

서울시 소방공무원의 퇴직관리

: 실태와 정책적 지원*

The Retirement of the Pre-retired Fire-fighting Officers in Seoul
Metropolitan City
: Current Readiness and Policy Implications

이 미 리** · 이 영 민***

Lee, Mi-Ree · Lee, Young-Min

■ 목 차 ■

- I. 서론
- II. 이론적 배경
- III. 연구방법
- IV. 연구결과
- V. 결론 및 제언

본 연구의 목적은 서울특별시 퇴직예정 소방공무원의 퇴직관리 실태를 조사하고, 이를 바탕으로 효과적인 퇴직지원방안을 탐색하는데 있다. 50대 이상의 서울시 소방공무원 214명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 연구결과는, 첫째, 퇴직준비 수준은 낮은 것으로 인식하고 있었다. 둘째, 퇴직관리 요구를 조사한 결과 대부분이 퇴직관리 프로그램이 필요하다고 응답했으며, 아울러 퇴직관리 프로그램 운용 시 참여하겠다고 응답하였다. 퇴직관리 프로그램의 내용으로는 건강관리, 여가활동, 재정관리, 재취업, 자기계발, 사회공헌, 생애설계, 창업분야 순으로 선호하는 것으로 나타났다. 셋째, 퇴직관리 프로그램 운용 주체로는 민간기관을 가장 많이 선호하였으나, 이러한 프로그램 운용을 위한 가장 적합한 방법으로는

* 이 논문은 주저자의 석사학위논문의 내용을 바탕으로 수정, 보완한 것이다.

** 서울시 소방재난본부 주임(주저자)

*** 숙명여자대학교 여성인적자원개발대학원 부교수(교신저자)

논문 접수일: 2014. 7. 27, 심사기간(1, 2차): 2014. 7. 27 ~ 2014. 9. 5, 게재확정일: 2014. 9. 5

퇴직 소방공무원 전담 지원센터를 설치·운영해야 한다는 의견이 가장 많았다. 소방공무원의 적극적인 퇴직관리 운영을 위하여 퇴직 계획부터 교육, 상담 및 퇴직 후 정보제공 등 통일된 하나의 서비스를 제공할 수 있는 시스템 구축이 필요하다는 점을 제언하였다.

□ 주제어: 퇴직인식, 퇴직관리, 퇴직준비, 소방공무원

The purpose of this study was to examine the current states in terms of the retirement perception and policy implications for those fire-fighting officers who are scheduled to retire. The survey was conducted for the 214 Seoul fire-fighting officers aged 50 years old or above. The results of study was as follow. First, the retirement perception was shown to be generally positive; however, the preparation level for retirement was found to be low. Second, there was a high degree of interest for retirement management. Third, the most preferred institution as an operating entity for retirement management programs was found to be a private institution. In addition, the opinion of building and operating a support center dedicated for retired fire-fighting officers accounted for the highest proportion as the most appropriate method to operate the aforementioned programs. As a result, it would be imperative to seek for a measure to implement a system such as the retirement management support center, which can provide an integrated service that includes retirement planning, education, consultation, provision of information after retirement for the purpose of an active operation of retirement management of fire-fighting officers.

□ Keywords: perception on retirement, retirement management, retirement preparation, fire-fighting officers

I. 서론

대부분의 성인은 한 번 이상 퇴직을 하게 되는데 이는 본인은 물론 가족에게도 상당한 충격이 될 수 있다. 따라서 퇴직에 대한 적절한 준비가 이루어진다면 퇴직은 새롭고 자기충족적인 삶의 출발점이 될 수 있으며, 새로운 지식을 얻는 기회가 되고, 나아가 삶을 풍요롭게 살 수 있는 기회가 될 수 있다(Campbell, 2000). 사회 전반의 직업구조 및 인적구조가 복잡해지고 부문별 인력 수급이 급격하게 변화하는 오늘날의 상황에서 퇴직관리의 중요성이 점

점 높아지고 있다. 김병섭과 양재진(2001)은 첫째, 국가 수준에서는 노령화 사회로 진입함에 따라 비생산 인구를 부양해야 할 생산 인구 부담, 둘째, 조직 수준에서는 고용불안과 사기 저하, 우수한 인력의 이탈 등 퇴직비용과 부작용, 셋째, 개인 수준에서는 퇴직자와 그 가족의 삶의 질을 결정하는 중요 요소일 뿐만 아니라, 남아있는 현직자의 삶의 질을 결정하는 요인으로서 퇴직관리가 중요하다고 주장하였다.

일반기업에서는 IMF 외환위기 이후 상시 구조조정 및 인력감축 확산으로 퇴직관리가 활발히 이루어져 왔으나, 공무원의 경우 일반기업과는 달리 정년이 보장되는 안정적인 직업으로 퇴직시기가 늦을 뿐 아니라, 퇴직 후에도 연금 수령에 의해 경제적으로 안정될 수 있어 별도의 퇴직관리가 없더라도 큰 어려움이 없을 것이라고 인식되고 있다(박철민·김대원, 2005; 신승택, 2010). 그러나 2010년 공무원연금법 개정으로 연금급여가 축소되고 연금 지급시기가 늦어지면서, 퇴직 후 경제생활에 대한 부담이 가중될 우려가 높아졌으며, 이에 따라 퇴직에 대한 부담과 상실감 역시 높아질 가능성이 있다. 또한, 공무원의 퇴직은 단순히 경제적 여건에 의해서만 영향을 받는 것이 아니라, 퇴직 후 직면하는 직업적·사회적·문화적 생활 공백에 따라 삶의 질이 현저하게 낮아질 수 있다(신은주, 2013).

이에 정부에서는 공직 내 인사정책의 수립, 운영 및 제도개선을 위하여 1969년부터 5년마다 실시하는 공무원 총 조사에서, 2003년에 처음으로 퇴직에 대한 퇴직금 선호도를 조사하였으며, 2008년도에는 고령화 조사항목을 확대하여 재취업·창업교육, 재취업·창업상담, 건강·재정상담 등 퇴직 시 희망하는 정부지원 프로그램을 조사하는 등 공무원의 퇴직관리에 대한 관심을 두기 시작하였다. 이에 따라 일반직 공무원과 교사들의 경우 퇴직 전에 퇴직 후를 준비할 수 있는 퇴직준비교육이 실시되고 있으며, 군인들의 경우 계급정년제의 영향으로 중도 퇴직이 매우 많아서 재취업 관련 퇴직관리활동이 활발히 진행되고 있다(박윤규, 2009). 또한 경찰공무원의 경우 개인의 적극적인 퇴직준비 및 적응을 돕고자 2013년도부터 퇴직지원센터를 설립하여 운영하고 있다.

그러나 일반직, 경찰직, 군인, 교사 등을 대상으로 퇴직 후 인생을 준비할 수 있는 퇴직관리가 제공되는 것에 비하여 소방공무원의 퇴직관리는 미흡하다. 현재 소방공무원에게 제공하는 퇴직준비는 일반적인 공로연수¹⁾를 제외하고는 중앙소방학교에서 제공하고 있는 3일간의 퇴직 전후 인생 재설계과정과 2014년도부터 서울특별시 소방학교에 개설된 퇴직예정자 희망교육이 전부이다. 또한 소방공무원의 퇴직과 관련된 인식 및 실태조사가 전혀 이루어진 적이 없어서 실질적인 퇴직준비와 지원체계를 마련하는데 한계가 있다. 특히 다른 전문직, 특

1) 공로연수는 정년퇴직 예정 공무원에 대한 사회적응 준비 기회를 부여하기 최소 6개월에서 최대 1년 동안 출근을 면제시켜주는 제도이다. 그러나 공로연수 프로그램 운용 등은 전적으로 개인에게 맡겨져 있어 사실상 퇴직 후를 준비하는 데 효과적으로 도움이 되지 못하고 있는 실정이다(김정모, 2011, p.23).

수직 분야의 공무원과 달리 소방공무원의 경우, 퇴직 관련 전담부서의 설치조차 미비하여 체계적인 퇴직관리를 실시하고 지원방안을 모색하는데 취약한 상황이다.

