

The comparative study on changes in turnover intention according to the level of Burn out and the convergence mediating factors in fire officer

Dong-Ha Ji*, Mi-Suk Choi**

Abstract

The purpose of this study is to analyze the changes in turnover intention according to the level of Burn out and the mediating effect in fire officer. Higher levels of emotional labor and turnover intention resulted in higher levels of burn out($p < 0.05$). We used the logistic regression analysis to compare change of turnover intention according to the level of burn out. In logistic regression analysis, largest mediating factor were working days per week, the number of moving case per a day, physical condition, emotional labor and the odds(Likely to with high turnover intention) was down by 38.9% after adjustment for mediating factors. The results of this study indicate that emotional labor was negatively impact on burn out in fire officer. To reduce the burn out and the turnover intention, it is necessary to do more efforts to improve work environment (working days per week, the number of moving case per a day and emotional labor) and management personal factor(physical condition) for the fire office should be made to reduce such negative effects.

▶ Keyword : Burn out, Turnover intention, Emotional labor, Mediating factor

I. Introduction

소방공무원은 직능에 따라 화재 진압, 구조, 구급, 운전 및 행정 등 다양한 업무를 수행하고 있으며 소방기본법 제1조의 목적에서 알 수 있듯이 화재를 예방·경계하거나 진압하고 화재, 재난·재해, 그 밖의 위급한 상황에서의 구조·구급 활동 등을 통하여 국민의 생명·신체 및 재산을 보호함으로써 공공의 안녕 및 질서유지와 복리증진에 이바지함을 기본 업무로 하고 있다[1].

소방공무원은 화재진압 과정에서 고열, 일산화탄소, 포스겐 등의 물리·화학적 유해인자에 노출될 뿐만 아니라, 육체적 부담에 따른 부상위험, 안전사고에 따른 생명의 위험 등에 쉽게 노출되는 환경에서 업무를 수행하게 되어 업무자체가 위험하고 고도의 긴장감이 요구되는 등 근무환경이 다양한 직무스트레스 유발요인들을 보유하고 있어 다른 직업군에 비해 피로도가 상대적으로 높다고 알려져 있으며 국민들에게 안전과 봉사를 제공해야하는 업무 특성상 소방공무원의 근무환경은 타 직업군에 비해 특수한 요소를 지니고 있다[2].

소방공무원은 화재 진압을 담당하는 화재진압대원, 구조대

원, 구급대원, 운전대원 및 행정대원 등으로 나눌 수 있으며 교대근무 및 대기상태 유지에 따른 긴장 등 업무를 수행하면서 경험하게 되는 스트레스로 인하여 상승적인 피로에 시달리게 되며 피로의 상태가 지속될 경우 우울, 불안, 충동적 행동, 약물남용 등 생리학적 기능과 육체적, 정신적 행위 등 개인의 각종 기능 작용을 저하시켜 삶의 질에 심각한 손실을 초래시켜 탈진 상태를 경험하거나 상대방을 비인격적으로 대하고 냉담해지고 자기실현감 저하에 따른 부정적 자아 개념을 가져오는 현상인 소진을 경험하게 된다[3].

이러한 소진상태가 지속되면 피로감과 정서적 무기력함, 사회적 위축, 열정과 희망의 감정에 무더지게 하는 등 신체적·정서적뿐만 아니라 대인관계에서도 문제가 나타나게 되어[4-5] 직장을 그만 두거나 이직하게 되는데[6] 소방공무원의 경우에서도 위험한 근무환경에서 경험하게 되는 스트레스는 소진을 경험하게 되고 결국 이직의도로 연결될 수 있다.

