

산업복지관점에서 소방공무원의 근무환경에 관한 실증연구*

- 중앙소방학교 교육 참가 소방간부의 인식조사를 중심으로 -

류상일**, 이주호

본 연구는 산업복지관점에서 일선 소방공무원들의 근무환경여건을 개선하기 위한 방안 모색을 소방공무원들의 인식조사를 통해서 모색해 보고자 하였다. 분석결과, 첫째, 근무환경여건에서는 근무공간 등의 편의 공간에 대한 불만족이 높게 나타났으며, 둘째, 직무여건에서는 대다수가 직무에 흥미를 느끼고 있고, 적성에 맞다고 인식하고 있었다. 셋째, 관리여건에서는 상하 관계에 있어 의사소통체계의 개선이 필요하다는 것을 알 수 있었고, 넷째, 보수여건에서는 보수 책정의 공정성 확보와 업무에 대한 복지 수준 등의 여건 개선이 시급하다는 것을 알 수 있었다. 마지막, 인사관리여건에서는 부정적 인식이 높다는 것을 알 수 있었다. 즉, 인사관리 체계 전반에 대한 개선이 요구되는 것으로 조사되었다. 한편, 소방공무원의 근무만족도에 있어서 근무환경 요인별로 정적인 상관관계에 있는 것으로 나타났으며, 특히 상대적으로 근무환경 여건이 가장 정적인 관계에 있는 것으로 나타났으며, 인사관리 여건, 관리 여건, 보수 여건의 순으로 조사되었다. 특히, 인사관리여건과 보수여건의 경우 부정적 인식이 높은 것으로 조사되고 있어 이에 대한 처우 개선이 요구되며, 환경여건 또한, 근무공간이나 근무처 내 휴식공간에 대한 부정적 인식이 소방위 직급에서 높게 나타나고 있어 이에 대한 개선방안의 마련이 요구된다.

주제어: 소방공무원, 근무환경, 근무만족도, 산업복지

I. 서론

지난 2008년 2월 10일 우리 문화의 자존심인 국보 1호 송례문이 화재로 전소되어, 국민들을 충격과 허탈감에 휩싸이게 했었다. 이처럼 우리사회에서는 아직도 크고 작은 화재사고가 계속적으로 발생하고 있어, 소방공무원의 역할 비중이 중요시 되고 있다. 또한 최근에는 과거와 다르게 소방이 화재 예방, 경계 및 진압 업무에만 국한되지 않고, 구조구급을 포함하여 국민들의 생명과 신체 및 재산을 지키기 위한 포괄적인 업무를 펼치다 보니 소방공무원의 업무가 나날이 증대되고 있는 실정이다.

또한 최근 공공기관의 주 5일 근무제가 시행됨에도 불구하고 소방 공무원의 경우 아직까지도 완전

* 이 논문은 2011년도 대불대학교 교내연구비 지원에 의하여 연구되었음.

** 제1저자.

히 3교대가 이루어지고 있지 못해 여전히 24시간 격일제로 근무를 하며(김국래, 2007: 10-13), 또한 업무특성 상 화재진압, 인명구조, 재난복구 등 위험한 업무에 종사하는 까닭에 이로 인한 직무 스트레스가 심각하고(류상일·조종복, 2009), 소방공무원의 근무여건은 여전히 열악하다. 소방방재청의 ‘소방공무원 이직 및 퇴직현황’ 자료에 따르면 2003년부터 2007년까지 퇴직한 소방공무원 1,830명 중 372명(20.3%)이 임용 이후 5년 안에 스스로 사표를 낸 경우인 것으로 조사되었다(경기일보, 2011.01.24일자). 이처럼 소방공무원의 업무 특성에 비하여 근무환경 여건의 열악 등으로 인하여 국민의 생명과 재산을 보호해야 할 귀중한 인적 자원인 소방공무원들이 이직 및 퇴직을 하고 있어 안타까울 따름이다.

이에 본 연구는 산업복지관점에서 일선 소방공무원들의 근무환경 여건에 인식조사를 통하여 그 개선방안을 모색하고자 한다. 이를 위해 중앙소방학교에서 교육을 받고 있는 일선 시도의 간부급 소방공무원들을 대상으로 하여 설문조사를 실시하고, 조사된 설문지는 SPSS 통계 패키지 19.0을 이용하여 실증분석을 실시하였다.

II. 이론적 논의

1. 산업복지와 근무환경

일반적으로 산업복지¹⁾란 근로자와 그 가족을 대상으로 이들의 삶의 질과 노동의 질을 향상시켜주는 복지활동으로 복지후생 측면에서 조직의 생산성 향상, 노사관계의 정립, 노동력의 정착과 노동능력의 유지향상에 기여할 것을 기대하여 구성원과 그의 가족을 대상으로 주로 작업시간 이외의 생활면에서 직접적인 노동조건의 개선으로서의 경제생활의 안정과 심신의 건강을 증진시키는 인사관리의 한 수단으로 실시하는 일련의 서비스라고 할 수 있다(정종진, 1985, 249; 이원규, 1994: 10). 이러한 산업복지는 협의로는 조직이 구성원과 그의 가족의 복리향상을 위하여 마련한 임금이외의 갖가지 시설내지 제도를 말한다.

그러나 산업복지의 필요성이 정치, 사회, 경제적 환경 변화와 내부적으로 기업의 윤리적 책임감의 증대라는 변화를 포괄하면서 근로자가 직장 내외의 생활을 통하여 물질적, 정신적 욕구를 충족시킴으로써 지속적인 복지를 실현함을 목적으로 한 조직적인 제시책 또는 활동 체계로 이해하는 것이 보다 바람직하리라 판단된다²⁾. 즉 산업복지는 노동의 대가로서 단순한 급여 이상의 보상체계와 근로자의 환경여건을 개선·유지함으로써, 구성원의 노동력을 원활히 조달, 유지, 발전시켜 가진 능력을 최고로

1) 본래 산업복지(産業福祉) 제도는 기업주가 종사원에 대한 온정적, 사려적 의미에서 사용자의 자유 의사에 의한 임의적 제도로서의 성격을 가졌으나 기업의 사회적 책임, 노동조합의 정착, 단체교섭력의 증대, 노동조건의 법제화, 산업민주주의의 광대 등으로 권리 의무적인 제도로 변하여 최근에는 ‘산업복지’라는 용어를 사용하기도 한다(이원규, 1994: 10).