이에 본 연구에서는 퇴직예정 소방공무원의 인구·사회학적 특성에 근거하여 퇴직에 대한 인식, 준비 수준, 퇴직관리 요구를 파악하고, 현재 퇴직예정 소방공무원들이 필요로 하는 효과적인 퇴직지원방안은 무엇인지를 알아보고자 한다. 이를 통해 소방공무원의 퇴직관리를 체계적으로 지원할 수 있는 방안을 제안하고자 한다. 특히 타 시도보다 다수의 소방공무원이 근무하는 서울특별시에 재직하는 소방공무원을 대상으로 본 연구를 진행하여 퇴직관리와 관련된 전반적인 상황을 파악하고자 한다. 본 연구의 연구 문제를 설정하였다. 첫째, 퇴직예정 소방공무원의 퇴직 인식은 어떠한가? 둘째, 퇴직예정 소방공무원의 퇴직준비 수준은 어떠한가? 셋째, 퇴직예정 소방공무원의 퇴직관리지원방안에 대한 요구는 무엇인가?

Ⅱ. 이론적 및 제도적 배경

1. 퇴직과 퇴직관리의 개념

개인의 인생에 있어 삶의 양식을 바꾸는 중대한 사건이라 할 수 있는 퇴직은 현대 산업사회에 들어서 비교적 최근에 나타난 개념이다. 또한 이는 여러 가지의 다양한 의미를 함축하고 있기 때문에 한마디로 정의하기가 쉽지 않지만(이창수, 2009; 장호석, 2012), 일반적으로 생활주기상의 사건으로 보면, 새로운 발달 단계에 들어서는 것을 의미하며 동시에 직업적인 일을 중단하고 특별한 직업이 없는 생활을 시작하는 전환점이 되는 사건이라고 할 수 있으며, 과정이라는 측면에서 보면 개인의 직업적 경력이 끝나거나 줄어드는 과정으로, 이전 수입을 상실하였거나 자유시간이 증가하는 과정으로 인식될 수 있다. 또한 새로운 지위와 역할에 따른 사회화가 이루어지는 과정이다(최성재·장인협, 2008; 김주동, 2012).

퇴직은 주로 네 가지 유형으로 분류할 수 있다. 첫째, 부분적인 퇴직(partial retirement)으로, 근무시간, 직업분야, 일에 대한 책임감 등을 점진적으로 줄여가는 퇴직을 의미한다(Clark & Quinn, 2002). 둘째, 고용 연계(bridge employment)로, 고령 근로자들 사이에 증가하고 있는 노동시장 참여 패턴이다. 이는 자신의 직업과 퇴직 사이에서 점진적으로 단시간 또는 최소 10년보다 적게 근무하는 것을 의미한다(Quinn, 1997). 셋째, 퇴직으로부터 직장으로 다시 돌아오는 것(unretirement)으로, 재정보증 문제로 인하여 퇴직하기에 너무 이르거나 예상치 않은 경제적 쇼크에 인하여 다시 직장으로 돌아오는 것을 의미한다. 넷째,

공동퇴직으로 노동시장에서 직업과 경제적 철수를 모두 포함하는 퇴직을 의미한다(Kapur & Rogowski, 2007).

퇴직은 사회적 역할 상실의 문제를 일으킬 수 있는데 이는 결국 정서적 안정에도 위기를 가져오게 되어 고독감, 소외감까지 가중시키게 된다. 또한, 젊은 세대의 가치관 변화로 노인 부양에 대한 전통윤리가 퇴색하는 사회현상과 맞물려, 노인들의 생활에 대한 부적응과 불만족이 늘어가고 있다(최인숙, 2007). 김양명과 오석연(2008)은 한국 노인문제의 유형을 ① 소득의 감소 또는 중단에 인한 경제적 빈곤문제 ② 노화에 따른 질병과 건강약화 ③ 이전의 과업 지향적인 관계에서 행해지던 역할들을 더는 수행할 수 없게 되는 역할 상실과 고독 ④ 퇴직 후 여가활동과 사회참여의 부재로 분류하였으며, 이러한 노인문제의 일차적 원인은 퇴직이라고 하였다.

퇴직관리는 퇴직과 관련된 관리 및 지원활동을 지칭하는 용어로 그 내용 및 범위가 매우 광범위하다. 일반적으로 퇴직관리는 일반기업에서 전직지원프로그램, 이직지원프로그램, 아웃플레이스먼트(outplacement) 등으로 불리고 있으며, 정부에서는 퇴직관리, 퇴직준비교육, 퇴직지원제도 등으로 불리고 있다. 노동부(2001)는 경영상의 이유로 퇴직하는 근로자가 재취업을 할 수 있도록 사업주의 지원으로 서비스를 제공하는 프로그램이라고 정의하였고, 박찬희(2004)는 현재와 같은 상시 구조조정 시대에서 문제로 부각하고 있는 퇴직 및 전직 대상자들을 지원하는 체계적인 관리를 퇴직관리라고 정의하고 있다. 이처럼 퇴직관리는 퇴직자들에 팩스, 전화, 컴퓨터와 같은 행정편의 서비스 제공, 재취업 교육훈련, 경력 상담, 심리적 안정 제공 및 재정 상담 등 퇴직 후 물리적 안정과 더불어 심리적·재정적 지원을 제공하는 전반적인 서비스를 제공하는 것을 의미하며(Doherty & Tyson, 1993; Morgan & Banks, 2000), 고정적인 서비스가 아닌 개인의 특성에 맞춰 이뤄져야 함을 의미한다(Gribble & Miller, 2009).

2. 공무원 퇴직관리 현황

기준에 이루어진 공무원의 퇴직관리 현황은 다음과 같다. 첫째, 국방부 및 국가보훈처 퇴직관리는 다음과 같다. 군인들의 경우 계급·군속·연령정년제도로 인하여 타의에 의해 조기에 사회로 배출되므로 제대군인에 대한 퇴직관리활동은 다른 조직에 비하여 활발히 이루어지고 있다(정철영·서우석·김성호·이예성·최동선·이종범·박가열, 2006). 제대군인에 대한 퇴직관리는 전직지원으로 불리고 있으며, 전역 전에는 국방부의 국방취업지원센터, 전역 후에는 국가보훈처의 제대군인지원센터에서 실시하고 있다. 국방부의 국방취업지원센터에서는 장교, 준사관, 부사관을 대상으로 전역 후 취업현장에서 요구되는 교육을 체계적으로 실시하여 성

공적인 사회진출을 지원하기 위하여 10년 이상 장기복무자들에게 전역 2~3년 전부터 전직 기본교육, 전직컨설팅, 심화교육 등을 실시한다. 국가보훈처의 제대군인지원센터에서는 5년 이상 10년 미만 중·장기 제대군인을 대상으로 직업교육훈련, 취업보호, 특수직종 우선 고용, 채용 시 우대, 창업지원 등의 취업 및 창업지원, 장기복무 제대군인에 대한 교육지원, 대부지원, 주택 우선 분양, 공공시설의 이용 등과 같은 다양한 지원정책을 제공한다.

둘째, 경찰청의 퇴직관리는 다음과 같다. 경찰공무원의 퇴직관리는 퇴직 전과 퇴직 후로 구분하여 관리하고 있다. 퇴직 전에는 퇴직 후의 다양한 진로 준비를 위한 유용한 지식과 정보를 습득하고 사회적응능력을 배양시키기 위한 교육훈련의 일환으로서 경찰교육원에서 실시하는 공로연수과정이 있으며, 퇴직 후에는 재취업 추천 프로그램과 재고용 프로그램 등이 있다. 공로연수과정은 1주일 동안 총 35시간(1일 7시간)의 교육을 하는 전문교육과정으로 당해 퇴직예정인 총경 이하의 경찰공무원을 대상으로 재무설계, 건강관리, 퇴직경찰관 취업 컨설팅 등에 대하여 교육을 한다. 공로연수과정은 1년에 14회의 교육을 실시하고 있으며, 한 기수 인원은 40명으로 한 해에 560명씩 퇴직교육을 이수토록 하고 있다. 재취업 추천 프로그램은 20년 이상 근속 후 계급정년, 연령정년, 명예퇴직 등으로 퇴직하는 경찰공무원이 재취업을 신청하면, 경찰청의 직업지도위원회에서 적합 여부를 심의한 후 희망 산하단체로 취업을 추천하는 제도이다.

