

## An Empirical Study of Influencing Factors Affecting the Morale of Fire Officers

Jee Eun Kim<sup>#</sup>, Jae Eun Lee<sup>+</sup>

Department of Public Administration, Chungbuk National University, 1 Chungdae-ro, Seowon-gu, Cheongju, Korea

### Abstract

The purpose of this study is to raise the morale of fire officers who are disaster management activists and to find the factors that affect morale in order to manage the morale of fire fighting organization efficiently. Morale can be defined as a voluntary, ongoing state or spirit that recognizes an organization's goals, maximizes its ability to achieve its goals, and works with its members. The main results of this research are as follows: First, job stability and low concerns about punishment are affecting morale. Second, working conditions such as salary, allowance, welfare, and working time affect the morale. Third, working environment including workload, job intensity and difficulty, and risk of work were found to have no effect on morale. Forth, social recognition, social status, and social status did not affect morale. Fifth, fair personnel system and career management are affecting morale. Sixth, Self-actualization such as pride, self-esteem, aptitude, education and training system affects morale. Finally, the positive relationship with the peers, the trust and belief of the supervisor and the subordinates, and the strong sense of belonging to the fire department were found to affect morale.

**Key words:** fire officer, fire fighting organization, morale, disaster management

### 1. 서론

우리나라뿐만 아니라 전 세계적으로 기후변화와 지구온난화로 인해 과거와는 양상이 다른 태풍이나 폭설 등 자연재난이 급증하고 있고, 과학기술의 발달로 인해 붕괴, 폭발, 테러리즘 등의 인적·사회적 재난의 피해도 늘어났다. 또한 건물의 고층화와 심층화, 기반시설의 노후화, 인구밀도의 증가 등으로 인해 재난환경이 악화되고 있다(Bae, 2018: 38). 현대사회는 산업화, 도시

화, 건물의 고층화, 밀집화, 지하심층화, 가스 및 위험물 사용의 증가 등 소방환경의 변화에 발맞추어 소방서비스에 대한 수요는 점점 증가하고 있다. 소방의 업무는 전통적이고 소극적인 고유 영역인 화재 진압으로부터 각종 재난사고의 수습과 적극적인 대민서비스 및 봉사 업무인 구조, 구급 활동 등으로 그 영역이 확대되어 왔다(Lee, *et al.*, 2006: 276-277). 하지만 몇몇 사건들은 그 영향이 크기 때문에 정책 실패를 가져오게 되고, 그로 인해 많은 관심을 받는다(Birkland, 2006: 161). 이

<sup>#</sup> The 1st author: Jee Eun Kim, Tel. +82-43-261-2197, Fax. +82-43-268-2197, e-mail. kimje@chungbuk.ac.kr

<sup>+</sup> Corresponding author: Jae Eun Lee, Tel. +82-43-261-2197, Fax. +82-43-268-2197, e-mail. jeunlee@chungbuk.ac.kr

러한 상황에서 국민의 안전육구 충족에 부응하고자 노력하지만 보다 질 높고 다양한 소방서비스를 제공하고 자 하는 국가와 소방조직의 목표에 비해 소방공무원의 인력 증원과 근무환경 개선, 복지 향상은 따라가지 못하는 것이 현실이다. 2017년 기준 47,457명의 지방직 소방공무원 중 현장 활동 인력<sup>1)</sup>은 35,224명으로 「소방력 기준에 관한 규칙」 제6조(소방서 근무요원의 배치기준)와 제7조(소방서를 제외한 소방기관별 근무요원의 배치기준)등에 따른 법정 배치기준 인원 52,582명에 비해 17,358명이 부족한 상태이고(Fire Prevention News, 2018. 03. 09), 이러한 인력난으로 인해 소방공무원들은 격무와 과로에 시달리고 있다.

국가인권위원회가 2015년 발표한 ‘소방공무원의 인권상황 실태조사’에 따르면 설문조사에 응답한 소방공무원 8,072명 중에서 37.9%에 해당하는 3,057명이 언어폭력을 경험하였으며, 3.3%에 해당하는 264명이 성희롱을 당한 경험이 있는 것으로 밝혀졌다.

국회 홍철호 의원의 조사 자료에 따르면 구조·구급 활동을 하던 소방관이 폭행·폭언을 당한 건수는 지난 2012년 93건에서 2013년 149건, 2014년 132건, 2015년 198건, 2016년 200건, 2017년 98건으로 최근 5년 7개월간 총 870건으로 조사됐다. 특히 2012년 93건이었던 폭행 사례는 4년만인 2016년에 무려 2.2배로 증가했다(Fire Prevention News, 2018. 05. 03). 언어적, 신체적 폭력은 소방공무원들에게 두려움과 스트레스를 주게 되고, 심리적으로 위축되게 하여 소극적인 대처를 하게 된다.

소방조직은 소방기본법 제1조(목적)와 제3조(소방기관의 설치 등)에서 정의하는 바와 같이 화재 예방·경계·진압 및 조사, 소방안전교육·홍보와 재난·재해, 그 밖의 위급한 상황에서의 구조·구급 등의 업무를 통해 국민의 생명·신체 및 재산을 보호함으로써 공공의 안녕 및 질서 유지와 복리 증진에 이바지하는 것을 임무로 한다(Firefighting Basic Law, Article 1 & 3). 소방조직은 과거 화재 진압 중심의 업무에서 급속하

게 변화하는 사회구조 및 자연환경의 변화 등으로 업무의 확장요구가 커지고 있다. 따라서 국민의 높은 수준의 안전 육구 및 수요를 충족시키기 위해서는 보다 효율적이고 질 높은 적극적인 소방 활동이 요구된다.

이러한 현실 앞에서 사명감을 가지고 국민의 생명과 안전을 최전선에서 책임지는 소방공무원에게 무한한 헌신과 희생정신을 계속적으로 요구할 수는 없다. 이들의 저하 된 사기를 진작시켜 효율적이고 적극적인 소방 활동을 수행할 수 있도록 여건을 조성하는 것이 절실하게 필요한 시점이다.

조직에 있어서 사기문제는 매우 중요시되어 왔으며 어떻게 해야 사기가 높아질 것인가에 대한 연구도 계속되고 있어 현대 인사행정에 있어서 사기관리는 중요한 관심사이다(Yang, 2005: 2). 아무리 훌륭한 능력과 기술을 가지고 있더라도 일을 하고 싶어 하는 의욕이 없다면 직무수행의 효율화를 기대할 수 없으므로 맡은 바 임무를 열심히 수행하려는 정신상태, 사기를 유지향상 시킬 수 있도록 의식적으로 지속적인 노력을 기울여야 한다(Oh, 2016: 452).

국민의 생명·신체 및 재산을 보호함으로써 공공의 안녕 및 질서 유지와 복리 증진에 이바지하는 것을 임무로 하는 소방공무원의 사기가 진작될 때, 그들은 자신의 직무에 만족과 보람을 느끼고 업무수행에 따른 위험을 극복하여 자신의 역할을 원활히 수행할 것이다(Moon, 2000: 2).

따라서 이 논문은 소방공무원의 사기를 진작시키고, 소방조직의 효율적인 사기관리를 위하여 사기 수준에 영향 요인을 도출하는 데 목적이 있다.

## II. 이론적 논의

### 1. 소방조직의 사기

조직의 경쟁력을 강화하기 위한 방안은 다각도로 논의될 수 있지만 무엇보다도 조직을 구성하고 있는 인적자원에 대한 관리가 중요하다(Choi, et al., 2006:

1) 지방직 소방공무원 중 소방경 이하 계급에서 화재진압과 구급 임무를 맡은 이들을 말한다.

43). 조직이 목적을 효율적으로 달성하고 높은 성과를 내기 위해서는 그 구성원이 지적·기술적 능력이 우수하고 구성원에게 적극적이고 자발적인 직무 수행 욕구가 있어야 한다(Yoon, 2014: 327). 조직의 활동은 사람의 힘에 의하여 이루어지는 현상이기 때문에 구성원들의 조직 목표 달성을 위한 자발적인 노력을 필요로 하게 되고, 그러한 상태를 유지·증진시키기 위해 사기를 관리하게 되는데 이것은 매우 중요한 일이고, 이러한 현상은 소방조직에도 그대로 적용된다. 사기는 조직의 공동목표를 달성하기 위한 구성원들의 지속적이며 적극적인 노력을 경주하고자 하는 심리적 상태라고도 볼 수 있다(Han, 2006: 194).

사기(morale)는 복합적 의미로 그 정의가 일정하지 않다. 대체로 사기는 조직 내 개인적인 측면에서 보는 논의들(Yoo, 1989: 575; Oh, 1994: 545)과 조직이나 집단과 연결하여 개념을 정의하는 논의들(Park, 1983: 570; Kang, *et al.*, 2011: 394-395, Park, 1994: 10)로 구분할 수 있다. 이러한 맥락에서 사기는 개개인의 심리적인 면이지만 동시에 집단 현상이라는 특성을 지니고 있어 개인의 동기는 집단의 사기, 즉 집단의 능력에 의해 뒷받침될 때 확고한 것이 될 수 있다. 사기는 개인적인 차원이든 집단의 차원이든 근무를 하려는 의욕적인 정신 상태를 말한다. 개인적 차원의 근무의욕이 집단 차원의 통합적인 정신적 상태로 확장되어 집단의 사기로 확장될 수 있다(Seo, *et al.*, 2013: 6-7).

소방조직에서의 사기는 조직의 구성원인 소방공무원이 사기는 소방공무원이 조직의 목표를 인식하고, 목표 달성을 위해 능력을 최대한 발휘하고, 구성원들과 협동하려는 자발적이고 지속적인 상태 또는 정신이라고 할 수 있다.

소방조직의 사기를 적절히 관리하지 않고 방치한다면 구성원들의 사기를 저하시키고 직무만족에도 역기능으로 작용하여 조직의 효과성에 심각한 영향을 미칠 것이다(Choi and Kim, 2011: 482-483). 사실 직무만족의 결정요인을 결정하기는 쉽지 않은 측면이 있다. 어떠한 특정 요인이 직무만족에 얼마나 영향을 줄

지를 일반화하는 것은 비현실적이라는 견해가 있다. 사람들 사이의 개인적인 차이의 중요성이 고려되어야 하는데, 예를 들어 개인적 차이는 포부의 차이, 새로운 환경의 순응차이, 교육 수준, 전문성, 나이, 인종, 성, 국가, 성격 등과 같은 점에서 다를 수 있다(Jeong, *et al.*, 2011: 356-357).

소방조직의 사기는 일반 행정조직의 사기와 마찬가지로 일반적인 특징을 지니면서도 소방조직의 특수한 목적과 조직의 문화에 기인하는 특수한 성격을 가지고 있는데(Lee, 2009: 111), 이를 바탕으로 소방조직의 사기를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 소방조직은 과거 화재를 진압하는 단순 소방 서비스를 제공하는 것을 넘어 구급대를 통하여 응급의료전달체계를 담당하고 있으며, 구조 및 화재예방, 관리 등을 통해 국가안전 전반을 책임지는 재난안전의 최일선 기관이다(Choi, *et al.*, 2006: 43; Rheem, 2016: 57). 이와 같이 긴급을 요하는 현장에 투입되는 소방공무원들은 자신의 생명을 담보로 업무를 수행하기 때문에 항상 봉사성과 희생성을 띠고 있다. 따라서 일반조직과 동일한 수준의 사기 관리를 했을 때 보다 높은 수준의 사기와 만족감을 얻을 수 있을 것이다.