2) 산업복지의 개념적 논의에 관하여는 우재현(1982)을 참조.

발휘하게 함으로서 생산성의 향상과 조직의 발전을 도모하고, 아울러 구성원 개인의 경제, 사회, 문화적 향상을 도모하는 것을 목적으로 하는 활동으로 이해할 수 있다.

이러한 산업복지는 법적으로는 “법정복리후생”과 “법정의 복리후생”으로 분류되고 있다. 즉 법정복리후생이란 건강보험, 실업보험, 재해보험 등 각종 사회보험을 포함 하는 사회보장정책측면에서의 복리후생을 말하며, 법정의 복리후생이란 생활시설(주택 알선, 급식 시설 등), 경제시설(매점, 대출제도, 재해위로금 등), 보건위생시설(의무실, 휴양소, 방역 등), 문화체육오락시설(도서관, 체육관, 헬스장, 야유회 등) 등을 말한다(강석인, 1980: 215-226 ; 이원규, 1994: 13-14). 소방공무원의 경우에는 위험성, 긴급성, 대기성, 교대성 등의 직무특성으로 인하여 직무수행에 더욱 어려움을 토로하고 있으며, 특히 대기시간이 길고, 교대근무를 하는 까닭에 더욱 근무환경과 여건의 개선이 필요하여 산업복지 관점에서 살펴볼 필요성이 제기된다.

Churchman(1969)에 의하면 근무환경이란 “조직의 성과에 영향을 미치는 기관이나 제 세력으로 구성된 것으로서 직접 통제할 수 없거나 거의 통제할 수 없는 것”이라고 하였으며 Miles(1980)는 “조직의 전체 영역 가운데서 조직을 대표하는 하위 영역을 제외한 나머지 영역”이 조직의 근무환경에 속한다고 주장하였다(Churchman, 1969: 36; Miles, 1980:195). 이처럼 근무환경에 대한 개념은 학자마다 다양하지만 공통되는 것은 조직 그 자체의 외부에 있는 모든 요인들을 근무환경의 범주에 포함시키고 있으며 조직에 의해 통제되지 않는 세력의 집합으로서 조직의 과업수행에 영향을 주고 있다는 것이다(신기철, 2003: 24에서 재인용). 이처럼 근무환경이란 개념은 일반적으로 두 가지 의미를 지닌다. 하나는 협의의 개념으로서 조직구성원들이 직무를 수행하는데 있어서의 단순한 물리적 환경을 뜻하며, 다른 하나는 광의의 개념으로서 직무수행과 연관된 각종의 관리적 요소, 인간관계, 물리적 여건 등을 총체적으로 일컫는 말이다(박경효, 2002: 63~79).

따라서 본 연구의 산업복지관점에서 소방공무원의 근무환경이란 “복지후생측면에서 소방공무원이 근무하는데 영향을 미치는 경제적, 시설적, 문화적, 관계적 요인”으로써의 근무 여건(출퇴근 시간, 교대근무, 휴식공간 등), 직무 여건(적성 부합, 직무 흥미 등), 관리체계 여건(상사 관계, 자율성 등), 관계 여건(동료 관계 등), 보수 여건(월급, 보수책정의 공정성 등), 인사관리 여건(승진의 형평성, 인사제도의 신뢰성 등) 등을 포괄하는 광의적 의미로서 접근하고자 한다.

2. 소방공무원의 근무환경에 대한 선행연구 검토

소방공무원들은 과도한 업무와 스트레스로 인하여 자살 등이 발생하고 있어 이에 대한 대책으로 산업복지관점에서 소방공무원들의 근무환경 개선 필요성이 최근 들어 증대되고 있는 실정이다. 하재혁 외(2008)에 의하면 소방공무원의 업무특성은 타 직종과 달리 위험요소가 많고 때로 과도한 육체적 활동을 요구하는 까닭에 스트레스가 심각한 것으로 알려져 있다. 화재 진압 시에는 뜨거운 현장에서 무거운 복장과 보호구를 착용한 채 중량물을 들어 올리거나 불안정하고 불편한 자세로 임해야 하는 경

우가 많고, 또한 일산화탄소와 미세먼지는 물론 연소 시 발생하는 유독물에 노출되기 쉬우며, 응급구조를 수행 시 사상자가 발생하거나 매우 감당하기 힘든 역할 수행이 요구되기도 한다. 또한 직무상 항상 대기상태에 있고, 화재나 응급구조 시 신체적 손상을 받는 경우 심리적 고통이 크며, 충격적인 사고를 접해 외상 후 스트레스 장애를 겪을 수 있는 등 소방공무원의 심리적 스트레스는 심각한 것으로 알려져 있다. 류상일·조종묵(2009)의 연구에 따르면, 소방공무원의 스트레스 요인을 직무특성(위험성, 긴급성, 대기성, 교대성) 요인과 조직 내 역할(역할갈등, 역할모호, 역할과다) 요인으로 구분하여 각각 직무만족에 어떠한 영향력을 미치는지를 실증 분석 한 결과, 소방공무원의 직무특성 요인과 조직 내 역할 요인은 직무만족에 유의미한 영향력을 미치고 있었고, 구체적으로 직무특성 요인 중에서는 긴급성과 대기성이 직무만족에 정(+의 영향력을 미치고 있었고, 조직내역할 요인 중에서는 역할갈등과 역할 과다가 직무만족에 부(-)의 영향력을 미치고 있는 것으로 결과가 나타났다 또한 업무형태(화재 진압, 구조 구급, 소방 행정, 기타)에 따라 스트레스 요인 및 직무만족에 유의미한 차이를 보이고 있었고, 근무기간(소방본부, 소방서, 119안전센터)에 따라라도 스트레스 요인 및 직무만족에 유의미한 차이를 보이고 있었다.

