

공무원의 복지 실태 분석에 관한 연구: 소방공무원을 중심으로

A Study on the Analysis of the Welfare Status of Civil Servants:
Focusing on Firefighters

김현미¹, 박경진^{2*}

Hyun-Mi Kim¹, Kyong-Jin Park^{2*}

〈Abstract〉

This study is about improving the welfare of firefighters, which has not been conducted in depth in previous studies. The overall level of welfare for firefighters was found to be 2.87 points on average (out of 5). Among the welfare status items, the most common answer was, 'Many firefighters may have post-traumatic stress disorder, even though they have not been diagnosed by a hospital.' The higher the rank and length of service, the higher the welfare status, and a statistically significant difference was confirmed ($p<.01$). In this study, the survey subjects were limited to some firefighters. We believe that these samples have limitations in generalizing the results of the study. However, the study is considered to be fruitful in that it identified the welfare status of some firefighters and confirmed their needs. I hope that the overall welfare of firefighters will be improved through periodic follow-up studies in the future.

Keywords : Welfare, First Aider, First Rescuer, Fire Fighter, The Law On The Welfare of Fire Fighters

1 주저자, 김해대학교 응급구조과 교수
E-mail: miya0611@naver.com

2* 교신저자, 인제대학교 응급구조학과, 부교수
E-mail: pkj1407@naver.com

1 Main Author, Dept. of Paramedicine, Gimhae College

2* Corresponding Author, Dept. of Emergency Medical & Rescue
Technology, Inje University

1. 서론

소방공무원은 항상 긴장된 업무를 수행함으로써 신체적으로 위험이 따르고 정신적인 스트레스를 안고 있기 때문에 소방 복지는 일반 공무원 복지와는 차별적으로 다루어져야 한다.[1] 소방 복지의 궁극적인 목적은 소방공무원과 그 가족들이 사회의 한 일원으로서 풍요롭고 행복한 삶을 영위함으로써 신체적, 정신적, 사회적, 정서적 안정을 취하고 사기를 진작하여 고유의 업무인 화재, 구급, 구조 그 밖의 위급한 재난에서 국민의 생명과 재산을 보호하는 목적 달성과 질 높은 서비스의 제공 및 국가경쟁력 제고를 위한 우수한 소방 인력의 확보 및 유지에 있다.

소방공무원 보건 안전 및 복지 기본법 제3조는 국가와 지방자치단체의 책임으로 소방공무원이 직무에 전념할 수 있도록 소방공무원의 보건 안전 및 복지 증진을 위한 여건을 조성하여야 하며 소방공무원의 보건안전 및 복지 증진에 관하여 필요한 시책을 수립하고 시행하여야 한다고 규정하고 있다.[2] 그러나 법률의 규정과 달리 소방공무원의 복지 향상은 요원하기만 하다. 설문조사의 발표에 따르면 연장근로를 더한 주당 법정근로시간 52시간을 초과하여 근무하는 소방공무원이 61.2%에 이르고 있는 것으로 나타났다.[3]

소방공무원은 대형 재해가 발생하면 휴게 없이 재난에 투입되는 경우가 많다. 장시간의 격무와 피로는 체력의 고갈로 이어져 재해 현장의 위급상황에 대한 정상적인 대처가 불가능하게 이르러 부상 또는 순직에 이르는 안타까운 일들이 많이 발생하고 있다[4]. 이러한 현실에도 불구하고 기존의 소방공무원을 대상으로 한 선행연구를 살펴보면 회복탄력성[5][6], 외상 후 스트레스 장애[7][8] 등이 주류를 이루고 있다. 이에 본 연구에서는 기존의 선행연구에서는 심층적으로 수행하지 않았던

소방공무원의 복지 향상에 관한 연구의 수행으로 소방공무원의 근무 환경 개선에 기여하고자 한다.

2. 연구 방법

2.1 연구 대상

소방공무원의 복지 실태 비교 분석에 관한 연구의 진행을 위하여 전국의 소방공무원들을 대상 2024년 1월 28일부터 5월 10일까지 설문조사 하였다. 설문 응답자는 총 479명이다.