둘째, 소방조직은 긴급사태에 신속하고, 효율적으로 대응하기 위하여 계급체계를 기초로 한 강력한 위계질서와 상명하복의 지휘·명령체계를 가지고 있다(Lee, *et al.*, 2015: 28). 엄격한 계층조직의 성격과 조직문화로 인해 상의하달은 원활하지만, 하의상달에는 어려움이 따른다. 반면 동료들과의 수평적인 관계에서의 소통은 소방업무의 특수성인 위험성, 긴급성으로 인하여 매우 원활할 뿐만 아니라 일반조직과는 다르게 경쟁 보다는 협력적이고, 원만한 관계를 형성하게 된다. 따라서 본 연구에서 선정된 동료와의 관계, 신뢰와 믿음, 소속감의 요인이 일반조직에 비하여 더욱 중요하다고 볼 수 있다.

셋째, 소방조직의 경우 입직경로가 다양하여 복잡한 인적 자원으로 구성되어 있고, 근무기관 또한 소방청, 중앙소방학교, 중앙119구조본부, 지방소방본부,

소방서, 119안전센터, 119지역대로 상이하다. 이에 따라 담당하는 업무와 업무의 성격이 다르기 때문에 일반조직 보다 다양한 사기 영향 요인이 존재하고, 이를 바탕으로 한 적절한 사기관리가 이루어져야 한다(Lee, 2009; 111-112).

소방공무원은 각종 사고 및 사건 현장에 노출되는 정신건강에 문제를 경험할 확률이 높은 PTSD의 고위험 집단이다. 이는 사고 및 사건 현장의 최일선에서 피해자들과 직접적으로 접촉하고, 구조 및 응급서비스를 제공하면서 직간접적으로 외상성 사건에 빈번히 노출된다(Cho, et.al., 2018: 100; Shin, 2012: 102).

화재 등 비상 상황에서의 긴급 대응은 도움을 받아야 할 공공 및 민간 부문의 다양한 파트너들과 접촉하느라 바쁘다. 이러한 파트너십은 회의와 기획과정을 거쳐 오랜 시간에 걸쳐 형성된 관계의 결과라고 볼 수 있다(Phillips, et al., 2017: 214). 이러한 맥락에서 소방조직의 사기는 업무의 유일성, 조직 고유의 목적, 조직의 형태 및 문화에 기인한 특수성을 바탕으로 일반 조직의 사기와는 차별적으로 다루어져야 한다.

## 2. 소방공무원의 사기에 관한 연구

소방공무원의 사기에 관한 연구는 직접적인 사기 연구 보다는 직무만족, 조직몰입, 근무여건에 관한 논문이 주류를 이루고 있다. 해당 논문 중 사기 결정 요인과 관련이 있는 논문을 중심으로 살펴보았다.

Oh(2010)는 소방공무원의 복지를 업무의 효율적인 목적 달성을 위하여 환경을 조성해주는 것이라 설명하고 소방공무원 복지제도의 문제점을 3가지 영역으로 나누어 분석했다. 행정 관리적 측면에서는 승진, 보직배치, 교육훈련, 총액인건비제 항목을 포함하고, 경제적 보상 측면에서는 보수, 각종 수당, 후생복지 항목을 포함하고, 물리적 환경 측면에서는 업무량의 과다, 소방관서 및 장비의 노후화 항목을 이용했다.

Park(2011)은 소방공무원의 사기진작을 위하여 근무여건 실태와 사기규제 요인을 도출하여 개선방안을 제시하였다. 이를 위하여 분석영역을 인사행정적 관

리, 경제적 보상, 물리적 근무여건, 인간관계 및 사회적 평가 4개의 영역으로 분류했다. 각 영역의 항목은 인사행정 관리적 측면에서는 승진, 보직배치, 교육훈련, 총액인건비제(표준정원제), 경제적 보상 측면에서는 보수, 수당, 복지후생, 물리적 근무여건 측면에서는 기본업무량, 사무(업무)장비, 인간관계 및 사회적 평가 측면에서는 조직 내 인간관계, 사회적 평가 11가지의 요인을 제시하였다.

Jo(2012)는 지역 소방서 근무자의 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위하여 근무환경, 조직요소, 개인요소로 범주화하여 분석을 하였다. 근무환경은 직무몰입과 조직몰입에 영향을 주는 매우 중요한 요소로 업무의 강도를 측정하기 위하여 하루당 출동 건수를 질문하였고, 업무 외 요인으로는 출퇴근의 용이성을 측정하기 위해 출퇴근 소요시간에 대한 설문 문항을 포함했다. 조직요소로는 승진제도, 상사의 리더십, 기대하는 보수 수준, 조직기여도에 대한 선호하는 보상 형태를 질문했다. 마지막 개인요소는 조직몰입에 영향을 받을 것이라 판단되는 직급, 담당업무, 근무연수에 관한 질문을 포함하였다.

Lee(2014)에서는 직무만족은 조직구성원들에게 심리적으로 사기와 상승으로 긍정적인 영향을 주며 결론을 저하, 이직률 감소, 서비스향상, 고객만족, 능률과 생산성 향상에 기여함을 언급했다. 소방공무원의 직무만족도 분석을 위하여 인력충원, 승진, 근무시간, 근무환경, 지역 환경, 보수를 영향 요인으로 선정하였고, 도 서지역 근무자에게는 직무 만족에 가장 큰 영향을 미치는 요인을 직접적으로 질문했고, 그 항목은 직무자체, 보수, 승진우대, 인간관계, 지역여건(교통포함)이다.

## 3. 사기의 결정 요인에 관한 연구

사기는 개인의 내적 욕구 및 욕구 충족에 대한 기대를 바탕으로 하여 형성된다. 따라서 사기의 결정요인을 분석하기 위해서는 사기의 심리적인 기초가 되는 욕구와 그에 영향을 미치는 사기 요인에 깊은 관심을 가져야 한다.

사기에 대하여 관심을 가진 학자들은 초기에는 주로 조직 내의 인간관계를 중시하였다. 경제적 보수나 작업의 내용, 근무조건 보다도 심리적이고 사회적인 욕구의 충족이 더 중요하다고 보았던 것이다. 그러나 실제로는 사기의 수준은 특정한 요인에 의해서만 결정되는 것이 아니고 적정하고 공정한 보상, 승진기회, 안전한 작업조건, 인간능력의 활용과 개발 기회, 직장 내에서의 인간관계와 화합, 근로생활과 가정생활의 조화, 직업에 대한 사회적 평가 등의 복잡한 요인에 의해 결정된다고 볼 수 있다(Han, 2006: 195). 또한, 개인의 성격, 연령, 성별, 개인이나 조직에서 추구하는 목표의 상이성 등에 따라 사기의 요인 및 요인별 중요도가 달라질 수 있다.

사기 결정 요인은 연구자들에 따라 다양하게 제시되고 있으므로 연구자들이 공통적으로 언급하는 요인들을 살펴 볼 필요성이 있다. 연구자들이 제시하고 있는 사기의 결정 요인을 살펴보면 다음과 같다.

Kwon(2000)은 사기에 영향을 미치는 요인을 환경 요인, 제도적 요인, 사회 심리적 요인 3가지 범주를 선정하여 환경 요인으로 사회적 평가, 공직선호도, 근무환경, 신분보장, 근무시간을 제시하였고, 제도적 요인으로 보수제도, 인사제도, 후생복지제도, 교육훈련제도를 제시하였고, 사회 심리적 요인으로 의사소통, 대인관계, 직업선택 동기, 업무만족도, 자기발전, 근무의욕을 제시하였다.

Kim(2001)은 사기요인으로 보수, 담당직무, 신분의 안정, 동료집단 내의 인간관계, 근무조건, 후생복지, 감독자의 성격, 조직의 방침, 경제적 사회적 지위, 발전의 기회와 심리적 요인으로 인정감, 성공감, 소속감 및 안정감을 제시하였다.

Lee(2001)은 초등학교 교사의 사기에 영향을 주는 결정 요인을 분석하기 위하여 직무, 보수, 승진, 승진보장, 인간관계, 사회적 지위, 근무 조건, 복지·후생, 행정·제도, 성취감, 인정감, 지도성 12가지의 요인을 제시하였다.

Jeong(2002)은 사기를 결정하는 요인을 Maslow의 5

단계 욕구이론을 기준으로 생리적 욕구(보수, 후생복지), 안전 욕구(신분보장, 퇴직금·연금, 근무환경), 사회적 욕구(인간관계, 참여, 고충처리, 인사담당), 존경의 욕구(근무성적평정, 제안·포상제도), 자아실현의 욕구(승진, 교육훈련, 직무배분)로 분류하여 14가지의 요인을 제시하였다.

Sung(2003)은 사기의 결정요인을 환경적 요인, 제도적 요인, 사회 심리적 요인 세 가지 분야로 구분하여 각각의 영역에 해당하는 사회적 평가, 공직선호도, 근무환경, 신분보장, 근무시간, 보수제도, 인사제도, 후생복지제도, 교육훈련제도, 의사소통, 대인관계, 업무만족도, 자기발전, 근무의욕 14가지의 항목을 제시하였다.

Lee(2005)은 사기를 결정하는 요인으로 직무, 보수, 승진, 신분보장, 인간관계, 사회적 지위, 근무 조건, 복지 후생, 행정 제도, 성취감, 인정감, 지도의 12가지의 요인을 제시하였다.

Yoon(2007)은 사기의 요소를 조직구조의 효율성 및 소속조직에 대한 자긍심, 안정적 직업보장 및 경제적 만족, 직무에 대한 만족도, 조직 구성원간의 인화 내지 융화성, 리더와 조직 구성원간의 신뢰도, 일반적인 육체적, 정신적 건강 6가지의 요인을 제시하였다.

Ju(2008)은 사기 결정 요인을 직무, 보수, 승진, 신분보장, 인간관계, 사회적 지위, 근무조건, 복지·후생, 행정 및 제도 9가지의 요인을 제시하였다.

Yim(2010)은 Maslow의 5단계 욕구이론이 개인의 욕구와 인간의 행동을 이해하는데 매우 중요한 이론임을 설명하며 이를 바탕으로 보수, 휴양제도, 연금, 근무환경, 신분보장, 인간관계, 안정감, 귀속감, 인사상담, 직무에 대한 보람, 사회적 지위, 제안제도, 승진, 인사의 공정성, 발전성 15가지의 요인을 제시하였다.

Kim(2011)은 사회적 평가, 공직선호도, 근무환경, 신분보장, 근무시간, 공지와 자부심, 이직심리, 능력인정, 의견·건의 반영도, 자기발전도, 보수제도, 인사제도, 복지제도, 교육훈련제도, 포상제도 15가지의 요인을 환경적·심리적·제도적 요인으로 구분하여 제시

하였다.

Lee(2011)은 사기의 결정 요인으로 사명감, 업무의 욕, 성취감, 상하관계 만족도, 업무처리 공정성, 업무 협력, 동료 화합, 업무에 대한 자존감, 사회적 존중감 9가지의 요인을 제시하였다.

