

[Research Paper]

소방시설관리업 종사자의 직무만족과 이직의도와와의 관계

임경연 · 공하성^{*†}

우석대학교 소방방재학과 박사과정, *우석대학교 소방방재학과 교수

The Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intention among Fire Protection System Management Workers

Kyoung-Yeon Lim · Ha-Sung Kong^{*†}

Graduate student, Dept. of Fire and Disaster Prevention, Woosuk Univ.,

*Professor, Dept. of Fire and Disaster Prevention, Woosuk Univ.

(Received October 31, 2019; Revised November 22, 2019; Accepted November 26, 2019)

요 약

본 연구는 소방산업 중 소방시설관리업 종사자에 대하여 직무만족도를 파악하고 직무만족이 이직의도에 주는 영향에 대하여 분석하였다. 연구결과, 통제변수를 연령, 직급, 학력, 임금, 총 소방경력, 자격증, 담당업무로 하고, 직무만족에 대한 집단 간의 유의미한 차이는 이들 통제변수 중에서 담당업무에서만 있었고, 이직의도에 대한 집단 간의 유의미한 차이는 모든 통제변수에서 없었다. 그리고, 직무만족과 이직의도의 영향을 살펴본 결과 직무만족의 하위 변수 중 임금과 조직체계에 대한 만족이 증가함에 따라 이직의도에 부(-)의 영향을 미친 반면에 일 자체와 승진은 영향을 미치지 않음을 알 수 있었다. 연구결과는 기술자 인적관리 및 대안창출의 자료로 활용하고자 한다. 향후 연구 과제로 직무만족을 상승시키기 위한 합리적인 보직 순환주기 설정을 위한 연구, 저가수주 현황조사와 대책에 대한 연구, 소방시설관리업 발전방향에 대한 연구가 필요하다.

ABSTRACT

This study examined job satisfaction among fire protection system management workers in the fire industry and analyzed how job satisfaction affects turnover intention. The results revealed that, among the control variables, including age, rank, academic background, payment, total career, license, and tasks, significant differences in job satisfaction were found in the tasks between groups, while no significant differences in turnover were found in any control variable between groups. Additionally, the results revealed that, among the lower variables of job satisfaction, increased satisfaction with payment and organizational system affected the degree of turnover intention, while work and promotion did not. These results are to be used as data for human management of technicians and for creating alternatives. Future studies are required to establish a reasonable task rotation cycle for raising job satisfaction, to examine the current status of low-cost orders and countermeasures, and to analyze the direction of development of fire protection system management business.

Keywords : Job satisfaction, Turnover intention, Fire protection systems management business, Fire equipment manager

1. 서 론

일정규모 이상의 특정소방대상물에 있어서는 소방안전관리자를 선임하여 소방시설에 대한 안전관리의무를 일차적으로 관계인에게 부여하고 있다. 그러나 일부 업무는 고도의 전문기술과 지식이 요구되는 업무로 적절하게 수행하기 위하여 경험과 자격을 갖춘 소방시설관리업체에게 포괄

적이 아닌 제한적 업무를 대행할 수 있도록 하고 있다⁽¹⁾. 소방시설관리업 종사자는 소방안전관리업무대행, 종합정밀점검, 작동기능점검 등의 자체점검을 수행한다. 이들 종사자는 안전한 소방안전관리를 위하여 노력을 하고 있으나, 이에 따른 심리적 부담은 항상 상존한다. 소방안전대행 업무의 경우, 잦은 오동작으로 인한 비상출동, 소방특별조사 참여, 훈련 보조 및 각종 관공서로부터 요청하는 자료의

[†]Corresponding Author, E-Mail: 119wsu@naver.com, TEL: +82-63-290-1686, FAX: +82-63-290-1478

© 2019 Korean Institute of Fire Science & Engineering. All right reserved.

작성 등 육체적, 심리적 부담감이 증가하고 있는 실정이다. 또한 Shim⁽²⁾은 자체점검 시 짧은 시간에 적은 인원으로 업무를 이끌고 가야 하는 상황 속에서 기피 업종이 되어 가고 있는 추세라고 밝히고 있다. 이러한 현실을 감안할 때 실제 업무를 담당하는 기술자는 직무만족이 감소 될 가능성이 상존하고 기술자들의 기피현상이 지속되면 자체 점검 인력의 수급도 곤란할 것으로 우려한다. 직무스트레스, 직무만족, 이직의도, 외상 후 스트레스와 관련하여 많은 분야에서는 활발한 연구가 진행되어 왔다.

다양한 분야에서 선행연구가 이루어졌는데, 선행연구로는 Kim⁽³⁾은 유소년스포츠 지도자에 대하여, Ahn⁽⁴⁾, Kim⁽⁵⁾, Lee⁽⁶⁾, Kim⁽⁷⁾은 호텔종업원에 대하여, Yang⁽⁸⁾은 중소기업 직장인에 대하여, Won⁽⁹⁾은 사회복지사에 대하여, Lim⁽¹⁰⁾은 보육교사에 대하여, Lee⁽¹¹⁾는 경호원에 대하여, Shim⁽¹²⁾은 교육 및 기능직공무원에 대하여, Yun⁽¹³⁾, Heo⁽¹⁴⁾는 간호사에 대하여 Jo⁽¹⁵⁾는 응급구조사에 대하여 직무만족과 이직의도의 영향 등을 연구하였다. 산업분야에서는 Ko⁽¹⁶⁾의 주일리산업종사자에 대하여, Jeong⁽¹⁷⁾, Park⁽¹⁸⁾는 MICE산업종사자에 대하여, Kim⁽¹⁹⁾은 건설업종사자에 대하여, Kim⁽²⁰⁾은 조경분야종사자에 대하여 직무만족 또는 이직의도에 대하여 연구하였다. 안전분야에서는 주로 재난현장에 근무하는 소방공무원, 경찰공무원에 대한 연구가 주를 이루고 있다. Kim and Baek⁽²¹⁾은 소방공무원의 직무만족과 이직의도의 관하여 연구하였으며, Kim⁽²²⁾, Koh⁽²³⁾의 연구는 소방공무원의 직무만족도를 다루었다. Cho⁽²⁴⁾은 국내 소방산업종사자의 직무스트레스가 직무 만족 및 이직의도 대한 연구를 보고한바 있으나, 소방시설관리업 종사자만을 대상으로는 전무한 실정이다.

