

DACUM을 이용한 비상대비업무담당자의 직무분석 연구*

The Research on Job Analysis of Emergency Preparedness Business Representatives by DACUM

Keong Hwan Park**, Hyo Sun Park***

POSCO E&C 180, Daesong-ro, Nam-gu, Pohang, Gyeongbuk, Korea

Department of Military Studies, Cheongju University, 586 Daesung-ro, Sangdang-gu, Cheongju, Korea

Abstract

In this paper, there is a purpose to correct Emergency services Officers' duties and tasks through their job analysis for national emergency management regarding reinstating the Park Geun-hye administration's National Security Council(NSC). The subject of investigation is the government agency nominated by Safety executive and Emergency service officers of appointed companies for mobilization. To accomplish the purpose of this study, the emergency services officer's duty and task was drawn by utilizing the classic job analysis, I. e. DACUM, and the validity and reliability of the survey were verified. The results of this study are as follows. First, it was derived that 8 pieces of duties and 101 pieces of tasks about Emergency services officer, and 81 pieces of tasks and duties of a total of seven were organized after survey results and content validity study of the final expert panel. Second, there were high orders of the importance on the responsibility of Emergency services Officer; Establishment of emergency services office, Establishment of Choongmu plan, ulgi practice, Mobilize resources management, and Civil Defense Administration. In particular, challenges of twelve has been derived as a core issue of high priority in two duties of Choongmu plan and ulgi practice. This study show the necessity of the job analysis aimed to the job grade and affiliation of Emergency services Officers. And, we derive the core abilities of Emergency services Officer on the basis of these job analysis, furthermore, the development of a curriculum and qualification in conjunction with

* 본 논문은 박경환의 2015년 중앙대학교 대학원 박사학위논문 일부를 수정 보완함.

** Tel, +82-42-878-3662. E-mail. kwpark83@naver.com

*** Corresponding author. Tel. +82-43-229-7952. Fax. +82-43-229-7950 E-mail. phs6166@cju.ac.kr

Submission & Publication Process

Received: Jan. 6, 2015 / Revised: Feb. 17, 2015 / Accepted: Feb. 20, 2015

National Competency Standards is required.

Key words: emergency services officer, national emergency management system, job analysis, national competency standards, DACUM

국문초록

본 연구는 박근혜 정부의 국가안전보장회의(NSC) 부활과 관련하여 국가 위기관리를 위한 비상대비업무담당자의 직무분석을 통해 그들의 책무와 과업을 정립하는데 있다. 본 연구의 대상은 안전행정부에서 임명한 정무기관 및 동원업체의 비상대비업무담당자이다. 본 연구의 목적을 달성하기 위해 대표적인 직무분석 기법인 DACUM을 활용하여 비상대비업무담당자의 책무와 과업을 도출하였으며, 설문조사를 통해 도출된 과업에 대한 타당도와 신뢰도를 검증하였다. 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 비상대비업무담당자에 대한 8개의 책무와 101개의 과업이 도출되었으며, 최종 전문가 패널의 내용타당도 검토 및 설문결과 총7개의 책무와 81개 과업으로 정리 되었다. 둘째, 비상대비업무담당자의 책무의 중요도는 ‘비상대비분야 사업계획 수립’, ‘총무계획 수립’, ‘을지연습’, ‘동원자원관리’, ‘민방위관리’ 등이 높은 수준으로 나타났다. 특히 을지연습과 총무훈련의 책무에서 12개의 과업이 중요도가 높은 핵심과업으로 도출되었다. 본 연구를 통해 비상대비업무담당자의 소속 및 직급별 대상으로 직무분석이 필요하다. 또한 이러한 직무분석을 토대로 비상대비업무담당자의 핵심역량을 도출하고 나아가 국가직무능력표준과 연계한 교육과정 및 자격의 개발이 요구된다.

주제어: 비상대비업무담당자, 국가위기관리시스템, 직무분석, 국가직무능력표준, DACUM

1. 서론

1. 연구의 목적 및 필요성

박근혜 정부는 2013년 12월 20일 국가안전보장회의(NSC: National Security Council) 상임위원회와 사무처를 5년 만에 부활시키는 내용의 국가안전보장회의법 개정안을 발표했다. 북한의 장성택 처형 이후 급변하는 한반도 정세에 대응하는 한편 김장수 안보실장을 NSC상임위원장으로 임명해 외교안보 분야의 컨트롤타워 역할을 강화하겠다는 내용이다. 우리나라의 위기관리체계는 전시와 평시, 군사적, 비군사적 영역에 따라 다양하게 구성되어 있다. 그러나 우리에게 있어서 위기관리란 군사적 상황을 전제로 하는 안보관리, 전시와 이에 준하는 상황에 대한 비상대비업무, 대테러 업무, 자연재해와 인위 재난을 포함한 재난관리, 그리고 전시와 평시의 위기에 관한 민방위로 대별될 수 있다(이덕로 외, 2009).

비상대비 업무조직은 1969년 3월 대통령 제3818호를 통하여 국가비상기획위원회를 설치하였고, 모든 중앙부처와 지방자치단체에 직제를 반영하여 각 지역과 조직별로 비상대비 업무를 관장할 비상계획관을 신설한바 있다. 이후 1973년 8월 대통령령 제6918호인 ‘자원운영에 관한 규정’을 공포하여 비

상대비업무의 체계를 공고히 하였고, 각 중앙부처 산하의 동원업체에 비상대비업무담당자(비상계획관)의 임용을 권장하고, 점차 대상 업체를 확대·운영하게 되었다.

비상대비 업무는 전시에 인적·물적 자원을 신속하게 동원하여 군사작전을 지원하고, 정부의 기능을 정상적으로 유지시키며, 전쟁위협으로부터 국민의 피해를 최소화하여 국민의 생활을 안정시키고, 국가총력전에 효율적으로 대처하는 것이다. 즉 이는 전시에 소요되는 막대한 자원을 평시에 항상 유지하는 것은 경제적으로 비효율적이기 때문에 평시에는 적정수준을 유지하다가 전시에는 신속하게 전시체제로 전환하여 국가적 위기상황에 대응하는 체제를 구축하는 것이다. 이러한 비상대비업무담당자는 1971년 출범 초기에는 156명에 불과하였으나, 1970년대 후반 이후 규모가 확대되어 1991년에는 936명이 업무를 수행하다가, 점차 축소되어 2007년에는 687명으로 2014년 현재 548명이 종사하고 있는 실정이다(안정행정부, 2014). 이러한 비상대비 업무의 효율적인 운용을 위해서는 이들 담당자들이 임무를 수행함에 있어 현장에서 요구하는 숙련도와 비상계획관으로서 자질을 갖추는 것이 무엇보다도 중요하다. 즉, 이들이 평시는 물론 전시체제로 전환시 요구되는 직무 및 핵심역량을 도출하여, 교육과정에 반영함으로써 전시체제하에서 충분한 능력을 발휘가 가능 할 것이다. 이를 위해서는 비상대비업무 현장에서 요구되는 전문지식과 기술을 분석하여 이를 체득할 수 있는 과학적이고 조직적인 교육훈련 체계를 마련해야 한다.

비상대비업무담당자에 대한 역량개발에 관한 선행연구로는 이덕로 외(2009)는 비상대비 업무기능 강화의 관점에서 비상대비업무담당자들의 능력 제고를 토대로 이들이 다양한 위기에 적극적으로 대응하도록 하기위한 교육훈련과 권한의 강화 등을 제시하였다. 또한 백진숙(2012)은 위기관리담당자들의 능력 확보 및 향상방안을 제기하면서 그들의 능력을 평가하여 위기관리 교육의 전문화를 강조하였다. 이와 같이 대부분의 연구들은 비상대비업무담당자들의 업무능력 향상을 위한 교육과정 개발이 필요성과 제안에 국한되고 있어, 이들에 대한 직무분석 관련된 연구는 찾아보기 힘든 실정이다.

이러한 문제의식에 따라 본 연구에서는 비상대비업무담당자의 위기관리에 필요한 직무역량은 무엇이며 이를 향상시키기 위한 핵심과제를 규명하고자 하였다. 체계적인 직무 및 역량분석을 토대로 교육이나 훈련을 목적으로 교육목표와 교육내용을 비교적 단시간 내에 추출하여 교육과정을 개발하는 효과적인 방법으로 DACUM(Developing A Curriculum) 기법을 들 수 있다(강경중, 2002; 박성익 외, 2012). DACUM은 수행분석이나 교육내용 분석시 구체적으로 적용할 수 있는 기법을 제시하고 있어, 기존 교육프로그램이나 새로운 교육과정을 효과적으로 수정·보완이 가능하다(허영준, 2010). 또한 이 방법은 직무분석을 위한 방법으로(Norton, 1997) 교육내용을 우수수행자를 포함한 주요 관계자를 대상으로 분석, 도출하는 과정이다(오인경·최정임, 2005). 비상대비 업무 담당자의 교육과정 개발은 현재 및 전시체제 전환시 직무를 어떻게 수행할 것인가에 대한 기본적인 역량을 갖추는데 중점을 두고 있다. 따라서 「비상대비자원관리법」에 명시된 업무 담당자의 기능과 2012년 제정된 위기관리 매뉴얼 및 이미 전문성이 확보되었다고 판단되는 3년 이상 경력의 우수 직무수행자와 관계자들을 활용하여 직무를 규명하고 관련된 교육과정 개발을 위하여 DACUM 기법을 활용하는 것이 적합하다고 하겠다.

본 연구의 목적은 비상대비업무담당자의 직무를 분석하여 전·평시 공통 핵심과업을 도출하여, 이러한 핵심과업을 수행에 필요한 교육과정과 제도적 지원방안 마련의 기초를 제공하는데 있다. 이 연구를 통해 제시된 비상대비업무담당자의 핵심과업은 향후 비상대비 업무조직의 재구조와 비상대비 업무담당자에 필요한 역량개발 및 교육훈련과정을 마련하기 위한 기초적 자료로 유용하게 활용될 수 있을 것이며, 나아가 이들의 역량강화를 통해 국가 위기관리의 질적 향상에 기여할 수 있을 것이다.

