

소방공무원의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향: 직무내용의 조절효과를 중심으로

The Impact of Job Satisfaction on Turnover Intention Among Firefighters: Focusing on the Moderating Effect of Job Content

정유나¹, 김선희², 박경진^{3*}

Yu-Na Jung¹, Seon-Hee Kim², Kyong-Jin Park^{3*}

〈Abstract〉

The purpose of this study is to examine the moderating effect of job content on the relationship between job satisfaction and turnover intention among firefighters. Given the urgent and hazardous nature of their work, firefighters' job satisfaction and turnover intention are significantly influenced by their unique work environment. A survey conducted nationwide collected data on job satisfaction, job content, and turnover intention. The findings indicate that higher job content reduces the impact of job satisfaction on turnover intention, highlighting the importance of enhancing job quality through diversity and autonomy. This study suggests organizational strategies to improve job satisfaction and reduce turnover, contributing to greater organizational stability and efficiency.

Keywords : Firefighter, Job Satisfaction, Turnover Intention, Job Content

1 주저자 부산대학교병원 응급구조사
E-mail: 7942112@naver.com

2 공동저자 인제대학교 임상병리학과, 조교수
E-mail: seonhee@inje.ac.kr

3* 교신저자 인제대학교 응급구조학과 부교수
E~mail: pkj1407@naver.com

1 Main author, Paramedic, Emergency Medical Center, Pusan
National University Hospital.

2 Co-author, Main Author, Dept. of Biomedical Laboratory
Sciences, Inje University

3* Corresponding Author, Dept. of Emergency Medical & Rescue
Technology, Inje University

1. 서론

소방공무원은 화재 진압, 재난 구조, 응급 상황 대처 등과 같은 사회 안전망의 최전선에서 중요한 역할을 수행하는 직업군이다. 이러한 업무는 높은 위험성과 불확실성을 동반하며, 그로 인해 소방공무원들은 극도의 스트레스와 신체적, 정신적 압박을 경험한다. 특히, 예측할 수 없는 재난 상황에서 신속하고 정확한 대응이 요구되기 때문에, 소방공무원들은 고도의 집중력과 빠른 판단력을 유지해야 한다. 이러한 업무 특성은 직무만족도에 중요한 영향을 미치며, 직무만족도가 낮을 경우 이직의도가 높아질 수 있다[1,2]. 직무만족도와 이직의도 간의 관계는 조직의 안정성과 성과에 직접적인 영향을 미치기 때문에, 이를 이해하고 개선하는 것은 매우 중요하다.

직무만족도는 직원이 자신의 업무에 대해 느끼는 전반적인 만족감과 감정을 의미한다[3,4,5]. 개인의 직무만족은 가치 판단뿐만 아니라 신체적, 정신적 건강과도 밀접하게 연관되어 있으며[6], 이는 조직에 대한 몰입도와 직무 수행 동기를 결정짓는 중요한 요인으로 작용한다[7]. 직무에 대한 만족도가 높은 소방공무원들은 조직에 대한 헌신도가 높고, 장기적으로 조직에 남아 일하려는 경향이 있어 조직의 성과 향상에 기여한다고 알려져 있다[8,9]. 반면, 직무만족도가 낮은 경우, 소방공무원은 직무에 대한 불만족과 더불어 직장 내 스트레스 요인을 피하기 위해 이직을 고려할 가능성이 커진다[1]. 소방공무원의 경우, 불규칙한 근무 시간, 위험한 근무 환경, 긴급 출동으로 인한 스트레스 등이 직무만족도에 부정적인 영향을 미치는 주요 요인으로 작용할 수 있다. 또한, 높은 직무 위험도와 직업적 사회적 가치에 비해 자원이 충분하지 않은 열악한 환경에서 직무를 수행하고 있다는 점도 문제가 된다[10,11].

또한, 소방공무원의 직무만족도는 개인의 정신적, 육체적 건강에 중요한 영향을 미친다. 직무만족도가 낮을 경우, 소방공무원들은 심리적 피로감과 소진을 경험할 가능성이 높아지며[12], 이는 궁극적으로 이직의도로 이어질 수 있다. 이러한 상황은 조직의 인력 유지와 운영 효율성을 저해하며, 공공 서비스의 품질 저하로도 연결될 수 있다. 따라서, 소방공무원의 직무만족도를 높이고 이직의도를 낮추는 것은 조직의 안정성과 성과를 유지하기 위한 중요한 과제라 할 수 있다.