경찰청에서는 2013년 서울, 부산, 대전, 광주 4개 지역에 퇴직경찰관 지원센터를 개소하였고, 퇴직 및 퇴직예정 경찰관의 제2의 인생설계를 위한 퇴직소양교육, 자격증, 창업 및 재취업 지원을 위한 전문자격교육 및 재취업 및 창업 컨설팅을 지원하고 있다. 이외에도 퇴직 후 경제생활을 보조하기 위하여 공무원연금과 경찰공제회의 퇴직급여를 지급하고 있다. 경찰의 퇴직관리는 퇴직예정자에게 필요한 지식과 정보를 사전에 제공하며, 조직 내에서 퇴직경찰관의 경험을 활용할 기회를 마련하고 있다. 또한, 최근에는 퇴직경찰관 지원센터를 개소하여 퇴직경찰관의 재취업 및 창업 등을 지원하고 있다.

셋째, 안전행정부에서는 퇴직 공무원에 대한 재취업 지원 대책으로, 2002년도에는 노동부와 연계하여 퇴직공무원 인력은행제도를 운영하다 폐지하였다. 그러나 행정안전부의 위탁으로 공무원연금공단에서 퇴직예정 공무원의 건강하고 행복한 퇴직생활 설계를 지원한다는 목표로 2000년도부터 매년 실시하고 있다(신승택, 2010). 공무원연금관리공단에서는 2012년도 퇴직예정 공무원과 퇴직공무원의 효과적 관리를 위하여 2012년 퇴직공무원지원센터를 개소하여 교육, 전문상담, 사회참여활동 지원, 일자리 지원 등의 업무를 하고 있다. 교육과정은 사회적응과 퇴직준비를 위한 퇴직 전 교육과 사회공헌활동, 일자리 지원을 위한 퇴직 후 교육으로 구분하여 실시하고 있다.

<표 1> 주요 기관별 공무원 퇴직관리 현황

구분	실시부서	대상	지원분야
국방부	국방 취업센터	복무중인 장교, 준사관, 부사관	- 전직기본교육 및 심화교육 - 전직컨설팅 등
국가 보훈처	제대군인 지원센터	전역한 장교, 준사관, 부사관	- 직업교육훈련 - 취업 보호 및 장려 - 취업 및 창업지원 - 대부지원 및 주택 우선 분양 - 군인연금 및 군인공제회 퇴직급여 등
경찰청	경찰교육원	당해 퇴직예정 총경이하 경찰관	- 공로연수과정 (재무설계, 건강관리, 취업컨설팅 등 교육)
	퇴직경찰관 지원센터	퇴직 및 퇴직예정 경찰관	- 퇴직소양교육 및 자격증 취득교육 - 창업 및 재취업 지원교육 - 창업 및 재취업 컨설팅 등
	직업지도 위원회	퇴직 경찰공무원	- 재취업 추천 프로그램 - 재고용 프로그램
안전 행정부	퇴직공무원 지원센터 (공무원 연금관리공단)	퇴직 및 퇴직예정 공무원	- 교육 (퇴직 전 : 사회적응 중점교육, 퇴직 후 : 취업지원 중점교육) - 전문상담, 사회참여활동 지원 - 일자리 지원

3. 소방공무원 퇴직관리 현황과 실태

서울시 소방공무원 연령대별 구성비를 5년 단위로 분석한 결과 2012년 40세 이상 비율은 63%로 과반수를 넘으며, 2017년과 2022년 69%로 증가하고, 2027년에는 59%가 된다 (박찬석·김윤섭, 2012). 소방공무원의 퇴직준비교육은 현재 9개 소방학교 중 중앙소방학교와 서울시 소방학교에서만 실시하고 있으며, 서울특별시 소방학교도 2014년도에 교육과정을 도입하였다. 그런데 2개 과정 모두 기간이 매우 짧을 뿐만 아니라, 단기간에 많은 내용을 전달하는 형태로 운영되고 있다. 서울시 소방학교의 퇴직준비 교육내용은 소양과목 영역으로 100세 시대를 위한 건강관리, 여가와 인생, 재무설계 교과목이 있고, 전문과목 영역으로 소방관계법령, 소방안전관리자, 소방시설공사업 등의 교과목이 편성되어 있다.

<표 2> 소방학교 퇴직준비교육 프로그램 운영 현황

구분	기간	인원	대상	과정명
중앙소방학교	3일	40명	퇴직예정(5년 이내) 소방공무원	퇴직전·후 인생재설계과정
서울시 소방학교	2주	23명	퇴직예정(2년 이내) 소방공무원	퇴직예정자 희망교육

이외에도 「소방공무원 임용령」 제31조 및 소방공무원 공로연수운영지침에 의거하여, 퇴직 예정 소방공무원의 사회적응 준비와 기관의 원활한 인사 운영을 위하여 2005년부터 소방공무원의 공로연수를 시행하고 있다. 공로연수대상은 1년 이내의 정년퇴직예정 소방공무원 중 6개월 이상 1년 이내인 대상자가 신청할 수 있다. 그러나 공로연수 기간 동안은 공무원 신분이 유지되는 상태이므로 이중취업이 안 되며, 뜻하지 않은 사고가 발생할 경우 연금 등에 불이익을 초래할 수도 있다. 이와 함께 기본적인 급여만 지급받게 됨으로써 생기는 경제적 문제를 야기하고 있다. 따라서 공로연수가 제도 취지와 달리 실질적인 역할을 하지 못하고 있다는 비판이 제기되고 있다(김정모, 2011).

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 가장 많은 소방공무원이 근무하고 있는 서울시 소방공무원을 대상으로 실시하였다. 본 연구의 대상은 계급정년 또는 연령정년에 도달하거나 명예퇴직을 예정하고 있는 소방공무원으로서, 「국가공무원 명예퇴직수당 등 지급 규정」에 의거하여 명예퇴직수당 지급기준에 따른 정년퇴직(60세) 10년 전인 50세 이상의 소방공무원으로 한정하였다. 모집단은 서울시 50세 이상의 소방공무원 전체 1,386명이며, 이 중 21%인 285명을 목적표집하여 설문지를 배포하였으며, 이중 249부의 설문지를 회수하였고, 불성실한 응답자 및 결측값을 제외하고 총 214부를 최종 분석하였다. 성별의 경우 응답자 대다수가 남성(n=206명, 96.3%)이므로, 성별간 비교분석은 제외하였다. 응답자의 인구통계학적 특성은 <표 3>과 같다. 50대 초중반의 응답자가 다수였고, 고졸과 전문대졸이 차지하는 비중이 68% 수준이었으며, 근속년수는 20~30년으로 장기 근속자들이 대부분이었다. 근무분야는 화재와 운전분야로 현장 근무자들이 대부분이었다.

<표 3> 연구 대상의 인구사회학적 특성

항목	빈도(명)	비율(%)
연령	50~55세	63.1
	55~60세	36.9

항목		빈도(명)	비율(%)
최종학력	고졸 이하	92	43.0
	전문대졸	53	24.8
	대졸	67	31.3
	대학원 이상	2	0.9
계급	소방장	54	25.2
	소방위	115	53.7
	소방경	38	17.8
	소방령 이상	7	3.3
근속연수	20년 미만	4	1.9
	20~24년	77	36.0
	25~29년	86	40.2
	30년 이상	47	22.0
근무분야	화재진압	82	38.3
	운전분야	46	21.5
	구급분야	4	1.9
	구조분야	9	4.2
	행정기타	73	34.1
총 합계		214	100

2. 조사도구

소방공무원의 퇴직에 대한 인식 및 준비 수준을 파악하고, 퇴직관리 프로그램의 요구를 조사하기 위하여 다음의 설문지를 활용하였다. 첫째, 퇴직 인식은 퇴직에 대한 현재 심리상태를 알아보기 위한 것으로, 김경숙(2005)의 연구에서 사용했던 설문항목을 수정하여 사용하였다. 퇴직 인식은 퇴직에 대한 긍정적 인식 4문항과 부정적 인식 4문항에 대하여 라이커트 5점 척도를 사용하였다. 둘째, 퇴직준비 수준은 퇴직 후 계획 정도를 알아보았다. 기존 연구들을 종합하여, 재취업, 창업, 퇴직금 및 연금관리, 사회봉사, 건강관리, 여가시간 활용의 6가지 문항에 대하여 라이커트 5점 척도를 사용하여 측정하였다. 그 외에도 퇴직준비와 관련하여 정철영 등(2006)의 설문지를 참고하여 퇴직 이후 퇴직준비 과정에서 나타날 수 있는 사항들에 대한 질문을 추가하였다. 추가적인 사항으로는 퇴직 이후 사회·경제활동 의사가 있는지 여부와 그 이유, 퇴직 이후 생활에 대한 계획 유무, 취업 희망 분야, 창업 희망 분야 등을 추가하였다.