II. 이론적 배경

1. 비상대비업무 조직과 업무담당자

우리나라의 비상대비업무 조직은 평시 재해·재난을 포함한 국가급 위기에 대한 위기관리체계와 전시·사변 등 이에 준하는 전시대비 체제로 구분 할 수 있다. 평시 위기관리는 민방위체제와 재난관리체제를 중심으로 안전행정부에서 그 업무를 담당하고 있다. 전시대비 체제는 군사분야와 비군사분야로 나뉘고 군사분야는 한미연합방위체제를 중심으로 국방부에서, 비군사분야는 국가동원체제를 중심으로 비상기획위원회에서 주요업무를 담당하고 있다. 한국의 국가위기관리체계는 대통령으로부터 각 부 장관에 이르는 정부 행정조직과 국가안전보장회의(NSC), 비상기획위원회, 예하 지방행정기구 그리고 군사조직인 국방부, 합동참모본부, 한미연합군사령부 및 예하부대들이 관련되어 있다(류상일 외, 2011). 국가안전보장회의는 1962년 국가안보에 관한 대통령 자문기관으로 설치되었고, 김대중정부에서는 제1·2차 연평해전 때 본격적으로 활용하였다. 노무현정부에서는 NSC 사무처가 국가안보문제에 대한 전권을 행사하여 한미동맹보다 대북정책을 우선시하는 등 부작용을 보이게 되었다. 이에 대한 비판의 결과로서 이명박 정부는 국가안전보장회의 사무처와 상임위원회를 폐지시키는 대신에 외교안보정책 조정위원회의를 개최했으며, 청와대 행정관이 책임지는 위기관리센터를 운영함으로써 국가안전보장회의와 위기사태를 통합·조정·관리할 수 있는 중심적인 조직이 없어지게 되었다. 이명박 정부 동안 몇 차례의 위기상황을 겪으면서 국가위기관리체계의 보강을 시도했다. 2008년 금강산 관광객 총격사망 사건의 늑장보고에 대한 논란이 발생한 이후 위기관리센터를 국가위기상황센터로 격상하고 비서관이 팀장을 맡았다. 2010년 북한이 우리 해군의 천안함을 폭침시킨 사태가 발생한 직후, 청와대에서 수석회의와 외교안보관계장관회의를 개최하여 폐지된 국가안전보장회의의 기능을 대행하는 과정에서 위기관리에 대한 일관된 모습을 국민에게 보여주지 못했다. 그 이후 청와대는 대통령실에 안보특별보좌관을 신설하고, 국가위기상황센터를 국가위기관리센터로 바꾸어서 안보기능을 강화했다. 2010년 북한의 연평도 포격도발시 정부의 대응과정에 또 다시 문제점이 지적되면서 청와대는 추가적인 국가위기관리체계를 개선하기 위해 국가안전보장회의 운영 등에 관한 규정과 대통령령 및 대통령실 훈령을 개정하기로 했다. 이에 따라 국가위기관리센터를 국가위기관리실로 격상시켜서 수석비서관급 실

장을 임명하고 정보분석비서관실, 위기관리비서관실, 상황팀을 편성하여 국가위기관리실이 위기관리 업무를 총괄할 수 있게 되었다.

탈냉전 이후 북한의 도발과 대형 재난·재해가 빈번하게 발생함에 따라 이에 대해 신속하고 효과적으로 대응하기 위해 위기통합관리체계 구축이 필요하게 되었다. 특히 연평도 포격도발과 같은 북한의 비대칭 도발이 빈번하게 발생함에 따라, 그 피해는 군대뿐만 아니라 민간 인명의 피해, 경제사회적 손실, 지정학적 리스크의 증대 등 복합적이고 광범위한 위기결과를 초래한다. 따라서 특정기관의 역량만으로 복합적인 위기상황에 효과적으로 대응하는 것은 불가능하다. 이러한 위기상황을 미리 내다보고, 정부는 위기통합관리체계를 강화해 나갈 필요가 있다.

비상대비업무 조직의 임무는 「비상대비자원관리법」에 “공공기관 및 중점관리지정업체의 비상대비 업무를 수행”하는 것으로 「국가전쟁지도지침」에는 “정부기관의 전시대비업무를 수행한다”로 명시되어 있다. 또한 안전행정부 예규인 「비상대비업무담당자 인사관리규정」에는 정부기관과 동원업체로 구분하여 <표 1>과 같이 임무가 명시되어 있다.

<표 1> 비상대비업무담당자 임무

구 분	주요내용
정부기관	<ul style="list-style-type: none"> - 비상대비 제반계획 수립(총무계획, 응전자유화계획, 평화계획 등) - 을지연습 및 총무훈련 계획, 실시 및 평가 - 동원 및 비축물자 관리, 동원물자 자원조사 - 직장 민방위 및 예비군 업무의 협조, 조정 - 직장방호 및 국가보안목표 시설관리 - 비상대비교육 및 전시업무 수행과 관련되거나 지시 받은 사항 - 기타 군(軍)관련 지원 및 협조
동원업체	<ul style="list-style-type: none"> - 총무계획에 관한 사항 - 비상대비교육 및 훈련에 관한 사항 - 직장민방위 및 예비군 업무의 협조, 조정에 관한 사항 - 직장보호 및 보안업무에 관한 사항 - 기타 전시업무 수행과 관련되거나 지시받은 사항

※ 출처: 류상일 외(2011: 7).

동원업체의 비상대비업무는 「비상대비자원관리법」에 의거하여 업체의 장에게 부여하고 있으며, 업체의 장은 비상대비업무를 전담할 수 있는 자를 안전행정부의 추천을 받아 임용하여 업무를 수행토록 하고 있다. 그러나 이법에서는 비상대비의 범위를 총무계획 작성과 을지연습 및 총무훈련 등으로 한정하고 있고, 안전행정부 예규에는 이러한 업무 이외의 직장민방위, 예비군업무, 직장방호, 보안업무 등을 수행하도록 규정하고 있다. 이와 같이 비상대비업무담당자의 임무가 혼돈되어 있으며, 실제 업체에서의 기타 업무(총무, 주차 및 출타자 관리 등) 등이 이루어지고 있는 상황이다. 그러나 대부분 공공기관 및 업체의 비상대비업무조직에서는 비상대비업무, 예비군, 민방위업무, 직장방호, 재난 업무 등을 수행하고 있다(류상일 외, 2011: 6).

2014년 4월 16일 진도앞바다 세월호 침몰사고는 전 국민에게 참담함을 안겨주었으며, 예상치 못한 형태의 위기에 대처하는 정부와 관계기관의 모습에 국민들의 정부에 대한 불신이 커졌다. 이는 현재의 국가위기관리체제로 비군사적·초국가적 위협을 대처하기에는 한계에 달하였다고 평가와 함께 획기적인 개선을 요구하고 있다(한국전략문제연구소, 2014: 16). 특히 비상대비업무조직의 기능과 역할은 전시·사변 이에 준하는 국가비상사태 발생시 군사작전지원과 정부기능유지, 그리고 국민생활 안전을 도모하여 총력전 수행을 지원하는 주요한 기능을 수행한다. 따라서 비상대비업무조직의 발전을 위해서는 비상대비업무담당자의 직무분석을 통해 직위별 명확한 책무와 과업을 도출하여 관련 법령과 규정에 반영하고 나아가 이들의 핵심역량을 개발해야 한다.

2. 직무분석

직무분석이란 직무를 구성하고 있는 일의 전체 및 그 직무를 완수하기 위해 담당자에게 요구되는 경험, 기능, 능력, 책임을 의미하며, 이를 수행하는 목적은 그 직무가 타 직무와 구별되는 요인을 명확하게 밝혀 기술하고자 함이다. 이는 다른 의미로 직무 및 역량을 기반으로 한 인적자원개발을 통해 체계적인 직무역량 개발과 경력개발을 위한 기반으로 활용하기위한 수단이라고도 할 수 있다(이찬, 2009).

직무분석에 대한 정의는 학자별로 다양하다. Mee(1968)는 직무가 지니는 기본 요건을 조사하는 방법을 직무분석이라고 하였으며, Gibb(2008)은 직무분석 결과를 통해 신입사원 채용 기준으로부터 성과관리 및 보상에 이르기까지 다양하게 활용된다고 하였다. Harvey(1991)는 작업자가 무엇을 하는지에 대한 직무행동을 기술하는 자료를 수집하여, 물리적, 기계적, 사회적, 정보적 요소들을 포함하여 작업자가 상호작용하는 직무환경의 입증 가능한 특성들을 기술하는 자료를 수집하는 활동이라고 정의하였다. Noe(2003)는 하나의 직업에서 구체적으로 어떠한 직무를 수행하는가를 파악하는 과정이며, 직무수행에 필요한 세부사항(K,S,A: 지식, 기술, 태도)을 도출하는 과정이라고 하였다. 또한 안전행정부에서는 직무분석을 해당직위의 성과책임 규명, 직무평가 및 직무 수행요건 규명 등 각종 직무정보를 체계적으로 수집·분석하는 제반활동으로 규정하고 있다(행정안전부, 2008).

직무분석의 활용분야는 첫째, 인사 및 조직관리 측면에서는 직무분석의 결과를 바탕으로 직무기술서와 직무명세서로 작성하여 모집, 선발, 인사고과, 교육훈련의 기초자료로 활용할 수 있으며, 조직체계 개선, 경력계획, 직무재설계 등에 활용할 수 있다(신태현·박상언, 1998). 둘째, 인간자원의 개발 측면에서 살펴보면, 직무분석은 직무설계, 인사관리, 조직 구성원 모집 및 선발과 고용기회를 부여, 수행능력 평가 및 보상 등 인간자원의 교육에 활용된다(김진모, 2001). 이는 직무관련 교육훈련 프로그램의 개발과 작업현장의 학습전이가 용이하게 하는 결정적인 역할을 수행하기도 한다(Mankin, 2009).

직무분석 방법은 대상, 세부방법, 기법에 따라 구분할 수 있다. 첫째, 대상에 따른 분류에 의한 직무분석 방법은 일반적으로 작업 중심의 직무분석(Work-Oriented Job Analysis)과 작업자 중심의 직무

분석(Worker-Oriented Job Analysis)으로 구분 할 수 있다(김성국·홍지숙, 2003; Brannick & Levine, 2002). 둘째, 방법에 따른 분류에 의한 직무분석방법은 주요 직무분석 방법에는 최초분석법(New Analysis Method), 비교확인법(Verification Method) 등이 있는데, 최초분석법은 주로 인사 및 노무관리에서 널리 사용되는 전형적인 방법이고, 비교확인법은 훈련기준, 출제기준, 훈련교재 등의 개발을 위한 목적으로 많이 활용되고 있다(장수용, 2006). 셋째, 기법에 의한 직무분석 방법은 미국노동성기법(The Department of Labor Methodology: DLM), 기능적 직무분석기법(Functional Job Analysis: FJA), DACUM(Developing A Curriculum) 등이 있다. 미국 노동성 기법(DLM)은 원래 직종명 사전(DOT)을 만들기 위해 설계된 직무분석 기법으로 직무정보를 상대적으로 평가하는데 충분한 정보를 제공하지 못한다는 단점이 있으나, 미국에서는 가장 보편적으로 사용하는 직무분석기법이다. DACUM(Developing A Curriculum)은 특정한 직무 및 직업영역에 종사 할 직업인들이 수행해야만 되는 작업(task)내용에 대해서 상대적으로 적은 비용으로 빠른 시간 내에 결정 할 수 있는 매우 효과적인 방법이다(이찬, 2008).

3. DACUM(Developing A Curriculum)

DACUM은 1960년대 캐나다에서 업무 수행우수자로 구성된 위원회에 하여금 직무 분석 차원의 능력 명세서를 개발하는 활동에서 시작되었다(Coffin, 1993). 이 방법은 캐나다와 미국의 교육계에서 교육이나 훈련을 목적으로 교육목표와 내용을 도출하는데 널리 사용되고 있다(이찬, 2008). 이러한 DACUM의 기본 철학은 해당 직무에 있어 탁월하다고 평가받은 사람만큼 업무를 정확히 기술할 수 있는 사람은 없고, 어떤 직무이든 그 직무를 성공적으로 수행하는 사람에 의해서 직무가 정의될 때 가장 명확하며, 어떤 작업(task)이든 간에 그 작업을 올바르게 수행하는데 필요한 지식, 기술, 태도가 있다는 가정에 의한 것이다(Motorola University, 1992).