본 연구는 소방공무원의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향에서 직무 내용의 조절효과를 살펴보는 것을 목표로 한다. 직무 내용은 소방공무원의 업무 특성과 역할에 따라 크게 달라질 수 있으며, 이는 직무만족도와 이직의도에 미치는 영향의 강도와 방향을 조절할 수 있는 중요한 요인으로 작용할 수 있다.

연구 결과를 바탕으로, 소방공무원의 직무만족도를 높이기 위한 조직적 지원 방안과 관리 전략을 제안하고, 이를 통해 이직률을 감소시키고 소방조직의 안정성을 강화할 수 있는 정책적 시사점을 제공하고자 한다.

2. 연구 방법

2.1 연구 대상

본 연구는 소방공무원의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향에서 직무내용의 조절효과에 관한 연구를 위하여 2024년 5월 12일부터 8월 23일까지 전국의 소방공무원들 대상으로 설명하였다. 설문은 온 나라 행정업무 관리시스템 2.0으로 설문하였으며 최종 응답자는 240명이다.

2.2 측정 도구

본 연구의 직무만족, 직무내용, 이직의도의 측정 도구는 안지선의 "교정공무원의 직무만족도가 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구"[12]를 참고하여 소방공무원의 현실에 맞게 수정·재구성하여 사용하였다. 응답 문항은 직무만족 11문항, 직무내용 11문항, 이직의도 5문항으로 총 27문항이었고, 전혀 그렇지 않다(1점)~매우 그렇다(5점)로 리커트 5점 척도를 사용하였으며, 신뢰도 분석 결과 각각 직무만족 Cronbach's $\alpha=.849$, 직무내용 Cronbach's $\alpha=.817$, 이직의도 Cronbach's $\alpha=.771$ 로 기준값 0.6보다 높게 나타나 측정 자료의 내적일관성이 있는 것으로 나타났다.

2.3 자료 처리 방법

본 연구에서는 소방공무원의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 분석하기 위하여 통계 프로그램 "SPSS 28.0"을 사용하였다.

첫째, 연구 대상자의 일반적 특성을 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하여 빈도와 백분율(%)을 산출하였다.

둘째, 직무만족, 직무내용, 이직의도의 측정 도구의 신뢰도를 알아보기 위하여 Cronbach's α 계수를 산출하였다.

셋째, 직무만족, 직무내용, 이직의도에 대한 전반적인 수준을 알아보기 위하여 기술통계분석을 실시하였다.

넷째, 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이를 알아보기 위하여 독립 t-test와 일원배치분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였으며, 사후검증으로는 Duncan test를 이용하였다.

다섯째, 소방공무원의 직무만족이 이직의도에 영향을 미치는 요인 사이에서 직무내용이 조절효과를

하는지 검증을 위한 방법으로 Hayes(2022)[13]가 제안한 Model 1번을 활용하여 분석하였다. 조절효과의 유의성 영역은 조절변수의 각 조건 값에 따른 유의성 검증 방법으로 검증조명등분석법(Floodlight analysis)인 Johnson-Neyman 방법을 활용하여 분석하였다.

3. 연구결과

3.1 연구 대상자의 일반적 특성

(Table 1)은 연구 대상자의 일반적 특성을 나타낸 것이다. 전체 응답자는 240명으로 배경 변인별 분포는 다음과 같다. 성별 남자 210명(87.5%), 여자 30명(12.5%)으로 나타났으며 보직별 구급대원 90명(37.5%), 구조대원 17명(7.1%), 화재진압대원 104명(42.9%), 내근 행정직 30명(12.5%)으로 나타났다. 계급별 소방사 64명(26.7%), 소방교 40명(16.7%), 소방장 20명(16.7%), 소방위 39명(32.5%), 소방경 26명(21.7%)이었다.

Table 1. General Characteristics

Division		N	%
Gender	male	210	87.5
	Female	30	12.5
Position	Paramedic	90	37.5
	Rescuer	17	7.1
	Firefighter	104	42.9
	Administrative staff	30	12.5
Rank	Firefighter	64	26.7
	Senior Firefighter	40	16.7
	Fire Sergeant	49	20.4
	Fire Lieutenant	60	25.0
	Fire Captain	27	11.3
Total		240	100.0

3.2 전반적 직무만족, 직무내용, 이직의도 수준

(Table 2)는 전반적 직무만족, 직무내용, 이직의도 수준을 분석한 것이다. 직무만족 수준은 평균은 5점 만점에 3.48(SD=0.73), 직무내용 수준은 5점 만점에 3.49점(SD=0.48), 이직의도 수준은 평균은 5점 만점에 2.49점(SD=1.02)으로 나타났다.