따라서 소방시설관리업 종사자만을 대상으로 직무만족과 이직의도에 대한 상관관계 연구한다. 소방시설관리업 종사자는 자체점검과 소방안전관리대행업무를 수행하면서 높은 수준의 안전관리 요구에 대응하기 위하여 많은 노력을 한다. 이런 과정에서 수반되는 많은 스트레스는 직무만족에 영향을 주고 이직의도를 고조시킬 수 있는 가능성이 있다.

본 연구는 소방시설관리업 종사자의 직무만족의 하위변수 즉, 일 자체(Work-itself, 급여(Payment), 승진(Promotion), 조직체계(Organizational System)가 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 알아보기 위한 것이다.

또한, 인구 사회학적 통제 변수에 대하여도 그룹간의 차이가 있는지에 대하여도 분석한다. 이를 분석하여 직무만족도를 향상시켜 체계적인 관리와 이직의도를 줄여 인력관리에서 큰 재정적 손실과 신규채용의 부담감소 그리고 고객에게 적절한 서비스를 제공하는데 지장을 초래하지 않도록 하는데 중요한 정책적 함의를 도출하고자 한다. 장기적으로 소방시설관리업의 핵심역량이라 할 수 있는 고급인력 양성의 기초자료가 되기를 기대한다.

2. 이론적 고찰

2.1 소방시설관리업의 현황

소방시설관리업이란 소방안전관리 업무의 대행 또는 소방시설 등의 점검 및 유지관리의 업을 소방시설관리업⁽²⁵⁾으로 규정하고 있다.

2017년 12월말 통계에 의하면 국내의 소방산업은 기능별로 기업체 현황 분포는 「소방시설업」이 69.0%, 「소방제조업」 10.5%, 「소방시설관리업」 4.9%, 「방염업」 8.7% 등으로 분류할 수 있다. 또한, 소방산업의 매출액은 15조 5,614억 원, 종사자수는 16만 1,318명으로 나타났다. 「소방시설관리업」이 차지하는 비중을 매출액과 종업원의 수를 살펴보면 5,483억 원으로 3.5% 이고 종업원의 수는 6,561명으로 4.1%을 차지한다. 이와 같은 결과는 소방시설업 중 용역기반업종인 설계업이 4,599억 원으로 2.9%, 종업원 수는 12,920명으로 8.0%이고, 감리업이 5,038억 원으로 3.2%, 종업원 수는 10,266명으로 6.4%이다. 수치적으로 보면 같은 감리업, 설계업의 인당 매출액보다는 양호해 보이나 영세성을 면치 못하고 있다⁽²⁶⁾.

2.2 직무 만족의 개념

직무만족은 사람들이 얼마나 자기의 생활을 좋게 평가하는가의 정도이며 얼마나 행복하다고 평가하는 개념이다⁽²⁷⁾. 보다 구체적으로 직무수행과정에서 직무와 관련하여 갖게 되는 직무에 대한 태도, 욕구, 가치 등의 수준이나 차이에 따라 자신의 직무경험을 평가하여 얻을 수 있는 긍정적인 정서 상태와 같이 직무에 대한 긍정적인 태도로 보는 경향이 있다⁽²⁸⁾. 이러한 정의에 대하여는 학자들에 따라서 다소의 차이가 있지만 대체로 직무와 관련한 욕구충족의 정도, 직무와 관련한 긍정적 감정, 정서적 상태, 정당하다고 인정되는 보상수준의 초과라는 공통적 요인이 있는 것으로 본다.

2.3 이직의도의 정의

이직이란 직장을 옮기거나 직업을 바꾸는 것 또는 직장이거나 직업을 그만두는 것을 말한다⁽²⁹⁾. 의도란 무엇을 하고자 피하는 것을 말한다⁽²⁹⁾. Price⁽³⁰⁾는 이직이란 “사회 시스템의 구성자격의 경계를 넘나드는 개인의 이동정도”이며, Mobley⁽³¹⁾는 “조직으로부터 금전적 보상을 받고 있는 개인이 조직 내에서 구성원 자격을 스스로 종결하는 것”으로 이직을 정의하였다.

3. 연구 설계

3.1 연구대상 및 자료 분석 방법

소방시설관리업 종사자를 대상으로 4개 지역에서 2019년 5월 20일부터 8월10일까지 설문을 실시하였고, 자기보고서 설문지법으로 하였다. 자료는 전라북도 지역, 광주-전

라남도 지역, 부산·경남지역, 서울지역에서 소방시설관리업 종사자를 대상으로 조사되었다. 본 연구의 표본 선정은 편의추출방법(Convenience sampling)을 사용하고, 설문지는 총 369부를 배부하였으나 자료가 불충분하거나 미비한 15부를 배제하고 자료로 유효한 354부에 대하여 자료 분석에 활용하였다.