DACUM의 적용분야는 주로 직업교육 분야에 널리 사용되나, 교육기관, 기업, 정부기관 및 군 기관 등에서도 자주 사용된다(유지선 외, 2000). 교육기관으로는 미국의 주정부 교육부서, 지역 혹은 기술 전문대학 및 동급기관, 사범대학 및 부속기관 등으로 Ohio 주립대학을 비롯하여 많은 교육기관에서 이용하고 있다. 또한 기업과 산업체의 HRD 및 품질관리 의사결정 기관 등에서 교육훈련 프로그램의 기초, 직무, 기술, 진로개발, 직무재구조화 등으로 활용된다. 정부기관 및 군 기관에서도 교육훈련 프로그램 개발, 직무 기술, 직무기능 정리의 기초자료로 사용되고 있다. 우리나라 국방부에서도 군 간부의 핵심역량 개발방안 연구(국방부, 2009)에 활용된바 있다.

DACUM의 연구절차는 <그림 1>과 같이 책무와(Duty)와 작업(Task)를 분류하여 직무모델(Job Model)을 설정하고, 현장 직원을 대상으로 교육 필요도와 작업 중요도를 검증하고, 검증을 통해 도출된 주요 작업을 추출하여 주요 작업에 대해 K.S.T(Knowledge, Skill, Tool)을 추출하고, 작업/기술 매트릭스(Task/Skill Matrix)를 작성한 후, 교육영역을 도출하고, 교육영역을 유목화, 순서화하여 코스를

도출한 다음 로드맵을 수립하는 과정을 거친다(강경중, 2002). 한편 직무모형 결과를 바탕으로 직업명세서, 직무명세서, 작업명세서를 작성하며, 최종적으로 DACUM 프로세스가 완료되었을 경우 DACUM 산출물을 바탕으로 훈련기준 및 출제기준을 개발한다.

구분	Job Model	Verification	Task/Skill Matrix작성	Course/Skill Matrix작성	Road Map작성
내용	-Duty설정 -Task분류	-교육필요도, Task 중요도 조사 -직무모델 확정	-K.S.T분류 -Task/Skill Matrix작성	-Course/Skill작성 -Course Profile 작성	-체계수립 -검증
방법	-패널토의 -워크숍	-설문지법 -인터뷰		- 인터뷰 - 패널 워크숍	

※ 출처: 강경중(2002)의 내용을 일부 수정 보완하였음.

<그림 1> DACUM의 연구절차

또한 교육훈련 과정을 개발하기 위한 DACUM기법의 연구절차는 이와 같이 직무분석 준비단계, 직무 및 책무 분석단계, 작업 분석단계, 교육훈련 프로그램 개발단계로 이루어진다(주인중 외, 1998). 첫 단계로 전문가 협의회를 통해서 직무, 책무, 작업의 관계를 분석하여 직무흐름도를 작성하며, 교육훈련 프로그램 개발과 검증은 전문가 협의회와 설문지법을 활용하여 실시한다.

이러한 DACUM의 장점은 실제 업무와 상관성이 매우 높으며, 초기부터 우수수행자들로부터 관계자를 적극 참여함으로써 결과의 적용이 용이하고, 짧은 시간 안에 행할 수 있을 뿐만 아니라 비용이 효과적이다(한국직업능력개발원, 2005). 그러나 DACUM이 기술이나 직업 훈련을 위한 교육과정 체계를 개발하는 데 활용하고자 제안되었다는 점에서 공공의 조직, 특히 군 교육훈련에 제대로 반영하는데 어려움을 안고 있다. 즉, 새로운 전술과 무기체계에 의한 첨단능력을 분석하여 적합한 교육과정 체계를 개발하는 데 한계가 있을 것이다.

이와 같은 한계를 가지고 있지만, 본 연구에서는 비상대비업무담당자들의 명시된 임무와 교육과정 및 우수 경력자의 업무를 분석하여 직무에 필요한 지식, 기술, 태도를 도출하고자 하는 것으로 DACUM 방식이 최적으로 판단된다. 더불어 1971년 이후 지속적으로 발전되어온 비상대비 업무의 경험과 그동안 숙련된 우수 직무수행자와 관계자들을 활용한 직무분석으로 교육과정 개발이 가능한 기법이기도 하다.

III. 연구방법 및 절차

1. 연구방법

본 연구는 비상대비업무담당자에게 요구되는 경험, 지식, 기능, 능력, 책임 등을 현재 수행중인 직무를 중심으로 분석하여 도출하여 교육과정 내용을 개발하고자 DACUM 기법을 적용하였다. 이 기법은 실제 현장에서 업무를 수행하는 전문가들이 직접 워크숍에 참여하여 자신들의 경험을 토대로 비교적 단시간에 정확한 직무를 추출한다는 점에서 수월성이 있다(김관옥, 2010). 따라서 비상대비업무 3년 이상 경력자 및 관계자로 실무 전문가 그룹을 구성하였다. 또한 워크숍은 2~3일 간 DACUM 워크숍을 진행해야 하나, 비상대비업무담당자들의 임무 특성상 2일 이상 워크숍에 참여하기 어렵기 때문에 간소화된 워크숍을 실시하였다. 간소화된 DACUM 워크숍을 위해 DACUM 퍼실리테이터는 분석대상 직무 관련 사전연구를 거쳐 분석대상 직무의 정의와 구조를 사전에 파악함으로써 시간을 단축하는 효과를 얻을 수 있다(우광제 외, 2014).

본 연구에서 비상대비업무담당자의 직무분석을 위해 DACUM위원회를 <표 2>와 같이 구성하였으며, 2014년 7월 30일 진행되었다. DACUM 워크숍 진행은 DACUM 교육을 이수하고 현재 한국비상계획관협의회 지원이사로 있는 전문가가 담당하였으며, 실무전문가 그룹(SME: Subject Matter Expert)은 비상대비업무담당자로서 3년 이상 근무한 경력이 있는 인원이 참여하였다.

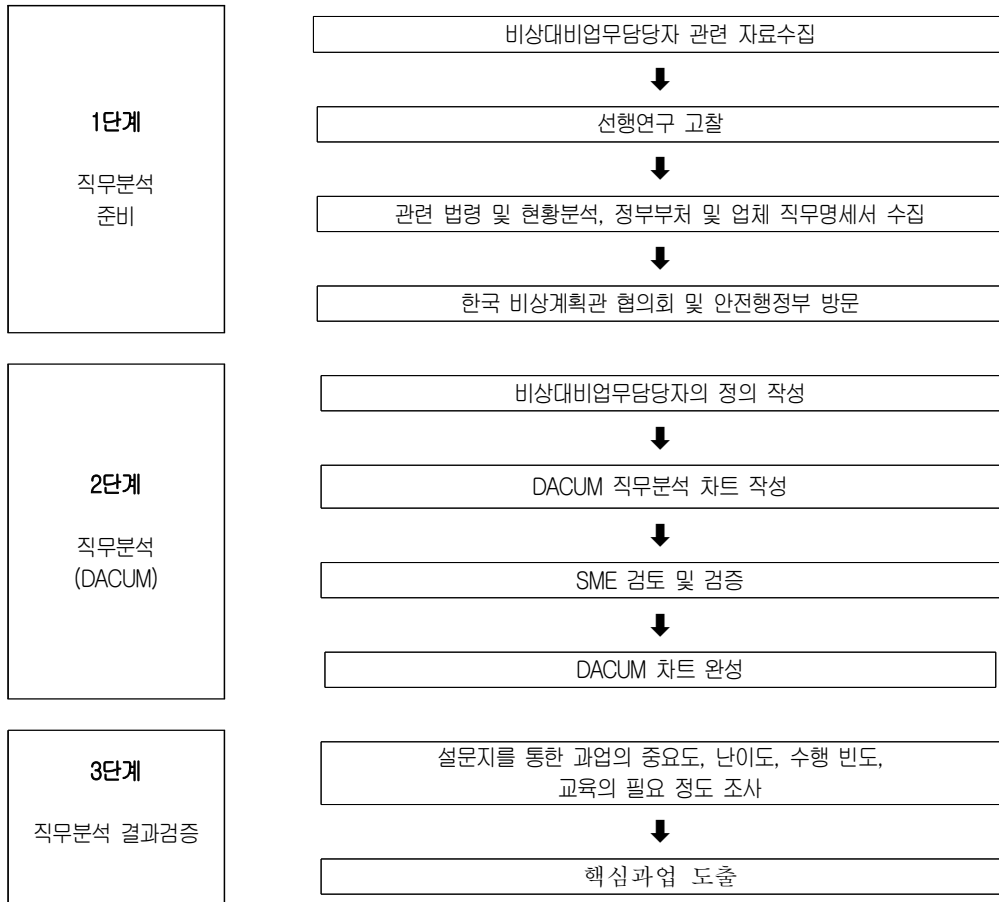
<표 2> 비상대비업무담당자 직무분석을 위한 DACUM위원회

구 분	소 속
진행자	00대학교 정치전문대학원 북한학과 박사과정 (DACUM 교육이수, 한국비상계획관 협의회 지원이사, 3년차)
기록자	00대학교 행정학과 대학원 박사수료
토론참가자 (전문가패널:SME)	통일부 비상안전담당관(10년차)
	국토교통부 비상안전기획관(4년차)
	한국증권금융 안전관리실장(6년차) (전, 한국비상계획관 협의회 기획이사)
	해태제과 비상계획부장(5년차)
	(주) 대우건설 비상계획부장(7년차)
	한국국제협력단 비상계획실장(6년차)

2. 연구의 절차

비상대비업무담당자의 직무분석은 <그림 2>의 절차에 의해 수행되었다. 첫째, 비상대비업무담당자의 직무분석을 위한 사전준비 단계이다. 직무분석을 위한 사전 준비는 선행연구 고찰과 더불어 비상대비업무담당자 관련 자료를 수집하고, 관련 법령 및 비상대비업무담당자 보직현황 분석, 정부부처 및 업체의 직무명세서 등을 비교하였다. 또한 연구대상(정부기관, 동원업체)과 실무전문가 그룹을 선정하였으며, 실무전문가는 공공기관 및 동원업체의 비상대비업무 3년 이상 경력자로 직무에 능통한 인원

으로 선정하였다. 특히 연구자가 정부부처 및 업체의 비상대비업무담당자를 찾아 의견을 수렴하고 직무영역의 초안을 작성하였으며, 이를 사전에 실무전문가들에게 메일과 문서로 보내어 DACUM 위원회에서 직무영역 및 작업내용 타당성을 검토하도록 하였다.