셋째, 퇴직관리 요구는 소방공무원들이 퇴직 후의 삶을 준비할 수 있도록 퇴직 전·후에 퇴

직준비를 위해 무엇이 필요한지 알아보기 위한 것이다. 이를 위해 박윤규(2009)의 설문항목을 수정·보완하였으며, 퇴직관리 프로그램 분야에 따른 필요성과 지원 서비스 등 16개 항목에 대하여 라이커트 5점 척도를 사용하여 측정하였다. 아울러 퇴직관리 프로그램 필요성과 관련하여 참여 여부, 중요 순위 등 5개 항목에 대한 문항을 구성하여 선택하게 하였으며, 퇴직관리 프로그램 운영과 관련하여 실시 시간, 교육기간, 운영주체, 방법 등 5개 항목에 대한 문항을 선택하게 하였다. 마지막으로 응답자의 일반적 특성을 조사하였다.

<표 4> 설문문항

영역	문항내용
퇴직 인식	전반적인 인식
퇴직 준비 수준	퇴직준비도, 퇴직 후 사회참여의사·이유, 퇴직 후 생활계획, 취·창업 선호 분야
퇴직관리 프로그램 요구	프로그램 필요성, 참여 여부, 프로그램 분야별 필요성, 퇴직관리 지원 분야
프로그램 운영방법	실시 시기, 교육기간, 운영 주체, 운영방법
인구사회학적 특성	연령, 최종학력, 계급

3. 연구절차 및 분석방법

본 연구의 목적을 달성하기 위해 먼저 선행연구와 관련 문헌자료를 조사·분석하였으며, 본 조사를 실시하기에 앞서 연구에서 사용할 설문항목의 이해 정도, 적정성, 응답 소요 시간 등을 알아보기 위하여 예비조사를 실시하였다. 예비조사는 50대 이상의 소방공무원 10명에게 실시하였으며, 예비조사에서 나타난 문제점을 수정하여 설문을 재구성하였다. 본 조사는 2014년 4월 10일부터 28일까지 50대 이상의 서울시 소방공무원을 대상으로 e-mail을 통한 온라인 설문과 서울시 24개 소방서를 방문하여 설문을 배포하고 회수하였다. 수집된 설문자료 분석은 SPSS 18.0K를 사용하였다. 통계분석 방법은 χ^2 검정, t-검정 및 일원배치분산분석(One way ANOVA), Mann-Whitney U검정, Kruskal-Wallis H검정을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 퇴직예정 소방공무원의 퇴직 인식

퇴직예정 소방공무원의 퇴직에 대한 인식이 어떠한지를 분석한 결과를 <표 5>에 제시하였다. 본 연구 응답자의 경우 각 문항 값이 모두 5.0점 이하로 나타났고, 긍정적인 문항들인 1, 4, 6, 8번의 평균값은 3.33점, 부정적인 문항들인 2, 3, 5, 7번의 평균값은 3.25점이었다. 그러나 3번 문항의 퇴직 연기나 6번 문항의 퇴직이 기다려진다는 인식의 경우 평균 점수 3점 이하로 나타나서 퇴직을 있는 그대로 기다리고 있으나, 퇴직에 대한 기대감은 낮은 편으로 나타났다. 또한 2번 문항과 같이 퇴직에 대한 불안감은 다소 높은 상태로서, 긍정적인 시각과 부정적인 인식이 어느 정도 교차하고 있다.

<표 5> 퇴직에 대한 전반적 인식

구 분	M	SD
1. 나에게 있어 퇴직은 새로운 인생을 시작하는 계기가 될 것이다.	3.89	0.975
2. 나는 퇴직을 생각하면 불안하다.	3.35	1.10
3. 나는 퇴직을 가능한 최대로 연기하고 싶다.	3.15	1.23
4. 나에게 있어 퇴직 이후 삶은 편안하고 안정적일 것이다.	3.28	0.890
5. 나는 퇴직 이후 경제적으로 어려움을 겪을 것이다.	3.14	0.940
6. 나는 퇴직이 기다려진다.	2.79	1.09
7. 나는 퇴직 이후 가족에게 부담스러운 존재가 될 것이다.	3.64	0.920
8. 나에게 있어 퇴직은 사회와 나 자신을 위해서 바람직한 것이다.	3.36	0.990
전체 문항 합산 평균	3.33	1.02

첫째, 퇴직예정 소방공무원의 연령에 따라 퇴직에 대한 인식에 차이가 있는지 확인하기에 앞서 Shapiro-Wilk의 정규성검정을 실시한 결과 55세 미만($p=0.304$), 55세 이상($p=0.822$) 두 집단 모두 $p>0.05$ 로서 모두 정규분포를 하고 있는 것으로 나타나 t-검정을 실시하였다. t-검정 실시 결과, 전체적인 퇴직에 대한 인식은 55세 이상의 소방공무원($M=3.42$, $SD=1.056$)이 55세 미만의 소방공무원($M=3.34$, $SD=0.982$)보다 긍정적인 것으로 나타났으나, $p<0.05$ 수준에서 통계적으로 유의한 차이는 보이지 않는다($t=0.048$, $p=0.628$). 세부항목별로는 퇴직을 새로운 인생을 시작하는 계기, 퇴직 이후의 삶의 불안함 및 안정성, 가족에 대한 부담감과 경제적 어려움 그리고 대인관계에 대한 걱정, 퇴직에 대한 기대감의 모든 항목에서 연령에 따른

유의한 차이는 나타나지 않았다.

둘째, 퇴직예정 소방공무원의 최종학력에 따라 퇴직에 대한 인식에 차이가 있는지 확인하기에 앞서 Shapiro-Wilk의 정규성검정을 실시한 결과 고졸 이하($p=0.222$), 전문대졸($p=0.760$), 대졸 이상($p=0.548$) 모두 $p>0.05$ 로서 모두 정규분포를 하고 있는 것으로 나타나 일원배치분산분석(One way ANOVA)을 실시하였다. One way ANOVA 실시 결과, 전체적인 퇴직에 대한 인식은 고졸 이하의 경우($M=3.40$, $SD=1.035$)가 전문대졸($M=3.28$, $SD=1.102$), 대졸 이상($M=3.26$, $SD=0.992$)의 경우보다 긍정적으로 나타났으나, $p<0.05$ 수준에서 통계적으로 유의한 차이는 나타나지 않는다($F=1.481$, $p=0.345$). 다만, 세부항목별로 보면 퇴직을 가능한 최대로 연기하고 싶다($F=3.483$, $p=0.032$)라는 인식의 경우 $p<0.05$ 수준에서 최종학력에 따른 집단별 평균의 차이가 유의한 것으로 나타났는데, 이는 학력이 높을수록 퇴직을 최대한 연기하고 싶다는 것을 의미한다.

셋째, 퇴직예정 소방공무원의 계급에 따라 퇴직에 대한 인식에 차이가 있는지 확인하기에 앞서 Shapiro-Wilk의 정규성검정을 실시한 결과 소방장($p=0.777$), 소방위($p=0.051$), 소방경($p=0.998$), 소방령($p=0.430$) 모두 $p>0.05$ 로서 모두 정규분포를 하고 있는 것으로 나타나 일원배치분산분석(One way ANOVA)을 실시하였다. One way ANOVA 실시 결과 <표 5>에 제시된 바와 같이 퇴직에 대한 인식 항목의 전체 합에서는 계급이 낮은 소방장($M=3.32$, $SD=1.059$), 소방위($M=3.43$, $SD=1.024$)의 퇴직예정 소방공무원이 계급이 높은 소방경($M=3.31$, $SD=0.941$), 소방령($M=3.12$, $SD=1.101$)의 퇴직예정 소방공무원 계급보다 퇴직에 대하여 긍정적인 것으로 나왔으나, 이는 $p<0.05$ 수준에서 통계적으로 유의한 차이는 없었다. 세부항목별로는 퇴직을 새로운 인생을 시작하는 계기, 퇴직 이후의 삶의 불안함 및 안정성, 가족에 대한 부담감과 경제적 어려움, 대인관계에 대한 걱정, 퇴직에 대한 기대감의 모든 항목에서 계급에 따른 유의한 차이는 나타나지 않았다.