이러한 소방공무원의 근무환경에 대한 선행연구 고찰은 크게 두 가지 경향이 있다. 첫째, 소방공무원의 특수성을 고려한 직무스트레스와 직무만족 간의 관계에 관한 연구들이다. 즉 하재혁 외(2008)는 소방공무원의 직무스트레스와 사회심리적 건강에 대한 연구에서 소방공무원의 경우 사회심리적 스트레스는 주로 직무스트레스 요인에 의해 부정적 영향을 받는 것으로 보인다고 제시하고 있고, 또한 소방공무원의 정신건강을 위해서는 직무스트레스에 대한 관리가 중요하게 고려되어야 한다고 제시하고 있다. 이상구(2007)는 소방공무원의 직무스트레스와 조직몰입에 관한 실증연구에서 소방공무원의 직무스트레스 요인을 직무특성, 역할관계, 동료관계, 경력개발, 집권화, 공식화로 구분하여 분석을 시도하고 있고, 직무특성의 세부 요인으로는 위험성, 중요성, 긴급성으로 구분하고 있으며, 역할관계의 세부 요인으로는 역할 갈등, 역할 모호로 구분하고 있다. 윤석환 외(2007)는 일부 지하철 근로자와 소방공무원의 직무스트레스 요인 비교 연구에서 일부 지하철 근로자와 소방공무원의 스트레스 수준이 양호한 것으로 나타났다고 제시하며, 물리환경·직무자율성 결여 영역은 소방공무원에게 스트레스 요인으로 작용하였으며, 조직체계 및 관계갈등 영역은 두 군에서 높은 스트레스 수준이었다고 제시하고 있다. 특히 소방공무원의 현장직은 사무직보다 물리환경이 주된 스트레스 요인으로 나타나 유의한 차이를 보였다고 제시하고 있다(하재혁 외, 2008; 이상구, 2007; 윤석환 외, 2007).

둘째, 소방공무원의 근무환경 개선을 위한 연구들이다. 최주원(2010)은 소방공무원의 교대근무형태가 직무만족에 미치는 영향을 분석하고 있고, 박기환(2011)의 소방공무원의 사기진작을 위한 근무여건 개선에 관한 연구에서는 교대근무, 근무여건 등의 개선이 시급히 이루어져야 한다고 주장하고 있다. 남문현(2010)은 소방공무원 근무 실태분석 및 실효성 제고방안 연구를 통해 교대근무 등 소방공무원의 열악한 근무여건을 개선하기 위한 개선방안을 제시하고 있다. 한편, 김영길(2011)의 연구에서는 소방공무원의 근무환경 개선방안을 경기도 소방공무원을 중심으로 분석하고 있다. 이처럼 소방공무원의

근무환경 개선에 관한 연구들은 통해 볼 때 소방공무원들의 교대근무, 후생복지시설 등의 시급히 개선되어야 한다는 것을 알 수 있다.

위의 소방공무원의 근무환경 여건 개선에 관한 선행연구들을 종합해 보면, 복지후생측면에서 소방공무원의 근무 여건을 개선하기 위해서는 첫째, 출퇴근 시간, 교대근무, 휴식공간 등의 근무환경 여건의 개선이 이루어져야 하고, 둘째, 적성 부합, 직무 흥미 등 소방공무원의 직무 여건의 개선이 필요하며, 셋째, 상사 관계, 자율성 향상 등의 관리체계 여건의 개선이 시급하다는 것을 알 수 있다. 넷째, 동료 관계 개선 등의 관계 여건의 개선과, 다섯째, 월급, 보수책정의 공정성 등 보수여건의 향상, 마지막, 승진의 형평성, 인사제도의 신뢰성 등 인사관리 여건의 발전이 필요하다는 것을 알 수 있다. 따라서 본 연구에서는 이러한 근무 여건, 직무 여건, 관리체계 여건, 관계 여건, 보수 여건, 인사관리 여건 측면에서 소방공무원의 근무환경 여건을 분석해 보고자 한다.

III. 실증분석

1. 조사 설계

본 연구의 목적 달성을 위하여 구조화된 설문지를 통해 설문조사를 실시하였다. 설문조사 기간은 2011년 10월 10일 중앙소방학교 교육에 참여한 간부급 소방공무원 103명(소방위 및 소방경)으로 조사를 실시하였으며, 분석결과는 SPSS 통계패키지 19.0을 이용하여 분석을 실시하였다. 조사에 사용된 근무환경 측정은 근무환경 여건(3문항), 직무여건(2문항), 관리체계 여건(4문항), 관계 여건(2문항), 보수 여건(2문항), 인사관리 여건(2문항)의 15문항과 만족도 1문항의 총 16개 문항으로 구성하였다.

이에 따라 조사에 참여한 응답자의 일반적 특성은 다음과 같이 나타났다. 전체 조사에 참여한 응답자는 남성으로 연령의 경우 40대(55.3%)와 50대 이상(42.7%)이 많은 부분을 차지하였으며, 직급별로는 소방경(58.3%)과 소방위(41.7%)로 구분되었다.

〈표 1〉 응답자의 일반적 특성

구분		빈도	유효 퍼센트	누적퍼센트
연령	30대	2	1.9	1.9
	40대	57	55.3	57.3
	50대이상	44	42.7	100.0
	합계	103	100.0	
학력	고졸	31	30.1	30.1
	전문대졸	23	22.3	52.4
	대학교졸	47	45.6	98.1
	대학원졸이상	2	1.9	100.0
	합계	103	100.0	
직급	소방위	43	41.7	41.7
	소방경	60	58.3	100.0
	합계	103	100.0	

2. 소방공무원의 근무환경 여건에 대한 분석결과

1) 근무환경 여건에 대한 인식

소방공무원의 근무환경 여건 측정을 위해 3개 문항에 대한 인식조사를 우선 실시한 결과, 다음과 같이 나타났다. 우선, 교대 근무 등 근무시간에 대하여는 만족한다는 응답이 전체 응답자의 57.3%로 나타나 비교적 양호한 것으로 조사되었으나, 불만족한다는 응답도 20.4%로 나타났다. 반면, 근무공간에 대하여는 전체 응답자의 31.1%만이 만족한다는 응답을 보였으며, 불만족한다는 응답이 37.9%로 높게 나타나 근무 공간에 대한 환경 개선 필요성이 높은 것으로 조사되었다. 특히, 근무처 내 휴식공간에 대하여는 51.5%가 불만족한다는 응답을 보여, 상시 대기 및 숙식 등 근무처 내에서 많은 시간을 보내는 소방공무원에게 있어 편의 공간에 대한 여건 개선이 시급히 이루어져야 할 것으로 판단된다.