3.3 일반적 특성에 따른 이직의도 차이

(Table 3)은 일반적 특성에 따른 이직의도 수준 차이를 분석한 것이다. 이직의도에서 차이를 보인 변수는 보직 및 계급으로 확인되었다. 사후검증 결과 구조대원이 화재진압대원, 행정직원 보다 이직의도가 높게 나타났으며(F=4.390, p=.005), 계급에서는 소방사, 소방교, 소방위가 소방경 보다 이직

Table 2. Level of Job satisfaction, Job Description, Turnover Intention

Contents	Range	Mean±SD
Job satisfaction	1-5	3.48±0.73
Job Description	1-5	3.49±0.48
Turnover Intention	1-5	2.49±1.02

Table 3. Level of Turnover Intention based on general characteristics

Division	Classification	M	SD	t/F	p	Duncan test
Position	Paramedic(a)	13.47	5.95	4.390	.005	c,d<b
	Rescuer(b)	14.82	4.90			
	Firefighter(c)	11.32	4.35			
	Administrative(d)	12.00	3.66			
Rank	Firefighter(a)	13.06	5.386	4.932	.004	e<a,b,c,d
	Senior Firefighter(b)	13.50	6.409			
	Fire Sergeant(c)	12.90	3.236			
	Fire Lieutenant(d)	12.28	5.240			
	Fire Captain(e)	9.07	2.999			

의도가 높았다(F=4.932, p=.004).

3.4 소방공무원의 직무만족이 이직의도에 영향에서 직무내용의 조절효과

소방공무원의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향에서 직무내용의 조절효과의 검증 결과는 다음과 같다. 직무만족과 이직의도 간의 관계에서 직무내용이 조절효과를 가지는지 확인하기 위하여 hayes(2022)가 제안한 조절효과 모형(Model 1)을 통해 분석하였다. 직무만족과 직무내용을 평균중

Table 4. Results of the moderating effect of job content on the relationship between job satisfaction and turnover intention

Division	B	SE	t	p
Position	-148	.062	-2.410	.017*
class	-.088	.050	-1.768	.078
Job satisfaction	-.496	.140	-3.554	0.000***
Job Description	-.253	.212	-1.196	0.233
X*W	-.320	.156	-2.410	0.042*
F	12.814(0.000***)			
ΔR ²	0.215			
ΔR ²	0.014(F=4.185, p=0.042*)			

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

심화한 후 동시 투입 분석 결과 직무만족과 직무내용의 상호작용항이 $B=-.320(p<0.05)$ 으로 조절효과가 유의미하게 나타났다.(Table 4)

3.5 직무내용의 조건부효과 검증

직무내용의 정도가 낮은 수준인 경우 -1SD, 보통은 Mean, 높은 수준은 +1SD, 세 가지 조건(Aiken&West, 1991)에 따른 직무만족과 이직의도 변수 간의 단순기울기는 다음과 같다. 직무내용의 조절변수 수준이 낮으면 $B=-.344(p<0.05)$ 로 직무만족이 증가할수록 이직의도도 감소하였다. 직무내용의 수준이 보통이면 $B=-.496(p<0.001)$ 로 직무만족이 증가할수록 이직의도가 감소하였다. 조절변수의 직무내용의 수준이 높으면 $B=-.649(p<0.001)$ 로 직무만족이 증가할수록 이직의도는 감소하였다.

Table 5. Test of conditional effects of job content

Division	Effect	SE	t	p
-1SD	-.344	.146	-2.364	0.019*
Mean	-.496	.140	-3.554	0.000***
+1SD	-.649	.170	-3.815	0.000***

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

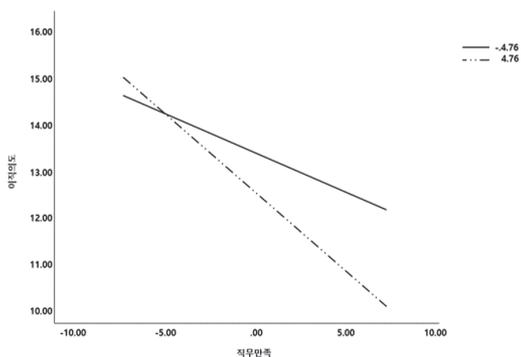


Fig. 1 The moderating effect of job content on the relationship between job satisfaction and turnover intention.