본 연구의 분석을 위해 사용된 통계프로그램은 IBM SPSS(Statistical package for social science)로서 이 프로그램은 1969년 미국 시카고 대학에서 데이터 관리 및 통계분석을 목적으로 사회과학에 초점을 두어 개발되었으나 현재는 의학, 실험, 품질관리 등 전 분야에서 사용되고 있으며, WIN 25 프로그램이 최신버전으로 본 연구에서는 이 버전을 사용하였다. 구체적인 자료처리와 분석절차는 다음과 같다.

첫째, 요인분석⁽³²⁾은 측정하고자하는 변수들을 상관관계가 높은 것끼리 묶어서 변수를 단순화 시키는데 사용한다. 이를 타당성 검증이라고 한다. 즉, 측정변수가 선행이론과 동일하게 적재 되었는지를 확인하기 위하여 요인분석을 실시하였다. 본 연구에서는 확인적 요인분석을 실시하였다.

둘째, 요인분석에 의해 추출된 요인들이 동질적인 변수들로 구성되어 있는지 신뢰성을 확인하기 위하여 신뢰도 분석⁽³²⁾을 실시하였다. 이 과정을 통하여 신뢰도를 저해하는 항목이 나타난다면 이를 제거한다.

셋째, 본 연구에서 변수들 간의 관계강도를 판단하기 위하여 상관분석⁽³²⁾을 실시하였다. 이 과정에서는 모든 연구 가설에 사용되는 측정변수들 간의 관계의 강도를 제시함으로써 변수들간의 관련성에 대한 대체적 윤곽을 제시한다.

넷째, 인구 통계학적 특성이 직무만족, 이직의도에 영향을 미치는지에 대하여 일원배치분산분석(One way Anova)⁽³²⁾을 실시하였다. 이 분석 방법은 두 집단 이상이 한 종속변수에 대한 평균차이를 검정할 때 사용하는 기법이다.

다섯째, 직무만족이 소방시설관리업 종사자의 이직의도에 미치는 영향을 알아보기 위해 회귀분석을 실시하였다. 이는 위계적 회계분석⁽³²⁾은 많은 독립변수 중 종속변수에 가장 큰 영향력을 미치는 독립변수의 크기순으로 위계질서를 확립하는 분석이다.

3.2 측정도구

본 연구에서는 인구 사회학적 변수를 Table 1과 같이 성별, 연령, 직급, 학력, 급여, 총 소방경력, 현 직장 경력, 자격사항, 담당업무로 하였다.

또한, Cho⁽²⁴⁾의 설문지를 재인용하여 직무만족에 대하여는 최초 24개 문항을 13개 문항으로 재구성하고 요인 분석을 통하여 Table 2와 같이 최종 12개 문항으로 수정되었다. 하위척도로는 일 자체(Work-itself) 3개 문항, 급여(Payment) 3개 문항, 승진(Promotion) 3개 문항, 조직체계(Organizational System) 3개 문항으로 구성하였고, 각 문항은 4점 Likert 척도로 측정하였다. 또한, 이직의도 문항은 총 9문항으로 구성하여 Table 3

에 제시하였고, 각 문항은 4점 Likert 척도로 측정하였다.

3.3 자료 분석

3.3.1 직무만족의 요인분석 및 신뢰도 분석

직무만족에 대한 요인 분석결과 결과는 4가지요인으로 구성되어 있다. 본 연구의 측정변수는 척도 순화과정을 통하여 일부항목을 제거하였다. 먼저, 타당성 검증을 위하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 모든 측정변수는 구성요인을 추출하기 위해서 주성분 분석(Principle component analysis)을 사용하였으며, 요인적재치의 단순화를 위하여 직교회전방식인 베리맥스(Varimax)로 요인회전을 하고, KMO와 Bartlette의 구형성검증도 동시에 실시하였다. 먼저 KMO는 0.885가 나왔으므로 양호하다고 판단되며, Bartlette의 구형성검증의 유의확률도 0.000이 나왔으므로 적합한 모형이라 할 수 있다. 요인분석 과정에서 직무만족 2번(II9-02) 항목이 선행 연구의 하위변수와 다르게 적재되어 변수를 제거하였다. 요인분석 결과 및 하위척도에 대한 신뢰도는 Table 2과 같다. 신뢰도분석 결과, Cronbach α 값이 0.6이상으로 신뢰도가 있다고 판단하였다⁽³²⁾.

3.3.2 이직의도의 신뢰도 분석

이직의도는 문항전체의 평균값을 이용함에 따라 요인분석을 제외하고 신뢰도 분석을 실시하였다. 신뢰도분석 결과, Table3에서 기술한 것과 같이 Cronbach α 값이 0.907로 이상으로 신뢰도가 높게 나타났다.

3.3.3 상관관계분석

Table 4에서와 같이 직무만족의 하위변수 및 이직의도간의 모든 변수들 간의 상관관계는 0.01 유의수준 하에서 유의한 관계가 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 일 자체와 임금의 상관계수는 0.484로 다소 높은 상관관계를 나타내고 있으며, 다른 변수와 다소 높은 상관관계를 가진다⁽³²⁾. 특히 임금과 승진과의 상관계수가 0.663으로 가장 높은 관련성을 보인다. 직무만족의 하위변수인 일 자체, 임금, 승진, 조직체계와 이직의도 간에는 부(-)의 상관관계를 가지고 있는 것으로 나타났다.