2. 퇴직예정 소방공무원의 퇴직준비 수준

1) 퇴직 준비도

퇴직예정 소방공무원 퇴직준비 계획은 <표 6>에 제시된 바와 같이, 퇴직 후 재취업, 창업, 재정관리, 사회봉사 계획, 건강관리 계획, 여가활용 계획의 평균값이 2.84점으로서 퇴직 후 제2의 인생설계를 충분히 하지 못한 편으로 나타났다. 특히 2번의 창업계획이나 사회봉사계획의 경우는 퇴직예정 소방공무원의 주목을 받고 있지 못하며, 이는 실질적인 퇴직관리 교육 시 제외되어야 하는 점을 시사하고 있다.

〈표 6〉 전반적인 퇴직준비 수준

구분	M	SD
1. 나는 퇴직 후 재취업을 위한 계획을 수립해 놓았다.	2.61	1.018
2. 나는 퇴직 후 창업을 위한 계획을 수립해 놓았다.	2.31	0.949
3. 나는 퇴직 후 퇴직금 및 연금관리가 잘 되어 있는 편이다.	3.09	0.832
4. 나는 퇴직 후 사회봉사 계획을 수립해 놓았다.	2.71	0.909
5. 나는 퇴직 후 건강관리 계획을 수립해 놓았다.	3.10	0.887
6. 나는 퇴직 후 여가활동 계획을 수립해 놓았다.	3.19	0.961
전체 문항 합산 평균	2.84	0.926

첫째, 퇴직예정 소방공무원의 연령에 따라 퇴직준비 정도에 차이가 있는지 확인하기에 앞서 Shapiro-Wilk의 정규성검정을 실시한 결과 55세 미만($p=0.153$), 55세 이상($p=0.169$) 두 집단 모두 $p>0.05$ 로서 모두 정규분포를 하고 있는 것으로 나타나 t-검정을 실시하였다. t-검정 실시 결과, 전체적인 퇴직에 대한 준비 정도는 근소하게 55세 이상의 소방공무원($M=2.89$, $SD=0.936$)이 55세 미만의 소방공무원($M=2.8$, $SD=0.918$)보다 높게 나타났다. 이는 퇴직을 직전에 둔 소방공무원이 더 많은 준비를 한다는 것으로 볼 수 있으나, $p<0.05$ 수준에서 통계적으로 유의한 차이는 없었다($t=-0.715$, $p=0.387$). 또한 세부항목별로는 재취업, 창업, 재정관리, 사회봉사, 건강관리, 여가활동의 모든 항목에서 연령에 따른 유의한 차이는 나타나지 않았다.

둘째, 퇴직예정 소방공무원의 최종학력에 따라 퇴직준비 정도에 대한 인식에 차이가 있는지 확인하기에 앞서 Shapiro-Wilk의 정규성검정을 실시한 결과 고졸 이하($p=0.129$), 대졸 이상($p=0.185$) $p>0.05$ 로서 정규분포를 하고 있는 것으로 나타났으나, 전문대졸($p=0.034$)은 $p<0.05$ 로서 정규분포를 이루지 않는 것으로 나타났다. 그러나 p값이 정규분포에서 크게 벗어나지 않으므로 일원배치분산분석(One way ANOVA)을 실시하였다. One way ANOVA 실시 결과, 전체적인 퇴직에 대한 준비 정도는 대졸($M=2.93$, $SD=0.915$), 전문대졸($M=2.76$, $SD=0.889$), 고졸 이하($M=2.81$, $SD=0.281$)로서 학력이 높을수록 높게 나타나, 학력이 높을수록 퇴직 후를 더 많이 준비하는 것으로도 판단할 수 있으나, $p<0.05$ 수준에서 통계적으로 유의한 차이는 없었다($F=1.03$, $p=0.427$). 세부항목별로는 재취업, 창업, 재정관리, 사회봉사, 건강관리, 여가 활용의 모든 항목에서 최종학력에 따른 유의한 차이는 없었다.

셋째, 퇴직예정 소방공무원의 계급에 따라 퇴직준비 정도에 대한 인식에 차이가 있는지 확인하기에 앞서 Shapiro-Wilk의 정규성검정을 실시한 결과 소방장($p=0.346$), 소방위($p=0.176$),

소방령($p=0.130$)은 $p>0.05$ 로서 정규분포를 하고 있는 것으로 나타났으나, 소방경($p=0.038$)은 $p<0.05$ 로서 정규분포를 이루지 않는 것으로 나타났다. 그러나 p 값이 정규분포에서 크게 벗어나지 않으므로 일원배치분산분석(One way ANOVA)을 실시하였다. One way ANOVA 실시 결과, 전체적인 퇴직에 대한 준비 정도는 소방령 이상($M=2.9$, $SD=1.186$), 소방경($M=2.83$, $SD=0.908$), 소방위($M=2.84$, $SD=0.932$), 소방장($M=2.82$, $SD=0.891$)로서 계급이 높을수록 높게 나타나, 계급이 높을수록 퇴직 후를 더 많이 준비한다는 것을 볼 수 있으나, $p<0.05$ 수준에서 통계적으로 유의한 차이는 없었다($F=0.812$, $p=0.606$). 세부항목별로는 재취업, 창업, 재정관리, 사회봉사, 건강관리, 여가 활용의 모든 항목에서 계급에 따른 유의한 차이는 없었다.

2) 퇴직 후 사회참여의사 및 이유

첫째, 퇴직 후 사회·경제활동에 관심 정도를 분석한 결과, '관심 있다'는 61.7%(132명), '보통이다'는 31.3%(67명)으로 나타나서, 93% 응답자들이 퇴직 후 사회·경제활동 의향에 관심이 있었다. 이는 대다수의 퇴직예정 소방공무원이 지속적인 사회·경제활동을 원하고 있으며, 이에 대해 적극적으로 지원이 필요함을 시사한다. 인구학적 특성별로 보면 연령은 55세 이상의 집단(64.5%)이, 최종학력은 대졸 이상(65.6%)이, 계급은 소방경 이상(68.9%) 집단의 비율이 사회경제활동에 관심이 높은 것으로 나타났다.

둘째, 퇴직 후 사회·경제활동 관심 이유는 경제적 안정이 35.7%(70명)로 가장 높았으며, 정신적 건강(32.1%, 63명), 사회적 관계 유지(21.4%, 42명) 순으로 나타났다. 기타 의견으로는 지속적인 사회활동유지, 새로운 일에 대한 기대라는 의견이 있었다. 인구학적 특성별로 보면 연령과는 상관없이 경제 안정이 54세 이하 집단은 35%, 55세 이상 집단은 26.1%로 높게 나타났으며, 최종학력에 있어서는 대졸 미만 집단은 경제 안정(37.2%)이 대졸 이상 집단은 정신건강(39.1%)이 높게 나타났다. 계급별로는 소방위 이하는 경제안정(36.8%)이, 소방경 이상은 정신건강(43.9%)이 높게 나타났으나 모두 $p<0.05$ 수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타나지는 않았다($\chi^2=4.280$, $p=0.312$). 셋째, 퇴직 후 사회·경제활동에 관심 없는 이유는 다음과 같다. 퇴직 후 사회·경제활동에 관심이 없는 이유로는 응답자 15명 중 연령에 의한 제한이라는 의견이 56.7%로 가장 많았으며, 다음으로 정보부족 33.3%, 부정적 선입견 6.7% 순으로 나타났다.