<표 2> 근무환경 여건에 대한 인식

구분		빈도	유효 퍼센트	누적퍼센트
근무 시간	전혀그렇지않다	2	1.9	1.9
	그렇지않다	19	18.4	20.4
	보통이다	23	22.3	42.7
	그렇다	47	45.6	88.3
	매우그렇다	12	11.7	100.0
	합계	103	100.0	
근무 공간	전혀그렇지않다	6	5.8	5.8
	그렇지않다	33	32.0	37.9
	보통이다	32	31.1	68.9
	그렇다	22	21.4	90.3
	매우그렇다	10	9.7	100.0
	합계	103	100.0	
근무처 내 휴식공간	전혀그렇지않다	21	20.4	20.4
	그렇지않다	32	31.1	51.5
	보통이다	26	25.2	76.7
	그렇다	19	18.4	95.1
	매우그렇다	5	4.9	100.0
	합계	103	100.0	

직급별로는 전반적으로 소방위가 소방경의 상급자들보다 근무환경에 대하여 부정적 인식이 높았으며, 특히 근무공간에 대하여는 소방경의 경우 긍정적 인식이 높았으나, 소방위의 경우 부정적 인식이 높은 것으로 큰 차이를 보이고 있었다. 이에 따라 근무공간에 대한 환경 개선 방안을 마련하는 노력이 요구되는 것으로 판단된다.

<표 3> 직급에 따른 근무환경 여건 인식차이

구분	직급	N	평균	표준편차	평균의 표준오차	t-value
근무시간	소방위	43	3.2093	1.01320	.15451	-2.277*
	소방경	60	3.6500	.93564	.12079	
근무공간	소방위	43	2.6977	1.01266	.15443	-2.215*
	소방경	60	3.1667	1.09183	.14095	
근무처 내 휴식공간	소방위	43	2.3023	1.03590	.15797	-1.972
	소방경	60	2.7500	1.20205	.15518	

※ *= $p < 0.05$ / **= $p < 0.01$

2) 직무 여건에 대한 인식

소방공무원의 직무 여건 측정을 위해 2개 문항에 대한 인식조사를 우선 실시한 결과, 다음과 같이 나타났다. 직무에 대한 흥미를 느끼고 있는가에 대하여는 68.0%가 긍정적 응답을 보이고 있었으며, 직무 적성 정도에 대하여는 64.1%로 긍정적 인식을 갖고 있는 것으로 나타났다. 그러나 응답을 보류하거나 부정적 인식을 갖고 있는 경우도 각 문항에 대하여 35% 이상을 차지하고 있어, 소방공무원으로서의 자긍심과 사명감을 갖고 일할 수 있도록 동기부여 할 수 있는 방안이 강구되어야 할 것으로 판단된다.

<표 4> 직무 여건에 대한 인식

구분		빈도	유효 퍼센트	누적퍼센트
직무에 대한 흥미	전혀그렇지않다	0	0	0
	그렇지않다	4	3.9	3.9
	보통이다	29	28.2	32.0
	그렇다	58	56.3	88.3
	매우그렇다	12	11.7	100.0
	합계	103	100.0	
직무 적성	전혀그렇지않다	1	1.0	1.0
	그렇지않다	9	8.7	9.7
	보통이다	27	26.2	35.9
	그렇다	48	46.6	82.5
	매우그렇다	18	17.5	100.0
	합계	103	100.0	

한편, 직급별로는 직무여건에 대한 응답결과를 살펴보면, 유의미한 차이를 보이지 않는 가운데, 전반적으로 소방위가 소방경보다 직무여건에 대한 긍정적 인식이 높은 것으로 응답자들에게서 나타났다.

<표 5> 직급에 따른 직무 여건 인식차이

구분	직급	N	평균	표준편차	평균의 표준오차	t-value
직무 흥미	소방위	43	3.7674	.75078	.11449	-0.123
	소방경	60	3.7500	.67961	.08774	
직무 적성	소방위	43	3.7674	.89542	.13655	-0.994
	소방경	60	3.6667	.89569	.11563	

※ *= $p < 0.05$ / **= $p < 0.01$

3) 관리 여건에 대한 인식

소방공무원의 관리 여건 측정을 위해 4개 문항에 대한 인식조사를 실시한 결과, 다음과 같이 나타

났다. 상사의 의견 수렴 정도에 대하여는 43.7%가 긍정적 인식을 갖고 있는 것으로 조사되었으며, 상사의 본인에 대한 자율성 인정 정도에 대하여는 43.7%, 상사의 격려 40.8%, 상사의 공정성 44.6%로 긍정적 인식을 갖고 있는 것으로 조사되었다. 그러나 부정적 인식의 경우도 상사의 건의 수렴 정도에서는 22.3%로 타 문항에 비하여 부정적 인식이 좀 더 높은 것으로 조사되어 상하 관계에 있어 의사소통체계의 개선을 위한 방안 수립이 요구되는 것으로 파악되었다.

<표 6> 관리 여건에 대한 인식

구분		빈도	유효 퍼센트	누적퍼센트
상사의 건의 수렴 정도	전혀그렇지않다	2	1.9	1.9
	그렇지않다	21	20.4	22.3
	보통이다	35	34.0	56.3
	그렇다	36	35.0	91.3
	매우그렇다	9	8.7	100.0
	합계	103	100.0	
상사의 자율성 인정	전혀그렇지않다	2	1.9	1.9
	그렇지않다	18	17.5	19.4
	보통이다	38	36.9	56.3
	그렇다	37	35.9	92.2
	매우그렇다	8	7.8	100.0
	합계	103	100.0	
상사의 격려	전혀그렇지않다	3	2.9	2.9
	그렇지않다	16	15.5	18.4
	보통이다	42	40.8	59.2
	그렇다	37	35.9	95.1
	매우그렇다	5	4.9	100.0
	합계	103	100.0	
상사의 공정성	전혀그렇지않다	3	2.9	2.9
	그렇지않다	17	16.5	19.4
	보통이다	37	35.9	55.3
	그렇다	44	42.7	98.1
	매우그렇다	2	1.9	100.0
	합계	103	100.0	

한편, 직급별로 관리여건에 대한 응답결과를 살펴보면, 의견수렴과 자율성 인정에 대하여 유의미한 인식의 차이를 갖고 있는 것으로 나타났다. 특히, 소방위의 경우 상위 직급인 소방경보다 상사에 대한 인식에 있어 부정적 인식을 갖고 있는 것으로 나타났다. 따라서 소방위 직급에 대한 의견수렴 방안에 대한 개선과 활력을 불어넣을 수 있는 리더십 스타일이 상급자들에게서 요구되는 것으로 보인다.