이에 본 논문은 소방공무원의 소진과 이직의도와와의 관계를 파악함으로써 국민의 생명·신체 및 재산을 보호함으로써 공공

• First Author: Dong-Ha Ji, Corresponding Author: Mi-Suk Choi
*Dong-Ha Ji(dhpond@hit.ac.kr), Dept. of Environment Health Science, Daejeon Health Institute of Technology
**Mi-Suk Choi(mschoi@cdu.ac.kr), Dept. of Dental Hygiene, Cho-Dang University
• Received: 2016. 04. 11, Revised: 2016. 04. 25, Accepted: 2016. 05. 26.
• This paper was supported by Daejeon Health Institute of Technology in 2014

의 안녕 및 질서 유지와 복리증진에 이바지함을 기본 업무로 하는 소방공무원의 소진에 따른 이직의도를 최소화 할 수 있는 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

II. The Proposed Scheme

1. Subject of study

본 논문은 00지역에 근무하는 소방공무원 102명을 대상으로 설문조사 방식으로 실시하였으며 표준화된 자기기입식 설문지(self-administered questionnaire)를 사용하여 설문지를 배포 한 후 연구의 목적, 연구의 내용 및 기입방법에 대하여 안내한 후 2015년 4월 15일부터 2015년 5월 10까지 조사를 실시하였다.

2. Study tool

설문지는 연구 대상자의 인구 사회학적 특성(11문항), 근무환경(5문항), 감정노동(12문항), 이직의도(4문항), 소진(23문항) 등으로 구성되었다.

설문지에서 조사항목은 「전혀 그렇지 않다」 1점, 「그렇지 않은 편이다」 2점, 「반반이다」 3점 「그런 편이다」 4점, 「매우 그렇다」 5점 등 리커트 5점 척도로 응답하게 하였으며 점수가 높을수록 각 항목의 수준이 높음을 의미하며 각 항목별 수준 및 내적 신뢰도는 <Table 1>과 같다.

Table 1. Information of factors

Factors	Min.	Max.	Mean±SD	Cronbach's α
Emotional labor	1.33	4.33	2.85±0.61	0.844
Turnover intention	1.00	5.00	2.73±1.00	0.890
Burn Out	1.68	3.41	2.77±0.37	0.794

3. Statistical analysis

통계분석은 SPSS(window ver. 12.0)를 이용하였으며 인구·사회학적 특성, 근무환경에 따른 종속변수(이직의도, 소진, 감정노동)의 차이를 분석하기 위하여 t 검정(t-test)과 분산분석(one-way ANOVA analysis)을 실시하였고, 인구·사회학적 특성, 근무환경, 감정노동, 이직의도에 따른 소진정도(Low, Middle, High, Very High)의 유의한 차이를 살펴보기 위하여 교차분석(Crosstabs)을 실시하였다.

소진과 종속변수(이직의도)의 관계에서 소진 정도별로 종속변수(이직의도)에 미치는 영향을 검증하고 개인적 요소(인구·사회학적 특성)와 근무환경 요소의 매개효과 검증을 통하여 소진

정도에 따른 종속변수(이직의도)의 OR값을 비교 제시하기 위하여 로지스틱회귀분석을 실시하였으며 해당 항목의 무 응답자는 분석 시 결측으로 처리하였다.

III. Results

1. Characteristics of participants

본 논문의 대상자에 대한 개인적 특성 및 근무환경에 대한 특성을 분석한 결과 일반적 특성의 경우 평균나이는 36.2세이며 응답자의 80.6%가 음주를 하며 76.7%가 주기적으로 운동을 하고 있는 것으로 조사되었으며 근무환경의 경우 근무형태로는 화재진압, 운전, 구조대, 구급대 등의 업무를 수행하고 있으며 소방공무원으로서 평균 경력은 9.1년, 하루 근무시간은 9.9시간이며 하루출동건수는 3.9회인 것으로 조사되었다<table 2>.

2. Burn out, turnover intention, emotional Labor according to socio-demographic characteristics, working environment

개인적 요소, 근무환경요소에 따른 이직의도, 소진 및 감정노동 평균값의 차이를 분석한 결과는 <Table 3>과 같다.