2.2 자료수집 및 분석 방법

본 연구는 소방공무원의 복지 실태 분석에 관한 연구로서 자료의 처리는 통계 프로그램인 SPSS 24.0으로 분석하였다. 첫째 연구 대상자의 일반적 특성을 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하여 빈도와 백분율(%)을 산출하였다. 둘째 복지 실태 측정 도구의 신뢰도를 알아보기 위하여 Cronbach's α 계수를 산출하였다. 셋째 복지 실태에 대한 전반적인 수준을 알아보기 위하여 기술 통계분석을 하였다. 넷째 일반적 특성에 따른 복지 실태의 차이를 알아보기 위하여 일원배치분산 분석(One-way ANOVA)을 실시하였으며, 사후 검증으로는 Duncan test를 이용하였다.



Fig. 1 (a) Fire fighter (b) First rescuer (c) First aider

2.3 연구 도구

본 연구의 설문 도구는 소방공무원의 복지 실태를 조사한 선행 연구를 참조하였으며[9] 일반적 특성 6문항, 복지 실태 11문항 총 17개의 문항으로 구성하였다. 그리고 복지 실태 문항은 전혀 그렇지 않다(1점)~매우 그렇다(5점)로 리커트 5점 척도를 사용하였다. 본 설문의 신뢰도 분석 결과 복지 실태 Cronbach's $\alpha=.75$, 기준값 0.6보다 높게 나타나 측정 자료의 내적 일관성이 있는 것으로 나타났다.

3. 연구결과

3.1 연구 대상자의 일반적 특성

Table 1은 연구 대상자의 일반적 특성을 나타낸 것이다. 전체 응답자는 479명이며 배경 변인별 분포는 다음과 같다. 성별 남성 소방공무원 444명(92.7%), 여성 소방공무원 35명(7.3%)이다. 연령별 21~30세 44명(9.2%), 31~40세 148명(30.9%), 41~50세 147명(30.7%), 51~60세는 140명(29.9%)으로 나타났다. 근무연수별 5년 이하 124명(25.9%), 6~10년 75명(15.7%), 11~15년 67명(14.0%), 16~20년 55명(11.5%), 21~25년 35명(7.3%), 26~30년 77명(16.1%), 31년 이상 46명(9.6%)이었으며, 보직별 구급대원은 106명(22.1%), 구조대원 60명(12.5%), 화재진압대원 223명(46.6%), 내근 행정직 90명(18.8%)이었다. 계급별 소방사 76명(15.9%), 소방교 86명(18%), 소방장 89명(18.6%), 소방위 157명(32.8%), 소방경 58명(12.1%), 소방령 13명(2.7%)이었다. 소방관 입사 경로별로는 소방공채 282명(58.9%), 구급특채 94명(19.6%), 구조특채 55명(11.5%), 의무소방특채 12명(2.5%), 기타는 36명(7.5%)으로 나타났다.

Table 1. General characteristics

Division	Classification	N	%
Gender	Woman	35	7.3
	Man	444	92.7
Age	21~30	44	9.2
	31~40	148	30.9
	41~50	147	30.7
	51~60	140	29.2
Position	Firefighter	76	15.9
	Senior Firefighter	86	18.0
	Fire Sergeant	89	18.6
	Fire Lieutenant	157	32.8
	Fire Captain	58	12.1
	Deputy Fire Chief Higher	13	2.7
The route of	Open recruitment	282	58.9
	Special employment(first aid)	94	19.6
	Special employment(first rescue)	55	11.5
	Candidate for fire lieutenant	12	2.5
	Etc.	36	7.5
Work Experience (year)	≤ 5	124	25.9
	6~10	75	15.7
	11~15	67	14.0
	16~20	55	11.5
	21~25	35	7.3
	26~30	77	16.1
	≥ 31	46	9.6
Degree	First aider	106	22.1
	First rescuer	60	12.5
	Fire fighter	223	46.6
	Administrative	90	18.8
Total		479	100