Yim(2011)은 사기 결정 요인을 물질적 요인으로는 급여, 성과급, 출장여비 등의 수당, 업무량, 출퇴근거리, 피복류 등 개인지급 물품, 복지, 측량기기 등 비품, 사무실 환경, 보직에 대한 만족도 10개 항목으로 구성하였고, 환경적 요인으로는 신분보장, 정년, 승진체계, 상급자의 지도력, 의견의 반영정도, 의사결정권 등 재량권, 동호회 활동, 교육제도, 해외파견제도, 승진가능성 10개의 항목으로 구성하였다. 정서적 요인으로는 직장 내 인간관계, 친목정도, 상사의 배려, 직업에 대한 주위의 평가, 직업 선택의 만족도, 직무 적성, 직원으로서의 긍지, 직원으로서의 장래성과 9개 항목으로 구성했다.

Choi(2012)은 사기의 구성요소를 직무에 대한 관심

및 흥미, 직무에 대한 가치부여 및 적극성, 조직에 대한 소속감 및 자긍심, 조직목표에 대한 신뢰감, 조직 내에서의 정체감, 상사에 대한 신뢰감 6가지의 요인을 제시하였다.

Kim(2013)은 보수·후생복지 요인(보수, 복리후생·복지 제도, 특별 수당), 인사관리 요인(승진, 도전적 직무, 창의성 발휘, 성취감), 근무환경 요인(안정된 근무 조건, 자부심, 소속감, 감독자의 자질, 대인관계, 책임감, 동료의 인정, 업적보상, 직무내용), 자아실현 요인(역량 개발, 교육 및 훈련) 4가지의 요인과 18개의 항목을 제시하였다.

Kim(2013)은 사기 요인은 조직이 처해있는 상황과 조직 문화에 따라 다양할 수 있다는 주장과 함께 보수, 신분보장, 인간관계, 공정한 인사관리, 자아실현, 사회 인식, 직무자체, 근무환경 및 후생복지, 직업에 대한 긍지의 9가지의 요인을 제시하였다.

선행연구자들이 제시한 사기의 결정 요인과 빈도를 정리하면 <Table 1>과 같다. 15명의 연구자들 가운

Table 1. Researcher's view on the determinants of morale

Determinants of Morale	E & T	W C	W E	S & A	A R	H R	W F	S S	S R	G & D	A C	B L	P M	J S	P S	J B	J S	A & I	etc.
Ki Won Kwon	○	○	○	○		○	○		○					○	○		○		○
Hyo Cheol Kim		○		○	○	○	○	○		○	○	○		○		○			○
Ik Won Lee		○		○	○	○	○	○			○		○			○		○	○
Eui Moon Jeong	○		○	○		○	○						○	○	○	○			○
Da Won Sung	○	○	○	○		○	○		○	○			○		○		○		○
Sang Seok Lee		○		○	○	○	○	○			○		○	○		○		○	○
Jae Won Yoon				○		○	○							○			○		○
Bong Kwan Ju		○		○		○	○	○					○	○		○		○	
Soo Yeon Yim			○	○		○	○	○		○		○	○	○	○		○	○	○
Eun Jeong Kim	○	○	○	○	○		○		○	○			○	○			○		○
Jae Young Lee						○			○		○						○		○
Cheol Hong Yim	○		○	○		○	○		○	○			○	○	○	○	○	○	○
Yeon Jeong Choi						○						○					○	○	○
Young Min Kim	○	○		○	○	○	○			○	○	○	○		○	○			○
Yun Hee Kim			○	○		○	○		○					○	○	○			○
Frequency	6	8	7	13	5	14	13	5	6	6	5	4	8	10	8	9	8	4	14

\* Note: A&I(Administration & Institution), AC(Achievement), AR(Ability Recognition), BL(Belonging), E&T(Education & Training), G&D(Growth & Development), HR(Human Relationship), JB(Job), JS(Job Satisfaction), JS(Job Stability), PM(Promotion), PS(Personnel System), S&A(Salary & Allowance), SR(Social Recognition), SS(Social Status), WC(Working Condition), WE(Working Environment), WF(Welfare),

데 대인관계 14회, 급여·수당과 복지후생 13회, 신분보장이 10회 제시되어 사기 결정에 매우 중요한 요인임을 알 수 있다. 다음으로 직무 9회, 근무조건, 승진, 인사제도, 직무만족 8회, 근무환경이 7회 제시되었고, 교육·훈련, 사회적 평가 6회, 능력인정, 사회적 지위, 성취감은 5회, 소속감, 행정·제도는 각각 4회 언급되었다.

### III. 연구방법 및 설계

#### 1. 연구의 범위

본 연구는 소방공무원의 사기 수준에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위한 것으로 연구의 범위는 다음과 같다. 첫째, 공간적 연구 범위는 충청북도 내 소방공무원을 대상으로 현재의 사기 수준과 사기에 미치는 영향 요인에 관한 설문조사를 실시하였다. 2017년 12월 21일 69명의 사상자가 발생한 제천 스포츠센터 화재와 관련하여 소방합동조사단이 건축구조의 문제, 소방 시설의 문제, 현장 소방대의 인력배분, 현장정보 파악 미흡 등으로 인한 부실한 초기 대응이 인명 피해 확산에 상당한 영향을 미쳤다는 결과를 발표하였다 (Yonhap News, 2018. 04. 18). 이로 인하여 부실 대응책임 논란에 휩싸인 6명의 소방관에게 징계가 요구되었고, 언론은 초기 대응에 실패했다며 소방당국에 대한 비판의 목소리를 멈추지 않았으며, 일부 시민들의 맹목적인 비난과 싸늘한 시선에 화마와 사투를 벌인 소방관들은 고개를 들지 못했고 죄인이 되었다. 이러한 상황은 제천뿐 아니라 충북 소방본부 소속인 소방공무원 모두에게 영향을 미칠 것이라 판단했고, 이들의 바닥에 떨어진 사기를 진작시키고, 사기 관리가 절실히 필요한 시점이라 사료되어 충북 소방공무원을 설문조사 대상으로 선정하였다.

둘째, 시간적 연구 범위로는 2018년 5월 9일부터 5월 21일까지 충청북도 소방공무원 384명을 대상으로 13일간 설문조사를 진행하였다.

셋째, 이론적 범위는 소방조직의 역할 및 기능과 특

성을 확인하고 사기의 개념 및 특성, 사기 연구의 필요성을 바탕으로 일반적인 사기와 소방공무원의 사기에 대하여 고찰한다. 다음으로 소방공무원의 사기와 사기의 결정요인에 관한 선행연구를 문헌정보 등을 통하여 검토하였다.

#### 2. 연구 설계 및 가설 설정

##### 1) 연구 설계

본 연구에서는 선행연구를 통하여 소방공무원의 사기 결정 요인을 검토하였다. 상기에 검토된 내용을 토대로 사기 결정 요인 영역을 선정하면 신분보장, 근무조건, 근무환경, 사회적 평가, 인사관리, 자아실현, 인간관계로 구분할 수 있다. 선정한 요인을 바탕으로 세부 항목을 선정하여 연구 모형을 구성하면 <Figure 1>과 같으며, 해당 연구 모형을 사용하여 얻고자 하는 내용은 다음과 같다.

첫째, 개인적인 특성(성별, 연령, 학력, 직급, 재직기간, 근무분야)에 따라 사기 수준에 차이가 있는지 확인한다.

둘째, 종속변수인 소방공무원의 사기와 그에 영향을 미치는 독립변수인 사기 영향 요인 영역의 세부 항목과의 관계를 분석함으로써 사기에 영향을 주는 결정 요인을 도출하고자 한다.

소방공무원의 사기에 대한 연구와 사기의 결정 요인에 대한 연구자들의 견해를 바탕으로 본 연구에서는 소방공무원의 사기에 미치는 영향 요인을 신분보장, 근무조건, 근무환경, 사회적 평가, 인사관리, 자아실현, 인간관계 7가지로 구성하였으며, 각각의 의미와 세부항목은 다음과 같다.

첫째, 신분보장 영역: 신분보장, 징계에 대한 염려 소득수준이 향상된 오늘날 사람들은 대체적으로 안정되고 평화로운 생활을 원하고 있으며 같은 조건이라면 다소 보수 면에서 차이가 있다하더라도 큰 잘못이 없는 한 정년이 보장되는 공무원이 되기를 원한다. 그러나 경우에 따라서는 신분보장도 직무 중 발생하는 민·형사 소송 등으로 인해 불안의 연속이었다

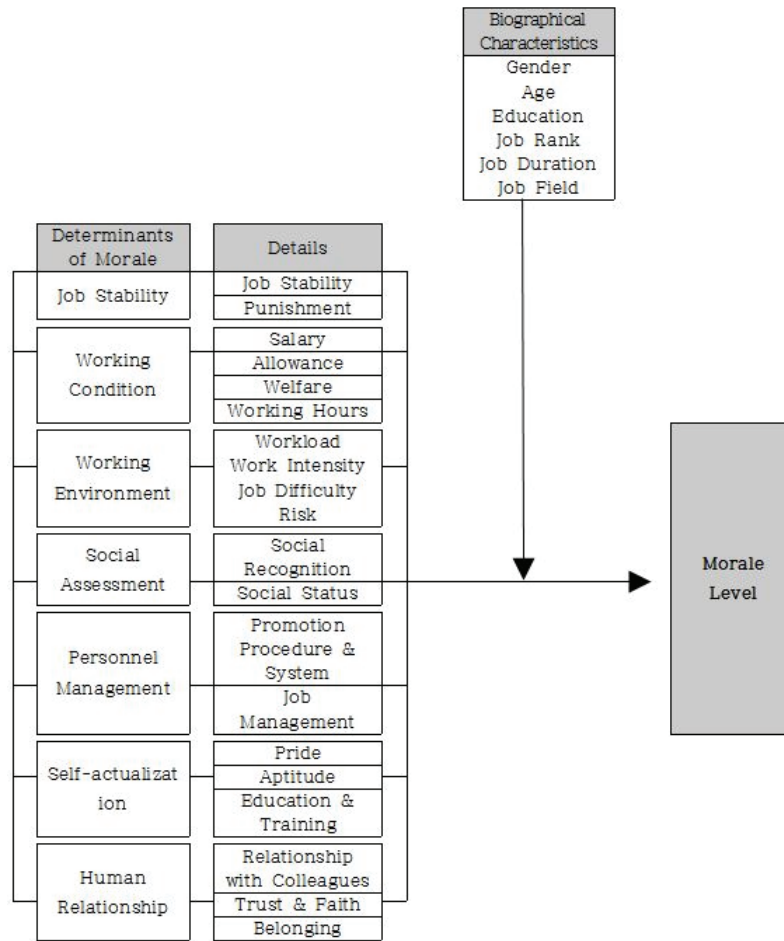


Figure 1. Research model

는 점을 감안해 볼 때 직무수행 상 확고한 신분보장은 소방공무원의 사기를 제고시킬 것으로 생각된다.

둘째, 근무조건 영역: 급여, 수당, 복지, 근무시간  
 급여는 일에 대한 단순한 대가 차원을 넘어 기본적으로 자신과 가족의 생활을 유지시키는 생계수단으로서 중요한 의미를 가지게 되고, 문화생활 및 사회적 품위를 결정·유지하는 요소가 되기도 한다. 공무원의 사기를 결정하는 요인으로서 급여가 차지하는 비중은 상당하다고 할 수 있다. 소방공무원의 급여 수준과 복지 혜택은 업무의 강도와 위험성, 근무시간에 비해서 결코 만족할 만한 수준은 아니라고 생각된다. 또한 소방공무원의 복지에 대해서는 사회적 문제가 발생하고 이슈화 될 때 마다 항상 거론되지만 정작 근본적인 원인에 대한 해결책은 임시방편 위주이기 때문에 해당 영역의 세부항목으로 포함했다(Oh, 2010: 69).