4. 연구 결과 및 분석

4.1 가설 설정

소방시설관리업 종사자에게서 배경원인에 따라 직무만족과 이직의도에 유의미한 차이를 미칠 것이라는 가설과 직무만족이 이직의도에 유의미한 영향이 있을 것 이라는 가설을 설정하였다.

가설 1. 소방시설관리업 종사자의 배경원인(성별, 연령, 학력, 직급, 급여, 총 경력, 자격증, 담당업무)에 따른 직무만족과 이직의도는 유의미한 차이가 있을 것이다.

Table 1. Demographic Characteristics Table

Characteristics		F	N (%)
Sex	Male	328	92.7
	Female	26	7.3
Age(A)	$20 \leq A < 30$	85	24.0
	$30 \leq A < 40$	107	30.2
	$40 \leq A < 50$	86	24.3
	$A \geq 50$	76	21.5
Rank	Staff	66	18.6
	Assistant manager	86	24.3
	Section chief	69	19.5
	over Deputy director	133	37.6
Academic background	\leq High school	62	17.5
	college	132	37.3
	University	147	41.5
	Graduate school	13	3.7
Payment (unit: ₩1,000)(P)	$2,000 < P$	62	17.5
	$2,000 \leq P < 2,500$	129	36.4
	$2,500 \leq P < 3,000$	65	18.4
	$P \geq 3,000$	98	27.7
Total career(TC)	$3 < TC$ years	94	26.6
	$3 \leq TC < 5$ years	75	21.2
	$5 \leq TC < 10$ years	63	17.8
	$TC \geq 10$ years	122	34.5
Present job career(C)	$3 < C$ years	150	42.4
	$3 \leq C < 5$ years	74	20.9
	$5 \leq C < 10$ years	77	21.8
	$C \geq 10$ years	53	15.0
Licence of fire fighting part	Relevant qualification certificate	155	43.8
	Industrial engineer	24	6.8
	Engineer	114	32.2
	Fire equipment manager	38	10.7
	Fire equipment manager & Professional engineer	4	1.1
	et al.	19	5.4
Task	Inspection & check	190	53.7
	Safety management	61	17.2
	Construction & Repair	43	12.1
	General affairs	26	7.3
	Business sales	2	0.6
	Business generalization	22	6.2
	et al.	10	2.8

Table 2. Composition of question by Subscale to Job Satisfaction , Factor analysis and Reliability

Subscale		Question No	Factor loading (> 0.4)	Communality (> 0.4)	Eigen value(>1)	Explanatory power of variance	Reliability (α)
Job satisfaction	Work itself	II 9-01	0.702	0.600	2.414	20.117	0.800
		II 9-03	0.811	0.777			
		II 9-04	0.853	0.777			
	Payment	II 9-05	0.827	0.825	2.556	21.300	0.892
		II 9-06	0.837	0.848			
		II 9-07	0.790	0.789			
	Promotion	II 9-08	0.682	0.734	2.107	17.557	0.795
		II 9-09	0.816	0.782			
		II 9-10	0.753	0.667			
	Organizational system	II 9-11	0.847	0.790	1.987	16.562	0.808
		II 9-12	0.599	0.718			
		II 9-13	0.793	0.758			
	Total		12				75.536

Table 3. Composition of question by Subscale to Turnover Intention , Factor analysis and Reliability

Subscale	No. items	Question No	Reliability (α)
Turnover intention	9	III1-01,02,03,04,05*,06,07,08,09	0.907
Total	9	* reverse item	

Table 4. Inter-Construct Correlations Among Variables

Variables / Subscale		M	SD	Inter-construct correlations				
				1	2	3	4	5
Job satisfaction	Work itself	2.8437	0.49044	1				
	Payment	2.4171	0.68681	.484**	1			
	Promotion	2.5151	0.56822	.418**	.663**	1		
	Organizational system	2.8239	0.53761	.585**	.514**	.523**	1	
Turnover intention		2.3958	0.56672	-.393**	-.602**	-.470**	-.470**	1

* p < 0.05, ** p < 0.01

가설 2. 소방시설관리업 종사자의 직무만족과 이직의도와의 관계

가설 2-1. 일 자체에 대한 직무만족은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2. 임금에 대한 직무만족은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-3. 승진에 대한 직무만족은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-4. 조직체계에 대한 직무만족은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

4.2 가설 검증

4.2.1 사회과학적 일반적 특성에 따른 직무만족의 차이

대상자들의 통제변수에 따른 ANOVA 분석결과는 Table 5와 같다.