<표 7> 직급에 따른 관리 여건 인식차이

구분	직급	N	평균	표준편차	평균의 표준오차	t-value
의견수렴	소방위	43	3.0465	.99889	.15233	-2.154*
	소방경	60	3.4500	.89110	.11504	
자율성 인정	소방위	43	3.0698	.91014	.13879	-2.208*
	소방경	60	3.4667	.89190	.11514	
격려	소방위	43	3.1163	.93119	.14200	-1.238
	소방경	60	3.3333	.83700	.10806	
공평성	소방위	43	3.1860	.79450	.12116	-0.566
	소방경	60	3.2833	.90370	.11667	

※ *= $p < 0.05$ / **= $p < 0.01$

4) 관계 여건에 대한 인식

소방공무원의 관계 여건 측정을 위해 2개 문항에 대한 인식조사를 실시한 결과, 다음과 같이 나타났다. 우선 동료에 대한 신뢰와 존중 여부에 대하여는 70.9%가 긍정적 인식을 갖고 있는 것으로 나타났다. 어려운 상황에 처한 동료에 대한 도움을 주는가에 대하여는 73.8%가 긍정적 응답을 보여, 전반적으로 동료간의 신뢰관계 등은 매우 긍정적임을 알 수 있다.

<표 8> 관계 여건에 대한 인식

구분		빈도	유효 퍼센트	누적퍼센트
동료의 신뢰와 존중	전혀그렇지않다	0	0	0
	그렇지않다	4	3.9	3.9
	보통이다	26	25.2	29.1
	그렇다	58	56.3	85.4
	매우그렇다	15	14.6	100.0
	합계	103	100.0	
동료에 대한 원조	전혀그렇지않다	0	0	0
	그렇지않다	3	2.9	2.9
	보통이다	24	23.3	26.2
	그렇다	55	53.4	79.6
	매우그렇다	21	20.4	100.0
	합계	103	100.0	

한편, 직급별로 관계 여건에 대한 응답결과에서도 각 집단간에 유의미한 차이를 보이지 않는 가운데, 소방위 직급이 소방경의 상급자에 비하여 동료와의 관계에 대하여 긍정적 인식을 갖고 있는 것으로 나타났다.

<표 9> 직급에 따른 관계 여건 인식차이

구분	직급	N	평균	표준편차	평균의 표준오차	t-value
신뢰와 존중	소방위	43	3.8837	.69725	.10633	0.808
	소방경	60	3.7667	.74485	.09616	
지원과 도움	소방위	43	4.0465	.72222	.11014	0.328
	소방경	60	3.8167	.74769	.09653	

※ *= $p < 0.05$ / **= $p < 0.01$

5) 보수 여건에 대한 인식

소방공무원의 보수 여건 측정을 위해 2개 문항에 대한 인식조사를 실시한 결과, 다음과 같이 나타났다. 보수 만족도에 대하여는 전체 응답자의 44.7%가 긍정적 응답을 보였으나 부정적 인식을 갖는 응답자도 20.3%로 나타났으며, 반면 보수 책정의 공정성에 있어서는 33.1%만이 긍정적 응답을 보인 가운데, 32.1%가 부정적 인식을 갖고 있는 것으로 조사되었다. 따라서 보수 책정의 공정성 확보와 업무에 대한 복지 수준 등의 여건 개선이 시급한 것으로 판단된다. 특히, 공무원의 경우 급여체계의 일률적인 적용에서 수당 등의 비중이 높아, 이들 수당 등에 있어서 군, 경찰과 마찬가지로 소방공무원에 대한 합리적 수당 체계에 대한 의견 수렴 등을 통한 의식 개선이 우선되어야 할 것으로 보인다.

<표 10> 보수 여건에 대한 인식

구분		빈도	유효 퍼센트	누적퍼센트
보수 만족도	전혀그렇지않다	2	1.9	1.9
	그렇지않다	19	18.4	20.4
	보통이다	36	35.0	55.3
	그렇다	39	37.9	93.2
	매우그렇다	7	6.8	100.0
	합계		103	100.0
보수 책정의 공정성	전혀그렇지않다	5	4.9	4.9
	그렇지않다	28	27.2	32.0
	보통이다	36	35.0	67.0
	그렇다	29	28.2	95.1
	매우그렇다	5	4.9	100.0
	합계		103	100.0

한편, 직급별로 보수 여건에 대하여 유의미한 차이를 보이지는 않고 있으나, 응답자들에게서는 소방위의 경우 소방경의 상급자들보다 부정적 인식이 뚜렷하게 높은 것으로 조사되었다.

<표 11> 직급에 따른 보수 여건 인식차이

구분	직급	N	평균	표준편차	평균의 표준오차	t-value
만족도	소방위	43	3.2093	.86073	.13126	-0.769
	소방경	60	3.3500	.95358	.12311	
책정의 공정성	소방위	43	2.8140	.98212	.14977	-1.742
	소방경	60	3.1500	.95358	.12311	

※ *= $p < 0.05$ / **= $p < 0.01$

6) 인사관리 여건에 대한 인식

소방공무원의 인사관리 여건 측정을 위해 2개 문항에 대한 인식조사를 실시한 결과, 다음과 같이 나타났다. 우선 타 직원과 비교한 현재 인사(승진, 배치 등)의 형평성에 대하여는 40.1%가 부정적 인식을 갖고 있는 것으로 나타났으며, 인사제도 자체의 신뢰성에 대하여는 36.9%가 부정적 인식을 갖고 있는 것으로 조사되어, 인사관리 체계 전반에 대한 개선이 요구되는 것으로 조사되었다. 특히, 공무원의 인사제도의 경우 다양한 평정 요소들이 도입되고 있어 이들 평정요소 등에 대하여 소방공무원들의 인식과 의견을 적극적으로 수렴하여 직무의 특수성을 고려한 제도 개선이 추진되어야 할 것으로 보인다.