<그림 2> DACUM의 연구절차

둘째, 직무분석은 본 연구자가 약 2개월 전부터 비상대비업무 DACUM 위원회 구성하고, DACUM 회의와 워크숍(workshop) 준비를 하였다. 진행에 앞서 분석내용과 과정을 설명하였으며, 워크숍에 참석한 위원들은 평소 비상대비업무로 인하여 친분이 있는 상태였기에 원활하게 진행되었다. 먼저 비상대비업무 수행에 필요한 요소들을 함께 정의하고 분석하는 데에 포함되어야 할 것과 배제되어야 할 것을 결정하였다. 이 단계에서 내려진 비상대비업무에 대한 정의는 이후 단계에서 수정이 가능하도록 하였으며, 추가 또는 토론을 통해 직무에 대한 정의를 보완하였다. 직무를 열거하는 단계를 거쳐 각 직무마다 열거되는 과업(task)의 수는 보통 6~15개였다. 이 단계는 배열순서보다는 직무 담당자가 실제로 수행하는 직무와 과업에 대한 진술이 정확하게 이루어졌는지, 용어의 선택에 문제가 없었는지를

집중적으로 검토해 나갔다. 먼저, 연구자에 의해 직무 및 작업수행 카드배열에 대한 이론적 원리를 설명한 후 직무수행 카드들을 재배치하였다. 작업에 대한 기능이 정확히 이해할 수 있도록 이루어졌는가, 문장의 길이는 적절한가, 직무와 작업에 대한 진술이 중복되거나 빠진 것은 없는가 등을 최종적으로 SME 검토와 검증을 통해 DACUM 차트를 완성하였다.

셋째, 직무분석 결과검증은 직부분석을 통해 도출된 책무와 과업의 타당성을 확인하고 필요한 핵심 과업을 선정하기 위해 실시하였다. 통상 결과검증에 참여하는 구성원들은 현업 전문가나 그 직무를 수행 감독하는 직속상관으로 이루어진다(우광제 외, 2014; 재인용). 결과검증 방법은 설문조사, SME 토의, 인터뷰 또는 관찰 등이 있으며, 본 연구에서는 SME를 통해 과업을 재검토 하였으며, 설문조사를 통해서 과업의 중요도, 난이도, 빈도, 입직 전 교육 필요정도 등과 타당도와 신뢰도를 검증하였다.

설문조사는 비상대비업무담당자의 직무정의에 대한 적합도, 책무에 대한 적합도 및 과업에 대한 중요도와 난이도, 수행 빈도 및 교육의 필요성 정도를 Likert식 7단계 척도를 구성한 설문지를 완성하여 활용하였다. 설문 조사를 위한 측정 도구의 타당성과 신뢰성을 검증하기 위해 연구 대상 비상대비업무 담당자의 구성원 표본 25명을 사전에 선정하여, 예비 조사(Pilot Test)를 실시였다. 이를 통해 선정한 문항에 대한 표현의 적절성과 문항의 이해도를 검토하였으며, 신뢰도와 타당도가 인정되지 않는 문항들은 비상대비업무 전문가 3인의 평가와 조언을 바탕으로 수정하고 보완하였다. 이러한 과정을 통해 측정 도구에 대한 신뢰도와 타당도가 확보된 설문 문항을 바탕으로 이메일과 직접 방문을 통해 본 설문 조사를 실시하였다.

설문지에 대한 분석은 SPSS Win 19.0 프로그램을 이용하여 분석하였고, 그 결과는 다음과 같이 활용하였다. 첫째, 비상대비업무담당자의 책무 및 작업에 대한 중요도, 난이도, 수행 빈도, 과업의 타당도 등의 인식수준에 대한 평균과 표준편차를 확인하였다. 둘째, 설문 대상자의 일반 문항 중 근무기관(중앙행정기관, 지자체/ 시도교육청, 공공기관을 한 집단으로 하여 공공행정기관으로, 중점관리업체를 한 집단으로 하여 기업체로)에 따른 비상대비업무담당자의 책무와 작업에 대한 중요도, 난이도, 수행 빈도 등의 인식수준의 차이를 t-test로 검증하였다.

IV. 연구결과

본 연구에서는 비상대비업무 담당자의 직무분석을 위하여 먼저 비상대비 기능과 명시된 임무를 사전에 분석한 후 실무전문가들의 의견을 통해 검증하는 절차로 진행되었다.

1. 비상대비업무담당자의 직무에 대한 정의

비상대비업무의 기능은 첫째, 을지훈련과 시·도 차원의 충무훈련을 계획·실시·평가하고, 사후처

리를 주관하며 둘째, 중점관리 대상 업체와 비축물자 및 동원물자 등의 자원을 조사하고 셋째, 직장 민방위 및 예비군 업무의 협조와 조정 넷째, 직장 방호 및 국가보안목표 시설관리와 보안업무, 비상대비 교육과 전시업무 관련사항을 수행하며 다섯째, 군 군 관련 지원과 협조체계를 유지하는 것이다. 공공기관과 동원업체 등의 비상계획관은 총무훈련, 비상대비 교육 및 훈련, 직장 민방위 및 예비군 업무의 협조와 조정, 그리고 전시업무 관련 사항을 실시하며, 비상대비 업무 외에 보안·경비·안전업무 등이 포함된다.

이 연구에서 시행한 직무분석 결과 비상대비업무담당자의 직무는 “전·평시 예상되는 각종 위협으로부터 국가 및 소속기관을 안전하게 보호하기 위하여 전시를 대비한 계획, 준비, 훈련을 실시하고 평시 재난·위기·보안·민방위·안전관리 업무를 수행한 것”으로 정의 하였다.

2. 비상대비업무담당자의 책무와 과업일람표

이 연구를 통해서 비상대비업무담당자의 직무를 분석해 본 결과 <표 3>과 같이 8개의 책무와 101개의 과업으로 직무영역이 도출되었다.

<표 3> 비상대비업무담당자 직무영역

비상대비업무담당자의 책무	과업(개)	비율(%)
A. 비상대비분야 사업계획 수립	10	9.9
B. 총무계획 수립	10	9.9
C. 을지연습	20	19.8
D. 총무훈련	17	16.8
E. 동원자원 관리	9	8.9
F. 민방위 관리	12	11.8
G. 보안관리	12	11.8
H. 위기관리	11	10.8

최초 DACUM 워크숍에서는 8개의 책무와 134개의 과업이 선정되었으나, 과업검증 단계의 SME 토의에서 유사과업을 통폐합하면서 <표 4>와 같이 101개의 DACUM 차트가 완성되었다.

<표 4> 비상대비업무담당자 책무와 과업

책 무	과 업
A. 비상대비분야 사업계획 수립	①전년도 업무에 대한 성과분석하기
	②대내외 환경을 분석하기
	③사업목표를 설정하기
	④계획지침을 작성하기
	⑤계획지침에 대한 관련부서 의견을 수렴하기
	⑥사업목표 달성을 위한 중점과제를 선정하기.
	⑦중점과제별 세부 시행방안 작성하기
	⑧정부지침과 성과분석이 반영된 세부포함요소 도출
	⑨세부포함요소에 따라 시행계획을 작성하기
	⑩작성된 시행계획에 따라 평가계획을 작성하기
B. 총무계획 수립	①상급기관 총무계획 분석하기
	②대내외 환경을 분석하기
	③총무계획에 반영할 과제 도출하기
	④반영할 과제를 토대로 총무계획 수정지침 작성하기
	⑤수정지침 교육 후 부서별 총무실시계획을 작성하기
	⑥부서별 총무실시계획에 대한 적합성 검토하기
	⑦분야별 총무실시계획을 종합하여 자체계획 작성하기
	⑧총무실시계획을 비문으로 생산하기
	⑨작성된 총무실시계획을 발간하기
	⑩발간된 문서를 상급기관과 산하기관에 배포하기
C. 을지연습	①당해 연도 을지연습 수행방침을 설정하기
	②수행방침을 토대로 세부 연습계획을 수립하기
	③상급기관 훈련지침 반영한 실제훈련계획을 수립하기
	④홍보계획 수립하기
	⑤연습요원 편성하기
	⑥당해 연도 사건계획을 작성하기
	⑦을지연습 장소를 선정하여 연습장을 설치하기
	⑧훈련에 소요되는 인원과 장비를 조직화하기
	⑨연습계획으로 기반으로 사전교육을 실시하기
	⑩연습계획을 기반으로 사전 예행연습을 실시하기
	⑪연습 상황을 정리하여 최초 상황보고를 수행하기
	⑫실시반별 연습을 지도 감독하기
	⑬상황요원 교육을 통해서 연습 상황실 운영하기
	⑭실제훈련에 대한 지도 감독을 하기
	⑮주요 쟁점에 대한 토의형 훈련 진행하기
	⑯연습진행에 대해 홍보활동 하기
	⑰평가계획 수립하기
	⑱상급기관 평가를 수검받기
	⑲평가계획을 기반으로 자체 평가를 실시하기
	⑳평가결과를 기반으로 사후강평을 실시하기

책 무	과 업
D. 총무훈련	①당해 연도 총무훈련 수행방침 설정하기
	②설정된 수행방침을 기반으로 훈련계획 수립하기
	③훈련계획을 기반으로 분야별 훈련계획 수립하기
	④홍보계획 수립하기
	⑤훈련에 소요되는 인원과 장비를 조직화하기
	⑥훈련장을 설치하기
	⑦훈련계획을 기반으로 사전교육 실시하기
	⑧훈련계획을 기반으로 사전 예행연습 실시하기
	⑨상황요원 교육을 통해 훈련 상황실 운영하기
	⑩훈련상황을 고려하여 상황보고 수행하기
	⑪훈련 진행을 파악하여 조정 통제하기
	⑫분야별 훈련을 지도 감독하기
	⑬수립된 홍보계획을 기반으로 훈련내용 전파하기
	⑭평가계획 수립하기
	⑮상급기관 평가를 수검받기
	⑯평가계획을 기반으로 자체 평가를 실시하기
	⑰평가결과를 기반으로 사후강령 실시하기
E. 동원자원 관리	①자원조사관련 필요한 자료를 수집하기
	②임무고지서를 바탕으로 조사방향 설정하기
	③동원자원조사를 실시하기
	④조사담당관에게 자원조사표를 제출하여 평가 받기
	⑤조사결과를 기반으로 임무고지서와 차이점 도출하기
	⑥차이점을 기반으로 현 자원의 적정성을 분석하기
	⑦적정성 분석결과에 따라 동원자원을 유지하기
	⑧부족자원에 대한 소관 정부부처에 조정 건의하기
	⑨승인결과에 따라 동원자원을 조정하기
F. 민방위 관리	①전년도 업무에 대한 성과분석하기
	②성과분석과 지침을 고려 업무 증강요소를 도출하기
	③당해년도 민방위 계획 수립하기
	④대원 전출입 현황 파악을 통해 인력을 관리하기
	⑤민방위 물자에 대한 보수 정비 구매 등 관리하기
	⑥민방위 사태를 대비한 소요 장비를 지정 관리하기
	⑦민방위 사태 발생시 필요한 시설을 유지 관리하기
	⑧민방위계획에 따라 민방위 훈련계획을 수립하기
	⑨수립된 민방위 훈련계획에 따라 훈련대상 편성하기
	⑩민방위 훈련계획에 따라 민방위 훈련 실시하기
	⑪편성된 훈련대상에 대하여 민방위 교육 실시하기
	⑫평가를 통해 차기훈련 반영소요 도출하기
G. 보안관리	①전년도 보안관리 업무에 대한 성과분석하기
	②보안업무 환경 분석하기
	③보안관리 목표 설정하기
	④연간 보안관리 계획 수립하기
	⑤분야별 보안실태를 점검하기
	⑥분야별 보안점검결과를 토대로 문제점 도출하기
	⑦보안점검 결과를 바탕으로 보안교육 실시하기
	⑧보안사고 발생시 대응조치 수행하기
	⑨상급기관 보안감사 수검받기
	⑩업무결과에 따라 보안목표 달성 수준을 평가하기
	⑪보안목표 달성수준 평가를 통해 개선방안 도출하기
	⑫개선안을 적용하여 차기년도 계획에 반영하기