일반적 특성에 의한 집단 간의 차이는 담당업무영역에서만 유의한 차이가 있었고, 다른 일반특성에서는 유의미한 차이가 없음을 알 수 있었다. 선행 연구결과와 비교하면, 연령에 대한 가설이 기각된 Ahn⁽⁴⁾, Yang⁽⁸⁾, Jo⁽¹⁵⁾, Park⁽¹⁸⁾, Kim and Baek⁽²¹⁾, Kim⁽²²⁾을 지지함을 보이나, 교육행정 및 기능직공무원에 대하여 연구한, Shim⁽¹²⁾의 결과와는 다르게 나타났다. 학력에 대한 가설이 기각된 Ahn⁽⁴⁾, Yang⁽⁸⁾,

Table 5. The Difference of Comparison of Job Satisfaction by General Characteristics of Subject

Charateristics	Category	N	Mean	SD	F	p
Age	20 ≤ A < 30 (a)	66	2.6806	0.53341	0.829	0.479
	30 ≤ A < 40 (b)	86	2.6734	0.39754		
	40 ≤ A < 50 (c)	69	2.5845	0.50740		
	A ≥ 50 (d)	133	2.6535	0.43831		
Rank	Staff (a)	66	2.6806	0.53341	0.634	0.594
	Assistant manager (b)	86	2.6734	0.39754		
	Section chief (c)	69	2.5845	0.50740		
	Over deputy director (d)	133	2.6535	0.43831		
Academic background	≤ High school	62	2.7056	0.41999	2.170	0.091
	College	132	2.6130	0.44907		
	University	147	2.6355	0.47893		
	Graduate school	13	2.9231	0.51309		
Payment	2,000 < P (a)	62	2.4767	0.54000	0.929	0.427
	2,000 ≤ P < 2,500 (b)	129	2.4083	0.63543		
	2500 ≤ P < 3,000 (c)	65	2.4034	0.51691		
	P ≥ 3,000 (d)	98	2.3231	0.51627		
Total career	3 < TC years (a)	94	2.7057	0.46945	1.271	0.284
	3 ≤ TC < 5 years (b)	75	2.6444	0.47839		
	5 ≤ TC < 10 years (c)	63	2.6878	0.42412		
	TC ≥ 10 years (d)	122	2.5908	0.46181		
Licence	Relevant qualification certificate, etc (a)	174	2.6298	0.46207	1.789	0.169
	Industrial engineer, engineer (b)	138	2.6371	0.47331		
	Fire equipment manager, professional engineer	42	2.7758	0.40762		
Task	Inspection & check (a)	190	2.5873	0.44948	4.659	0.010** (a<c)
	Safety management (b)	61	2.6639	0.39204		
	Construction, repair & etc (c)	103	2.7573	0.50341		

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

Lim⁽¹⁰⁾, Shim⁽¹²⁾, Heo⁽¹⁴⁾, Jo⁽¹⁵⁾, Kim and Baek⁽²¹⁾, Kim⁽²²⁾, Cho⁽²⁴⁾을 지지함을 보이나, Park⁽¹⁸⁾의 연구에서는 MICE산업종사자의 학력이 높을수록 직무만족이 유의하게 높게 나타났다. 급여에 대하여는 가설이 기각된 Heo⁽¹⁴⁾, Park⁽¹⁸⁾, Kim and Baek⁽²¹⁾의 연구를 지지하나, 소방산업기술자에 대한 Cho⁽²⁴⁾의 연구는 급여가 높을수록 직무만족이 높다고 발표하였다. 직급에 대하여는 가설이 기각된 Lim⁽¹⁰⁾, Kim⁽²²⁾, Cho⁽²⁴⁾, Shim⁽¹²⁾의 연구를 지지하나, Ahn⁽⁴⁾, Kim and Baek⁽²¹⁾, Koh⁽²³⁾와는 상이하다. 근무경력에 대하여는 Ahn⁽⁴⁾, Yang⁽⁸⁾, Shim⁽¹²⁾, Kim and Baek⁽²¹⁾, Kim⁽²²⁾, Koh⁽²³⁾의 연구를

지지한다. 자격증에 대하여는 Koh⁽²³⁾의 연구에서 구급분야 한정하여, 자격증이 있는 공무원이 직무만족이 높게 나타났으나, 비교로는 제한적인 것으로 생각된다. 본 연구에서는 담당업무분류에 따라 집단 간의 차이를 분석한 결과, 직무만족은 F = 4.659, P = 0.010 (p < 0.01)이다. Scheffe 사후 분석결과, 직무만족에 대하여 소방점검하는 집단의 평균이 2.5873이고, 소방시설공사 외 기타 집단의 평균이 2.7573로 보다 높게 나타났으며, 유의 확률은 0.010로 집단 간 유의미한 차이가 있다. 그 이유는 소방시설자체점검 후 최종 마무리까지 절차가 복잡하여 나타난 결과로 보인다. 담당업

Table 6. The Difference of Comparison of Turnover Intention by General Characteristics of Subject

Charateristics	Category	N	Mean	SD	F	p
Age	20 ≤ A < 30 (a)	66	2.4411	0.59180	0.781	0.505
	30 ≤ A < 40 (b)	86	2.4186	0.59839		
	40 ≤ A < 50 (c)	69	2.4219	0.59518		
	A ≥ 50 (d)	133	2.3450	0.51869		
Rank	Staff (a)	66	2.4411	0.59180	0.589	0.622
	Assistant manager (b)	86	2.4186	0.59839		
	Section chief (c)	69	2.4219	0.59518		
	over Deputy director (d)	133	2.3450	0.51869		
Academic background	≤ High school	62	2.3996	0.51705	1.803	0.146
	College	132	2.4386	0.58333		
	University	147	2.3855	0.56616		
	Graduate school	13	2.0598	0.57488		
Payment	2,000 < P (a)	62	2.3120	0.34536	0.983	0.401
	2,000 ≤ P < 2,500 (b)	129	2.3482	0.37103		
	2500 ≤ P < 3,000 (c)	65	2.4013	0.31653		
	P ≥ 3,000 (d)	98	2.4397	0.34451		
Total career	3 < TC years (a)	94	2.3617	0.64066	0.471	0.702
	3 ≤ TC < 5 years (b)	75	2.4593	0.59453		
	5 ≤ TC < 10 years (c)	63	2.4056	0.51236		
	TC ≥ 10 years (d)	122	2.3780	0.51677		
Licence	Relevant qualification certificate, etc (a)	174	2.4400	0.57968	1.756	0.174
	Industrial engineer, engineer (b)	138	2.3808	0.56511		
	Fire equipment manager, Professional engineer	42	2.2619	0.50282		
Task	Inspection & check (a)	190	2.4257	0.56208	1.537	0.216
	Safety management (b)	61	2.4408	0.50957		
	Construction, repair & etc (c)	103	2.3139	0.60307		