셋째, 근무환경 영역: 업무량, 업무의 강도와 난이도, 업무의 위험도

소방공무원의 경우 각종 재난 현장 및 위험 현장에서 근무하기 때문에 업무의 강도와 난이도, 위험도가 매우 높은 상황이다. 최근 5년간 소방공무원의 연평균 순직자는 4.2명, 공무원 부상자는 345명이며 심리 질환 발생률은 일반인의 4~10배에 달하는 것으로 알려졌다. 3교대를 하는 소방공무원의 1주일 평균 근무시간은 56시간으로 행정직이나 경찰 등 공무원의 평균 근무시간인 40시간보다 무려 16시간 많은 상황이다(Yonhap News, 2017. 11. 10). 이러한 문제는 과도한 업무에 시달리게 되고, 열악한 환경에서 일하는 소방공무원들의 현실을 그대로 보여준다. 과도한 업무량과 강도 및 난이도, 위험도는 소방공무원의 안전과 직결되어 사기에 영향을 주는 중요한 영역이라고 생각한다.

넷째, 사회적 평가 영역: 사회적 인식, 사회적 지위)  
공무원은 국민 전체의 봉사자로서 공익을 실천해야 하며, 공직의 특성상 국민 생활에 심대한 영향을 미칠 수 있는 위치에 있다. 국민들의 안전을 위해 위험의 현장으로 뛰어드는 소방공무원들은 투철한 사명감과 숭고한 희생정신을 가지고 있다. 이러한 소방공무원에 대한 긍정적인 사회적 인식과 이해는 더욱 사명감을 갖고, 시민들의 안전을 책임질 수 있게 하는 원동력이 될 것이다.

다섯째, 인사관리 영역: 공정한 승진절차 및 제도, 보직관리

인사관리는 직급이 보다 높고 이른바 좋은 부처로 평가되고 승진속도가 빠른 부처에 속하는 요직으로 일컬어지는 자리에 배치될수록 사기가 높아질 수 있다. 객관적인 기준이나 자격에 의한 인사관리는 사기를 높여주지만, 인사관리가 공정하지 못하면 조직구성원이 피해의식에 빠지게 되어 사기의 손상은 말할 수 없이 크다. 승진이 조직의 발전과 공무원의 사기에 미치는 영향은 기대이론에서 보더라도 승진의 기대와 그 성과를 인정함으로써 조직구성원의 근무의욕에 영향을 미치는 요인임을 감안할 때, 소방공무원의 사기를 결정하는 매우 중요한 요인으로 생각된다. 조직구성원들의 행동은 현실에 대한 지각을 기초로 한다. 예를 들어 두 직원이 동일한 보상을 받아도 다른 직원이 더 많이 받는다고 서로 생각할 수 있는데, 그 이유는 사람이 형평성이나 비형평성의 기준을 현실에 두지 않고 현실에 대한 자신의 지각에 두기 때문이다. 따라서 직원들이 지각하는 보상이 공정하게 시행되도록 조직의 보상체계를 마련해야 한다(Kim & Kim, *et al.*, 2006: 140).

여섯째, 자아실현 영역: 공지와 자부심, 적성, 교육·훈련제도

자아실현은 직무 수행 시 느끼는 보람과 긍지, 적

성, 능력발전의 항목을 포함한다. 보람과 긍지를 느끼며 만족하는 사람은 조직에 대한 충성도나 업무 집중도, 육체적·정신적 건강, 나아가 삶의 질을 높이는 데 기여하는 반면, 불만족인 사람은 직무에 대한 성실도가 떨어지고, 이직을 하거나 조직 내의 분위기를 부정적으로 몰고 가는 등의 부정적 결과를 초래할 가능성이 높다(Yoo and Lim, 2004: 199; Lee, 2007: 34; Na and Lee, 2012: 60). 이와 함께 삶의 흥미와 만족감, 행복감에 해당되는 정서적 웰빙이 높아질수록 소방공무원들의 사기 수준이 높아지며, 사회공헌이나 공동체에 대한 소속감 그리고 우리 사회에 대한 긍정성 등 사회적 웰빙이 높아질수록 소방공무원들의 사기 수준이 높아지는 것으로 확인되었다(Cho, *et al.*, 2018: 105-108). 이러한 이유로 자아실현을 영향 요인으로 선정하였다.

일곱째, 인간관계 영역: 동료들과의 관계, 신뢰와 믿음, 소속감

공무원의 인간관계는 생산성 제고에 중점을 두었던 고전적 행정학에서는 그다지 논의되지 않았던 측면이다. 그러나 오늘날에 와서 조직의 사회 심리적 요소 및 인간심리에 대한 연구가 이루어짐에 따라 인간관계가 강조되기 시작하였다. 조직에 있어서 가장 중요한 것은 바로 그 조직을 구성하는 구성원이며 구성원간의 원만한 인간관계는 사기에 큰 영향을 미친다는 것은 공적사회도 예외일 수 없다. 즉, 조직 내의 구성원이 개인으로서의 가치를 인정받고 안정감을 가지고 조직목표의 달성에 능동적으로 참여하고자 하는 의욕은 누구에게나 있다. 동료 집단내의 협동심은 인간관계측면은 물론 문제해결을 위해 매우 중요한 요인이기에 선정하였다.

## 2) 연구의 가설 설정

본 논문에서는 이론적 배경과 선행연구를 검토하여 사기의 결정 요인을 선정하고 소방공무원의 현재

2) 지위(status)는 사회적으로 인정하는 행위자들의 범주다. 따라서 그것은 개인행동에 대한 제약으로 작용한다. 그러므로 어느 정도까지 사회적인 기대는 지위가 붙어있는 개인의 행동을 형성하게 된다. 이러한 기대가 바로 역할(roles)이라고 부른다. 재난 이전과 이후의 기간에 걸쳐서 지위/역할 연결의 일관성이 문제가 되는 것이다(Kreps and Bosworth, *et al.*, 1994: 48).

Table 2. Hypothesis of research

Classification	Hypothesis
Hypothesis 1	The job stability of firefighting officers will affect morale.
Hypothesis 2	The working condition of firefighting officers will affect morale.
Hypothesis 3	The working environment of firefighting officers will affect morale.
Hypothesis 4	The social recognition of firefighting officers will affect morale.
Hypothesis 5	The personnel system of firefighting officers will affect morale.
Hypothesis 6	Self-actualization of firefighting officers will affect morale.
Hypothesis 7	Human relationship of firefighting officers will affect morale.

사기 수준과 사기에 영향을 미치는 요인을 확인하고자 한다. 선행연구에서 살펴보았던 사기 결정 요인과 Moon(2000)의 경찰공무원의 사기 영향 요인을 측정하는 도구와 기존 연구자들의 설문문항을 참조하여 소방공무원의 사기 영향 요인을 선정하여 본 연구에 맞게 재구성한 가설은 <Table 2>와 같다.

#### IV. 소방공무원 사기에 대한 분석

본 연구는 소방공무원의 현재 사기 수준과 사기에 영향을 미치는 요인을 확인하고자 충청북도의회 건설환경소방위원회의 협조를 받아 2018년 5월 9일부터 5월 21일까지 13일간 충청북도 소방공무원 1,692명을 대상으로 이메일로 설문지를 배부하여 387부를 회수하였으며, 신뢰성이 떨어지는 3부의 설문지를 제외한 384부의 설문지를 본 연구의 분석 자료로 활용하였다.

##### 1. 신뢰도 분석

본 연구에서는 각 문항별 신뢰도를 검증하기 위하

여 Cronbach's  $\alpha$ 의 계수를 활용하여 신뢰도 분석을 실시하였다. 신뢰도의 척도인 Cronbach's  $\alpha$  값은 0~1의 값을 가지며, 값이 클수록 신뢰도가 높다고 측정되지만 반드시 몇 점 이상이어야 한다는 기준은 없다. 신뢰도 계수에 대한 판단은 학자마다 다르지만 일반적으로 사회과학분야에서는 0.6 이상이면 신뢰도에 문제가 없는 것으로 간주하여 내적 일관성이 있다고 판단한다 (Hwang, *et al.*, 2016: 384; Kwon, 2017: 99-100).

본 논문의 신뢰도 분석 결과는 <Table 3>과 같이 신분보장, 사회적 평가 두 요인의 Cronbach's  $\alpha$ 의 값이 0.6 이상으로 신뢰도에 문제가 없는 것으로 나타났고, 나머지 6개의 요인은 0.7 이상으로 신뢰도가 높은 것으로 나타났다.

##### 2. 분석대상자의 개인별 특성

사기문제는 조직의 주체로서 인간과 관련된 문제이기 때문에 개인별 특성을 파악하는 것은 단순히 어떤 부류의 사람들인가를 알아보는 것이 주목적이 아니라 이러한 파악을 통하여 그들의 여러 특성을 이해

Table 3. Results of reliability analysis

Factor	Item number	Number of questions	Cronbach's $\alpha$
Morale level	1-1, 1-2, 1-3, 1-4	4	.787
Job security	2-1, 2-2	2	.602
Working Condition	3-1, 3-2, 3-3, 3-4	4	.826
Working environment	4-1, 4-2, 4-3	3	.835
Social recognition	5-1, 5-2	2	.615
Personnel system	6-1, 6-2	2	.866
Self-actualization	7-1, 7-2, 7-3	3	.766
Human relationship	8-1, 8-2, 8-3	3	.851

할 수 있는데 있다(Kwon, 2000 :36).

이러한 개인별 특성을 알아보기 위하여 본 연구에서는 성별, 연령, 최종 학력, 직급, 재직기간, 근무분야 6가지를 조사하였고, 분석에 이용된 응답자들의 특성을 살펴보면 <Table 4>와 같다.

먼저 성별의 경우 전체 응답자 384명 가운데 남성이 93%(357명), 여성이 7%(27명)로 남성의 비율이 압도적으로 높았다.

연령은 30~39세가 전체 응답자 중 38.5%(148명)로 가장 많았으며, 40~49세 29.2%(112명), 50~59세 21.9%

(84명), 29세 이하 10.4%(40명)의 순으로 많았다. 30~40대가 65% 이상을 차지하고 있으며 29세 이하의 연령층이 적은 것이 특징이라 할 수 있다.

학력의 분포는 4년제 대학 졸업이 41.1%(158명)로 가장 높게 나타났으며, 고등학교 졸업이 29.9%(115명)로 뒤를 이었고, 전문대 졸업 27.1%(104명), 대학원 이상 1.8%(7명) 순으로 조사되었다. 전문대 졸업 이상의 학력이 70%인 269명으로 소방공무원의 학력수준이 대체적으로 높은 것으로 나타났다.