책 무	과 업
H. 위기관리	①전년도 위기관리 업무에 대한 성과분석하기
	②위기관리 업무수행과제 도출하기
	③당해 연도 위기관리 업무수행계획 수립하기
	④전반적인 위기관리 업무수행체계를 작성하기
	⑤위기관리 업무수행 단계별 과제 도출하기
	⑥단계별 과제에 대한 대응방안 작성하기
	⑦세부적인 대응 매뉴얼 작성하기
	⑧위기대응 방법에 대한 훈련계획 수립하기
	⑨훈련계획에 따라 훈련을 준비하기
	⑩준비된 위기대응훈련을 실시하기
	⑪평가를 통해 차기 훈련에 반영 소요 도출하기

3. 비상대비업무담당자의 직무분석결과에 대한 검증결과

DACUM을 통한 직무분석 결과에 대한 검증방법은 내용타당도 비율인 CVR(content validity ratio)을 구하여 분석하였으며, 아래 공식에 의해 CVR값은 설문 응답인원 32명이므로 0.33이상이면 타당하다고 판단하였다(Lawshe, 1975).

$$CVR = \frac{N_e - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

Ne: 5, 6, 7에 응답한 응답자들의 빈도
N: 전체 응답자의 수

※ 출처: Lawshe(1975: 568).

<그림 2> CVR값 공식

먼저 비상대비업무담당자의 책무별 타당도를 검증해 본 결과 <표 5>와 같이 대부분 내용타당도 비율인 0.33이상이었으나, 보안관리와 위기관리는 기준치보다 낮았다. 따라서 이 두 가지의 책무에 대해서는 재검토 대상으로 분류하여 SME의 검토를 거쳐 추가 보완이 필요하였다.

<표 5> 비상대비업무담당자 책무에 대한 내용타당도

Duty	평균	긍정률	최빈값	CVR
비상대비분야 사업계획 수립	6.09	84.8	7	0.75
총무계획 수립	6.34	87.9	7	0.81
을지연습	6.34	87.9	7	0.81
총무훈련	5.71	72.7	7	0.55
동원자원 관리	5.72	75.8	7	0.56
민방위 관리	5.66	78.8	7	0.63
보안관리	4.81	45.5	4	-0.06
위기관리	4.97	63.6	7	0.31

또한 비상대비업무담당자의 책무별 과업에 대한 타당도를 검증해 본 결과 <표 6>과 같이 전체 101개의 과업 중 76개 과업은 내용타당비율 0.33이상 이었으나, 25개 과업은 기준치 보다 낮았다. 이는 책무의 내용타당도 검증에서와 마찬가지로 ‘보안관리’ 책무의 12개 과업과 ‘위기관리’ 책무의 8개 과업과 ‘충무훈련’의 5개 과업으로 나타났다. 그러나 ‘위기관리’의 ②위기관리 업무수행과제 도출하기, ③당해 연도 위기관리 업무수행계획 수립하기, ⑩평가를 통해 차기 훈련에 반영 소요 도출하기 등은 긍정적으로 나타나고 있어 이 분야에 대한 관심과 필요성은 공감하는 것으로 판단된다. 따라서 ‘위기관리’ 책무는 포함하되 과업을 보다 현실적으로 재선정 하는 것이 필요하였다. 더불어 ‘충무훈련’의 ④홍보계획 수립하기, ⑥훈련장 설치하기, ⑧훈련계획을 기반으로 사전 예행연습 실시하기, ⑬수립된 홍보계획을 기반으로 훈련내용 전파하기, ⑮상급기관 평가를 수검 받기 등은 전시 행정적 요소와 과업의 중요도가 떨어진다고 판단되어 최종적으로 7개 책무와 104개의 과업으로 재선정 하였다.

<표 6> 비상대비업무담당자 과업에 대한 내용타당도

Duty	Task	평균	긍정률	최빈값	CVR
비상대비분야 사업계획 수립	A-1	5.75	81.8	27	0.69
	A-2	5.50	69.7	23	0.44
	A-3	5.69	75.8	25	0.56
	A-4	5.53	72.7	24	0.50
	A-5	5.25	66.7	22	0.38
	A-6	5.94	81.8	27	0.69
	A-7	5.88	84.8	28	0.75
	A-8	5.81	81.8	27	0.69
	A-9	5.81	81.8	27	0.69
	A-10	5.57	69.7	23	0.53
총무계획 수립	B-1	5.94	72.7	24	0.55
	B-2	5.74	66.7	22	0.42
	B-3	5.93	72.7	24	0.60
	B-4	5.58	69.7	23	0.48
	B-5	5.81	75.8	25	0.61
	B-6	5.84	75.8	25	0.61
	B-7	6.00	81.8	27	0.74
	B-8	5.97	78.8	26	0.68
	B-9	5.97	81.8	27	0.74
	B-10	6.16	81.8	27	0.74

Duty	Task	평균	긍정률	최빈값	CVR
을지연습	C-1	6.03	81.8	27	0.69
	C-2	6.34	90.9	30	0.88
	C-3	6.25	84.8	28	0.75
	C-4	5.47	75.8	25	0.56
	C-5	6.09	84.8	28	0.75
	C-6	6.16	84.8	28	0.75
	C-7	6.00	81.8	27	0.69
	C-8	6.09	84.8	28	0.75
	C-9	6.03	84.8	28	0.75
	C-10	5.78	78.8	26	0.63
	C-11	6.13	84.8	28	0.75
	C-12	5.78	78.8	26	0.63
	C-13	5.88	78.8	26	0.63
	C-14	5.91	78.8	26	0.63
	C-15	5.91	78.8	26	0.63
	C-16	5.56	75.8	25	0.56
	C-17	5.97	84.8	28	0.75
	C-18	5.81	78.8	26	0.63
	C-19	6.00	81.8	27	0.69
	C-20	5.88	81.8	27	0.69
총무훈련	D-1	5.45	66.7	22	0.42
	D-2	5.68	69.7	23	0.48
	D-3	5.74	72.7	24	0.55
	D-4	4.90	54.5	18	0.16*
	D-5	5.39	63.6	21	0.35
	D-6	5.23	60.6	20	0.29*
	D-7	5.39	63.6	21	0.35
	D-8	5.06	60.6	20	0.29*
	D-9	5.52	69.7	23	0.48
	D-10	5.39	63.6	21	0.35
	D-11	5.39	66.7	22	0.42
	D-12	5.29	63.6	21	0.35
	D-13	4.90	57.6	19	0.23*
	D-14	5.32	66.7	22	0.42
	D-15	5.23	57.6	19	0.23*
	D-16	5.32	66.7	22	0.42
	D-17	5.42	66.7	22	0.42
동원자원 관리	E-1	5.77	75.8	25	0.61
	E-2	5.48	69.7	23	0.48
	E-3	5.94	81.8	27	0.74
	E-4	5.77	75.8	25	0.61
	E-5	5.58	75.8	25	0.61
	E-6	5.71	75.8	25	0.61
	E-7	5.61	72.7	24	0.55
	E-8	5.71	75.8	25	0.61
	E-9	5.61	72.7	24	0.55

Duty	Task	평균	긍정률	최빈값	CVR
민방위 관리	F-1	5.67	75.8	25	0.67
	F-2	5.50	69.7	23	0.53
	F-3	5.70	75.8	25	0.67
	F-4	5.93	78.8	26	0.73
	F-5	5.83	75.8	25	0.67
	F-6	5.73	75.8	25	0.67
	F-7	5.50	72.7	24	0.60
	F-8	5.77	78.8	26	0.73
	F-9	5.77	78.8	26	0.73
	F-10	5.90	81.8	27	0.80
	F-11	5.83	78.8	26	0.73
	F-12	5.70	75.8	25	0.67
보안관리	G-1	5.06	54.5	18	0.16*
	G-2	5.03	54.5	18	0.16*
	G-3	5.00	51.5	17	0.10*
	G-4	5.00	51.5	17	0.10*
	G-5	5.13	57.6	19	0.23*
	G-6	5.16	57.6	19	0.23*
	G-7	5.10	54.5	18	0.16*
	G-8	5.06	54.5	18	0.16*
	G-9	5.03	54.5	18	0.16*
	G-10	4.94	51.5	17	0.10*
	G-11	4.87	51.5	17	0.10*
	G-12	5.00	51.5	17	0.10*
위기관리	H-1	4.86	57.6	19	0.31*
	H-2	4.97	60.6	20	0.38
	H-3	5.03	60.6	20	0.38
	H-4	4.93	54.5	18	0.24*
	H-5	4.86	57.6	19	0.31*
	H-6	4.86	57.6	19	0.31*
	H-7	4.76	54.5	18	0.24*
	H-8	4.72	51.5	17	0.17*
	H-9	4.72	51.5	17	0.17*
	H-10	4.83	57.6	19	0.31*
	H-11	4.93	60.6	20	0.38

<표 7> 비상대비업무담당자 책무의 적합도

책무(Duty)	N	평균	표준편차
비상대비분야 사업계획 수립	32	6.09	1.711
총무계획 수립	32	6.34	1.537
을지연습	32	6.34	1.537
총무훈련	31	5.71	1.847
동원자원 관리	32	5.72	1.888
민방위 관리	32	5.66	1.658
보안관리	32	4.81	1.891
위기관리	32	4.97	2.024

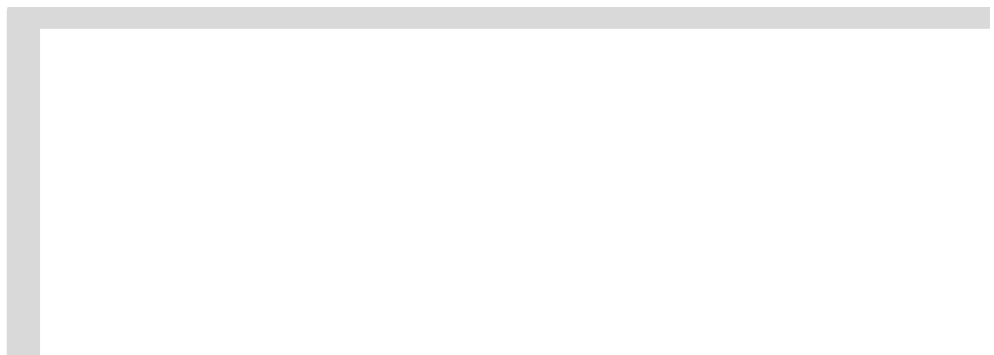
※ 추가로 수행되는 책무: 방호, 출입통제, 안전관리, 재난관리, 총무, 테러대비, 중점인력대상자원관리, 시설관리.