직무내용의 수준이 높아질수록 직무만족이 이직의도에 미치는 영향력이 낮아지는 것으로 나타났다.(Table 5)(Fig. 1).

4. 고찰 및 결론

본 연구는 소방공무원의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향에서 직무내용이 조절효과를 가지는지를 살펴보는 것을 목표로 하였다. 또한, 소방공무원들이 건강한 업무 환경에서 근무할 수 있도록 기초 데이터를 제공하는 데 그 목적이 있다.

분석 결과, 소방공무원의 직무만족도는 평균 3.48점, 직무내용 만족도는 3.49점으로 보통 수준으로 나타났으며, 이직의도는 평균 2.49점으로 낮은 수준을 보였다. 이는 기존 연구에서 소방공무원의 직무만족도가 보통 수준이며[14], 이직의도가 높지 않은 점수인 2.64점[2]으로 나타난 결과와 일치한다. 이러한 결과는 소방공무원의 직무만족도와 이직의도가 특정 수준에서 안정적인 경향이 보임을 시사한다.

이직의도에 영향을 미치는 주요 변수로는 연령, 보직, 계급이 있었다. 사후 검증 결과, 구조대원의 이직의도가 화재진압대원이나 행정직원보다 유의미하게 높게 나타났으며($F=4.390, p=.005$), 계급별로는 소방사, 소방교, 소방위가 소방경보다 이직의도가 높았다($F=4.932, p=.004$). 이는 이전 연구에서도 유사한 결과를 보였는데, 김홍조(2018)의 연구에서도 계급과 종교에 따라 유의미한 차이가 나타났으며, 소방위 이상의 그룹이 소방장 이하의 다른 그룹보다 이직의도가 유의하게 낮은 결과를 보였다.[1,2]

소방공무원의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향에서 직무내용의 조절효과를 검증한 결과, 직무만족과 직무내용의 상호작용 효과가 $B=-.320(p<0.05)$

로 나타나, 조절효과가 유의미함을 확인할 수 있었다. 이는 김홍조(2018)의 연구에서도 조직몰입이 증가할수록 조직 관리 체계가 이직의도에 부정적인 영향을 미치며, 직무 자율성이 높아질수록 이직의도에 긍정적인 영향을 미친다는 결과와 일치한다. 이러한 결과는 체계적인 조직 관리와 직무 만족을 높이기 위한 전략의 필요성을 강조한다. 또한, 선행 연구[1,2]들과 마찬가지로 직무만족이 높을수록 이직의도가 낮아지는 경향을 확인하였다.

조건부 효과 검정 결과, 직무내용의 수준이 높아질수록 직무만족이 이직의도에 미치는 영향이 감소하는 것으로 나타났다. 이는 소방공무원들이 경험하는 직무 스트레스가 이직의도에 미치는 영향에 대해 잘 알려진 사실을 뒷받침하며[16], 직무 특성과 내용이 이직의도에 중요한 영향을 미친다는 것을 시사한다. 도명록[17]의 연구에서는 소방 장비의 품질 개선이 조직몰입과 이직의도 감소에 긍정적인 영향을 미치며, 결과적으로 조직 성과를 향상할 수 있다는 점을 강조하였다.

이러한 결과들을 종합할 때, 소방공무원의 직무 만족을 높이고 이직의도를 낮추기 위해서는 직무 내용과 특성을 세심하게 관리하는 것이 필요하다. 이를 통해 조직의 안정성과 성과를 유지하고, 궁극적으로 공공 서비스의 질을 향상시키는 데 기여할 수 있을 것이다.

이번 연구는 소방공무원의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향과 직무내용의 조절효과를 분석하여, 소방공무원의 이직 방지를 위한 시사점을 제시한다. 연구 결과, 직무만족이 높을수록 이직의도가 낮아지며, 이는 기존 연구와 일치한다. 특히, 직무내용의 수준이 높아질수록 직무만족이 이직의도에 미치는 영향이 감소하는 것으로 나타나, 직무의 내용과 특성이 이직의도에 중요한 영향을 미친다는 것을 확인하였다.