3.2 전반적인 복지 실태 분석

Table 2는 소방공무원의 복지 의식에 대한 전반적인 수준을 나타낸 것이다. 전체적으로 평균이 2.87점으로 그렇지 않다(2점)와 보통이다(3점) 사이

Table 2. Overall level of welfare conditions

Number	Survey	M ¹⁾	SD
Q1	What is your standard of living?	3.01	.56
Q2	The reward system for special promotion and commendation of firefighters is reasonable.	2.87	.85
Q3	I worry about retirement after retirement.	3.86	.93
Q4	The fire department is fully prepared for my post-retirement life.	2.46	.86
Q5	In the event of various civil complaints such as a small victory while on the way, the fire department sufficiently talks for me.	2.47	.95
Q6	You can use enough sick leave in the event of an injury during dispatch.	3.56	.90
Q7	In the event of an injury during dispatch, it is possible to deal with the accident.	3.48	.91
Q8	I can use my annual leave whenever something happens.	3.49	1.01
Q9	I once bought gloves and other dispatch-related equipment at my own expense.	3.01	1.17
Q10	In the event of a disability during dispatch, he/she must retire.	2.31	.90
Q11	Many firefighters, though not hospitalized, will have PTSD.	4.07	.80
Total		2.87	.86

¹⁾ Likert 5점 척도: 1=전혀 그렇지 않다, 3=보통이다, 5=매우 그렇다

로 나타났다. 하위 내용별 ‘출동 중 장애를 당하였을 경우 반드시 퇴직하여야 한다’(M=2.31), ‘나의 퇴직 후 삶에 대해 소방관서는 충분히 준비하고 있다’(M=2.46), ‘출동 중 소총 등 각종 민원사고 발생 시 소방관서는 충분히 나를 위해 대응해 준다’(M=2.47), ‘소방공무원 특진, 표창 등의 포상제도 합리적이다’(M=2.87), ‘나는 장갑 등 출동 관련 장비를 사비로 구입한 적이 있다’ (M=3.01), ‘생활 수준은 어느 정도입니까?’(M=3.01), ‘나는 연가를 일이 있을 때마다 충분히 사용할 수 있다’(M=3.49), ‘출동 중 부상 발생 시 병가를 충분히 사용할 수 있다’(M=3.56), ‘나는 퇴직 후 노후에 대해 걱정한다’(M=3.86), ‘병원 진단을 받지는 않았으나 많은 소방공무원이 외상 후 스트레스 장애가 있을 것이다’(M=4.07) 등이 높은 것으로 나타났다.

3.3 일반적 특성에 따른 복지 실태 분석

Table 3은 근무연수에 따른 복지 의식 수준을 나타낸 것이다. ‘나의 퇴직 후 삶에 대해 소방관서는 충분히 준비하고 있다’ 5년 이하(M=2.51), 6~10년(M=2.77), 11~15년(M=2.79), 16~20년(M=2.75), 21~25년(M=3.06), 26~30년(M=2.91), 31년 이상(M=3.04)으로 통계적으로 유의미한 차이가 있었으며(p<.05), Duncan test 결과, 31년 이상이 11~15년/16~20년보다 더 높은 것으로 나타났다. 출동 중 소총 등 각종 민원사고 발생 시 소방관서는 충분히 나를 위해 대응해 준다’ 5년 이하(M=2.31), 6~10년(M=2.36), 11~15년(M=2.40), 16~20년(M=2.45), 21~25년(M=2.57), 26~30년(M=2.62), 31년 이상(M=2.85)으로 통계적으로 유의미한 차이가 있었으며(p<.05), Duncan test 결과, 31년 이상이 5년 이하/6~10년/11~15년/ 16~20년보다 더 높은 것으로 나타났다. ‘출동 중 부상 발생 시 공상 처리는 충분히 가능하다’ 5년 이

Table 3. Differences in welfare conditions according to the number of years worked