조사분석 결과 비상대비업무담당관의 책무가 적합하다고 생각하는 정도를 살펴보면 <표 7>과 같이 ‘총무계획 수립’(6.34), ‘을지연습’(6.34)이 가장 높고, 다음으로 ‘비상대비분야 사업계획 수립’(6.09)이 높았다. 반면, ‘보안관리’(4.81)와 ‘위기관리’(4.97)는 상대적으로 적합하다고 생각하는 정도가 낮았다.

<표 8> 비상대비업무담당자 책무의 중요도

책무(Duty)	N	평균	표준편차
비상대비분야 사업계획 수립	32	5.68	1.048
총무계획 수립	31	5.89	1.407
을지연습	32	5.95	1.478
총무훈련	31	5.33	1.837
동원자원 관리	31	5.67	1.885
민방위 관리	30	5.74	1.557
보안관리	31	5.03	1.858
위기관리	29	4.86	1.866
전 체	32	5.54	1.375

다음으로 책무별 중요도의 평균값을 살펴보면 <표 8>과 같이 전체 책무의 중요도 평균은 5.54이며, ‘총무훈련’(5.33), ‘보안관리’(5.03), ‘위기관리’(4.86) 책무의 중요도 평균은 전체 평균보다 낮게 나타났다. 그러나 ‘비상대비분야 사업계획 수립’(5.68), ‘총무계획수립’(5.89), ‘을지연습’(5.95), ‘동원자원관리’(5.67), ‘민방위관리’(5.74) 책무는 중요도 전체 평균보다 높게 나타나고 있어 비상대비업무담당자들이 중요하다고 인식하는 핵심책무로 확인되었다. 이는 현행 법규상 비상대비업무조직의 임무를 명시하고 있는 비상대비자원관리법과 대통령 훈련인 국가전쟁지도지침에 의거한 “공공기관 및 지정업체의 비상대비업무수행”과 “정부기관의 전시대비업무” 수행에 중점을 두고 있는 것을 의미한다. 전체 평균과의 차이를 도표화 하면 <그림 3>과 같다.



<그림 3> 비상대비업무담당자의 책무의 중요도 비교

다음으로 과업의 중요도 및 타당도는 <표 9>와 같이 8개 분야의 책무에 대해 각각 분석하였다.

<표 9> 비상대비업무담당자 책무의 중요도 및 타당도

책무(Duty) ▪전체=32▪		중요도(7점 만점)			타당도(%)			
		사례 수	평균	표준 편차	Y	N	무 응답	계
비상 대비 분야 사업 계획 수립	①전년도 업무에 대한 성과분석하기	32	5.75	1.646	93.9	-	6.1	100.0
	②대내외 환경을 분석하기	32	5.50	1.626	87.9	6.1	6.1	100.0
	③사업목표를 설정하기	32	5.69	1.554	84.8	9.1	6.1	100.0
	④계획지침을 작성하기	32	5.53	1.344	78.8	15.2	6.1	100.0
	⑤계획지침에 대한 관련부서 의견을 수렴하기	32	5.25	1.136	63.6	30.3	6.1	100.0
	⑥사업목표 달성을 위한 중점과제를 선정하기	32	5.94	1.268	84.8	9.1	6.1	100.0
	⑦중점과제별 세부 시행방안 작성하기	32	5.88	1.264	78.8	15.2	6.1	100.0
	⑧정부지침과 성과분석이 반영된 세부포함요소 도출	32	5.81	1.061	81.8	12.1	6.1	100.0
	⑨세부포함요소에 따라 시행계획을 작성하기	32	5.81	1.230	84.8	9.1	6.1	100.0
	⑩작성된 시행계획에 따라 평가계획을 작성하기	30	5.57	1.165	63.6	27.3	9.1	100.0
총무 계획 수립	①상급기관 총무계획 분석하기	31	5.94	1.711	87.9	3.0	9.1	100.0
	②대내외 환경을 분석하기	31	5.74	1.673	87.9	3.0	9.1	100.0
	③총무계획에 반영할 과제 도출하기	30	5.93	1.741	81.8	6.1	12.1	100.0
	④반영할 과제를 토대로 총무계획 수정지침 작성하기	31	5.58	1.587	72.7	18.2	9.1	100.0
	⑤수정지침 교육 후 부서별 총무실시계획을 작성하기	31	5.81	1.642	81.8	9.1	9.1	100.0
	⑥부서별 총무실시계획에 대한 적합성 검토하기	31	5.84	1.594	84.8	6.1	9.1	100.0
	⑦분야별 총무실시계획을 종합하여 자체계획 작성하기	31	6.00	1.506	87.9	3.0	9.1	100.0
	⑧총무실시계획을 비문으로 생산하기	31	5.97	1.722	87.9	3.0	9.1	100.0
	⑨작성된 총무실시계획을 발간하기	31	5.97	1.643	78.8	12.1	9.1	100.0
	⑩발간된 문서를 상급기관과 산하기관에 배포하기	31	6.16	1.393	84.8	6.1	9.1	100.0
을지 연습	①당해 연도 을지연습 수행방침을 설정하기	32	6.03	1.636	84.8	6.1	9.1	100.0
	②수행방침을 토대로 세부 연습계획을 수립하기	32	6.34	1.516	90.9	-	9.1	100.0
	③상급기관 훈련지침 반영한 실제훈련계획을 수립하기	32	6.25	1.606	90.9	-	9.1	100.0
	④홍보계획 수립하기	32	5.47	1.646	81.8	9.1	9.1	100.0
	⑥당해 연도 사건계획을 작성하기	32	6.09	1.729	87.9	3.0	9.1	100.0
	⑦을지연습 장소를 선정하여 연습장을 설치하기	32	6.16	1.483	87.9	3.0	9.1	100.0
	⑧훈련에 소요되는 인원과 장비를 조직화하기	32	6.00	1.646	84.8	6.1	9.1	100.0
	⑨연습계획으로 기반으로 사전교육을 실시하기	32	6.09	1.594	87.9	3.0	9.1	100.0
	⑩연습계획을 기반으로 사전 예행연습을 실시하기	32	6.03	1.732	87.9	3.0	9.1	100.0
	⑪연습 상황을 정리하여 최초 상황보고를 수행하기	32	5.78	1.660	81.8	9.1	9.1	100.0
	⑫실시간별 연습을 지도 감독하기	32	6.13	1.621	87.9	3.0	9.1	100.0
	⑬상황요원 교육을 통해서 연습 상황실 운영하기	32	5.78	1.601	84.8	6.1	9.1	100.0
	⑭실제훈련에 대한 지도 감독을 하기	32	5.88	1.661	84.8	6.1	9.1	100.0
	⑮주요 쟁점에 대한 토의형 훈련 진행하기	32	5.91	1.653	87.9	3.0	9.1	100.0
	⑯연습진행에 대해 홍보활동 하기	32	5.91	1.766	87.9	3.0	9.1	100.0
	⑰평가계획 수립하기	32	5.56	1.813	69.7	21.2	9.1	100.0
	⑱상급기관 평가를 수검받기	32	5.97	1.492	78.8	12.1	9.1	100.0
	⑲평가계획을 기반으로 자체 평가를 실시하기	32	5.81	1.749	69.7	21.2	9.1	100.0
	⑳평가결과를 기반으로 사후강평을 실시하기	32	6.00	1.459	81.8	9.1	9.1	100.0

책무(Duty) ▪전체=32▪		중요도(7점 만점)			타당도(%)			
		사례 수	평균	표준 편차	Y	N	무 응답	계
총무 훈련	①당해 연도 총무훈련 수행방침 설정하기	32	5.88	1.621	84.8	6.1	9.1	100.0
	②설정된 수행방침을 기반으로 훈련계획 수립하기	31	5.45	1.947	75.8	12.1	12.1	100.0
	③훈련계획을 기반으로 분야별 훈련계획 수립하기	31	5.68	1.851	75.8	12.1	12.1	100.0
	④홍보계획 수립하기	31	5.74	1.825	78.8	9.1	12.1	100.0
	⑤훈련에 소요되는 인원과 장비를 조직화하기	31	4.90	2.006	60.6	27.3	12.1	100.0
	⑥훈련장을 설치하기	31	5.39	1.944	72.7	15.2	12.1	100.0
	⑦훈련계획을 기반으로 사전교육 실시하기	31	5.23	2.093	66.7	21.2	12.1	100.0
	⑧훈련계획을 기반으로 사전 예행연습 실시하기	31	5.39	2.011	69.7	18.2	12.1	100.0
	⑨상황요원 교육을 통해 훈련 상황실 운영하기	31	5.06	2.144	69.7	18.2	12.1	100.0
	⑩훈련 상황을 고려하여 상황보고 수행하기	31	5.52	1.877	78.8	9.1	12.1	100.0
	⑪훈련 진행을 파악하여 조정 통제하기	31	5.39	1.944	72.7	15.2	12.1	100.0
	⑫분야별 훈련을 지도 감독하기	31	5.39	1.995	72.7	15.2	12.1	100.0
	⑬수립된 홍보계획을 기반으로 훈련내용 전파하기	31	5.29	1.987	72.7	15.2	12.1	100.0
	⑭평가계획 수립하기	31	4.90	2.211	60.6	27.3	12.1	100.0
	⑮상급기관 평가를 수검받기	31	5.32	1.939	72.7	15.2	12.1	100.0
	⑯평가계획을 기반으로 자체 평가를 실시하기	31	5.23	1.995	69.7	18.2	12.1	100.0
	⑰평가결과를 기반으로 사후강령 실시하기	31	5.32	1.939	72.7	15.2	12.1	100.0
동원 자원 관리	①자원조사관련 필요한 자료를 수집하기	31	5.42	1.911	72.7	15.2	12.1	100.0
	②임무고지서를 바탕으로 조사방향 설정하기	31	5.77	1.961	84.8	3.0	12.1	100.0
	③동원자원조사를 실시하기	31	5.48	2.014	84.8	3.0	12.1	100.0
	④조사담당관에게 자원조사표를 제출하여 평가받기	31	5.94	1.879	90.9	-	9.1	100.0
	⑤조사결과를 기반으로 임무고지서와 차이점 도출하기	31	5.77	1.857	87.9	3.0	9.1	100.0
	⑥차이점을 기반으로 현 자원의 적정성을 분석하기	31	5.58	1.979	87.9	3.0	9.1	100.0
	⑦적정성 분석결과에 따라 동원자원을 유지하기	31	5.71	1.936	87.9	3.0	9.1	100.0
	⑧부족자원에 대한 소관 정부부처에 조정 건의하기	31	5.61	2.028	84.8	6.1	9.1	100.0
	⑨승인결과에 따라 동원자원을 조정하기	31	5.71	2.053	84.8	6.1	9.1	100.0
민방위 관리	①전년도 업무에 대한 성과분석하기	31	5.61	2.060	84.8	6.1	9.1	100.0
	②성과분석과 지침을 고려 업무 증감요소를 도출하기	30	5.67	1.605	87.9	-	12.1	100.0
	③당해 연도 민방위 계획 수립하기	30	5.50	1.635	81.8	6.1	12.1	100.0
	④대원 전출입 현황 파악을 통해 인력을 관리하기	30	5.70	1.622	87.9	-	12.1	100.0
	⑤민방위 물자에 대한 보수 정비 구매 등 관리하기	30	5.93	1.530	87.9	-	12.1	100.0
	⑥민방위 사태를 대비한 소요 장비를 지정 관리하기	30	5.83	1.663	87.9	-	12.1	100.0
	⑦민방위 사태 발생 시 필요한 시설을 유지 관리하기	30	5.73	1.530	87.9	-	12.1	100.0
	⑧민방위계획에 따라 민방위 훈련계획을 수립하기	30	5.50	1.834	84.8	3.0	12.1	100.0
	⑨수립된 민방위 훈련계획에 따라 훈련대상 편성하기	30	5.77	1.654	87.9	-	12.1	100.0
	⑩민방위 훈련계획에 따라 민방위 훈련 실시하기	30	5.77	1.612	84.8	3.0	12.1	100.0
	⑪편성된 훈련대상에 대하여 민방위 교육 실시하기	30	5.90	1.583	87.9	-	12.1	100.0
	⑫평가를 통해 차기훈련 반영소요 도출하기	30	5.83	1.621	87.9	-	12.1	100.0