3) 퇴직 후 생활 계획

퇴직 이후 생활에 대한 계획의 경우 취업 및 창업의 비율이 50.7%로 가장 높았으며, 여가

및 취미생활 39.8%, 사회공헌활동 9.5% 순으로 나타났다. 기타 의견으로는 전원생활, 자기계발(자격증 취득) 등에 대한 의견이 있었다. 인구학적 특성별로 보면, 연령, 최종학력에 상관없이 취업 및 창업에 대한 계획이 높게 나타났으나, $p < 0.05$ 수준에서 통계적으로 유의한 차이는 없었다($\chi^2 = 2.087$, $p = 0.559$). 다만 계급 간에 있어서는 소방위 이하의 계급에 있어서는 취업 및 창업에 대한 계획이 높은 것으로 나타났으며, 소방경 이상의 계급에서는 여가 및 취미활동에 대한 계획수준이 높은 것으로 나타났고, 이는 $p < 0.05$ 수준에서 통계적으로 차이가 유의미하였다($\chi^2 = 6.374$, $p = 0.041$). 퇴직 후 가장 많은 계획을 가지고 있는 취업 및 창업에 있어 퇴직 후 재취업 비율이 48.1%로 가장 높았으며, 취업 및 창업을 결정하지 못한 비율은 36.5%, 창업이 15.4% 비율로 나타났다. 취업 및 창업에 대한 결정을 못한 이유로는 다양한 대안들 중 선택하는 것이 어려워서라는 의견이 31.6%로 가장 많았으며, 아직 생각해 본적이 없음이 28.9%, 자신이 잘 할 수 있는 분야가 어떤 것인지 모름 26.3%, 일에 대한 정보 부족이 13.2%로 나타났다.

4) 취업과 창업 선호분야

취업분야를 결정한 51명에 대하여 퇴직 후 취직 진로 방향을 조사한 결과, 현 직장과 유사한 소방관련 직종이 49%, 안전관리직이 23.5%로 가장 많았으며, 그 뒤로 영업직(5.9%), 단순 기능직(5.9%), 전문직(3.9%), 기술직(3.9%), 공공기관 근무(2%), 사무직(2%) 순으로 나타났다. 기타 의견으로는 안전지도사라는 의견이 있었다. 창업분야를 결정한 16명에 대하여 퇴직 후 창업하고 싶은 분야를 조사한 결과 서비스업이 68.8%로 가장 많았으며, 그 뒤로 소매업(12.5%), 농축산업(6.3%), 임업(6.3%), 어업(6.3%) 순으로 나타났으며, 창업을 선호 하는 분야 모두 소방업무와 관련성이 없는 것으로 나타났다.

3. 퇴직관리 프로그램 요구

1) 퇴직관리 프로그램 필요성 및 참여 여부

첫째, 퇴직예정 소방공무원의 퇴직관리 프로그램 필요성에 관하여, '매우 필요하다'는 41.2%, '필요하다'는 44.1%로 나타나 설문에 응답한 대부분의 응답자들이 퇴직관리 프로그램의 필요성에 대해 공감하였다. 인구학적 특성별로 보면 55세 이상(86.1%), 대졸 이상(89.3%), 소방경 이상(88.95%) 집단의 비율이 퇴직관리 프로그램 필요성 정도를 높게 생각하는 것으로 나타났으나, $p < 0.05$ 수준에서 통계적으로 유의한 차이는 나타나지 않았다

($\chi^2=2.846$, $p=0.346$). 둘째, 퇴직예정 소방공무원의 퇴직관리 프로그램 참여 여부에 관하여 참여하겠다는 집단이 81.3%로 가장 높게 나타났으며, 설문에 응답한 대부분의 응답자들이 퇴직관리 프로그램 참석에 긍정적인 반응을 보였다. 인구학적 특성별로 보면 55세 이상(83.5%)이, 대졸 이상(84.4%)이, 소방경 이상(84.4%) 집단의 비율이 퇴직관리 프로그램 참여의사 정도가 높게 나타났으나, $p<0.05$ 수준에서 통계적으로 유의한 차이는 없었다($\chi^2=2.537$, $p=0.344$).

2) 퇴직관리 프로그램 분야별 필요성

퇴직예정 소방공무원의 퇴직관리 프로그램에 관한 요구가 어떠한지를 분석한 결과를 <표 7>에 제시하였다. 본 연구 응답자의 경우 각 문항 값이 모두 5.0점 이하로 전체 문항의 평균 값은 3.86점으로서, 퇴직예정 소방공무원들의 퇴직관리 프로그램에 관한 요구가 전반적으로 높은 것으로 나타났다. 특히 건강관리 분야나 여가시간 활용분야의 경우 다른 어떤 요구들보다 높게 나타났는데, 이는 향후 시간관리 측면에서 관심을 기울여야 하는 분야이기 때문으로 판단된다.

<표 7> 퇴직관리 프로그램 분야별 필요성

구분	M	SD
생애설계 분야 (퇴직준비도분석, 목표수립, 교육 등)	3.76	0.906
채취업 분야 (직업탐색, 소개, 교육, 상담 등)	3.81	0.967
창업 분야 (정보제공, 소개, 교육, 상담 등)	3.53	1.064
재정관리 분야 (설계, 교육, 법률상담 등)	3.84	0.968
사회공헌 분야 (사회봉사 소개, 교육, 네트워크 형성 등)	3.77	0.840
자기계발 분야 (자격증취득 등)	3.80	0.970
건강관리 분야 (건강 교육, 식생활관리, 질병정보제공 등)	4.22	0.727
여가시간 활용 분야 (여가활동 체험, 교육, 소개 등)	4.15	0.754
전체 문항 합산 평균	3.86	0.899

첫째, 퇴직예정 소방공무원의 연령에 따라 퇴직관리 프로그램 요구에 차이가 있는지 확인하기에 앞서 Shapiro-Wilk의 정규성검정을 실시한 결과 55세 미만($p=0.153$), 55세 이상($p=0.169$) 두 집단 모두 $p<0.05$ 로서 정규분포를 따르지 않으므로 Mann-Whitney U검정을 실시하였다. Mann-Whitney U검정 실시 결과, 전체적인 퇴직준비에 대한 요구 정도는 55세 이상의 소방공무원($M=3.79$, $SD=0.935$)이 55세 미만의 소방공무원($M=3.78$,

SD=0.877)보다 높게 나타났으나, $p < 0.05$ 수준에서 통계적으로 유의한 차이는 없었다 ($U=5030.1$, $p=0.531$). 세부항목별로는 자기계발 분야를 제외한 전 항목에서 55세 미만 집단이 상대적으로 더 많은 요구를 필요로 하고 있는 것으로 나타났으나, $p < 0.05$ 수준에서 통계적으로 연령에 따른 유의한 차이는 없었다.

둘째, 퇴직예정 소방공무원의 최종학력에 따라 퇴직관리 프로그램 요구에 차이가 있는지 확인하기 위해 앞서 Shapiro-Wilk의 정규성검정을 실시한 결과 대졸 이상($p=0.085$)로 $p > 0.05$ 로 정규분포를 따르며, 고졸 이하($p=0.005$), 전문대졸($p=0.037$)은 $p < 0.05$ 로서 정규분포를 따르지 않는 것으로 나타나 Kruskal-Wallis H검정을 실시하였다. Kruskal-Wallis H검정 실시 결과, 전체적인 퇴직준비에 대한 요구 정도는 대졸 이상($M=3.95$, $SD=0.868$), 전문대졸($M=3.92$, $SD=0.782$), 고졸 이하($M=3.76$, $SD=0.831$)로 학력이 높을수록 퇴직관리 프로그램에 대한 요구가 높게 나타났으나, $p < 0.05$ 수준에서 통계적으로 유의한 차이는 없었다($\chi^2=2.267$, $p=0.437$). 세부항목별로는 생애설계, 재취업, 창업, 재정관리, 사회공헌, 자기계발, 건강관리, 여가 활용 등 모든 분야에서 최종학력에 따른 유의한 차이는 없었다.

