long-term care workers on the turnover intentions. Unpublished master's thesis, Ulsan University 2013, Ulsan, Korea.
 24. Yoon SY. Study on factors affecting turnover intentions of care workers at nursing hospitals. Unpublished master's thesis, Inje University 2013, Pusan, Korea.
 25. Nam MH, Gwon YC. The relationship between better Life Index, nursing performance and intents to leave among hospital nurses. *JDPM* 2012; 10(9): 417-27.