<표 12> 보수 여건에 대한 인식

구분		빈도	유효 퍼센트	누적퍼센트
인사의 형평성	전혀그렇지않다	6	5.8	5.8
	그렇지않다	25	24.3	30.1
	보통이다	45	43.7	73.8
	그렇다	27	26.2	100.0
	매우그렇다	0	0	100.0
	합계	103	100.0	
인사제도의 신뢰성	전혀그렇지않다	8	7.8	7.8
	그렇지않다	30	29.1	36.9
	보통이다	38	36.9	73.8
	그렇다	27	26.2	100.0
	매우그렇다	0	0	100.0
	합계	103	100.0	

한편, 직급별로 인사의 형평성에 대하여 소방경의 경우 긍정적 인식이 높은 반면, 소방위의 경우 부정적 인식이 높은 것으로 뚜렷한 차이를 보이고 있었다. 또한, 인사제도 자체의 신뢰성에 있어서는 소방위와 소방경 모두 부정적 인식이 높은 가운데 유의미한 차이를 나타내지 않았다.

<표 13> 직급에 따른 인사관리 여건 인식차이

구분	직급	N	평균	표준편차	평균의 표준오차	t-value
형평성	소방위	43	2.6047	.90342	.13777	-3.112**
	소방경	60	3.1167	.76117	.09827	
신뢰성	소방위	43	2.6047	1.00332	.15300	-1.944
	소방경	60	2.9667	.82270	.10621	

※ *= $p < 0.05$ / **= $p < 0.01$

3. 소방공무원의 근무환경과 근무만족도와의 관계

응답에 참여한 조사대상자들의 근무만족도는 만족한다는 의견이 52.5%로 부정적 응답이나 응답보류에 비하여 다소 높은 것으로 나타났다.

<표 14> 응답자의 현재 근무만족도

구분	빈도	유효 퍼센트	누적퍼센트
근무만족도	매우불만족한다	1	1.0
	불만족한다	10	9.7
	보통이다	38	36.9
	만족한다	46	44.7
	매우만족한다	8	7.8
	합계	103	100.0

반면, 직급에 따라서는 소방경이 소방위보다 근무만족도가 높은 것으로 유의미한 차이를 보이고 있었다.

<표 15> 직급에 따른 근무만족도 인식차이

구분	직급	N	평균	표준편차	평균의 표준오차	t-value
만족도	소방위	43	3.2326	.86842	.13243	-2.751**
	소방경	60	3.6667	.72875	.09408	

※ *= $p < 0.05$ / **= $p < 0.01$

논리적으로 근무만족도는 근무환경 측면과의 관련성이 높은 것으로 생각되며, 따라서 이들 간의 상관관계 분석을 통하여 근무만족도에 영향을 미치는 요소를 파악할 필요가 있었다.

이에 따른 상관관계 분석 결과는 다음의 표와 같다. 현재 소방공무원의 근무만족도에 있어서 근무

환경 요인별로 정적인 상관관계에 있는 것으로 나타났으며, 특히 상대적으로 근무환경 여건이 가장 정적인 관계에 있는 것으로 나타났으며, 인사관리 여건, 관리 여건, 보수 여건의 순으로 조사되었다.

특히, 인사관리 여건과 보수여건의 경우 부정적 인식이 높은 것으로 조사되고 있어 이에 대한 처우 개선이 요구되며, 환경여건 또한, 근무공간이나 근무처 내 휴식공간에 대한 부정적 인식이 소방위 직급에게서 높게 나타나고 있어 이에 대한 개선방안의 마련이 요구된다.

<표 16> 근무환경과 근무만족도와와의 상관관계

구분		환경여건	직무여건	관리어건	관계여건	보수여건	인사관리 여건
Pearson 상관계수	만족도	.599**	.276**	.420**	.206*	.410**	.457**
** 상관계수는0.01수준(양쪽)에서 유의합니다.							
* 상관계수는0.05수준(양쪽)에서 유의합니다.							

IV. 소방공무원 근무환경 개선을 위한 정책적 제언

이상의 분석결과를 종합해 볼 때, 소방공무원의 근무환경 개선을 위해 다음과 같은 정책적 방안 수립을 제안하고자 한다.

지난 2004년부터 단계적으로 시행되어 온 주5일 근무제는 현재 전 공무원과 50인 이상 사업장까지 확대되어 왔다. 그러나 현재 소방공무원들은 시민의 안전지킴이 역할을 담보로 주5일제는 커녕 근로기준법에서 규정한 최대 주44시간 근무시간을 2배가량 초과한 84시간을 근무하고 있다. 소방과 유사한 직군(職群)으로 시민 안전을 지키는 경찰의 경우 현재 3교대 근무제를 실시하고 있고, 부분적으로는 주5일 근무제(주40시간)에 준하는 4조 3교대 근무제가 시행되고 있다.

경찰이 이와 같은 근무체계를 시행할 수 있었던 것은 매년 충분한 인력이 충원되었기 때문이다. 반면, 아직도 2교대 격일제 근무를 실시하고 있는 소방조직은 충원인원이 매년 줄어만 가고, 전북과 경북은 올해 신규 채용이 전혀 없었다. 전국 소방공무원 1인당 담당하고 있는 국민은 1,950명으로 미국 208명, 프랑스 247명과 비교하기조차 부끄럽다. 2005년 정부는 소방공무원의 근무형태를 3교대로 전환하고 부족한 현장 대응 인력을 확보하기 위해 2008년까지 약 1만 명을 충원할 계획이라고 밝힌 바 있다.

정부의 이러한 계획은 당시 소방공무원은 물론 일반 국민들에게도 큰 호응을 얻었으며, 특히 소방직 수험생들은 대규모 채용에 대한 기대가 컸었다. 당초 정부가 계획했던 대로라면 전지역의 3교대화까지 남은 기간은 1년 정도이다. 하지만 3교대가 어느 정도 본 궤도에 오른 지역은 현재까지 한 곳도 없다. 계획의 취지는 좋았으나 실현가능성은 점점 적어지고 있는 것이다. 지역별로 정도의 차이는 있

지만 예산과 인력확보 문제 등을 이유로 3교대가 거의 실시되지 못하고 있다. 3교대의 취지와 필요성에는 공감하지만 사정이 여의치 않다는 것이 각 지역 소방본부의 공통된 입장이다. 주 40시간(주5일) 근무가 보편화되고 있지만 소방공무원의 67%는 24시간 격일제교대근무로 2배가 넘는 월 360시간 이상을 근무, 개선책 마련이 시급한 것으로 판단된다.