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

무에 대하여는 가설이 채택된 Kim and Baek⁽²¹⁾, Koh⁽²³⁾의 연구를 지지하나 소방공무원의 업무와 내용면에서는 상이한 한계가 있다.

4.2.2 사회과학적 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이

대상자들의 통제변수에 따른 ANOVA 분석 결과 Table 6 과 같다.

본 연구에서는 일반적 통제변수에 의한 집단 간의 차이는 유의수준 0.05수준에서 모두 차이가 없음을 알 수 있었다. 선행 연구결과와 집단 간의 이직의도를 비교하여 보면, 연령에 대한 가설이 기각된 Ahn⁽⁴⁾, Yang⁽⁸⁾, Yun⁽¹³⁾, Park⁽¹⁸⁾, Kim and Baek⁽²¹⁾의 연구를 지지하나, 응급구조사를 연구한 Jo⁽¹⁵⁾의 결과는 40대 이상에서는 이직의도가 상대적으로 낮게 나타났다. 학력에 대한 가설이 기각된 Ahn⁽⁴⁾, Lim⁽¹⁰⁾, Shim⁽¹²⁾, Yun⁽¹³⁾, Jo⁽¹⁵⁾, Park⁽¹⁸⁾, Kim and Baek⁽²¹⁾, Kim⁽²²⁾, Cho⁽²⁴⁾을 지지함을 보이나, 중소기업직장인을 연구한

Yang⁽⁸⁾과 간호사를 연구한 Heo⁽¹⁴⁾의 연구에서는 학력이 높은 집단이 이직의도가 높게 나타났으며, 건설업기술자를 연구한 Kim⁽¹⁹⁾연구에서는 중졸이하의 학력자가 타 그룹보다 유의하게 높게 나타났다. 소득(급여)수준에 대하여는 가설이 기각된 Kim and Baek⁽²¹⁾의 연구를 지지하나, Cho⁽²⁴⁾, Heo⁽¹⁴⁾, Park⁽¹⁸⁾의 연구는 급여가 낮을수록 이직의도가 높다고 발표하였다. 직급에 대하여는 가설이 기각된 Lim⁽¹⁰⁾의 연구를 지지하나, Kim and Baek⁽²¹⁾의 연구에서는 소방장이 하의 직급이 소방위이상의 직급보다 유의하게 높게 나왔으며, 호텔종업원을 연구한 Ahn⁽⁴⁾과 소방기술자를 연구한 Cho⁽²⁴⁾의 결과는 직급이 낮은 직원이 유의하게 높아 상이하다. 근무경력에 대하여는 가설이 기각된 Ahn⁽⁴⁾, Park⁽¹⁸⁾, Kim⁽¹⁹⁾, Kim and Baek⁽²¹⁾의 연구를 지지하나, 중소기업 직장인에 대한 연구에서 Yang⁽⁸⁾은 근무경력이 1년 미만의 집단에서 이직의도가 타 집단보다 유의하게 낮음을 밝혔고, 반대로 응급구조사를 연구한 Jo⁽¹⁵⁾은 근속년수가 낮을수록

Table 7. The Regression Analysis of Turnover Intention on Job Satisfaction

Variable	SD	β	t	p	Tolerance
	.153		26.937	.000	
Job satisfaction					
Work itself	.061	-.045	-.856	.392	.612
Payment	.048	-.447	-7.627	.000	.499
Promotion	.058	-.059	-1.027	.305	.515
Organization system	.059	-.182	-3.266	.001	.552

R = 0.633, R² = 0.401, Adj. R² = 0.394, F = 58.3, P = 0.000, Durbin-Watson = 1.948

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

이직의도가 유의하게 높다고 보고된바 있다. 담당업무 또는 직군에 따라라도 가설이 기각된 Ahn⁽⁴⁾, Yang⁽⁸⁾의 연구를 지지하나, Yun⁽¹³⁾, Kim and Baek⁽²¹⁾는 유의한 차이를 보였다.

4.2.3 직무만족과 이직의도 간 영향분석

다중회귀분석을 통하여 직무만족과 이직의도의 영향을 분석한 결과는 Table 7와 같다.