Survey	Classification	M	SD	F	p	Duncan test
Q1	≤ 5	2.91	.65	1.96	.69	
	6~10	2.92	.53			
	11~15	3.12	.72			
	16~20	3.02	.40			
	21~25	3.00	.34			
	26~30	3.05	.32			
	≥ 31	3.15	.63			
	Q2	≤ 5	2.87			
6~10		2.77	.74			
11~15		2.79	1.0			
16~20		2.75	.86			
21~25		3.06	.80			
26~30		2.91	.92			
≥ 31		3.04	.86			
Q3	≤ 5	3.84	.94	.77	.58	
	6~10	3.97	.82			
	11~15	3.85	1.0			
	16~20	3.89	.93			
	21~25	3.89	.99			
	26~30	3.90	.88			
Q4	≤ 5	2.51	.78	2.16*	.04	c.d<g
	6~10	2.57	.80			
	11~15	2.24	.92			
	16~20	2.31	.83			
	21~25	2.43	.88			
	26~30	2.42	.84			
	≥ 31	2.72	.80			
Q5	≤ 5	2.31	2.31	2.41*	.02	a.b.c.d <g
	6~10	2.39	2.39			
	11~15	2.40	2.40			
	16~20	2.45	2.45			
	21~25	2.57	2.57			
	26~30	2.62	2.62			
	≥ 31	2.85	2.85			

Table 3. (Continued)

Survey	Classification	M	SD	F	p	Duncan test
Q6	≤ 5	3.63	.81	.62	.71	
	6~10	3.56	.90			
	11~15	3.58	.90			
	16~20	3.40	.85			
	21~25	3.40	1.1			
	26~30	3.60	.89			
	≥ 31	3.59	1.0			
Q7	≤ 5	3.33	.96	2.06*	.05	d<f.g
	6~10	3.45	.94			
	11~15	3.52	1.19			
	16~20	3.29	.95			
	21~25	3.60	1.19			
Q8	≤ 5	3.48	.96	1.36	.22	
	6~10	3.41	.94			
	11~15	3.48	1.19			
	16~20	3.29	.95			
	21~25	3.46	1.19			
Q9	≤ 5	3.33	1.21	6.40*	.00	g.f<e<d.b.a
	6~10	3.29	1.21			
	11~15	3.03	1.19			
	16~20	3.11	1.10			
	21~25	2.63	1.16			
	26~30	2.57	.89			
Q10	≤ 5	2.28	.82	.49	.80	
	6~10	2.43	.91			
	11~15	2.36	1.11			
	16~20	2.33	.92			
	21~25	2.31	1.02			
	26~30	2.25	.83			
	≥ 31	2.17	.73			
Q11	≤ 5	4.02	.82	.94	.46	
	6~10	4.11	.84			
	11~15	4.19	.78			
	16~20	3.93	.90			
	21~25	4.23	.69			
	26~30	4.03	.77			
	≥ 31	4.07	.68			

*p<.05, **p<.01

하(M=3.33), 6~10년(M=3.45), 11~15년(M=3.52), 16~20년(M=3.29), 21~25년(M=3.60), 26~30년(M=3.66), 31년이상(M=3.70)으로 통계적으로 유의미한 차이를 나타내었으며(p<.05), Duncan test 결과, 26~30년/31년 이상이 16~20년보다 더 높은 것으로 나타났다. ‘나는 장갑 등 출동 관련 장비를 사비로 구입 한 적이 있다’ 5년 이하(M=3.33), 6~10년(M=3.29), 11~15년(M=3.03), 16~20년(M=3.11), 21~25년(M=2.63), 26~30년(M=2.57), 31년 이상(M=2.54)으로 통계적으로 유의미한 차이가 있었고(p<.01), Duncan test 결과, 26~30년/30년 이상이 11~15년/6~10년/5년 이하보다 더 높은 것으로 나타났다.