직급에 대한 분포를 살펴보면 소방위 이상 33.9%

Table 4. Demographic characteristic

Classification	Variable	Frequence (No.)	Percentage(%)
Gender	Male	357	93
	Female	27	7
	Sum	384	100
Age	Under 29	40	10.4
	30~39 years old	148	38.5
	40~49 years old	112	29.2
	50~59 years old	84	21.9
	Sum	384	100
Education	Below high school grauation	115	29.9
	College graduation	104	27.1
	University graduation	158	41.1
	Graduate school	7	1.8
	Sum	384	100
Job rank	Fire fighter	93	24.2
	Senior fire sergent	87	22.7
	Fire sergent	71	18.5
	Higher than Fire lieutenant	130	33.9
	etc.	3	0.8
	Sum	384	100
Length of Service	Below 5 years	103	26.8
	5~10 years	91	23.7
	10~15 years	37	9.6
	15~20 years	34	8.9
	Over 20 years	119	31
	Sum	384	100
Job field	Alert & preparedness	97	25.3
	First aid	52	13.5
	Rescue	86	22.4
	Administration	82	21.4
	etc.	67	17.4
	Sum	384	100

Table 5. Influencing factor analysis affecting firefighting officers' morale

Model	Non-standardization factor		Standardization factor	t	P	F	R <sup>2</sup>
	B	Standard error	$\beta$				
(Constant)	1.119	.183		6.105	0.000	29.942	0.358
Job security	.139	.044	.160	3.151	0.002***		
Working condition	.242	.054	.251	4.492	0.000***		
Working environment	.030	.051	.033	.588	0.557		
Social recognition	.016	.043	.018	.381	0.703		
Personnel system	-.152	.043	-.172	-3.549	0.000***		
Self-actualization	.295	.055	.313	5.348	0.000***		
Human relationship	.136	.051	.145	2.686	0.008**		

a Dependent variable: morale level

\*\* P<0.01, \*\*\* P<0.001

(130명), 소방사 24.2%(93명), 소방교 22.7%(87명), 소방장 18.5%(71명), 기타 0.8%(3명)로 분석되었다.

재직기간은 20년 이상이 31%(119명)로 가장 높게 나타났으며, 5년 미만이 26.8%(103명), 5~10년 미만이 23.7%(91명), 10~15년 미만이 9.6%(37명), 15~20년 미만이 8.9%(34명)로 나타났다.

근무분야는 경방이 25.3%(97명)로 가장 많았고, 구조 22.4%(86명), 행정 21.4%(82명), 구급 13.5%(52명), 기타 17.4%(67명)로 뒤를 이었다. 행정 분야와 기타 분야를 제외한 60%의 인원이 외근현장 활동 부서에 근무하는 것으로 나타났다.

### 3. 사기 영향 요인에 대한 가설 검증

Lee & Ryu(2016: 52)에 따르면, 소방공무원의 저하된 사기를 높이고 조직몰입과 직무만족을 향상시키기 위해서는 최우선적으로 동기부여를 시키는 노력

이 필요하다고 하였다. 여기서는 소방공무원의 사기에 미치는 영향 요인에 대한 분석 결과를 살펴본다 (<Table 5> 참조).

사기에 미치는 영향 요인과 사기수준에 대한 분석 결과를 살펴보면 신분보장, 근무조건, 근무환경, 사회적 평가, 인사관리, 자아실현, 인간관계 7가지 사기 영향 요인 변수가 투입되어 사기 수준을 35.8% 설명해 준다. F값이 29.942로 .001 수준에서 통계적으로 유의미하게 나타나 회귀모형이 적합하다고 판단된다. 사기 결정 요인이 사기 수준에 미치는 변수의 상대적 중요도를 살펴보기 위한 베타값( $\beta$ )을 살펴보면 자아실현, 근무조건, 인사관리, 신분보장, 인간관계 순으로 영향력을 미치고 있었고, 근무환경과 사회적 평가는 영향력을 미치지 않았다.

소방공무원의 사기에 미치는 영향 요인 분석에 대한 가설 검증을 보면 <Table 6>과 같다.

Table 6. Hypothesis verification

Classification	Hypothesis	Accept/Reject
Hypothesis 1	The job stability of firefighting officers will affect morale.	Accept
Hypothesis 2	The working condition of firefighting officers will affect morale.	Accept
Hypothesis 3	The working environment of firefighting officers will affect morale.	Reject
Hypothesis 4	The social recognition of firefighting officers will affect morale.	Reject
Hypothesis 5	The personnel system of firefighting officers will affect morale.	Accept
Hypothesis 6	Self-actualization of firefighting officers will affect morale.	Accept
Hypothesis 7	Human relationship of firefighting officers will affect morale.	Accept

## 1) 신분보장에 대한 가설 검증

가설 1 ‘소방공무원의 신분보장은 사기에 영향을 미칠 것이다.’의 검증 결과는 <Table 6>과 같다. 신분보장은 사기 수준에 0.160만큼의 영향력을 미쳐 네 번째로 영향력이 높은 것으로 나타났고, 소방공무원의 신분보장이 잘 되어있고, 징계에 대한 낮은 염려는 사기수준에 정(+)<sup>1</sup>의 영향을 미치는 것으로 나타났기에 가설 1을 채택한다.

선행연구에서 살펴보았듯이 신분보장, 징계에 대한 낮은 염려는 안정적인 삶과 근로안정성과 관련된 것으로 사기 결정에 중요한 요인으로 간주되고 있다. 그러므로 소방공무원을 평생직장으로 인식하여 조직 이탈 방지, 우수한 인재의 확보 및 양성을 위하여 확고한 신분보장에 대한 대책 마련이 필요하다.

## 2) 근무조건에 대한 가설 검증

가설 2 ‘소방공무원의 근무조건은 사기에 영향을 미칠 것이다.’의 검증결과는 <Table 6>과 같다. 근무조건은 사기수준에 0.251만큼의 영향력을 미쳐 두 번째로 영향력이 높은 것으로 나타났고, 능력과 경력, 업무량에 비추어 충분한 급여, 업무량과 업무 위험도에 비추어 충분한 수당, 복지에 대한 혜택, 적당한 근무시간의 항목을 포함하고 있는 근무조건은 사기수준에 정(+)<sup>1</sup>의 영향을 미치는 것으로 나타났기에 가설 2를 채택한다.

선행연구에서 살펴보았듯이 급여, 수당, 복지, 근무시간은 사기·업무 능력·근무 의욕을 고취시키는 경제적인 요인으로 사기 결정에 아주 중요한 요인으로 간주되고 있다. 소방공무원들이 자신의 직업에 안정성을 갖게 되어 자신의 직업을 장기적인 관점에서 계획하고 설계하여 전문성을 갖추게 되면 국민의 안전 및 국가 발전에 원동력이 될 수 있다. 따라서 소방공무원의 적절한 근무조건에 대한 대책 마련이 필요하다.

## 3) 근무환경에 대한 가설 검증

가설 3 ‘소방공무원의 근무환경은 사기에 영향을

미칠 것이다.’의 검증결과 <Table 6>을 살펴보면 회귀 모형의 유의확률이 0.557으로 0.05 수준에서 이 회귀 모형은 유의하지 않은 것으로 나타났다. 따라서 업무량, 업무의 강도와 난이도, 업무의 위험도의 항목을 포함하고 있는 근무환경은 사기수준에 영향을 미치지 않으므로 가설 3을 기각한다.

그러나 앞서 살펴본 실태분석의 결과에서와 같이 업무량이 적당하다고 생각하는 응답자 17%(66명), 업무의 강도와 난이도가 적당하다고 생각하는 응답자 15%(60명), 업무의 위험도가 적당하다고 생각하는 응답자가 12%(45명)에 불과하기 때문에 소방공무원의 사기 증진 정책결정 과정에서 근무환경을 간과해서는 안 될 것이다.

## 4) 사회적 평가에 대한 가설 검증

가설 4 ‘소방공무원의 사회적 평가는 사기에 영향을 미칠 것이다.’의 검증결과 <Table 6>을 살펴보면 회귀 모형의 유의확률이 0.703으로 0.05 수준에서 이 회귀 모형은 유의하지 않은 것으로 나타났다. 따라서 소방공무원에 대한 긍정적인 사회 인식, 높은 사회적 지위의 항목을 포함하는 사회적 평가는 사기수준에 영향을 미치지 않으므로 가설 4를 기각한다.

앞서 살펴본 실태분석의 결과에서 소방공무원의 사회적 인식이 긍정적이라고 생각한 응답자는 52%(199명)로 나타났다. 그러나 소방공무원의 사회적 지위가 높다고 생각하는 응답자는 8.6%(33명)에 불과했다. 각종 위험 현장에서 국민을 위해 봉사하고 희생정신을 필요로 하는 소방공무원들의 특성상 사회적으로 높은 명성과 지위를 얻기 위하여 일하는 것은 아니다. 생명을 담보로 국민의 안전과 편익을 위하여 묵묵히 일하는 소방공무원에게 꾸준한 관심과 응원이 필요하다 할 것이다.

## 5) 인사관리에 대한 가설 검증

가설 5 ‘소방공무원의 인사관리는 사기에 영향을 미칠 것이다.’의 검증결과는 <Table 6>과 같다. 인사관리는 사기수준에 -0.172만큼의 영향력을 미쳐 세 번째

로 영향력이 높은 것으로 나타났고, 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났기에 가설 5를 채택한다.

인사관리가 사기 수준에 부(-)의 영향을 미친다는 것은 현행 인사관리는 오히려 사기를 저하시킨다는 것을 의미한다. 다시 말해 현행 승진절차 및 제도와 보직관리가 공정하지 못함을 뜻한다. 앞서 살펴본 실태분석의 결과에서와 같이 승진절차나 제도와 보직관리가 공정하게 이루어지고 있다고 생각하는 응답자가 각각 16%(62명), 19%(74명)에 불과했다. 향후 소방공무원의 사기진작을 위한 정책결정 과정에서 인사관리가 사기 수준에 부(-)의 영향을 미친다는 결과로 인사관리 영역을 소홀히 할 것이 아니라, 사기 수준이 높지 않고, 인사관리에 대한 부정적인 의견이 대다수인 실태분석의 결과를 함께 확인하여 공정한 승진절차와 제도, 보직관리가 이루어질 수 있게 해야 한다.

#### 6) 자아실현에 대한 가설 검증

가설 6 ‘소방공무원의 자아실현은 사기에 영향을 미칠 것이다.’의 검증결과는 <Table 6>과 같다. 자아실현은 사기수준에 0.313만큼의 영향력을 미쳤는데, 사기 결정 요인 중 가장 높은 영향력을 가지고 있었다. 소방공무원으로서 가지고 있는 긍지와 자부심, 소방공무원에 대한 적성 만족, 능력발전에 도움을 주는 교육·훈련 제도의 항목을 포함하고 있는 자아실현은 사기수준에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났기에 가설 6을 채택한다.

선행연구에서 살펴보았듯이 직업에 대한 보람과 긍지를 느끼고, 적성에 만족하는 사람은 조직에 대한 충성도, 업무에 대한 집중도·만족도가 높을 뿐 아니라 개인의 능력발전에 힘을 쏟아 조직에 대한 기여도를 높이려 한다. 따라서 소방공무원들의 자아실현을 위한 환경과 기회, 개인 능력 발전에 도움이 되는 교육제도의 개선 등이 필요하다.