이 결과는 몇 가지 중요한 논의를 가능하게 한

다. 첫째, 직무 만족도를 높이기 위해서는 단순한 외적 요인보다 소방공무원이 자아실현을 느낄 수 있도록 직무의 내용을 풍부하게 하는 것이 중요하다. 둘째, 이직의도가 계급별로 다르게 나타난 것은 경력 발전 기회와 승진 공정성이 이직의도에 영향을 미친다는 것을 시사하며, 이를 개선하기 위한 인사 관리 방안이 필요하다. 마지막으로, 이직의도를 낮추기 위해 직무 설계와 배치에 대한 전략적 접근과 더불어, 심리적 지원과 근무 환경 개선 등이 필요함을 강조한다. 소방공무원의 직무 특성에 맞춘 관리 전략이 조직의 안정성과 효율성을 높이는 데 기여할 수 있음을 시사한다.

참고문헌

- [1] 김홍조, 백홍석, “소방공무원들의 직무만족과 이직의도에 관한 연구”, 한국응급구조학회지, vol. 18 no. 1, pp. 95-106, (2014).
- [2] 배기숙, “119 구급대원의 직무만족도와 이직의도와와의 관계”, 한국응급구조학회지, vol. 14 no. 1, pp. 65-80, (2010).
- [3] Hoppock, R., *Job Satisfaction*, New York: Harper and Brothers, (1935).
- [4] Locke, Edwin A., “The Nature and Causes of Job Satisfaction”, in *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: Rand McNally, vol. 2 no. 5, pp. 360-580, (1976).
- [5] Adams, Gary A., King, Lynda A., King, Daniel W., “Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict with Job and Life Satisfaction”, *Journal of Applied Psychology*, vol. 81 no. 4, pp. 411, (1996).
- [6] 최낙순, 김재관, “소방공무원의 직무스트레스와 직무에 관한 연구”, 한국지방행정학보, vol. 25 no. 3, pp. 481-502, (2011).
- [7] 이재무, “직무요구-자원모형을 이용한 소방공무원의 직무요인과 직무만족도의 관계 분석”,

- 한국행정학보, vol. 26 no. 1, pp. 133-169, (2017).
- [8] 이재무, 김전수, “소방공무원의 직무스트레스가 직무태도에 미치는 영향과 조직신뢰의 조절효과”, 한국행정학보, vol. 25 no. 3, pp. 61-91, (2016).
- [9] 최미영, 문태영, 이현지, “소방공무원의 사회적 지원이 직무만족도와 소진에 미치는 영향”, 한국재난정보학회지, vol. 10 no. 4, pp. 548-558, (2014).
- [10] 김국래, “소방공무원 의식과 처우개선에 관한 연구”, 한국소방안전학회지, vol. 21 no. 1, pp. 7-18, (2007).
- [11] 이재무, “소방공무원의 성격 유형에 따른 직무열의와 직무소진 그리고 책임감과 협동심의 영향관계 분석”, 한국행정학보, vol. 27 no. 2, pp. 115-144, (2018).
- [12] 안지선, 진종순, “교정공무원의 직무만족과 직무내용이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구”, 한국공공관리학보, vol. 36 no. 2, pp. 235-256, (2021).
- [13] 이재무, 김전수, “소방공무원 회복탄력성에 대한 연구: 직무스트레스와 직무소진, 직무만족 간 영향관계에서의 조절효과 분석”, 한국콘텐츠학회논문지, vol. 21 no. 10, pp. 690-701, (2021).
- [14] Hayes, A. F., Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach, 3rd ed., New York: The Guilford Press, (2022).
- [15] 김홍조, “소방공무원의 직무스트레스 및 직무만족이 이직의도에 미치는 영향과 조직몰입의 조절효과”, 인제대학교 대학원 박사학위논문, 경상남도, (2018).
- [16] 강광순, 지동하, “소방공무원의 직무스트레스로 인한 이직의도의 변화와 매개변수 연구”, 한국컴퓨터정보학회논문지, vol. 22 no. 7, pp. 109-115, (2017).
- [17] 도명록, 성시경, 심희섭, “소방공무원의 조직몰입 및 이직의도에 관한 연구: 장비품질 인식의 영향을 중심으로”, 한국거버넌스학회보, vol. 23 no. 3, pp. 251-274, (2016).

(접수: 2024.08.31. 수정: 2024.10.02. 게재확정: 2024.10.08.)