직무만족의 하위 척도인 임금(Payment), 조직체계(Organization system)는 유의수준 하에서 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 2-2, 가설 2-4는 채택되었다. 반면에, 일 자체(Work itself), 승진(Promotion)은 유의미한 영향을 미치지 않은 것으로 나타나 가설 2-1, 가설2-3은 기각되었다. 회귀모형은 F값이 p = 0.000에서 58.3의 수치를 나타내며, 회귀식에 대한 R² = 0.401으로 40.1%의 설명력을 보이고 있다. Durbin-Watson는 1.948로 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합하다는 것을 알 수 있었다⁽³²⁾. 추정계수에 대한 해석은 소방시설관리업 종사자의 직무만족 중 임금이 높을수록 이직의도가 0.447(44.7%) 감소하고, 조직체계의 만족이 높을수록 이직의도는 0.182(18.2%) 감소하였다. 직무만족과 이직의도 간에는 직무만족이 높을수록 이직의도가 낮아지는 부(-)의 영향을 미치는 것으로 대부분의 연구에서 일관되게 나타났다. 이는 선행연구인 Kim⁽³⁾, Ahn⁽⁴⁾, Kim⁽⁵⁾, Lee⁽⁶⁾, Kim⁽⁷⁾, Won⁽⁹⁾, Heo⁽¹⁴⁾, Ko⁽¹⁶⁾, Jeong⁽¹⁷⁾, Park⁽¹⁸⁾, Kim⁽¹⁹⁾, Cho⁽²⁴⁾의 연구 결과와 일치한다.

5. 결 론

본 연구에서는 소방시설관리업 종사자의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 살펴보고 요약하면 다음과 같다.

먼저, 배경원인 중 담당업무에서만 직무만족에 대하여 유의미한 차이가 있었다. 이직의도에 대하여는 모든 통제변수에 대하여 유의미한 차이가 없었다. 다음으로, 직무만족과 이직의도의 영향을 살펴본 결과 직무만족의 하위 변수 중 임금과 조직체계에 대한 만족이 증가함에 따라 이직의도에 부(-)의 영향을 미친 반면에 일 자체와 승진은 영향을 미치지 않음을 알 수 있었다.

본 연구에서의 정책적 함의로는 첫째, 소방시설관리업 종사자의 의사를 반영하여 담당업무에 대한 합리적 직무조정을 통하여 스트레스가 덜한 직무를 순환시킴으로써 직무만족을 향상시키고 이직의도를 감소시키는 대책을 마련할 필요가 있다. 둘째, 이직의도에 미치는 영향이 큰 조직의 분위기는 중요한 요소로 작용한다고 할 수 있다. 따라서 권위적 조직문화가 형성되지 않도록 원활한 소통을 위한 제도적 프로그램, 직장 내에서의 공간적 배려, 복지차원의 지원 등에 대한 방안이 요구된다. 마지막으로, 임금에 대하여 합리적 임금체계의 마련과 능력중심의 보상체계 등의 내부적 합의가 이루어질 필요가 있고, 외부적으로 과당경쟁에 따른 저가 수주^(33,34)를 지양하고, 소방시설점검 수수료 기준표⁽³⁵⁾를 준수하여 서비스 경쟁을 함으로써 사업 채산성 악화, 종사자의 처우개선 미흡, 부실점검유발 가능성문제를 야기 시키지 않도록 해야 할 것이다. 향후 연구과제로 직무만족을 상승시키기 위한 합리적인 보직 순환주기 설정을 위한 연구, 저가수주 현황과 대책에 대한 연구, 소방시설관리업 발전방향에 대한 연구가 필요하다.

본 연구의 한계 및 연구 과제는 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 4개 지역의 소방시설관리업 종사자를 연구대상으로 하였고, 연구결과를 일반화시키기에는 한계가 있다. 따라서 향후 연구 지역을 확대하여 수집·조사하고 이를 분석하는 추가 연구가 필요하다.

둘째, 선행연구 간에는 연구조건, 범위 등이 차이가 있는 한계점이 있으므로, 각 선행연구 직업군과 경향성만을 파악하였다.

셋째, 직무만족과 이직의도에 영향을 주는 요인들은 조직 외 예도 개인요소, 사회요소, 가정요소 등의 요소가 있는데 이는 기업에서 해결할 수 없는 문제이기 때문에 본 연구에서는 조직요소에 대해서만 연구하였다.

따라서, 향후의 연구는 직무만족, 이직의도에 영향을 미치는 기타 여러 요인들에 대한 광범위한 연구가 필요하다.

References

1. Ministry of Government Legislation, "Act on Fire Prevention and Installation, Maintenance, and Safety Control of Fire-