이직의도에서는 학력, 근속년수, 하루 동안 출동한 건 수, 근무형태 등의 항목에서 유의하게 차이가 나는 것으로 나타났다($p<0.05$). 근무경력이 3.5년에서 9년, 학력이 높고, 하루 동안 출동한 건수가 3.1회에서 5회, 주 업무가 운전인 경우에서 이직의도가 높은 것으로 판단된다.

소진에서는 성, 학력, 일주일 동안 근무일수, 하루 근무시간, 하루 동안 출동한 건 수 등의 항목에서 유의하게 차이가 나는 것으로 나타났다($p<0.05$). 여성이고, 학력이 높고, 일주일 동안의 근무 일수가 4일 이상이고, 하루 근무시간이 8시간 이하이고, 출동 건수가 5회 이상이고 주 업무가 운전인 경우에서 소진정도가 높은 것으로 판단된다.

감정노동에서는 흡연, 취미, 운동, 학력, 근무경력, 근무형태 등의 항목에서 유의하게 차이가 나는 것으로 나타났다($p<0.05$). 흡연을 하며 취미가 없거나 운동을 하지 않고, 학력이 높고, 근무경력이 3.5년에서 9년 정도이며 주 업무가 운전인 경우에서 감정노동의 수준이 높은 것으로 판단된다.

3. Level of Burn Out according to socio-demographic characteristics, working environment

소진 정도가 개인적 요소 및 근무환경요소에 따라 어떤 차이를 보이는지 알아보기 위하여 연구 대상자인 소방공무원의 소진 수준을 4가지로 분류(Low, Middle, High, Very High)하여 χ^2 검증통계량을 이용한 교차분석을 실시한 결과는 <Table 4>와 같다.

Table 2. The characteristics of socio-demographic characteristics, working environment

Factor	Variables	Frequency(%)	
Personal	Gender	Male	100(97.1)
		Female	2(1.9)
	Age	-30	27(26.2)
		31-35	25(24.3)
		36-41	25(24.3)
		41-	24(23.3)
	Religion	Yes	29(28.2)
		No	73(70.9)
	Marital status	Yes	68(66.0)
		No	34(33.0)
	Drinking	Yes	83(80.6)
		No	18(17.5)
	Smoking	Yes	58(56.3)
		No	44(42.7)
	Hobby	Yes	92(89.3)
		No	8(7.8)
	Exercise	Yes	79(76.7)
		No	24(23.3)
No. of Exercise per week	-2	21(20.4)	
	3.1-3	40(38.8)	
	3.1-5	19(18.4)	
Academic career	High school	13(12.6)	
	University	85(82.5)	
	et al.	3(2.9)	
Physical condition	Bad	13(12.6)	
	So So	46(44.7)	
	Good	34(33.0)	
	Very Good	8(7.8)	
Working environment	Total career (years)	-3.5	24(23.3)
		3.5-9	38(36.9)
		9.1-12	13(12.6)
		12-	22(21.4)
	Working days per week	-4	55(53.40)
		4-	46(44.7)
	Working hours per a day	-8	33(32.0)
		8-10	28(27.2)
		10-12	32(31.1)
		12-	3(2.9)
	The number of moving case per a day	-2	34(33.0)
		3.1-3	21(20.4)
		3.1-5	22(21.4)
		5-	22(21.4)
	Pattern of workers	Put the fire out	31(30.1)
Driving		16(15.5)	
Rescue team		6(5.8)	
Emergency team		46(44.7)	
et al.		1(1.0)	

소진정도가 높은(Very High) 부류의 분포는 개인적 요소의 경우 나이가 36세에서 41세, 흡연을 하며, 학력이 대학원 이상이

며 개인적인 건강상태가 좋지 않은 경우가 많은 것으로 조사 되었으며 소진정도가 낮은(Low) 부류의 분포는 41세 이상이며 음주를 하지 않으며 취미가 있으며 주기적인 운동을 하며 학력이 고등학교 졸업이면서 개인적인 건강상태가 좋은 경우에 많은 것으로 조사 되었으며 “학력” 및 “건강상태” 항목에서 유의한 차이를 보이고 있다(p<0.05).