Table 4는 보직에 따른 복지 의식 수준을 나타낸 것이다. ‘출동 중 소송 등 각종 민원사고 발생 시 소방관서는 충분히 나를 위해 대응해 준다’ 구급대원(M=2.22), 구조대원(M=2.68), 화재진압대원(M=2.44), 내근 행정직(M=2.71)으로 통계적으로 유의미한 차이가 있었다.(p<.01), Duncan test를 실시한 결과, 구급대원이 구조대원/화재진압대원보다 인식이 더 높은 것으로 나타났다. ‘출동 중 부상 발생 시 병가를 충분히 사용할 수 있다’ 구급대원(M=3.42), 구조대원(M=3.53), 화재진압대원(M=3.43), 내근 행정직(M=3.66)으로 통계적으로 유

Table 4. Differences in welfare conditions according to positions

Survey	Classification	M	SD	F	p	Duncan test
Q1	First aider	2.97	.56	.43	.72	
	First rescuer	3.03	.48			
	Fire fighter	3.00	.58			
	Administrative	3.01	.56			
Q2	First aider	2.83	.73	1.54	.20	
	First rescuer	2.95	.87			
	Fire fighter	2.80	.82			
	Administrative	3.01	1.01			

Table 4. (Continued)

Survey	Classification	M	SD	F	p	Duncan test
Q3	First aider	3.91	.88	2.26	.08	
	First rescuer	4.08	.94			
	Fire fighter	3.84	.92			
	Administrative	3.69	.93			
Q4	First aider	2.44	.82	.44	.72	
	First rescuer	2.40	.90			
	Fire fighter	2.44	.80			
	Administrative	2.54	.88			
Q5	First aider	2.22	.94	5.65**	.00	a<b,d
	First rescuer	2.68	1.00			
	Fire fighter	2.44	.88			
	Administrative	2.71	1.00			
Q6	First aider	3.42	.95	3.01*	.03	a<d,b
	First rescuer	3.53	.82			
	Fire fighter	3.43	.82			
	Administrative	3.66	1.04			
Q7	First aider	3.42	.84	1.63	.18	
	First rescuer	3.53	.96			
	Fire fighter	3.43	.87			
	Administrative	3.66	1.01			
Q8	First aider	3.33	1.01	4.87**	.00	b, c<d
	First rescuer	3.60	1.04			
	Fire fighter	3.41	1.00			
	Administrative	3.82	.94			
Q9	First aider	3.16	1.14	4.90**	.00	d<c,a,b
	First rescuer	3.28	1.30			
	Fire fighter	3.01	1.11			
	Administrative	2.63	1.15			
Q10	First aider	2.31	.87	.05	.98	
	First rescuer	2.33	.98			
	Fire fighter	2.31	.89			
	Administrative	2.28	.90			
Q11	First aider	2.31	.87	.93	.42	
	First rescuer	2.33	.98			
	Fire fighter	2.31	.89			
	Administrative	2.28	.91			

*p<.05, **p<.01

Table 5. Differences in welfare status by class

Survey	Classification	M	SD	F	p	Duncan test
Q1	Firefighter	2.92	.62	1.93	.87	
	Senior Firefighter	2.92	.57			
	Fire Sergeant	3.02	.73			
	Fire Lieutenant	3.03	.35			
	Fire Captain	3.10	.55			
	DeputyFire Chief Higher	3.31	.63			
Q2	Firefighter	2.86	.82	3.47*	.00	a,b,c,d, e<f
	Senior Firefighter	2.80	.66			
	Fire Sergeant	2.78	.99			
	Fire Lieutenant	2.85	.76			
	Fire Captain	2.97	.99			
	DeputyFire Chief Higher	3.77	.92			
Q3	Firefighter	3.93	.88	1.18	.31	
	Senior Firefighter	3.71	.99			
	Fire Sergeant	3.98	.96			
	Fire Lieutenant	3.84	.89			
	Fire Captain	3.91	.90			
	DeputyFire Chief Higher	3.54	1.19			
Q4	Firefighter	2.46	.72	.91	.47	
	Senior Firefighter	2.60	.83			
	Fire Sergeant	2.37	.94			
	Fire Lieutenant	2.45	.78			
	Fire Captain	2.45	.95			
	DeputyFire Chief Higher	2.23	.92			
Q5	Firefighter	2.29	.87	3.52**	.00	a,b<e,f
	Senior Firefighter	2.27	.93			
	Fire Sergeant	2.57	1.04			
	Fire Lieutenant	2.46	.87			
	Fire Captain	2.83	1.01			
	DeputyFire Chief Higher	2.77	1.01			
Q6	Firefighter	3.62	.78	2.52*	.02	d<e
	Senior Firefighter	3.48	.87			
	Fire Sergeant	3.65	.93			