책무(Duty) ▪전체=32▪		중요도(7점 만점)			타당도(%)			
		사례 수	평균	표준 편차	Y	N	무 응답	계
보안 관리	①전년도 보안관리 업무에 대한 성과분석하기	30	5.70	1.622	84.8	3.0	12.1	100.0
	②보안업무 환경 분석하기	31	5.06	1.914	66.7	21.2	12.1	100.0
	③보안관리 목표 설정하기	31	5.03	1.906	63.6	24.2	12.1	100.0
	④연간 보안관리 계획 수립하기	31	5.00	1.915	63.6	24.2	12.1	100.0
	⑤분야별 보안실태를 점검하기	31	5.00	1.932	63.6	24.2	12.1	100.0
	⑥분야별 보안점검결과를 토대로 문제점 도출하기	31	5.13	1.945	66.7	21.2	12.1	100.0
	⑦보안점검 결과를 바탕으로 보안교육 실시하기	31	5.16	1.881	66.7	21.2	12.1	100.0
	⑧보안사고 발생 시 대응조치 수행하기	31	5.10	1.938	66.7	21.2	12.1	100.0
	⑨상급기관 보안감사 수검받기	31	5.06	1.931	63.6	24.2	12.1	100.0
	⑩업무결과에 따라 보안목표 달성 수준을 평가하기	31	5.03	1.975	57.6	30.3	12.1	100.0
	⑪보안목표 달성수준 평가를 통해 개선방안 도출하기	31	4.94	1.896	60.6	27.3	12.1	100.0
	⑫개선안을 적용하여 차기년도 계획에 반영하기	31	4.87	2.045	60.6	27.3	12.1	100.0
위기 관리	①전년도 위기관리 업무에 대한 성과분석하기	31	5.00	1.932	60.6	27.3	12.1	100.0
	②위기관리 업무수행과제 도출하기	29	4.86	1.866	63.6	21.2	15.2	100.0
	③당해 연도 위기관리 업무수행계획 수립하기	29	4.97	1.899	63.6	21.2	15.2	100.0
	④전반적인 위기관리 업무수행체계를 작성하기	29	5.03	1.936	63.6	21.2	15.2	100.0
	⑤위기관리 업무수행 단계별 과제 도출하기	29	4.93	1.850	60.6	24.2	15.2	100.0
	⑥단계별 과제에 대한 대응방안 작성하기	29	4.86	1.903	60.6	24.2	15.2	100.0
	⑦세부적인 대응 매뉴얼 작성하기	29	4.86	1.807	60.6	24.2	15.2	100.0
	⑧위기대응 방법에 대한 훈련계획 수립하기	29	4.76	1.939	60.6	24.2	15.2	100.0
	⑨훈련계획에 따라 훈련을 준비하기	29	4.72	1.944	60.6	24.2	15.2	100.0
	⑩준비된 위기대응훈련을 실시하기	29	4.72	1.925	60.6	24.2	15.2	100.0
	⑪평가를 통해 차기 훈련에 반영 소요 도출하기	29	4.83	1.947	60.6	24.2	15.2	100.0

첫째, 비상대비분야 사업계획 수립의 10가지 과업에 대해 중요성과 타당도를 살펴보면, 모든 항목에 대해 보통이상으로 중요하다고 생각하고 있었으며, 타당하다고 응답한 비율도 반수 이상으로 높게 나타났다. 중요하다고 생각하는 정도는 ‘사업목표 달성을 위한 중점과제를 선정하기’(5.94), ‘중점과제별 세부 시행방안 작성하기’(5.88), ‘정부지침과 성과분석이 반영된 세부포함요소 도출’(5.81)과 ‘세부포함 요소에 따라 시행계획을 작성하기’(5.81) 순으로 높았다. 타당하다는 응답은 ‘전년도 업무에 대한 성과 분석하기’(93.9%), ‘대내외 환경을 분석하기’(87.9%), ‘사업목표를 설정하기’(84.8%)와 ‘사업목표 달성을 위한 중점과제를 선정하기’(84.8%), ‘세부포함요소에 따라 시행계획을 작성하기’(84.8%) 순으로 비율이 높게 나타났다.

둘째, 충무계획 수립의 10가지 과업에 대한 중요도와 타당도의 경우 모든 항목에 대해 보통이상으

로 중요하다고 응답하였으며, 타당하다는 응답도 모든 항목에서 70% 이상이었다. 중요도는 ‘발간된 문서를 상급기관과 산하기관에 배포하기’(6.16), ‘분야별 충무실시계획을 종합하여 자체계획 작성하기’(6.00), ‘충무실시계획을 비문으로 생산하기’(5.97)와 ‘작성된 충무실시계획을 발간하기’(5.97) 순으로 중요하다고 생각하는 정도가 높았다. 타당하다는 응답은 ‘상급기관 충무계획 분석하기’(87.9%), ‘대내외 환경을 분석하기’(87.9%), ‘분야별 충무실시계획을 종합하여 자체계획 작성하기’(87.9%), ‘충무실시계획을 비문으로 생산하기’(87.9%)에서 비율이 가장 높았다.

셋째, 을지연습의 20개 과업의 중요도와 타당도를 살펴보면, 중요도는 모든 항목에서 보통이상으로 나타났으며, ‘수행방침을 토대로 세부 연습계획을 수립하기’(6.34), ‘상급기관 훈련지침 반영한 실제훈련계획을 수립하기’(6.25), ‘당해 연도 사건계획을 작성하기’(6.16) 순으로 높았다. 타당하다는 응답은 모든 항목에서 반수 이상이었으며, ‘수행방침을 토대로 세부 연습계획을 수립하기’(90.9%)와 ‘상급기관 훈련지침 반영한 실제훈련계획을 수립하기’(90.9%)에서 비율이 가장 높게 나타났다.

넷째, 충무훈련의 17개 과업의 중요도와 타당도의 경우, 중요도는 모든 항목에서 보통이상으로 나타났으며, ‘훈련계획을 기반으로 분야별 훈련계획 수립하기’(5.74), ‘설정된 수행방침을 기반으로 훈련계획 수립하기’(5.68), ‘당해 연도 충무훈련 수행방침 설정하기’(5.45) 순으로 높았다. 타당도는 모든 항목에서 타당하다는 응답의 비율이 반수 이상이었으며, ‘훈련계획을 기반으로 분야별 훈련계획 수립하기’(78.8%)와 ‘상향요원 교육을 통해 훈련 상황실 운영하기’(78.8%), ‘당해 연도 충무훈련 수행방침 설정하기’(75.8%), ‘설정된 수행방침을 기반으로 훈련계획 수립하기’(75.8%) 순으로 타당하다는 응답의 비율이 높게 나타났다.

다섯째, 동원자원관리의 9개 과업의 중요도는 모든 항목에서 보통이상으로 높게 나타났으며, 타당도도 모든 항목에서 타당하다는 비율이 80% 이상이었다. 중요하다고 생각하는 정도는 ‘동원자원조사를 실시하기’(5.94), ‘자원조사관련 필요한 자료를 수집하기’(5.77)와 ‘조사담당관에게 자원조사표를 제출하여 평가 받기’(5.77) 순으로 높았다. 타당하다는 응답은 ‘동원자원조사를 실시하기’(90.9%), ‘조사담당관에게 자원조사표를 제출하여 평가 받기’(87.9%)와 ‘조사결과를 기반으로 임무고지서와 차이점 도출하기’(87.9%)와 ‘차이점을 기반으로 현 자원의 적정성을 분석하기’(87.9%) 순으로 비율이 높게 나타났다.

여섯째, 민방위 관리의 12개 과업에 대한 중요도는 모든 항목에서 보통이상으로 높게 나타났으며, 타당도도 모든 항목에서 타당하다는 비율이 80% 이상이었다. 중요하다고 생각하는 정도는 ‘대원 진출입 현황 파악을 통해 인력을 관리하기’(5.93), ‘민방위 훈련계획에 따라 민방위 훈련 실시하기’(5.90), ‘민방위 물자에 대한 보수 정비 구매 등 관리하기’(5.83)와 ‘편성된 훈련대상에 대하여 민방위 교육 실시하기’(5.83) 순으로 높았다. 타당하다는 응답은 ‘전년도 업무에 대한 성과분석하기’(87.9%), ‘당해 연도 민방위 계획 수립하기’(87.9%), ‘대원 진출입 현황 파악을 통해 인력을 관리하기’(87.9%), ‘민방위 물자에 대한 보수 정비 구매 등 관리하기’(87.9%), ‘민방위 사태를 대비한 소요 장비를 지정 관리하기’(87.9%), ‘민방위계획에 따라 민방위 훈련계획을 수립하기’(87.9%), ‘민방위 훈련계획에 따라 민방위 훈련 실시하기’(87.9%), ‘편성된 훈련대상에 대하여 민방위 교육 실시하기’(87.9%)에 가장 비율이 높

았다.

일곱째, 민방위 관리의 과업 12개에 대한 중요도는 모든 항목에서 보통 이상으로 높게 나타났으며, 타당하다는 응답은 모든 항목에서 반수 이상이었다. 중요하다고 생각하는 정도는 ‘분야별 보안점검결과를 토대로 문제점 도출하기’(5.16), ‘분야별 보안실태를 점검하기’(5.13), ‘보안점검 결과를 바탕으로 보안교육 실시하기’(5.10) 순으로 높았다. 타당하다는 응답은 ‘전년도 보안관리 업무에 대한 성과분석하기’(66.7%), ‘분야별 보안실태를 점검하기’(66.7%), ‘분야별 보안점검결과를 토대로 문제점 도출하기’(66.7%), ‘분야별 보안점검결과를 토대로 문제점 도출하기’(66.7%)에서 비율이 가장 높게 나타났다.