근무환경 요소의 경우 소진정도가 높은(Very High) 부류의 분포는 소방공무원으로서의 경력이 9.1년에서 12년, 일주일 동안의 근무일수가 4일 이상이며, 하루근무시간이 8시간 이하이고, 출동건수가 많은(5회 이상) 경우 많은 것으로 조사 되었으며 소진정도가 낮은(Low) 부류의 분포는 소방공무원으로서의 경력이 3.5년 이하이며 일주일 동안의 근무일수가 4일 이하이며, 출동건수가 적은(2회 이하) 경우 많은 것으로 조사 되었으며 “일주일 동안의 근무일수”, “하루근무시간”, “출동건수” 항목에서 유의한 차이를 보이고 있다(p<0.05).

감정노동 및 이직의도 수준에 따른 분포의 경우 감정노동수준 및 이직의도가 높을수록 소진정도가 높은(Very High) 부류의 분포가 많았으며 감정노동수준 및 이직의도가 낮을수록 소진정도가 낮은(Low) 부류의 분포가 많았다(p<0.05).

4. Odds ratio and 95 confidence intervals for burn out

소진 수준에 따른 이직의도에 대한 정도를 비교하고 매개변수를 고려 후 변화 정도를 비교하기 위한 로지스틱 회귀분석 결과를 <Table 5>에 제시하였다.

분석결과 소진 수준이 가장 낮은 부류(Low)보다 가장 높은 부류(Very high)에서 이직의도가 높을 가능성이 16.8배 높게 나타났으며 매개변수(근무일수, 출동건수, 건강상태)를 1차 투입 후 분석한 결과 10.648배, 1차 매개변수(근무일수, 출동건수, 건강상태)에 감정노동을 추가하여 분석한 결과 6.528배로 나타나 매개변수(근무일수, 출동건수, 건강상태, 감정노동)에 의해 소진 수준이 가장 높은 부류(Very high)에서 이직의도가 높을 가능성이 16.8배에서 6.528배로 약 38.9%정도 감소하는 것으로 나타났다.

IV. Conclusions

본 논문은 00 지역에 근무하는 소방공무원을 대상으로 인구·사회학적 특성, 근무환경에 따른 소방공무원의 소진 정도, 감정노동 수준, 이직의도의 관계를 파악하여 이직의도를 완화시킬 수 있는 방안을 제시하고자 본

Table 3. Burn out, turnover intention, emotional Labor according to socio-demographic characteristics, working environment