Table 5. (Continued)

Survey	Classification	M	SD	F	p	Duncan test
Q6	Fire Lieutenant	3.41	.92	2.52*	.02	d<e
	Fire Captain	3.84	.93			
	DeputyFire Chief Higher	3.69	1.03			
Q7	Firefighter	3.36	.81	4.27**	.00	a,b,c< e,f
	Senior Firefighter	3.28	.92			
	Fire Sergeant	3.54	.96			
	Fire Lieutenant	3.43	.87			
	Fire Captain	3.90	.93			
Q8	DeputyFire Chief Higher	3.85	.68	3.54**	.00	a,b,c,d <e,f
	Firefighter	3.47	.93			
	Senior Firefighter	3.44	1.00			
	Fire Sergeant	3.45	1.14			
	Fire Lieutenant	3.36	.95			
	Fire Captain	3.95	.94			
Q9	DeputyFire Chief Higher	3.92	1.11	9.65**	.00	e,f<d<a
	Firefighter	3.45	1.22			
	Senior Firefighter	3.9	1.16			
	Fire Sergeant	3.15	1.22			
	Fire Lieutenant	2.88	1.03			
	Fire Captain	2.29	1.00			
Q10	DeputyFire Chief Higher	2.38	.87	1.55	.17	
	Firefighter	2.30	.76			
	Senior Firefighter	2.29	.90			
	Fire Sergeant	2.43	1.08			
	Fire Lieutenant	2.36	.87			
	Fire Captain	2.05	.78			
Q11	DeputyFire Chief Higher	2.08	.95	1.57	.16	
	Firefighter	4.04	.80			
	Senior Firefighter	3.99	.87			
	Fire Sergeant	4.18	.86			
	Fire Lieutenant	3.99	.78			
	Fire Captain	4.16	.67			
	DeputyFire Chief Higher	4.46	.51			

*p<.05, **p<.01

의미한 차이를 나타내었으며($p < .05$), Duncan test 결과, 구급대원이 내근 행정직/ 구조대원보다 더 높은 것으로 나타났다. ‘나는 연가를 일이 있을 때 마다 충분히 사용할 수 있다’ 구급대원($M=3.33$), 구조대원($M=3.60$), 화재진압대원($M=3.41$), 내근 행정직($M=3.82$)으로 통계적으로 유의미한 차이가 있었으며($p < .01$), Duncan test 결과, 내근 행정직이 구급대원/화재진압대원보다 더 높은 것으로 나타났다. ‘나는 장갑등 출동 관련 장비를 사비로 구입한 적이 있다’ 구급대원($M=3.16$), 구조대원($M=3.28$), 화재진압대원($M=3.01$), 내근 행정직($M=2.63$)으로 통계적으로 유의미한 차이가 있었으며($p < .01$), 결과, 화재진압대원/구급대원/구조대원이 내근 행정직 인식보다 더 높은 것으로 나타났다.

Table 5는 계급에 따른 복지 의식 수준을 나타낸 것이다. ‘소방공무원 특진, 표창 등의 포상제도는 합리적이다’ 소방사($M=2.92$), 소방교($M=2.92$), 소방장($M=3.02$), 소방위($M=3.03$), 소방경($M=3.10$), 소방령($M=3.31$)으로 통계적으로 유의미한 차이를 나타내었다($p < .01$), Duncan test 결과, 소방령이 가장 높은 것으로 나타났다. ‘출동 중 부상 발생 시 병가를 충분히 사용할 수 있다’ 소방사($M=3.62$), 소방교($M=3.48$), 소방장($M=3.65$), 소방위($M=3.41$), 소방경($M=3.84$), 소방령($M=3.69$)으로 통계적으로 유의미한 차이를 나타내었으며($p < .05$), Duncan test 결과, 소방경이 소방위보다 높은 것으로 나타났다. ‘출동 중 부상 발생 시 공상 처리는 충분히 가능하다’ 소방사($M=3.36$), 소방교($M=3.28$), 소방장($M=3.54$), 소방위($M=3.43$), 소방경($M=3.90$), 소방령($M=3.85$)으로 통계적으로 유의미한 차이가 있었으며($p < .01$), Duncan test 결과, 소방경/소방령이 소방사/소방교/소방장보다 더 높은 것으로 나타났다. ‘나는 연가를 일이 있을 때마다 충분히 사용할 수 있다’ 소방사($M=3.47$), 소방교($M=3.44$), 소방장($M=3.45$), 소방위($M=3.36$), 소방경($M=3.95$), 소방령($M=3.92$)으로 통계적으로 유의미한 차이를