또 월평균 84시간의 시간외근무수당, 연평균 22일분의 휴일근무수당을 받지 못하는 것으로 집계됐다. 현재 광역자치단체 소속 공무원으로 되어 있는 소방직 공무원은 광역자치단체의 총정원으로 관리된다. 즉 시·도 및 시·군·구는 「지방자치단체의행정기구와정원기준등에관한규정」에 의거하여 표준정원산정방식에 따른 정원범위 내에서 정원을 책정하고 부득이한 사유로 정원을 초과하여 정원을 책정하고자 할 경우 행정자치부장관의 승인을 득하도록 하고 있다. 그리고 인력관리의 적정화와 합리화를 도모하기 위해 표준정원의 범위 안에서 종류별 정원책정기준에 의하여 정원을 책정한다. 이에 따라 일반직과 특정직이 묶여져 관리되기 때문에, 정원감축이 논의될 때 마다 일반직과의 마찰이 유발되고 있다.

이는 24시간 교대 근무하는 소방공무원의 업무 특성이 인력책정과정에서 반영되지 못하고 있음을 의미한다. 실제 소방공무원의 77% 이상이 24시간 격일제 근무를 하고 있음에도 불구하고, 특정직인 소방직도 표준정원제를 적용하여 공무원감축방침에 따라 인력증원이 곤란한 실정이다. 소방이 특정직 공무원으로 구분되는 것은 행정수요가 일반직과는 다르다는 것을 반증(反證)한다. 이에 소방직은 지방자치단체의 총 정원에서 분리하여 별도로 정원을 관리하여야 한다. 특정직이라는 별도 신분을 유지하고 순환보직에 있어 별도로 관리되는 소방의 특수성을 고려할 때, 이는 논리의 비약이다. 특히 이 문제는 같은 특정직인 경찰이 국가직에서 지방직화 될 때 보다 더 본격적으로 논의될 수 있을 것으로 본다.

또한 조사결과, 소방공무원들의 근무환경과 업무수행측면, 인사관리제도에 대해서 상대적으로 만족도가 낮은 것으로 평가된다. 소방공무원의 근무평점은 승진을 결정하는 대표적 연공서열 중심적 평가로 성과와 보상과의 연계가 미흡하며, 의사소통 측면에 있어서 동료의 지원에 비하여 상사의 지원에 대하여는 상대적으로 만족도가 낮게 나타나고 있어 이들 간의 지원과 의사소통 관계의 원활화를 위한 제도적 개선이 요구된다고 할 수 있다.

무엇보다 소방공무원의 근무만족도를 제고하기 위한 연구와 건의는 그동안 근무환경 여건으로서 인력의 충원, 보수 체계의 개선, 교육 및 역량 강화 등의 제도적·실천적 정책의 변화에 대한 촉구만이 이루어져 왔을 뿐만 이론적 정립을 통한 프로그램의 절차적 개선을 유도하지 못하고 있다. 이에 향후에는 소방공무원 또한 복지 수혜의 대상 산업근로자로서 산업복지의 이론적 토대를 바탕으로 국가, 지방정부의 역할을 재조명하고 당사자 뿐만 아니라 그 가족의 삶의 질까지도 고려하는 시스템의 재설계와 근무환경 개선이 이루어지도록 함으로써 근무만족도를 제고하는 노력이 요구된다.

V. 결론

본 연구는 산업복지관점에서 일선 소방공무원들의 근무환경 여건을 개선하기 위한 방안 모색을 소방공무원들의 인식조사를 통해서 모색해 보고자 하였다.

분석결과, 첫째, 근무환경여건에서는 근무공간 등의 편의 공간에 대한 불만족이 높게 나타났으며, 둘째, 직무여건에서는 대다수가 직무에 흥미를 느끼고 있고, 적성에 맞다고 인식하고 있었다. 셋째, 관리여건에서는 상하 관계에 있어 의사소통체계의 개선이 필요하다는 것을 알 수 있었고, 넷째, 보수여건에서는 보수 책정의 공정성 확보와 업무에 대한 복지 수준 등의 여건 개선이 시급하다는 것을 알 수 있었다. 마지막, 인사관리여건에서는 우선 타 직원과 비교한 현재 인사(승진, 배치 등)의 형평성에 대하여는 40.1%가 부정적 인식을 갖고 있는 것으로 나타났으며, 인사제도 자체의 신뢰성에 대하여는 36.9%가 부정적 인식을 갖고 있는 것으로 조사되어, 인사관리 체계 전반에 대한 개선이 요구되는 것으로 조사되었다. 특히, 공무원의 인사제도의 경우 다양한 평정 요소들이 도입되고 있어 이들 평정요소 등에 대하여 소방공무원들의 인식과 의견을 적극적으로 수렴하여 직무의 특수성을 고려한 제도 개선이 추진되어야 할 것으로 보인다.

한편, 소방공무원의 근무만족도에 있어서 근무환경 요인별로 정적인 상관관계에 있는 것으로 나타났으며, 특히 상대적으로 근무환경 여건이 가장 정적인 관계에 있는 것으로 나타났으며, 인사관리 여건, 관리 여건, 보수 여건의 순으로 조사되었다. 특히, 인사관리 여건과 보수여건의 경우 부정적 인식이 높은 것으로 조사되고 있어 이에 대한 처우 개선이 요구되며, 환경여건 또한, 근무공간이나 근무처 내 휴식공간에 대한 부정적 인식이 소방위 직급에게서 높게 나타나고 있어 이에 대한 개선방안의 마련이 요구된다.

그러나 본 연구는 다음과 같은 연구의 한계를 지닌다. 첫째, 본 연구는 소방공무원 직종의 전반적인 근무환경 여건 개선을 위한 산업복지관점에서의 접근을 시도하고 있으나, 재난 현장에서 직접 활동하는 소방장이하의 하위직 소방공무원 전반의 인식조사를 다루고 있지는 못하다. 또한, 전체 소방공무원이 인적 구성 특성을 고려할 때, 소방위와 소방경의 두 집단만을 대상으로 조사분석을 실시한 결과, 전체 소방공무원의 근무환경 만족도에 대한 대표성을 반영하는데 한계를 지니고 있다. 마지막으로 소방공무원의 근무환경 여건이 근무만족도의 상관성이 높은 것으로 분석결과 나타나고 있으나 그 구체적인 원인과 내용을 명확화하지 못하는 연구설계 상의 한계를 지니고 있다.