셋째, 퇴직예정 소방공무원의 계급에 따라 퇴직관리 프로그램 요구에 차이가 있는지 확인하기 위해 앞서 Shapiro-Wilk의 정규성검정을 실시한 결과 소방장($p=0.102$), 소방령($p=0.535$)은 $p > 0.05$ 로 정규분포를 따르며, 소방위($p=0.000$), 소방경($p=0.045$)은 $p < 0.05$ 로서 정규분포를 따르지 않는 것으로 나타나 Kruskal-Wallis H검정을 실시하였다. Kruskal-Wallis H검정 실시 결과, 전체적인 퇴직준비에 대한 요구 정도는 소방령 이상($M=3.27$, $SD=1.047$)집단에 비하여 소방장($M=3.83$, $SD=0.915$), 소방위($M=3.88$, $SD=0.903$), 소방경($M=3.94$, $SD=0.808$)으로 상대적으로 높게 나타났으나, $p < 0.05$ 수준에서 통계적으로 유의한 차이는 없었다($\chi^2=1.041$, $p=0.634$). 세부항목별로는 생애설계, 재취업, 창업, 재정관리, 사회공헌, 자기계발, 건강관리, 여가 활용 등 모든 분야에서 계급에 따른 유의한 차이는 없었다.

3) 퇴직관리 프로그램 지원 분야

퇴직예정 소방공무원의 퇴직관리 프로그램 운영과 관련하여 필요한 지원활동에 관한 요구가 어떠한지를 분석한 결과를 <표 8>에 제시하였다. 본 연구 응답자의 경우 각 문항 값이 모두 5.0 이하로 전체 문항의 평균값은 4.03점으로서, 퇴직예정 소방공무원들의 퇴직관리 프로그램의 지원활동 요구가 높은 것으로 나타났다. 특히 교육훈련비용 지원이나 교육훈련 안内的 경우 퇴직관리 프로그램으로 매우 중요하게 인식하는 것으로 나타났다.

〈표 8〉 퇴직관리 프로그램 지원 분야

구 분	M	SD
교육훈련비용 지원	4.13	0.817
교육훈련 안내 및 정보제공	4.07	0.796
재취업·창업 상담(컨설팅) 지원	3.92	0.889
재취업·창업자금 지원	3.86	0.997
생활안전자금 대부 지원	3.80	0.973
법률상담(컨설팅) 지원	3.88	0.869
퇴직 소방공무원 지원 병원 확대	4.43	0.746
퇴직 소방공무원 네트워크 지원	4.18	0.754
전체 문항 합산 평균	4.03	0.855

첫째, 퇴직예정 소방공무원의 연령에 따라 퇴직관리 프로그램 지원활동 요구에 차이가 있는지 확인하기 위해 앞서 Shapiro-Wilk의 정규성검정을 실시한 결과 55세 미만($p=0.000$), 55세 이상($p=0.000$) 두 집단 모두 $p<0.05$ 로서 정규분포를 따르지 않으므로 Mann-Whitney U 검정을 실시하였다. Mann-Whitney U검정 실시 결과, 전체적인 프로그램에 대한 지원활동 요구 정도는 55세 이상의 소방공무원($M=4.00$, $SD=0.934$)이 55세 미만의 소방공무원($M=4.05$, $SD=0.805$)보다 근소하게 낮게 나타났으나, $p<0.05$ 수준에서 통계적으로 유의한 차이는 없었다($U=5175.0$, $p=0.711$). 세부항목별로는 교육훈련비용 지원, 안내 및 정보제공, 재취업·창업 상담 및 컨설팅, 생활안전자금 대부, 법률상담, 퇴직소방 공무원 지원 병원 확대, 네트워크 지원의 모든 항목에서 연령에 따른 유의미한 차이가 없었다.

둘째, 퇴직예정 소방공무원의 최종학력에 따라 퇴직관리 프로그램 지원활동 요구에 차이가 있는지 확인하기 위해 앞서 Shapiro-Wilk의 정규성검정을 실시한 결과 고졸 이하($p=0.000$), 전문대졸($p=0.006$), 대졸이상($p=0.001$) 모두 $p<0.05$ 로서 정규분포를 따르지 않는 것으로 나타나 Kruskal-Wallis H검정을 실시하였다. Kruskal-Wallis H검정 실시 결과, 전체적인 프로그램에 대한 지원활동 요구 정도는 고졸 이하 집단($M=3.99$, $SD=0.917$)이 전문대졸($M=4.08$, $SD=0.788$), 대졸($M=4.81$, $SD=0.211$), 대학원 이상($M=4.44$, $SD=0.795$)의 집단에 비하여 상대적으로 낮게 나타났으나, $p<0.05$ 수준에서 통계적으로 유의한 차이가 없었다($\chi^2=1.301$, $p=0.564$). 세부항목별로는 교육훈련비용 지원, 안내 및 정보제공, 재취업·창업 상담 및 컨설팅, 생활안전자금 대부, 법률상담, 지원 병원 확대, 네트워크 지원의 모든 항목에서 연령에 따른 유의한 차이는 없었다.

셋째, 퇴직예정 소방공무원의 계급에 따라 퇴직관리 프로그램 요구에 차이가 있는지 확인

하기에 앞서 Shapiro-Wilk의 정규성검정을 실시한 결과 소방경($p=0.421$), 소방령($p=0.266$)은 $p>0.05$ 로 정규분포를 따르며, 소방장($p=0.006$)로, 소방위($p=0.000$)은 $p<0.05$ 로서 정규분포를 따르지 않는 것으로 나타나 Kruskal-Wallis H검정을 실시하였다. Kruskal-Wallis H검정 결과, 전체적인 프로그램에 대한 지원활동 요구 정도는 소방령 이상($M=3.66$, $SD=1.156$) 집단에 비하여 소방장($M=4.06$, $SD=0.922$), 소방위($M=4.04$, $SD=0.835$), 소방경($M=4.07$, $SD=0.731$) 순으로 상대적으로 높게 나타났으나, $p<0.05$ 수준에서 통계적으로 유의한 차이는 없었다($\chi^2=1.168$, $p=0.598$). 세부항목별로는 교육훈련비용 지원, 안내 및 정보제공, 재취업·창업 상담 및 컨설팅, 생활안전자금 대부, 법률상담, 퇴직 소방공무원 지원 병원 확대, 네트워크 지원의 모든 항목에서 연령에 따른 유의한 차이는 없었다.

4. 퇴직관리 프로그램 운영방법

퇴직관리 프로그램 운영과 관련하여 실시 시기는 퇴직 3년 전이라는 의견이 36.4%로 가장 많았으며, 다음으로 퇴직 1년 전(30.4%), 퇴직 2년 전(23.4%), 퇴직 직전(4.7%), 임용 직후(0.9%) 순으로 나타났다. 기타 의견으로는 퇴직 5년 전, 퇴직 10년 전 등의 의견이 있었다. 퇴직관리 프로그램 운영 시 교육기간으로는 4-6개월이 적정하다는 의견이 36%로 가장 많았으며, 다음으로 1-3개월(24.3%), 10-12개월(21%), 1개월 이내(13.6%), 7-9개월(1.9%) 순으로 나타났으며, 기타 의견으로 1년 이상, 2년 이상과 관련된 의견이 있었다. 원활한 퇴직관리 프로그램 운영을 위한 주체에 대한 조사결과는 민간기관이 46.3%로 가장 많이 나왔으며, 공무원교육원(22.4%), 소방방재청(19.6%), 지방 소방본부(7.5%), 중앙소방학교(4.2%) 순으로 나타났다.

이러한 프로그램 운영을 위한 가장 적합한 방법으로는 퇴직 소방공무원 전담 지원센터를 설치하여 운영하여야 한다는 의견이 60.3%로 가장 많이 나왔으며, 기관 내에 퇴직 소방공무원 전담부서 설치(23.4%), 퇴직 소방공무원 홈페이지 운영(16.4%) 순으로 나타났다. 기타 소방공무원 퇴직관리를 위한 프로그램 개발 시 반영할 사항에 대한 의견으로 업무시간에 구속받지 않고 시행할 수 있는 제도 및 프로그램 마련, 자신의 적성·흥미에 맞는 자율적인 프로그램 선택 등과 관련된 의견이 있었다.