Variables		Turnover intention		Burn out		Emotional Labor	
		Mean(±SD)	p	Mean(±SD)	p	Mean(±SD)	p
Gender	Male	2.69(±0.97)	0.104	2.76(±0.37)	0.020	2.84(±0.61)	0.310
	Female	4.63(±0.53)		3.05(±0.06)		3.21(±0.29)	
Age	-30	2.56(±0.91)	0.267	2.79(±0.33)	0.121	2.78(±0.52)	0.080
	31-35	2.69(±0.95)		2.74(±0.34)		2.99(±0.56)	
	36-41	3.07(±1.02)		2.90(±0.34)		3.01(±0.67)	
	41-	2.62(±1.10)		2.65(±0.44)		2.62(±0.64)	
Religion	Yes	2.85(±0.99)	0.426	2.83(±0.33)	0.300	2.93(±0.56)	0.378
	No	2.68(±1.00)		2.75(±0.38)		2.81(±0.63)	
Marital status	Yes	2.81(±1.06)	0.111	2.73(±0.38)	0.220	2.87(±0.65)	0.665
	No	2.50(±0.81)		2.82(±0.33)		2.81(±0.55)	
Drinking	Yes	2.80(±0.97)	0.401	2.80(±0.37)	0.300	2.90(±0.59)	0.410
	No	2.58(±0.99)		2.72(±0.27)		2.78(±0.53)	
Smoking	Yes	2.86(±1.01)	0.115	2.79(±0.39)	0.435	2.96(±0.63)	0.033
	No	2.55(±0.95)		2.74(±0.34)		2.70(±0.55)	
Hobby	Yes	2.72(±0.95)	0.469	2.78(±0.36)	0.379	2.82(±0.57)	0.043
	No	3.09(±1.37)		2.89(±0.29)		3.24(±0.47)	
Exercise	Yes	2.74(±1.04)	0.227	2.70(±0.38)	0.101	2.76(±0.60)	0.006
	No	2.41(±0.86)		2.85(±0.27)		3.15(±0.39)	
No. of Exercise per week	-2	2.54(±0.95)	0.203	2.66(±0.36)	0.738	2.80(±0.60)	0.039
	3.1-3	3.08(±1.08)		2.76(±0.32)		2.98(±0.48)	
	3.1-5	2.57(±1.05)		2.69(±0.46)		2.50(±0.62)	
Academic career	High school	2.01(±0.78)	0.003	2.53(±0.41)	0.006	2.20(±0.45)	0.000
	University	2.80(±0.97)		2.79(±0.35)		2.93(±0.57)	
	et al.	3.92(±1.01)		3.18(±0.12)		3.33(±0.30)	
Total career (years)	-3.5	2.17(±0.59)	0.003	2.80(±0.34)	0.403	2.68(±0.50)	0.002
	3.5-9	3.07(±1.02)		2.81(±0.34)		3.10(±0.60)	
	9.1-12	3.02(±1.15)		2.80(±0.40)		2.81(±0.65)	
	12-	2.57(±1.07)		2.65(±0.44)		2.53(±0.58)	
Working days per week	-4	2.73(±1.11)	0.930	2.68(±0.36)	0.013	2.93(±0.65)	0.134
	4-	2.71(±0.85)		2.87(±0.36)		2.74(±0.55)	
Working hours per a day	-8	2.57(±0.61)	0.397	2.95(±0.22)	0.000	2.72(±0.38)	0.054
	8-10	2.93(±0.87)		2.79(±0.36)		3.12(±0.52)	
	10-12	2.74(±1.34)		2.58(±0.41)		2.76(±0.83)	
	12-	2.17(±0.80)		2.52(±0.32)		2.75(±0.30)	
The number of moving case per a day	-2	2.47(±0.85)	0.004	2.64(±0.37)	0.000	2.74(±0.61)	0.061
	3.1-3	2.39(±0.87)		2.57(±0.40)		2.69(±0.65)	
	3.1-5	3.32(±1.18)		2.88(±0.31)		3.14(±0.62)	
	5-	2.67(±0.80)		3.01(±0.21)		2.81(±0.49)	
Pattern of workers	Put the fire out	2.50(±0.82)	0.016	2.66(±0.38)	0.104	2.64(±0.60)	0.002
	Driving	3.21(±1.11)		2.95(±0.39)		3.34(±0.61)	
	Rescue team	2.29(±0.29)		2.77(±0.45)		2.51(±0.48)	
	Emergency team	2.70(±1.02)		2.77(±0.32)		2.83(±0.54)	

Table 4. Level of Burn Out according to socio-demographic characteristics, working environment