- Fighting Systems”, Act No. 15533, Article 20 (Fire Safety Control of Specific Objects of Fire Service) (2018).
2. J. M. Shim, “Study on the Effective Method of Self-checking System of Fire Facilities”, Master’s Thesis, University of Seoul, pp. 76-93 (2011).
 3. I. S. Kim, “The Impact Job Stress of the Youth Sports Club Instructor on Job Satisfaction, and Job Turnover”, Master’s Thesis, Kyung Hee University, pp. 42-52 (2010).
 4. J. H. Ahn, “The Hotel Cooks’ Competency Influencing Job Satisfaction And Turnover Intentions - Focused on Moderating Effects of Employment Status”, Master’s Thesis, Sejong University, pp. 52-89 (2016).
 5. H. S. Kim, “A Study on Relationship of Job Stress, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention of Hotel Employees”, International Journal of Tourism Management and Sciences, Vol. 19, No. 3, pp. 203-225 (2005).
 6. B. C. Lee, “Effects of Factors to Job Satisfaction and Turnover Intention of the Hotel Cooking Employee -Focused on Deluxe 1st Class Hotel”, Master’s Thesis, Sejong University, pp. 62-65 (2013).
 7. D. G. Kim, “Study about the Effect of Overtime Stress for Hotel Part-time Employees on Job Satisfaction, Dissatisfaction, and Intention of Job Transfer”, Master’s Thesis, Kyungsoong University, pp. 33-50 (2012).
 8. E. G. Yang, “A Study on the Job Stress, Job Satisfaction, and Job Turnover of Office Workers : Focused on the Small and Medium Business Employees”, Master’s Thesis, Korea University, pp. 34-52 (2010).
 9. D. Y. Won, “The Relation Between Job Satisfactions and Job Turn Over Intention of Social Workers -Moderating Effect of Supervisory Style and Job Stress”, Master’s Thesis, Sungkyunkwan University, pp. 46-66 (2013).
 10. J. H. Lim, “A Study on the Influence of Job Satisfaction and Job Stress on Turnover Intention of Child care”, Master’s Thesis, University of Seoul, pp. 38-67 (2006).
 11. S. R. Lee, “The Effect of Job Stress, Turnover of Safeguard on Job Satisfaction”, Ph. D. Dissertation, Yonsei University, pp. 41-70 (2004).
 12. H. A. Shim, “A Study on the Job Stress and Job Satisfaction of Educational Administration and Functional Civil Servants in Suwon City”, Ajou University, pp. 35-56 (2010).
 13. H. M. Yun, “An Analysis of the Factors affecting Turnover Intention of New Nurses”, Master’s Thesis, Pusan National University, pp. 16-37 (2009).
 14. M. Y. Heo, “A Thesis on Nurses’ Work-related Stress Job satisfaction, Charater Types and Intention of Job Change”, Master’s Thesis, Yeongnam University, pp. 45-66 (2011).
 15. W. J. Jo, “The Study of Job Satisfaction and Turnover of Emergency Medical Technician”, Master’s Thesis, Kyung Hee University, pp. 45-60 (2015).
 16. E. J. Ko , “The Effects of Job Stress on Job Satisfaction, Psychological Burnout and Turnover Intention in Jewellery Industry Worker”, Master’s Thesis, Kyonggi University, pp. 27-48 (2017).
 17. H. M. Jeong, “Study of how MICE Industry Employees’ Job Stress has impacts on their Job Satisfaction and Turnover Intention”, Master’s Thesis, Kyung Hee University, pp. 48-61 (2018).
 18. J. P. Park, “Effects of MICE Industrial Employee’s Job Stressors on Intent to Leave”, Ph. D. Dissertation, Hoseo University, pp. 82-119 (2011).
 19. D. G. Kim, “A study on the Psychological Capital of Construction Worker on Turnover Intention -Focused on the Mediating Effect of Trust and Job satisfaction”, Ph. D. Dissertation, Sungkyul University, pp. 63-104 (2015).
 20. D. G. Kim, “The Impacts of Job Characteristics and Work Environment on Turnover Intention and the Mediation Effects of Job Satisfaction among the Landscape Architecture Workers”, Ph. D. Dissertation, Sun Chon University, pp. 35-84 (2012).
 21. H. J. Kim and H. S. Baek, “A study on Job Satisfaction and the Turnover Intention of Fire Fighters”, The Korean Journal of Emergency Medical Services, Vol. 18, No. 1, pp. 95-106 (2014).
 22. J. S. Kim, “A Survey Study on the Job Satisfaction of Fire Officials - The Case of Gimhae City-”, Master’s Thesis, Inje University, pp. 32-132 (2004).
 23. B. L. Koh, “A Survey Study on the Job Satisfaction of Fire-Fighters in Kyunggi-do”, Bulletin of Dongnam Health College, Vol. 19, No. 1, pp. 83-91 (2001).
 24. J. H. Cho, “A Study on the Status of Korean Firefighting Industry and Influence on the Job Stress of Job Satisfaction and Worker’s Turnover”, Master’s Thesis, Hanyang University, pp. 51-81 (2013).
 25. Ministry of Government Legislation, “Act on Fire Prevention and Installation, Maintenance, and Safety Control of Fire-Fighting Systems”, Act No. 15533, Article 29 (Registration, etc. of Fire-Fighting System Management Business) (2018).
 26. 2018 Fire Industry Statistics, National fire agency (<http://www.nfa.go.kr>).
 27. G. A. Adams , L. A. King and D. W. King, “Relations of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work Family Conflict with Job and Life Satisfaction”, Journal of Psychology, Vol. 81, pp. 411-420 (1996).
 28. S. W. Sin, “Effect of Psychological Burnout on Job

- Satisfaction and Turnover Intention among Police Officers”, The Journal of the Korea Contents Association, Vol. 10, No. 7, pp. 337-343 (2010).
29. National Institute of the Korea Language Standard Korean Dictionary.
30. J. L. Price, “The study of turnover”, Ames Iowa State University Press, Iowa, USA, pp. 543-555 (1977).
31. W. H. Mobley, “Intermediate Linkages in the Relationship between Job Satisfaction and Employee Turnover”, Journal of Applied Psychology, Vol. 62, No. 2, pp. 237-240 (1977).
32. J. J. Song, “Statistical Analysis Method of the SPSS/AMOS required for Writing a Thesis”, 21c book, Paju, Korea, pp. 28-241 (2018).
33. S. H. Kim, “Study on the Development for Self-checking system of Fire Facilities”, Master’s Thesis, University of Seoul, pp. 96-131 (2010).
34. J. H. Han, “An Improvement Plan of In-house Fire Fighting Facilities Inspection Through Questionnaire Survey”, Master’s Thesis, Kyonggi University, pp. 56-67 (2016).
35. “Korea Fire Protection System Management Association”, <http://www.kfma.kr/kfma/sub2/sub5> (2019).