#### 7) 인간관계에 대한 가설 검증

가설 7 ‘소방공무원의 인간관계는 사기에 영향을

미칠 것이다.’의 검증결과는 <Table 6>과 같다. 인간관계는 사기수준에 0.145만큼의 영향력을 미쳐 다섯 번째로 영향력이 높은 것으로 나타났고, 동료들과의 원만한 관계, 업무에 있어 상관과 부하에게 받는 신뢰와 믿음, 소방조직에 대한 강한 소속감의 항목을 포함하고 있는 인간관계는 사기수준에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났기에 가설 7을 채택한다.

선행연구에서 살펴보았듯이 동료들과의 원만한 관계, 신뢰와 믿음, 협동심, 소속감은 위험 현장에서 활동하는 소방공무원들에게 업무 능력과 더불어 꼭 필요한 요인이다. 따라서 조직 내의 원만하고 폭넓은 대인관계를 형성하고, 조직에 대한 소속감을 높이기 위한 방안이 필요하다.

## V. 결론

미래 사회에서는 제4차 산업혁명의 영향으로 인적재난 또한 정보화, 첨단과학화, 인공지능, 지식기반 현상에 의한 고도사회 발전으로 말미암아 재난의 강도가 더욱 강력해질 것으로 전망해 볼 수 있다. 이러한 인적재난은 자연재난과 마찬가지로 재난 발생의 과정이 돌발적인 성격을 지니고 충격의 강도도 강할 것이다(Lee, 2018: 132-133). 이러한 인적재난으로부터 국민의 생명과 재산을 보호하기 위한 소방조직의 역할은 과거보다 그 중요성이 더욱 크다. 소방서비스 조직은 초기에는 단일 기능을 수행했지만, 시간이 가면서 소방의 능력을 일상적인 위해보만 아니라 최소한 위해들을 다룰 수 있도록 확대해왔다. 화재 진압, 화재 및 방화 원인 조사, 구조(도시, 급류, 동굴, 산악, 항공, 다이빙, 균열과 틈새), 차량 추출, 경보 발령, 테러리즘 대응, 유해화학물질 대응 및 정화, 화재 및 구조물 안전 검사, 허가증 발급, 예방, 훈련, 공보, 재난대응 조정, 응급의료서비스, 위기관리 등이 있다(Coppola, 2015: 463). 다양한 업무를 수행하는 소방조직의 사기는 구성원인 소방공무원이 조직의 목표를 분명하게 인식하고, 목표 달성을 위하여 자신의 능력을 최대로

발휘하며, 구성원들과 협동하고자 하는 자발적인 지속적인 상태 또는 정신이라고 할 수 있다. 소방공무원의 사기에 미치는 영향 요인에 대한 가설검증의 결과를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 소방공무원의 신분보장인 안정적인 신분보장, 징계에 대한 낮은 염려는 사기에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 소방공무원이 직무 수행 시 국민의 신체 및 재산에 피해를 입히게 되면 시·도가 가입한 배상책임 보험으로 보상하지만 30만 원 이하의 금액은 대상에서 제외되어 있고, 개인 과실에 대한 징계를 받을까 두려워 개인 비용으로 보상을 하는 경우가 대부분이었다(Hankook Ilbo, 2017. 10. 21). 또한, 소속 소방직 공무원들을 관리하는 지방자치단체에서는 현장 안전사고 예방을 위한 조치라는 명목 아래 현장 근무자들이 공무상 상해를 입으면 책임자를 징계조치하거나 상여금을 삭감하는 등 인사상 불이익을 주는 경우가 적지 않았다(e-Daily, 2015. 11. 09).

그러나 6월 27일부터 시행되는 개정 「소방기본법」에서는 직무수행과 관련한 소송에 시달리는 소방공무원들에 대한 보호를 강화하고자 국가 또는 시·도가 소방공무원의 적법한 활동에 따른 손실을 정당하게 보상할 수 있도록 보상규정을 정비했으며, 불가피한 소방 활동 중에 고의나 중과실 없이 발생한 사상의 결과에 대한 형사책임을 감경 또는 면제할 수 있도록 하는 한편, 소방 관계 활동에 대한 민·형사 소송 수행의 변호사 선임 등을 소방청장 등이 지원할 수 있도록 했다(Apartment News, 2018. 06. 19). 이로 인하여 징계에 대한 염려를 하고 있는 대다수 소방공무원들의 부담을 덜어줄 수 있을 것으로 예상된다.

둘째, 소방공무원의 근무조건인 급여, 수당, 복지, 근무시간은 사기에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 소방공무원의 대표적인 수당으로는 초과근무수당, 위험근무수당, 화재진화수당이 있다. 현재 위험근무 수당은 2002년 3만원과 비교해 3만원이 오른 6만원 수준이고, 화재진화수당은 10년 동안 월 8만원에 묶여있다(Yonhap News, 2018. 02. 10). 또한, 충북소방본부 등에

따르면 초과근무수당을 받지 못한 소방공무원은 912명으로 미지급 금액은 92억 원에 달한다. 소방공무원이 수당을 제대로 받지 못한 데에는 초과 수당은 예산 범위 내에서 지급하도록 되어있는 규정 때문이었다. 즉, 정규 근무 시간 외에 100시간을 넘게 근무해도 예산 범위를 벗어나면 일정분만 인정한다는 뜻이다(Chungcheong Times, 2018. 03. 15).

급여와 수당이 좋은 직장의 절대적 척도는 아니지만 생명의 위협을 담보로 각종 위험 현장에서 일하는 소방공무원들의 정당하게 일한 시간을 인정하고, 현실적인 수당의 개선을 통하여 소방공무원에 대한 처우를 개선할 필요가 있음을 보여준다.

또한, 재난현장의 유해인자로부터 소방공무원의 건강을 보호하기 위해 현행 「소방공무원 보건안전 및 복지 기본법」에 따라 소방업무환경측정을 적극 실시하고 분석·평가를 통해 근무여건을 개선시키고, 보건안전과 복지 기본계획을 재검토해 소방공무원 사상에 대한 치료와 생활안정 지원확대를 적극 검토할 필요가 있다.

현재 소방공무원은 타 직종 공무원의 근무시간에 비하여 2배 이상의 시간을 출동대기 근무와 각종 재난 현장 및 생활안전 출동에 임하고 있다. 이러한 장시간 근무는 무엇보다 소방공무원의 육체적·정신적 건강을 위협하는 결과를 초래하는 수가 많은 만큼 적당한 법적 근무시간의 준수는 소방조직의 효과성을 제고시키는 것으로 보아야 할 것이다. 전면 3교대 근무방식의 전환을 시행하여 근무시간을 조정하는 것이 절실히 요구되고 있다.

셋째, 소방공무원의 근무환경인 업무량, 업무의 강도와 난이도, 업무의 위험도는 사기에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 그러나 실태분석의 결과와 함께 살펴보았을 때 소방공무원의 사기 결정 요인에서 근무환경을 간과해서는 안 될 것이다.

근무에 대한 만족이 높은 조직은 구성원 자신의 근무환경에 대해서 매우 긍정적인 태도를 가지게 되어 자신이나 조직을 위해 일하는 보람을 느껴 그 성과 역

시 높아지게 된다. 근무환경이 나후되고 만족도가 낮은 조직은 구성원들로 하여금 근무의욕을 상실하여 근무성과는 낮아지게 하고 직장조직이나 구성원 자신에게 목표성취를 위한 동기유발 효과를 기대하기 어렵게 된다. 또한, 각종 화재나 사건·사고 상황에 적절하게 대처하기 위한 소방장비의 부족과 노후화는 결국 부족한 장비 대신 소방공무원의 인력이 중심이 된 현장 활동으로 이어져 안전사고에의 노출 확률을 증가시킨다. 그러므로 전면 3교대 시행으로 근무 시간 조정을 통해 업무량을 줄이고, 보호 장구와 개인 안전장비의 안전기준을 마련하고, 사후검사 등 지속적인 관리·유지를 통하여 안전하고 쾌적한 근무 환경 조성이 필요하다.

넷째, 소방공무원의 사회적 평가인 사회적 인식, 사회적 지위는 사기에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 그러나 실태분석의 결과와 함께 살펴보았을 때 소방공무원의 사기 결정 요인에서 사회적 평가를 간과해서는 안 될 것이다. 소방공무원들은 24시간 근무의 특수성으로 인하여 언제 있을지 모르는 출동에 대비한 긴장된 대기의 연속에 빠져들고, 현장에서의 신체적 위험에 대한 노출과 위험성, 두려움, 불안감에 시달리고 있다. 그러나 긍지와 자부심으로 국민의 생명 보호의 최일선에서 활동하는 소방공무원의 근무환경이 열악하다는 것은 어제 오늘의 일이 아니지만 제도적이고 체계화된 뒷받침은 일회성에 불과하고 대책은 전무하다. 소방공무원에 대한 사회 전반의 관심과 배려가 지속된다면 국민에 대한 무한한 봉사자로 최선을 다 할 것이다.

다섯째, 소방공무원의 인사관리인 공정한 승진절차와 제도, 보직관리는 사기에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직 내에서 조직구성원의 승진이 가지는 의미는 현재의 직위에서 상향이라는 변화를 의미하며 다른 직원들에게는 바람직한 근무형태의 직무동기를 유발하고, 본인에게는 한층 더 자기개발과 긍정적인 사고를 갖게 하는 수단이 된다. 또한, 인력의 재배분은 조직적인 직무확충을 가져와 사기를 진작시키고 인사

적체 해소의 도구로써 활용될 수 있다. 승진제도와 보직관리가 사기진작책으로 그 본래의 기능을 수행하려면 조직 구성원들이 대체적으로 충분히 인정할 수 있는 객관성과 공정성 그리고 정당성과 형평성의 논리가 전제되어야 할 것이다(Oh, 2010: 78-79). 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(Ryu and Lee, 2011: 76).

여섯째, 소방공무원의 자아실현인 긍지와 자부심, 적성, 교육·훈련 제도는 사기에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 국민의 안전지킴이로 업무에 전념하고 있는 소방공무원들에게 현실은 형편없는 근무 환경과 처우를 하고 있다. 그럼에도 불구하고 직업에 긍지와 자부심을 가지고 있는 소방공무원들에게 꾸준한 관심과 응원이 필요하다.

소방공무원 교육훈련의 의미는 직무수행에 직접적으로 필요한 기술과 지식의 연마뿐 아니라 잠재적 능력을 종합적으로 개발하여 소방조직에 기여하는 활동 등을 포함한다고 할 수 있다. 따라서 소방현장 위험요인에 대처할 수 있는 프로그램의 개발 또는 전문적인 기술과 지식을 교육·훈련하는 것이 필요하다. 해외 교육훈련에 있어서도 일반직 공무원은 8%에 이르고 있으나, 소방공무원은 1% 이내로 소방공무원 100명 가운데 1명 정도만이 해외 교육훈련에 참가하고 있다. 해외 교육훈련은 선진 소방기술을 배우고 익힐 수 있어 소방공무원에게는 매우 필요한 것임에도 부족한 실정이다(Kim, 2007: 17).

일곱째, 소방공무원의 인간관계인 동료들과의 원만한 관계, 업무에 있어 상관과 부하의 신뢰와 믿음, 소방조직에 대한 강한 소속감은 사기에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 현재 소방조직은 직무체계에 있어서 상·하간, 동료직원 상호간의 관계에도 내근·외근근무자간, 근무 형태 간 구분이 명확하게 정의되어 있다. 이러한 구조에서는 경직된 업무수행으로 인

하여 조직의 유연성을 확보하기가 곤란하며, 조직 내 구성원들 사이에 이질감과 위화감을 조성하는 갈등의 요인으로 작용할 수 있다.