여덟째, 위기관리의 11개 과업에 대한 중요도는 모든 항목에서 보통이상으로 나타났으며, 타당하다는 응답은 모든 항목에서 반수 이상이었다. 중요하다고 생각하는 정도는 ‘당해 연도 위기관리 업무수행계획 수립하기’(5.03), ‘위기관리 업무수행과제 도출하기’(4.97), ‘전반적인 위기관리 업무수행체계를 작성하기’(4.93)와 ‘평가를 통해 차기 훈련에 반영 소요 도출하기’(4.93) 순으로 높게 나타났다. 타당하다는 응답은 ‘전년도 위기관리 업무에 대한 성과분석하기’(63.6%), ‘위기관리 업무수행과제 도출하기’(63.6%), ‘당해 연도 위기관리 업무수행계획 수립하기’(63.6%), ‘평가를 통해 차기 훈련에 반영 소요 도출하기’(63.6%)에서 비율이 가장 높았다.

또한 비상대비업무담당자의 핵심과업의 도출을 위하여 모든 과업의 평균 5.52이상인 과업은 58개로 나타났다. 특히 ‘분야별 충무실시계획을 종합하여 자체계획 작성하기’(6.0), ‘당해 연도 을지연습 수행방침 설정하기’(6.03), ‘상급기관 훈련지침 반영한 실제훈련계획을 수립하기’(6.25) 등 6.0이상의 핵심적 과업은 12개로 주로 충무계획과 을지연습에 관한 과업으로 나타났다. 그러나 보안관리와 위기관리는 모든 과업의 평균보다 낮게 나타나고 있어 안전행정부의 예규인 비상대비업무담당자 인사관리규정의 명시된 업무에 대한 검토가 필요하다고 보여 진다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 비상대비업무담당자의 직무를 분석하여 그들의 핵심 과업을 도출하여 핵심역량을 갖추기 위한 교육훈련과정 개발의 기초를 제공하고자 했다. 이를 위해 DACUM 직무분석 기법을 활용하여 비상대비업무담당자의 책무와 과업을 선정하고 선정된 과업에 대한 검증을 실시하였다. DACUM을 이용한 비상대비업무담당자의 직무분석 결과는 다음과 같다.

첫째, 비상대비업무담당자의 직무는 7개의 책무와 81개의 과업으로 분석되었다. 7개의 책무와 과업은 ‘비상대비분야 사업계획 수립’ 책무에 10개 과업, ‘충무계획수립’ 책무에 10개 과업, ‘을지연습’ 책무에 20개 과업, ‘충무훈련’ 책무에 17개 과업, ‘동원자원관리’ 책무에 9개 과업, ‘민방위관리’ 책무에 12개 과업, ‘위기관리’ 책무에 3개 과업 등이다.

둘째, 비상대비업무담당자 책무와 과업의 중요도는 ‘비상대비분야 사업계획 수립’, ‘충무계획수립’,

‘을지연습’, ‘동원자원관리’, ‘민방위관리’ 책무 모두 높은 수준으로 나타났다. 특히 을지연습과 충무훈련 등 책무에서 ‘상급기관 훈련지침 반영한 실제훈련계획을 수립하기’ 등 12개의 과업은 중요도가 매우 높은 것으로 나타남으로써 가장 핵심적인 과업으로 도출되었다. 그러나 보안관리와 더불어 추가적으로 수행되는 책무는 책무의 적합도와 중요도에서 모두 낮게 나타났다. 이는 현행 안전행정부 예규인 비상대비업무담당자의 인사관리규정의 명시된 임무와 기능을 현실에 맞게 검토해 보아야 할 것으로 판단된다.

본 연구는 국가비상사태시 위기상황에 전문적으로 대처하는 기능을 수행하는 비상대비업무담당자의 전문성을 발전시키기 위한 핵심 책무와 과업을 도출하였다. 이 연구에서 나타난 결과는 관련 법령과 비상대비업무담당자의 인사관리규정을 개정하고, 교육훈련 과정을 개발하는데 활용할 수 있다. 또한 비상대비업무담당자의 국가직무능력표준에 따라 평생경력개발경로 모형과 직무기술서, 채용·배치·승진 체크리스트, 자가진단 도구 등을 개발하는데 유용하다.

본 연구의 한계점은 첫째로 직무분석을 위한 DACUM 워크숍을 단순화 하였다는 점이다. 이는 연평도 포격사건과 세월호 참사 이후 위기관리 및 비상대비업무에 대한 관심과 담당자의 직무대기 상태에 대한 책임감이 강조됨으로써 많은 인원을 한꺼번에 집합하는데 한계가 있었다. 두 번째는 과업검증을 위한 설문조사 인원의 제한으로 통계분석에의 한계가 있다는 점과 비상대비업무담당자의 다양한 직급을 전부 고려하지 않았다는 점이다. 그러나 비상계획관으로 근무한 기간이 3년 이상(63.3%), 4~5년(21.2%), 6~10년(12.1%)로서 충분한 경험과 직무지식을 갖춘 자로 분석이 이루어 졌기 때문에 이에 대한 보완이 가능하다고 보았다.

향후에는 본 연구를 바탕으로 보다 구체적인 공공기관과 중점관리업체 및 직급별 대상으로 직무분석이 필요하다. 또한 이러한 직무분석을 토대로 비상대비업무담당자에 필요한 핵심역량을 도출하고 나아가 국가직무능력표준과 연계한 교육과정 및 자격 등의 개발이 이루어 져야 한다.

참고문헌

- 강경중. 2002. 직무분석을 통한 컴퓨터정보기술과 교육과정 개발. 진주: 연암공업대학.
- 김성국, 홍지숙. 2002. 직무분석에 대한 새로운 접근법 연구. 기업경영연구. 16: 233-244.
- 김진모. 2001. 기업의 인적자원개발을 위한 역량중심의 교육과정 개발. 직업교육연구. 109-128.
- 김관욱 외. 2010. 능력 중심 교육과정의 이해와 개발. 서울: 양서원.
- 류상일 외. 2011. 비상대비업무 조직 및 인사관리 활성화방안 연구. 서울: 행정안전부.
- 박경환. 2015. 국가위기관리 비상대비업무담당자 직무분석 연구. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 박성익 외. 2012. 교육공학의 원리와 적용. 서울: 교육공학사.
- 백진숙. 2012. 위기관리 담당자들의 업무 만족도 및 능력향상 방안. 한국위기관리논집. 8(4): 47-64.

- 신태현, 박상언. 1998. 직무분석의 현황과 과제. 서울: 대한산업공학회.
- 유지선, 최윤아. 2000. DACUM을 이용한 전문대 비서관련학과 교과과정모형 개발. 비서학논총. 9(2): 93-115.
- 장수용. 2006. 직무분석 이렇게 한다. 서울: 전략기업 컨설팅.
- 안전행정부. 2014. 비상대비업무담당자 현황. 안전행정부 내부자료.
- 우광재, 송해덕. 2014. DACUM 기법을 이용한 방위산업체 정보통신보안실무자 직무분석. 융합보안논문지. 14(3): 73-84.
- 오인경, 최정임. 2005. 교육 프로그램개발 방법론. 서울: 학지사.
- 이덕로, 오성호, 정원영. 2009. 국가위기관리능력 제고에 관한 고찰. 한국정책과학학회보: 13(2): 233-254.
- 이찬. 2009. 군 간부의 핵심역량 개발방안 연구. 서울: 국방부.
- 이찬. 2007. 협약학과 운영을 위한 DACUM 기법. 춘천대학 유아보육과 DACUM워크숍 자료집. 서울: 한국행정연구원.
- 장수용. 2006. 직무분석 이렇게 한다. 서울: 전략기업 컨설팅.
- 주인중 외. 1998. 직업훈련 프로그램 개발을 위한 직무분석. 서울: 한국직업능력개발원.
- 한국전략문제연구소. 2014. 국가안보전략. 서울: 한국전략문제연구소.
- 한국직업능력개발원. 2005. 직업훈련과정 개발을 위한 직무분석 지침서. 서울: 한국직업능력개발원.
- 행정안전부. 효율적 조직관리를 위한 직무분석 매뉴얼. 행정안전부 조직진단센터.
- 허영준. 2010. DACUM기법을 활용한 경기소방학교 교육훈련과정 개발. 농업교육과 인재개발. 42(4): 201-222.
- Brannick, M. T. and E. L. Levine. 2002. *Job Analysis: Methods, Research, and Applications for Human Resource Management in the New Millennium*. London: Sage Publications.
- Coffin, L. 1993. *DACUM Facilitator Manual*. Canadian Vocational Association, Ottawa, Canada.
- Gibb, S. 2008. *Human Resource Development: Process, Practices and Perspectives(2nd ed.)*. New York: Palgrave Macmillan.
- Harvey, R. J. 1991. Job Analysis. M. Dunnette & L. Hough(eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology(2nd ed., Vol. II)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Lawshe. C. H. 1975. A Quantitative Approach to Content Validity. *Personnel Psychology*. 28(4): 563-575.
- Mankin, D. 2009. *Human Resource Development*. Oxford: Oxford University Press.
- Mee, J. F. 1968. *Personal Handbook*. NY: Ronald Press.
- Motorola University. 1992. *DACUM: From Setup to Training Road Maps*. Motorola Inc.

Noe, R. A. 2003. *Employee Training and Development*. New York: McGraw-Hill.

Norton, R. E. 1997. *DACUM Handbook* (2nd ed.). Columbus, OH: Center on Education and Training for Employment, The Ohio State University.

박경환: 중앙대학교에서 HRD정책학 박사학위 취득하였고, 다양한 육군 부대(연대~군사령부)와 국방부 등에서 군 복무를 하다 육군대령으로 전역하여, 현재 포스코건설 비상계획관으로 재직 중이다. 주요 관심분야는 국가 위기관리, 역량개발 및 평가, 전직지원교육 등이다(kwpark83@naver.com).

박효선: 중앙대학교에서 HRD정책학 박사학위를 취득하고, 현재 청주대학교 군사학과 교수로 재직 중이다. 주요 저서로는 “한국군의 평생교육(2010)”, “한국군의 인적자원개발(2014)”, “군사교육학의 이론과 실제(2014, 공저)”, “전쟁론(2014, 공저) 주요 논문으로는 “군 인적자원개발 정책결정과정과정에 관한 연구(2010)”, “군 복무경험의 평가인정 방안(2012)”, “해외재난 위기사 구호지원활동의 성공요인에 관한 연구(2013)”, “고졸자 경력단절 해소와 병역이행을 위한 군 기술인력 협력육성방안(2014)” 등이 있으며, 관심 분야는 군 인적자원개발, 평생교육, 전직지원교육 등이다(phs6166@cju.ac.kr).