Variables		Burn Out				$\chi^2(p)$
		Low	Middle	High	Very High	
Gender	Male	25(27.8)	25(27.8)	20(22.2)	20(22.2)	2.434(0.487)
	Female	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)	1(50.0)	
Age	-30	6(25.0)	6(25.0)	6(25.0)	6(25.0)	12.589(0.182)
	31-35	7(31.8)	9(40.9)	1(4.5)	5(22.7)	
	36-41	4(18.2)	5(22.7)	5(22.7)	8(36.4)	
	41-	7(30.4)	5(21.7)	9(39.1)	2(8.7)	
Religion	Yes	7(26.9)	8(30.8)	5(19.2)	6(23.1)	0.379(0.944)
	No	18(27.3)	17(25.8)	16(24.2)	15(22.7)	
Marital status	Yes	16(26.2)	20(32.8)	14(23.0)	11(18.0)	2.375(0.434)
	No	9(31.0)	5(17.2)	7(24.1)	8(27.6)	
Drinking	Yes	18(25.0)	16(22.2)	20(27.8)	18(25.0)	7.520(0.057)
	No	5(27.8)	9(50.0)	1(5.6)	3(16.7)	
Smoking	Yes	14(25.9)	12(22.2)	13(24.1)	15(27.8)	2.748(0.432)
	No	11(28.9)	13(34.2)	8(21.1)	6(15.8)	
Hobby	Yes	21(26.3)	20(25.0)	20(25.0)	19(23.8)	1.059(0.680)
	No	1(14.3)	3(42.9)	1(14.3)	2(28.6)	
Exercise	Yes	19(35.2)	13(24.1)	12(22.2)	10(18.5)	6.606(0.086)
	No	1(8.3)	6(50.0)	1(8.3)	4(33.3)	
No. of Exercise per week	-2	8(42.1)	4(21.1)	6(31.6)	1(5.3)	8.177(0.225)
	3.1-3	5(27.8)	5(27.8)	5(27.8)	3(16.7)	
	3.1-5	6(35.3)	4(23.5)	1(5.9)	6(35.3)	
Academic career	High school	6(50.0)	2(16.7)	4(33.3)	0(0.0)	16.663(0.011)
	University	19(24.7)	23(29.9)	17(22.1)	18(23.4)	
	et al.	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	3(100.0)	
Physical condition	Bad	1(9.1)	4(36.4)	3(27.3)	3(27.3)	22.581(0.007)
	So So	7(15.9)	18(40.9)	12(27.3)	7(15.9)	
	Good	14(48.3)	2(6.9)	6(20.7)	7(24.1)	
	Very Good	3(37.5)	1(12.5)	0(0.0)	4(50.0)	
Total career (years)	-3.5	7(35.0)	3(15.0)	5(25.0)	5(25.0)	16.355(0.06)
	3.5-9	8(22.2)	13(36.1)	5(13.9)	10(27.8)	
	9.1-12	3(27.3)	3(27.3)	1(9.1)	4(36.4)	
	12-	7(33.3)	3(14.3)	10(47.6)	1(4.8)	
Working days per week	-4	17(32.7)	19(36.5)	9(17.3)	7(13.5)	10.899(0.012)
	4-	8(20.5)	6(15.4)	11(28.2)	14(35.9)	
Working hours per a day	-8	2(7.4)	6(22.2)	10(37.0)	9(33.3)	20.597(0.015)
	8-10	6(23.1)	8(30.8)	4(15.4)	8(30.8)	
	10-12	13(41.9)	11(35.5)	5(16.1)	2(6.5)	
	12-	2(66.7)	0(0.0)	1(33.3)	0(0.0)	
The number of moving case per a day	-2	13(41.9)	10(32.3)	5(16.1)	3(9.7)	28.370(0.001)
	3.1-3	9(45.0)	6(30.0)	2(10.0)	3(15.0)	
	3.1-5	2(10.0)	8(40.0)	5(25.0)	5(25.0)	
	5-	1(5.3)	1(5.3)	8(42.1)	9(47.4)	
Emotional Labor	Low	15(55.6)	4(14.8)	5(18.5)	3(11.1)	20.584(0.015)
	Middle	6(25.0)	7(29.2)	5(20.8)	6(25.0)	
	High	0(0.0)	5(55.6)	2(22.2)	2(22.2)	
	Very High	4(12.5)	9(28.1)	9(28.1)	10(31.3)	
Turnover intention	Low	17(58.6)	7(24.1)	4(13.8)	1(3.4)	28.750(0.001)
	Middle	4(23.5)	4(23.5)	5(29.4)	4(23.5)	
	High	4(18.2)	7(31.8)	4(18.2)	7(31.8)	
	Very High	0(0.0)	7(29.2)	8(33.3)	9(37.5)	
Pattern of workers	Put the fire out	10(33.3)	9(30.0)	7(23.3)	4(13.3)	15.070(0.238)
	Driving	3(21.4)	2(14.3)	2(14.3)	7(50.0)	
	Rescue team	2(40.0)	0(0.00)	1(20.0)	2(40.0)	
	Emergency team	10(23.8)	14(33.3)	11(26.2)	7(16.7)	