조직 내 인간관계는 사기를 결정하는 중요한 요인으로 작용한다. 부하직원과 상사의 원만한 관계, 동료 직원 상호간의 협력적인 관계에서 직장이 바로 보람된 일터로 되는 것이다. 이처럼 중요한 인간관계를 개선하여 조직의 목표를 달성하는데 기여할 수 있도록 해야 한다.

### Acknowledgement

이 논문은 김지은의 2018년 행정학 석사학위논문을 수정 및 보완한 것임을 밝히며, 2017년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2017S1A5B8059946).

### References

- Apartment News. 2018. Revisions of Fire Fighting and Safety Related Law, Enforced on 27th. 2018. 06. 19.
- Bae, Ki-Su. 2018. An Empirical Study on Improvement of Fire Safety Education of Disaster Victims: Focused on Full-time Housewives. *Contingencies and Crisis Management Review*. 2(1): 37-56.
- Birkland, Thomas A. 2006. *Lessons of Disaster: Policy Change after Catastrophic Events*. Washington, D.C.: Georgetown University Press.
- Cho, Mi Jeong, Seol A Kwon, Seung Hyo Hyun, Ju Ho Lee, Min Kyu Lee, and Sang Il Ryu. 2018. The Effect of Firefighting Officers' Mental Well Being on Their Morale. *Journal of the Korean Society of Private Security*. 17(4): 95-112.
- Choi, Eun Sook, In Soo Lee, and Myung Soon Kwak. 2006. A Study on the Motivation and Organizational Commitment of Fire Officials. *The Korean Journal of Emergency Medical Services*. 10(2): 43-52.
- Choi, Nak Soon and Jae Kwan Kim. 2011. A Study on the Job Stress and Job Satisfaction of Fire Fighters. *Journal of the Korean Association for Local Government and Administration Studies*. 25(3): 481-501.
- Choi, Yeon Jeong. 2012. Effects of Staff of Long-Term Care Insurance's Job Stress, Social Support, Professional Identity, and Self-efficacy of National Health Insurance Corporation on Morale. Master's Thesis. Graduate School of Kyungpook National University.
- Coppola, Damon P. 2015. *Introduction to International Disaster Management*. 3<sup>rd</sup> ed. New York: Elsevier.
- Chungcheong Times. 2018. Chungbuk Firefighters Have Not Been Paid Overtime Allowance Yet. 2018. 03. 15.
- e-Daily. 2015. [I Am a Fire Fighter] 'Bonus Cut If Injured'...119 Goes Sick. 2015. 11. 09.
- Fire Prevention News. 2018. [Spotlight] Curious about the Relocation of Firefighting Personnel Standards and the Grading Policy! 2018. 03. 09.
- Firefighting Basic Law
- Han, Sang Am. 2006. A Study on Morale Enhancement of Correctional Officer. *Correction Review*. 31: 189-214.
- Hankook-Ilbo. 2017. [Firefighter, DNA of Commitment] Firefighters can not go on Vacation, Trauma Suffer, Compensate for Damage with Personal Money. 2017. 10. 21.
- Hwang, Hae Ik, Yeon Sook Song, Hye Jin Choi, and Won Kyung Son. 2016. *Easy-to-Learn SPSS Data Analysis*. Gongdongche.
- Jeong, Eui Moon. 2002. A Study on the Morale-related Factors and Institutional Improvement. Master's Thesis. Graduate School of Business and Public Administration. Kwandong University.
- Jeong, Woo Il, Jae Ryong Ha, Young Kyun Lee, Sun Kyung Park, and Seung Bum Yang. 2011. *The Theory of Public Organization*. 3<sup>rd</sup> ed. Seoul: Bakyungsaa.
- Jo, Seok Gu. 2012. A Study on Organizational Commitment in Local Street-level Fire Station. Master's Thesis. Graduate School of Law and Public Administration. Pai Chai University.
- Ju, Bong Kwan. 2008. An Investigation of Morale of Early Childhood Educators. Ph.D. Dissertation. Graduate School of Chung-Ang University.
- Kang, Sung Cheol, et al. 2011. *New Public Personnel Administration*. Seoul: Daeyoungmunhwasa.
- Kim, Eun Jeong. 2011. Analysis on the Effects of Cafeteria Benefits

- Plan Satisfaction on the Morale of Civil Servants: Focused on Civil Servants in Geumsan-gun. Master's Thesis. Graduate School of Public Administration. Chungnam National University.
- Kim, Ho Seop, Pan Suk Kim, *et al.* 2006. *Understanding Organizational Behavior*. Seoul: Daeyoungmunhwasa.
- Kim, Hyo Cheol. 2001. A Study on the Teacher Welfare Policy in Korea: Focused on the Morale Determinants and Difference Recognition Difference. Ph.D. Dissertation of Public Administration. Graduate School of Daegu University.
- Kim, Kook-Rae. 2007. Consciousness of Fire Officers and Improving the Working Conditions. *Fire Science and Engineering*. 21(1): 7-18.
- Kim, Young Min. 2013. Improvement of University Employees' Morale: Focused on Private University in Chungbuk. Master's Thesis. Graduate School of Industry and Information. Youngdong University.
- Kim, Yun Hee. 2013. A Study on the Effect of Morals on Dental Hygienists Intention to Leave. Master's Thesis. Graduate School of Public Administration and Law. Danguk University.
- Kreps, Gary A. and Susan Lovegren Bosworth with Jennifer A. Mooney, Stephen T. Russell, and Kristen A. Myers. 1994. *Organizing, Role Enactment, and Disaster: A Structural Theory*. Newark: University of Delaware Press.
- Kwon, Ki Won. 2001. Empirical Study on Morale Improvement of Local Civil Servants: With Cities and Counties in Kyongbuk. Master's Thesis. Graduate School of Public Administration. Dongguk University.
- Kwon, Seol A. 2017. Improvement of the Local Government Environmental Policy for the Life Environment Crisis Management in Korea: Empirical Analysis of Environmental Policy and Risk Perception of Life Environment. Ph.D. Dissertation of Public Administration. Graduate School of Chungbuk National University.
- Lee, Dong Yoon. 2014. A Study on the Job-Satisfaction of the Firefighters: Focusing on Incheon-city Firefighters in the Remote Islands. Master's Thesis. Graduate School of Public Administration. Incheon National University.
- Lee, Hoon Jae. 2009. A Study on Relationship between Need Theory Factors and Morale Level of Police Officers. *The Police Science Journal*. 4(2): 101-124.
- Lee, Ik Won. 2001. An Analysis on Factors Enhancing the Elementary School Teacher's Morale. Master's Thesis. Graduate School of Education. Busan National University of Education.
- Lee, Jae Eun. 2018. *Crisisonomy*. 2<sup>nd</sup> ed. Seoul: Daeyoungmunhwasa.
- Lee, Jae Eun, *et al.* 2006. *Disastronomy*. Seoul: Daeyoungmunhwasa.
- Lee, Jae Young. 2011. A Study on the Effect of Cooperative Policing on the Morale of the Community Policing Officer. Ph.D. Dissertation. Graduate School of Dongguk University.
- Lee, Ju Ho and Sang Il Ryu. 2016. The Effects of Motivation on Fire Officers' Organizational Commitment and Job Satisfaction: Focusing on the Perception of Fire Officers in the Busan Area. *Crisisonomy*. 12(1): 47-55.
- Lee, Ju Ho, Ying Hua Piao, and Masatsugu Nemoto. 2015. Cooperation Measures for Optimizing Fire Service Resources by Wide-area Fire Administration System: Focused on 'Nara Wide-area Corporation for Fire Fighting' in Japan. *Korean Review of Crisis & Emergency Management*. 11(6): 25-43.
- Lee, Moon Hwui. 2007. A Study on the Job Satisfaction of Rehabilitation Teachers at Living Facilities for the Disabled. Ph.D. Dissertation. Graduate School of Wonkwang University.
- Lee, Sang Seok. 2005. An Analysis of the Factors Influencing Middle School Teacher's Morale. Master's Thesis. Graduate School of Education. Dong-A University.
- Moon, Jeong Sik. 1999. A Study on the Factors Affecting the Morale of the Police Public Servants in Korea. Ph.D. Dissertation. Graduate School of Kwangwoon University.
- Na, Yong Chan and Hee Sun Lee. 2012. The Effects of Police Officers' Job Satisfaction factors on Self Achievement and Police Service Spirit. *Journal of the Korean Association of Police Science*. 14(5): 55-83.
- Oh, Seok Hong. 1994. *Public Personnel Administration*. Seoul: Parkyoungsa.
- Oh, Seok Hong. 2016. *Public Personnel Administration*. Seoul: Parkyoungsa.
- Oh, Yong Kyu. 2010. A Study on the Improvement of Fire Fighters. Master's Thesis. Graduate School of Public Administration. Hansung University.
- Park, Eung Gyuk. 1994. Morale of Civil Servant, What to Do. *Local Administration*. 43(484): 10-19.

- Park, Ki Hwan. 2011. A Study on the Improvement of Fire Fighters Morale and Work Environment. Master's Thesis. Graduate School of Public Administration. Jeonbuk National University.
- Park, Yeon Ho. 1983. *New Public Personnel Administration*. Seoul: Bubmoonsa.
- Phillips, Brenda D., David M. Neal, and Gary R. Webb. 2017. *Introduction to Emergency Management*. 2<sup>nd</sup> ed. New York: CRC Press.
- Rheem, Sang Kyu. 2016. The Effects of Organizational Learning on Job Satisfaction among Firefighters. *Crisisonomy*. 12(9): 57-67.
- Ryu, Sang Il and Ju Ho Lee. 2011. The Improvement of the Working Environment for the Fire-Fighting Officers in Industrial Social Welfare Viewpoint. *Korean Review of Crisis & Emergency Management*. 7(6): 61-78.
- Seo, Won Seok, Hyung Sung Kim, and Hwang Sung Won. 2013. A Study on the Relationship between Motivation and Morale: Modulation of Demographic Variables. *Journal of the Korean Society for Public Personnel Administration*. 12(2): 1-29.
- Shin, Hwa Young, Soon Taeg Hwang, and Yong Tae Shin. 2015. The Relationship between Traumatic Events and PTSD Symptomes of Urban Fire Fighters: Focusing on the Moderating Effects of Type D Personality and Coping style. *Korean Review of Crisis & Emergency Management*. 11(6): 97-120.
- Sung, Da Won. 2004. Determinants of Morale and Improvement Efforts: Focused on the Information and Communication Public Servants. Master's Thesis. Graduate School of Public Policy. Ajou University.
- Yang, Ae Sook. 2005. A Study On the Relationship Of Job Stress To Morale Of Local Public Officials In Korea. Master's Thesis. Graduate School of Public Administration. Jeonbuk National University.
- Yim, Cheol Hong. 2011. A Study on the Ways for Improving Quasi-Government Employee Morale. Master's Thesis. Graduate School of Social Welfare and Public Administration. Cheongju University.
- Yim, Soo Yeon. 2010. Promoting the Morale of Educational Administrative Officials: Focusing on Educational Administrative Government Officials in Public School. Master's Thesis. Graduate School of Public Administration. Chungbuk National University.
- Yonhap News. 2017. President Moon "A Firefighter Is a National Hand to Save People...Need to Change National Government Official". 2017. 11. 03.
- Yonhap News. 2018. [Digital Story] "Firefighter Risk Allowance at Work Is Only 60,000 Won Per Month". 2018. 02. 10일자.
- Yoo, Jong Hae. 1989. *Modern Public Administration*. Seoul: Parkyoungsa.
- Yoo, Min Bong and Do Bin Lim. 2004. *Public Personnel Administration*. Seoul: Barkyoungsa.
- Yoon, Jae Poong. 2014. *Organization Theory*. Seoul: Daeyoungmunhwasa.
- Yoon, Jae Won. 2007. An Empirical Study on the Effects of the Type of a Company Commander's Leadership on the Morale of Company Members. Master's Thesis. Graduate School of Business Administration. Kyungwon University.