나타내었으며($p < .01$), Duncan test 실시 결과, 소방경/소방령이 소방사/소방교/소방장/소방위보다 더 높은 것으로 나타났다. ‘나는 장갑 등 출동 관련 장비를 사비로 구입한 적이 있다’ 소방사($M=3.45$), 소방교($M=3.9$), 소방장($M=3.15$), 소방위($M=2.88$), 소방경($M=2.29$), 소방령($M=1.00$)으로 통계적으로 유의미한 차이가 있었으며($p < .01$), Duncan test, 소방사가 소방경/소방령보다 더 높은 것으로 나타났다.

5. 고찰 및 결론

본 연구에서는 소방공무원의 복지 실태에 관하여 분석하였다. 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

복지 실태에 대한 전반적인 수준은 전체적으로는 평균이 2.87점으로 그렇지 않다(2점)와 보통이다(3점) 사이로 나타났다. 하위 항목별로는 ‘병원 진단을 받지 않는 않으나 많은 소방공무원이 외상 후 스트레스 장애가 있을 것이다’($M=4.07$) 등이 높은 것으로 나타났다. 소방공무원을 대상으로 복지 만족도를 조사한[9]의 연구에서는 보통이 38.4%로 가장 높게 나타났고, 외상 후 스트레스 장애(PTSD) 및 우울증 등 정신건강 장애 부분 또한 높게 나타났다. 이는 본 연구와 비슷한 결과로 소방공무원이라는 동일한 대상자로 재난 현장의 위험 상황에서 직무를 수행하는 과정에서 정신적 또는 신체적 유해인자와 참혹한 현장의 빈번한 노출로 발생하는 건강상의 위험 때문으로 사료된다. 과거에는 소방공무원의 개인적인 문제로 치부하였으나, 최근에는 조직 구성원의 직무만족과 조직의 생산성 제고를 위한 필요성이 강조되면서 건강관리 복지가 중요하게 강조되고 있다.[9]

보직에 따른 복지 실태 차이는 ‘출동 중 소송 등 각종 민원사고 발생 시 소방관서는 충분히 나

를 위해 대응해 준다', '출동 중 부상 발생 시 병가를 충분히 사용할 수 있다'는 통계적으로 유의미한 차이가 있었고($p < .05$), 구급대원이 가장 높은 것으로 나타났다. '나는 연가를 일이 있을 때 마다 충분히 사용할 수 있다' 통계적으로 유의미한 차이가 있었고($p < .01$), 행정직이 높은 것으로 나타났다. 선행연구[10]에서는 외근 부서는 소방 장비가 높게 나타났으며, 본 연구는 구급대원이 재해 보상에 대해 높은 것으로 나타났다. 이는 대상자의 분류 차이에서 나타난 결과로 사료된다.