Table 5. Odds ratio and 95 confidence intervals for burn out

Variables	OR	95 CI	OR [†]	95 CI (adjustment)	OR ^{##}	95 CI (adjustment)
Burn Out						
Low	6.682	1.769-25.245	5.600	1.349-23.244	4.424	0.975-20.080
Middle	7.000	1.770-27.682	4.074	0.888-18.867	2.992	0.607-14.745
High	16.800	3.875-72.838	10.648	2.199-51.555	6.528	1.188-32.972

†: Adjustment for Working days per week, The number of moving case per a day, Physical condition

##: Adjustment for Working days per week, The number of moving case per a day, Physical condition, Emotional Labor

연구를 수행하였다. 인구·사회학적 특성, 근무환경에 따른 특성의 경우 평균나이는 36.2세이며 소방공무원으로서의 평균 경력은 9.1년, 하루 근무시간은 9.9시간이며 하루출동건수는 3.9회인 소방공무원을 대상으로 소진정도가 종속변수(이직의도)에 미치는 영향 정도를 검증하고 매개변수인 개인적 요소(인구·사회학적 특성), 근무환경 요소, 감정노동의 효과를 검증하여 이직의도를 완화시킬 수 있는 방안을 제시하고자 실시하였다.

개인적 요소 및 근무환경 요소에 따른 이직의도, 소진, 감정노동 수준의 차이를 분석한 결과 이직의도에서는 학력, 근속년수, 하루 동안 출동한 건 수, 근무형태 등의 항목에서 유의하게 차이가 나는 것으로 나타났으며($p < 0.05$), 소진에서는 성, 학력, 일주일 동안 근무일수, 하루 근무시간, 하루 동안 출동한 건 수 등의 항목에서 유의하게 차이가 나는 것으로 나타났으며($p < 0.05$), 감정노동에서는 흡연, 취미, 운동, 학력, 근무경력, 근무형태 등의 항목에서 유의하게 차이가 나는 것으로 나타났으며($p < 0.05$). 이는 불쾌한 감정에 대한 억제능 이직의도와 양(+)의 관련성을, 직무만족도와 음(-)의 관련성이 있다고 보고한 연구결과와 유사한 결과를 얻을 수 있었다[7- 8].

이러한 결과는 감정노동에 노출된 소방공무원의 감정노동에 대한 체계적인 관리가 부재시 감정노동이 소방공무원의 이직의도에 지속적으로 부정적인 영향을 미치게 되어 결국 이직의도가 높아질 것으로 판단된다.

소진정도가 개인적 요소, 근무환경요소, 감정노동 및 이직의도에 따라 어떤 차이를 보이는지 알아보기 위하여 χ^2 검증통계량을 이용한 교차분석을 실시한 결과 소진정도가 높은(Very High) 부류의 분포는 개인적 요소의 경우 나이가 36세에서 41세, 흡연을 하며, 학력이 대학원 이상이며 개인적인 건강상태가 좋지 않은 경우, 근무환경 요소의 경우 소방공무원으로서의 경력이 9.1년에서 12년, 일주일 동안의 근무일수가 4일 이상이며, 하루근무시간이 8시간 이하이고, 출동건수가 많은(5회 이상) 경우에 많은 것으로 조사되었으며 소

진정도가 낮은(Low) 부류의 분포는 개인적 요소의 경우 41세 이상이며 음주를 하지 않으며 취미가 있으며 주기적인 운동을 하며 학력이 고등학교 졸업이면서 개인적인 건강상태가 좋은 경우, 근무환경 요소의 경우 소방공무원으로서의 경력이 3.5년 이하이며 일주일 동안의 근무일수가 4일 이하이며, 출동건수가 적은(2회 이하) 경우에 많은 것으로 조사되었으며 “학력”, “건강상태”, “일주일 동안의 근무일수”, “하루근무시간”, “출동건수” 항목에서 유의한 차이를 보이고 있다($p < 0.05$).