*Korean References Translated from the English*

- 강성철 외. 2011. 새인사행정론. 제7판. 서울: 대영문화사.
- 권기원. 2001. 공무원의 사기에 관한 실증적 연구: 경상북도 시·군 공무원을 중심으로. 동국대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 권설아. 2017. 한국의 생활환경 위기관리를 위한 지방정부 환경 정책 개선 연구: 환경정책과 생활환경의 위험인식 실증분석을 중심으로. 충북대학교 대학원 박사학위논문.
- 김국래. 2007. 소방공무원 의식과 처우개선에 관한 연구. 한국화재소방학회논문지. 21(1): 7-18.
- 김영민. 2013. 대학 행정직원의 사기 진작 방안에 관한 연구: 충북지역의 사립 대학을 중심으로, 영동대학교 산업정보대학원 석사학위논문.
- 김윤희. 2013. 사기 요인이 치과위생사의 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. 단국대학교 행정법무대학원 석사학위논문.
- 김은정. 2011. 선택적 복지제도에 대한 만족도가 공무원 사기에 미치는 영향 분석: 금산군 공무원을 중심으로. 충남대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김호섭, 김판석 외. 2006. 조직행태의 이해. 서울: 대영문화사.
- 김효철. 2001. 교원복지정책에 관한 연구: 사기결정 요인과 인식 차이를 중심으로. 대구대학교 대학원 박사학위논문.

- 나용찬, 이희선. 2012. 경찰공무원의 직무만족 요인이 자기성취도와 경찰 서비스 정신에 미치는 영향. 한국경찰학회보. 14(5): 55-83.
- 류상일, 이주호. 2011. 산업복지관점에서 소방공무원의 근무환경에 관한 실증연구: 중앙소방학교 교육 참가 소방간부의 인식조사를 중심으로. 한국위기관리논집. 7(6): 61-78.
- 문정식. 1999. 한국 경찰공무원의 사기영향요인에 관한 연구. 광운대학교 대학원 박사학위논문.
- 박기환. 2011. 소방공무원의 사기진작을 위한 근무여건 개선에 관한 연구. 전북대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 박연호. 1983. 인사행정신문. 서울: 법문사.
- 박용격. 1994. 공무원 사기, 어떻게 할 것인가. 지방행정. 43(484): 10-19.
- 배기수. 2018. 재난약자 소방안전교육의 인식차이 분석: 전업주부와 직장인 비교를 중심으로. 위기관리연구논총. 2(1): 37-56.
- 서원석, 김형성, 황성원. 2013. 동기부여와 사기의 관계에 관한 이론적 연구: 인구통계학적 변수의 조절효과를 중심으로. 한국인사행정학회보. 12(2): 1-29.
- 성다원. 2004. 사기의 결정요인과 제고방안: 정보통신공무원을 대상으로. 아주대학교 공공정책대학원 석사학위논문.
- 소방기본법.
- 소방방재신문. 2018. [집중조명] 소방인력 기준 재배치·등급화 정책이 궁금하다! 2018. 03. 09일자.
- 신화영, 황순택, 신용태. 2015. 소방공무원의 외상성 사건 경험과 PTSD 증상의 관계: D 유형 성격과 대처 방식의 조절효과. 한국위기관리논집. 11(6): 97-120.
- 아파트관리신문. 2018. 소방·안전 관련 개정법률 27일 일제 시행. 2018. 06. 19일자.
- 양애숙. 2005. 지방공무원의 직무스트레스와 사기와의 관계에 대한 연구. 전북대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 연합뉴스. 2017. 文대통령 “소방관은 국민 살리는 국가의 손·국가직 전환 필요”. 2017. 11. 03일자.
- 연합뉴스. 2018. [디지털스토리] “목숨 걸고 일하는 소방관 위협수당은 고작 월 6만원”. 2018. 02. 10일자.
- 오석홍. 1994. 인사행정론. 서울: 박영사.
- 오석홍. 2016. 인사행정론. 서울: 박영사.
- 유민봉, 임도빈. 2004. 인사행정론. 서울: 박영사.
- 유종해. 1989. 현대행정학. 서울: 박영사.
- 윤재원. 2007. 중대장의 리더십 유형이 중대원의 사기에 미치는 영향에 관한 실증적 연구. 경원대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 윤재풍. 2014. 조직론. 서울: 대영문화사.
- 이데일리. 2015. [나는 소방관이다] ‘다치면 상여금 삭감’...119는 아파도 참는다. 2015. 11. 09일자.
- 이동윤. 2014. 소방공무원의 직무만족에 관한 연구. 인천광역시 도서지역 소방공무원을 중심으로. 인천대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 이문휘. 2007. 장애인생활시설 생활재활교사의 직무만족에 관한 연구. 원광대학교 대학원 박사학위논문.
- 이상석. 2005. 중학교 교사의 사기 요인에 대한 분석적 연구. 동아대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이익원. 2001. 초등학교 교사의 사기 진작 결정 요인 분석. 부산교육대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이재영. 2011. 민경 협력치안이 지역경찰의 사기에 미치는 영향에 관한 연구. 동국대학교 대학원 박사학위논문.
- 이재은. 2006. 재난관리론. 서울: 대영문화사.
- 이재은. 2018. 위기관리학 (2판). 서울: 대영문화사.
- 이주호, 류상일. 2016. 동기부여가 소방공무원의 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향: 부산지역 소방공무원의 인식을 중심으로. Crisisonomy. 12(1): 47-55.
- 이주호, 박영화, 네모토 마사쓰구. 2015. 광역소방행정체제 하에서 소방행정서비스 효율화를 위한 협력방안. 일본 나라현(奈良県)의 소방조합 도입 논의를 중심으로. 한국위기관리논집. 11(6): 25-43.
- 이훈재. 2009. 욕구이론의 요인과 경찰사기수준과의 관계에 관한 연구. 경찰학논총. 4(2): 101-124.
- 임상규. 2016. 소방공무원의 조직학습이 직무만족에 미치는 영향. Crisisonomy. 12(9): 57-67.
- 임수연. 2010. 교육행정직공무원의 사기 향상 방안에 관한 연구: 일선 학교 내 교육행정직공무원을 중심으로. 충북대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 임철홍. 2011. 우리나라 준정부기관 직원의 사기진작 방안에 관한 연구: 대한지적공사를 사례로. 청주대학교 사회복지·행정대학원 석사학위논문.
- 정우일, 하재룡, 이영균, 박선경, 양승범. 2011. 공공조직론. 제3판. 서울: 박영사.
- 정의문. 2002. 공무원의 사기관련요인 및 제도개선에 대한 연구. 관동대학교 경영행정대학원 석사학위논문.
- 조미정, 권설아, 현승효, 이주호, 이민규, 류상일. 2018. 소방공무

- 원의 정신적 웰빙이 사기에 미치는 영향. 한국민간경비학회보. 17(4): 95-112.
- 조석구. 2012. 지역소방서 근무자의 조직몰입에 관한 연구. 배재대학교 법무행정대학원 석사학위논문.
- 주봉관. 2008. 유아교사의 사기에 관한 연구. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 최낙순, 김재관. 2011. 소방공무원의 직무스트레스와 직무만족에 관한 연구. 한국자치행정학보. 25(3): 481-501.
- 최연정(2012), 국민건강보험공단 요양직의 직무스트레스, 사회적 지지, 전문직 정체성, 자아효능감이 사기에 미치는 영향, 경북대학교 대학원 석사학위논문.
- 최은숙, 이인수, 광명순. 2006. 소방공무원의 동기부여와 조직몰입간의 관계. 한국응급구조학회 논문집. 10(2): 43-52.
- 충청타임즈. 2018. 충북 소방관 밀린 초과근무수당 아직도 못 받아. 2018. 03. 15일자.
- 한국일보. 2017. [소방관, 헌신의 DNA] 소방관들 휴가 못가고, 트라우마 겪고, 파손까지 사비로 변상. 2017. 10. 21일자.
- 한상암. 2006. 교정공무원의 사기관리 방안에 관한 연구. 교정연구. 31: 189-214.
- 황해익, 송연숙, 최해진, 손원경. 2016. 쉽게 배우는 SPSS 자료분석. 공동체.

---

Received: Mar. 20, 2019 / Revised: Apr. 16, 2019 / Accepted: May 21, 2019

## 소방공무원의 사기에 영향을 미치는 영향요인 분석

**국문초록** 본 연구의 목적은 재난관리 활동가인 소방공무원의 사기를 진작시키고, 소방조직의 효율적인 사기 관리를 위하여 사기에 영향을 미치는 요인을 도출하는 데 있다. 사기는 조직의 목표를 인식하고, 목표 달성을 위해 능력을 최대한 발휘하며, 구성원들과 협동하려는 자발적이고 지속적인 상태 또는 정신이라고 할 수 있다. 주요 연구 결과는 다음과 같다. 첫째, 안정적인 신분보장과 징계에 대한 낮은 염려는 사기에 영향을 미치고 있다. 둘째, 근무조건인 급여, 수당, 복지, 근무시간이 사기에 영향을 미친다. 셋째, 근무환경인 업무량, 업무의 강도와 난이도, 업무의 위험도는 사기에 영향을 미치지 않는 것으로 밝혀졌다. 넷째, 사회적 평가인 사회적 인식, 사회적 지위는 사기에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 다섯째, 공정한 승진절차와 제도, 보직관리는 사기에 영향을 미치고 있다. 여섯째, 자아실현인 긍지와 자부심, 적성, 교육·훈련 제도는 사기에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 마지막으로, 인간관계인 동료들과의 원만한 관계, 상관과 부하의 신뢰와 믿음, 소방조직에 대한 강한 소속감은 사기에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

**주제어** : 소방공무원, 소방조직, 사기, 재난관리

---

**Profiles** **Jee Eun Kim** : She received her M.A. from Chungbuk National University, Korea in 2018. She is a Ph.D. course student in the Department of Public Administration at Chungbuk National University in Korea. Her research interests include crisis and emergency management, fire administration, living safety, and decision making theory(kimje@chungbuk.ac.kr).

**Jae Eun Lee** : He received his B.A., M.A., Ph.D. from Yonsei University, Korea in 2000. He is a Professor of the Department of Public Administration at Chungbuk National University, in which he has taught since 2000. His interesting subject and area of research and education is crisonomy, disastry, crisis & emergency management, and organizational studies. He has published over 170 articles in journals and 17 books, including 16 co-author books(jeunlee@chungbuk.ac.kr).