계급에 따른 복지 실태 차이는 '소방공무원 특진, 표창 등의 포상제도는 합리적이다', '출동 중 부상 발생 시 병가를 충분히 사용할 수 있다', '출동 중 부상 발생 시 공상 처리는 충분히 가능하다', '나는 연가를 일이 있을 때마다 충분히 사용할 수 있다' 통계적으로 유의미한 차이가 있었으며($p < .01$), 소방경/소방령이 더 높은 것으로 나타났다. '나는 장갑 등 출동 관련 장비를 사비로 구입한 적이 있다' 통계적으로 유의미한 차이를 나타내었으며($p < .01$), 소방사가 높은 것으로 나타났다. 근무 여건과 재해보상에 대해서는 계급이 높을수록 높게 나타났으며 소방 장비는 계급이 낮을수록 높게 나타났다. 선행연구[11]에서도 소방 장비에 대한 복지가 높게 나타났으며 이는 소방대원이라는 같은 대상자이며 비슷한 설문지를 사용한 결과로 사료된다. 또한 소방공무원의 업무는 일반직 공무원보다 직접적이고 항시적인 사고와 질병의 위험을 내재하고 있을 뿐 아니라, 정신적 육체적으로 강도 높은 활동을 요구하는 특성을 요구하고 있다. 그러므로 근무 여건과 재해보상에 대한 복지 요구도가 더욱 높은 것으로 판단된다. 연구의 결과를 살펴보면 많은 소방공무원은 외상 후 스트레스 장애에 대한 염려를 가지고 있으며, 복지 실태는 계급이 높을수록 근무연수가 높을수록 더 높은 것으로 나타났으며 재해보상과 소방 장비는 구급대원이 더

높은 것으로 나타났다. 소방공무원의 복지 실태 개선은 근무 여건과 재해 보상뿐 아니라 정신건강을 위한 복지도 필요할 것으로 사료된다.

본 연구의 대상은 일부 소방공무원으로 제한하였기 때문에 연구 결과를 일반화하는데 한계가 있다. 하지만 소방공무원의 복지 실태를 살펴보고 요구도를 파악했다는 것만으로 그 의미가 있다고 판단된다. 주기적인 후속 연구를 통하여 소방공무원의 복지 실태에 대한 결과를 일반화하기 위한 반복 연구가 필요할 것으로 사료 된다.

참고문헌

- [1] C.S.Park, "A Study on the Problems and Improvements of Health Safety and Welfare Policy for Korean Firefighters" Korean Convergent Contents on Future Innovations Session., vol. 2019, no. 5 pp. 313~314(2019).
- [2] 법제처, "소방공무원 보건안전 및 복지 기본법". 법률 제16768호, 04. 01, (2020).
- [3] 노동과 희망, "소방·경찰·우정직 공무원 절반 이상 주52시간 초과 근무". [Online] Available from: <http://news.inochong.org/>, [Accessed: 11th June 2024].
- [4] D,Y,Sung, K.H.Kim "Factor analysis on the welfare satisfaction of fire officers". Korea policy journal .8:81~97 (2008).
- [5] 이재무, 김전수, "소방공무원 회복탄력성에 대한 연구: 직무스트레스와 직무소진, 직무만족 간 영향관계에서의 조절효과 분석", 한국콘텐츠학회논문지, vol. 21, no. 2, pp. 690~701, (2021).
- [6] 송용선, "소방관의 회복탄력성과 PTSD 관계 분석", 한국화재소방학회논문지, vol. 31, no. 3, pp. 119~126, (2017).
- [7] 김사라, 김라경, "경기지역 소방공무원 외상후 스트레스장애(PTSD) 경향분석", 예술인문사회융합멀티미디어논문지, vol. 8, no. 7, pp. 523-531, (2018).

- [8] 이근혁, 김남준, 이수빈, 박현주, 김정태, 조한석, 구치완, “소방관의 효율적인 PTSD 치료를 위한 시제품 제시”, 한국정보과학회 학술발표 논문집, pp. 1854~18566, (2017).
- [9] 정희영, “소방공무원 근로복지의 개선방안”, 부산대학교 행정대학원 석사학위논문, (2019).
- [10] 김대원, “소방공무원 직무환경 분석 및 인식 조사를 통한 복지정책 개선방안 연구”, 서울시립대학교 도시과학대학원 석사학위논문, (2016).
- [11] 김상철, “소방공무원 보건안전 및 보호대책을 위한 정책 연구”, 경기대학교 정치전문대학원 석사학위논문, (2014).

(접수: 2024.06.11. 수정: 2024.08.06. 게재확정: 2024.08.08.)