감정노동수준 및 이직의도가 높을수록 소진정도가 높은(Very High) 부류의 분포가 많았으며 감정노동수준 및 이직의도가 낮을수록 소진정도가 낮은(Low) 부류의 분포가 많았다($p < 0.05$).

소진 수준에 따른 이직의도에 대한 정도를 비교하고 매개변수를 고려 후 변화 정도를 비교한 결과 소진 수준이 가장 낮은 부류(Low)보다 가장 높은 부류(Very high)에서 이직의도가 높을 가능성이 16.8배 높게 나타났으며 매개변수(근무일수, 출동건수, 건강상태)를 1차 투입 후 분석한 결과 10.648배, 1차 매개변수(근무일수, 출동건수, 건강상태)에 감정노동을 추가하여 분석한 결과 6.528배로 나타나 매개변수(근무일수, 출동건수, 건강상태, 감정노동)에 의해 소진 수준이 가장 높은 부류(Very high)에서 이직의도가 높을 가능성이 16.8배에서 6.528배로 약 38.9%정도 감소하는 것으로 나타났다.

연구결과 소방공무원이 업무를 수행하면서 경험하게 되는 소진은 이직의도에 부정적인 영향을 미치고 있음을 알 수 있었으며 소방공무원의 소진에 따른 이직의도를 감소시키기 위해서는 주당 근무일수, 하루 출동건수 및 감정노동과 같은 근무환경과 관련된 요소와 개인의 건강상태와 같은 요소를 잘 관리할 필요가 있다고 사료된다.

REFERENCES

- [1] Fire Basic Law, <http://www.law.go.kr>
- [2] jylee, kwpark, "Job Stress Factors among Firefighters and Their Priority: The Case of Incheon Metropolitan Fire Station," *korean journal of public administration*, Vol. 49, No. 4, pp. 331-356, Dec. 2011.
- [3] gsyoon, sykim, "Influences of Job Stress and Burnout on Turnover Intention of Nurses," *J Korean Acad Nurs Admin*, Vol. 16, No. 4, pp. 507-516, Dec. 2010.
- [4] ysseo, ylson, "Relation among Compassion Fatigue and Burnout in Hospital Nurses," *Journal of Korean Clinical Health Science*, Vol. 1, No. 3, pp. 11-20, Dec. 2013.
- [5] syjeon, jyha, "Traumatic Events, Professional Quality of Life and Physical Symptoms among Emergency Nurses," *Korean J Adult Nurs*, Vol. 24, No. 1, pp. 64-73, Feb. 2012.
- [6] jkkim, "The Effect of Police Officer's Emotion Labor on Job Burnout," *Institute of the Social Sciences Dongguk University*, Vol. 20, No. 1, pp. 71-90, Apr. 2013.
- [7] Cote S, Morgan LM, "A longitudinal analysis of the association between emotional regulation, job satisfaction, and intentions to quit," *J Organiz Behav*, Vol. 23, pp. 947-962, 2002.
- [8] hyjung, sokim, iskim, "Factors Influencing Burnout in Emergency Room Nurses," *Korean Journal of Occupational Health Nursing* Vol. 23 No. 1, pp. 1-10, Feb. 2014

Authors



Dong Ha Ji received the Ph.D. degrees in Environment Health Science from Soonchunhyang University, Korea, in 2009.

He is currently a Professor in the Department of Environment Health Science, DaejeonHealth Institute of Technology. He is interested in environment Health, industrial hygiene.



Mi-Suk Choi received the Ph.D. degrees in Dental Medicine from Chosun University, Korea, in 2014.

She is currently a Professor in the Department of Dental Hygiene,

Cho-Dang University. She is interested in dental medicine and health statistics.