그럼에도 본 연구는 산업복지 관점에 대한 개념적 접근을 토대로 소방공무원의 근무환경 여건에 대한 소방공무원의 일부 집단의 인식을 분석함으로써 제도적 개선의 방향과 필요성을 실증적으로 확인하고 있다는 점에 의의가 있다. 아울러, 소방공무원의 근무환경 여건을 개선을 위하여 보다 구조화된 연구 설계를 바탕으로 사회복지 및 산업복지의 이론적 토대를 기초로 공무원의 근무환경 개선을 위한 복지체계 개선에 대한 후속 연구가 이루어질 필요가 있다.

참고문헌

- 강석인. 1980. 노무관리. 일신사.
- 경기일보. 2011년 1월 24일자 인터넷판.
- 김국래. 2007. 소방공무원 의식과 처우개선에 관한 연구. 한국화재소방학회. 21(1): 7-18.
- 김영길. 2011. 소방공무원의 근무환경 개선방안 연구. 동국대학교 소방행정학석사학위논문.
- 남문현. 2010. 소방공무원 근무 실태분석 및 실효성 제고방안에 관한 연구. 서울시립대학교 방재공학 석사학위논문
- 류상일 · 조종복. 2009. 소방공무원의 스트레스 요인과 직무만족간의 관계. 한국콘텐츠학회논문지. 9(12): 270-278.
- 박경효. 2002. 소방공무원의 근무환경실태와 개선방안. 도시행정학보. 5(3): 63-79.
- 박기환. 2011. 소방공무원의 사기진작을 위한 근무여건 개선에 관한 연구. 전북대학교 행정학석사학위 논문.
- 신기철. 2003. 근무환경이 공무원 사기에 미치는 영향에 관한 연구. 충북대학교 행정대학원 석사학위 논문.
- 우재현. 1982. 산업복지의 개념정립을 위한 시론. 산업복지. 5: 1-106.
- 윤석환 · 최숙정 · 신동훈 · 정인성 · 하정숙. 2007. 일부 지하철 근로자와 소방공무원의 직무 스트레스 요인 비교. 대한산업의학회지. 19(3): 179-186.
- 이상구. 2007. 소방공무원의 직무스트레스와 조직몰입에 관한 실증적 연구. 중앙대학교 행정학박사학 위논문.
- 이원규. 1994. 한국 산업복지제도의 활성화에 관한 연구. 단국대학교 사회복지학석사학위논문.
- 정종진. 1985. 새 인사관리. 법문사.
- 최주원. 2010. 소방공무원의 교대근무형태가 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구. 강원대학교 소방 방재학석사학위논문.
- 하재혁 · 김동일 · 서병성 · 김원술 · 유승호 · 김수근. 2008. 소방공무원의 직무스트레스와 사회심리적 건 강. 대한산업의학회지. 20(2): 104-111.
- Churchman, C. W. 1969. *The Systems Approach*. New York: Dell.
- Miles, R. H. 1980. *Macro Organizational*. CA: Good Year Publishing.

柳賞濬: 충북대에서 행정학 박사학위를 받고(논문: 한국의 지방자치단체 재난대응체계, 2007년 8월), 현재 대불대 학교 소방행정학과 교수로 재직 중이다. 소방행정, 재난관리, 산업복지, 네트워크이론 등이 주요 관심분야이며, 주

요 논문으로는 “행정학에서 재난관리분야의 학문적 연구경향(2007)”, “네트워크 관점에서 지방정부 재난대응과정 분석: 미국의 허리케인과 한국의 태풍 대응사례를 중심으로(2007)”, “지방자치단체의 재난대응 네트워크 분석(2008)”, “소방공무원의 스트레스요인과 직무만족간의 관계(2009)”, “소방학의 학문적 정체성 확립을 위한 소방정책론 정립방안(2010)”, “지방행정체제 개편에 따른 효율적 소방력 개선방향(2011)” 등이 있다(ryusi@db.ac.kr).

李靑浩: 충북대학교에서 행정학 박사학위를 취득하고(논문: 지방정부 재난관리 예산결정과정의 지대추구행태 분석: 기대-불일치 이론을 중심으로), 현재 위기관리 이론과 실천(CEM-TP) 총괄간사, 이재민사랑본부 사무국장, 충북대학교 국가위기관리연구소 선임연구원으로 등으로 활동하고 있다. 주요관심분야는 조직이론, 재무행정, 위기관리, 재난관리 등이며, 주요 연구로는 “국가위기관리연습 통합모델 구축 방향: AHP 분석을 중심으로(2010)”, “지방정부 재난관리 예산결정과정의 기대-불일치 연구(2010)”, “공무원 노사관계 안정화를 위한 단체교섭제도 개선방안 연구(2011)”, “재난관리 효과성 제고를 위한 재난관리 PR체계 개선방안: 소방방재청 ‘월간재난종합상황 분석 및 전망’의 내용 분석(2011)” 등이 있다(ejuho@chungbuk.ac.kr).

투 고 일: 2011년 10월 22일

수 정 일: 2011년 11월 01일

게재확정일: 2011년 11월 09일

The Improvement of the Working Environment for the Fire-Fighting Officers in Industrial Social Welfare Viewpoint

Sang Il Ryu, Ju Ho Lee

For the 21st century, the development of material civilization, our society and the height of the rapid entry into the information society in the field of fire prevention in a professional and diversified administration services are being requested. These changes in social environment, administrative organization, the demand for the Fire Administration and absolute lack of manpower supply and fire officials for their poor working conditions and the heavy burden of relative deprivation rather quality life is degrading factor. The fire area of fire protection activities. structures, emergency and disasters as well. Disaster in your hands from touching scene where long time ago already. Despite poor working environment, to protect life and property of citizens committed fraud against the fire officers can pull you to review the government's policy at the time required to solve these problems as soon as the immediate response is not emotional nine trillion an analysis of issues and efforts to seek improvements to the system could be used.

Key words: fire-officers, working environment, industrial social welfare, job satisfaction