〈표 9〉 퇴직관리 프로그램 운영방법

구분		인원(명)	비율(%)
실시 시기	퇴직 직전	10	4.7
	퇴직 1년 전	65	30.4
	퇴직 2년 전	50	23.4
	퇴직 3년 전	78	36.4
	임용 직후	2	0.9
	기타	9	4.2
교육기간	1개월 이내	29	13.6
	1~3개월	52	24.3
	4~6개월	77	36
	7~9개월	4	1.9
	10~12개월	45	21
	기타	7	3.3
운영주체	소방방재청	42	19.6
	중앙소방학교	9	4.2
	지방 소방본부	16	7.5
	공무원교육원	48	22.4
	민간기관	99	46.3
운영방법	홈페이지 운영	35	16.4
	전담부서 운영	50	23.4
	지원센터 운영	129	60.3

V. 결론 및 제언

본 연구는 퇴직예정 소방공무원의 인구·사회학적 특성에 따라 퇴직에 대한 인식, 준비수준, 퇴직관리 요구 사이에 어떠한 차이가 있는지를 분석하고, 체계적인 퇴직지원방안을 모색하는데 있다. 이를 위해 50대 이상의 서울시 소방공무원 214명을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 연구 결과는 다음과 같다. 첫째, 퇴직 인식의 경우, 전체적인 인식에 있어서는 일반직 공무원, 경찰과 다르게 나타났고(김경숙, 2005; 박윤규, 2009, 신승택, 2010), 퇴직을 자연스러운 흐름으로 인식하고 있었다. 세부적으로 보면 퇴직은 새로운 인생을 시작하는 계기가 될 것이라는 인식이 가장 높게 나타나, 퇴직 후 새로운 인생에 대한 기대를 보여 주는

반면, 퇴직이 기다려진다는 인식은 가장 낮게 나타나, 퇴직에 대한 기대감과 함께 불안감이 공존하는 것으로 나타났다.

인구통계학적 특성에 따른 퇴직 인식 차이는 유의하지 않았으나, 재취업 및 창업계획 여부와 퇴직관리 프로그램 필요성에 따른 인식 차이에서는 유의하게 나타났다. 이는 김남숙(2005), 오병철(2012), Dann(2004)의 연구에서 일반적 특성에 따른 퇴직 인식에 차이가 있는 것과는 다른 결과로, 소방공무원의 경우 공무원이라는 직업적 특성으로 인하여 직업 안정성을 갖고 있기 때문에 인구학적 특성에 따른 유의한 차이는 나타나지 않은 것으로 유추된다. 그러나 퇴직 후 재취업 및 창업 등 계획이나, 퇴직관리에 대한 필요성에 따른 인식 차이에 있어서 유의한 것으로 나타나, 퇴직 후 제2의 인생을 설계하고 준비할 수 있는 퇴직관리 프로그램을 개발할 필요가 있다.

둘째, 퇴직준비 수준은 낮게 나타났다. 특히 응답자 중 93%가 퇴직 후 사회·경제활동의 사가 있는 것으로 나타난 것에 비하여, 퇴직준비 정도는 미비하였다. 세부적으로 보면 6개 측정항목 중 퇴직금 및 연금, 건강관리, 여가활용 면에서는 약간 높게 나타났으나, 재취업, 창업, 사회봉사 준비수준은 미비하게 나타났다. 특이한 점은 재정관리, 건강관리에 관하여 준비 정도가 미흡한 것으로 나타난 김미숙(2005)의 연구와, 생산직 근로자를 대상으로 경제적 어려움 및 건강악화가 퇴직 후 겪을 가장 큰 어려움으로 나타난 황기돈, 박가열, 이효남, 장서영(2012)의 연구와 상반된 연구 결과이다. 상반된 연구 결과가 나타난 이유로는 본 연구의 대상이 공무원이라는 점을 감안하여 볼 때, 퇴직 후 공무원연금이라는 안정적인 노후보장으로 인하여 재취업, 창업, 사회봉사 등 생산적·경제적 활동에 대한 계획보다 퇴직금·연금과 같은 재정관리, 건강관리, 여가활용 측면 등 생활적 활동에 대한 계획이 높게 나타난 것으로 판단된다.

셋째, 퇴직관리 요구를 조사한 결과, 퇴직관리 프로그램 필요성에 대하여 96.7%가 필요하다고 응답하였으며, 92.1%가 참여하겠다고 응답하여, 김주동(2012), 박윤규(2009), 신승택(2010) 연구와 동일한 경향을 보이고 있다. 퇴직관리 프로그램의 필요성에 관한 8개 항목 중 건강관리, 여가활동과 같은 생활적 측면이 가장 높게 나타났으며, 재정관리, 재취업, 자기개발, 사회공헌, 생애설계, 창업분야의 생산적·경제적 측면 순으로 나타났다. 또한 퇴직공무원 지원방안에 대하여는 퇴직 소방공무원 지원 병원 확대, 퇴직 소방공무원 네트워크 지원과 같은 생활적 측면과 교육훈련비용 지원, 교육훈련 안내 및 정보제공과 같은 자기개발 측면이 높게 나타났다.

반면에 재취업·창업 상담 및 자금 지원, 생활안전자금 지원 법률상담 지원과 같은 재정적인 측면은 상대적으로 낮게 나타났다. 이처럼 퇴직관리 프로그램 요구사항은 퇴직준비 계획 정도와 동일하게 나타나, 관심 정도가 높은 사항에 대하여 퇴직관리 요구 및 필요성 정도가

높게 나타난 것으로 볼 수 있다. 또한 소방공무원의 직업 특성상 긴급한 상황, 위험한 직무 등이 많아 반복적인 위험에 노출된 후 경험하게 되는 우울증과 두려움을 극복하기 위한 것으로 퇴직 후에는 여유로운 삶 속에서 건강을 찾고 싶은 경향이 높은 것으로 해석할 수 있다.

넷째, 퇴직관리 프로그램 운영과 관련하여 퇴직 3년 전 실시해야 한다는 의견이 36.4%로 가장 많았으나, 기타 의견으로 5년 전 실시해야 한다는 의견이 다수 있음을 감안하여 3-5년 사이에 시작함이 바람직하다고 판단된다. 이러한 퇴직관리 프로그램 운영은 민간기관 46.3%로 가장 많았으며, 공무원교육원(22.4%), 소방방재청(19.6%)로 나타났고, 퇴직관리 프로그램 운영을 위한 가장 적합한 방법으로는 퇴직 소방공무원 전담 지원센터를 설치하여 운영하여야 한다는 의견이 60.3%로 가장 많았다. 이는 퇴직 후 생활에 대한 정보 및 체험 기회의 제공은 공공기관보다 민간이 더 잘할 수 있다는 판단에 근거한 것으로 보이며, 따라서 퇴직관리 프로그램 수립 시 퇴직지원센터를 설립하여 민간기관이 위탁하여 운영하도록 하는 것이 바람직한 것으로 보인다.

본 연구에서는 향후 소방공무원의 퇴직관리에 관하여 좀 더 체계적이고 구체적인 자료를 제시하였으나 서울시에 한정하여 소방공무원의 인식을 조사하여 전국 단위의 결과로 일반화 하는데 한계가 있다. 또한 지방직 공무원인 소방공무원의 근무환경, 처우, 소방관의 퇴직인식 등은 소방공무원이 근무하는 지역의 재정여건이나 자치단체장의 지원의지에 따라 매우 달라질 수 있다. 따라서 소방공무원의 퇴직관리는 자치단체 중심으로 하기보다 중앙소방학교를 통해 일원화하여 제공하는 방안도 마련할 필요가 있다.

연구를 위하여 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 첫째, 조사대상을 서울시 소방공무원으로 한정하지 말고, 전국에 근무하는 소방공무원을 대상으로 하는 후속 연구가 필요하다. 둘째, 퇴직관리 요구사항과 지원방안을 도출하는 데 있어 퇴직자는 퇴직이라는 현실에 있으므로 실질적으로 필요한 요구 정도가 현 재직자와 다를 것이기 때문에 재직자뿐만 아니라 퇴직자를 대상으로 연구범위를 확대할 필요가 있다. 셋째, 실질적인 퇴직관리 프로그램의 모델 개발에 대한 노력이 필요하다. 향후 연구에서 소방공무원을 대상으로 한 퇴직관리 프로그램의 구체적 내용, 운영방안 등이 포함된 프로그램을 제시하는 연구가 필요하다.

【참고문헌】

- 김경숙. (2005). 『공무원의 퇴직준비교육프로그램 필요성에 관한 연구: 경기도 재직 및 퇴직공무원을 중심으로』. 석사학위논문, 강남대학교 사회복지전문대학원.
- 김남숙. (2005). 『중·고령 생산직근로자들의 퇴직에 대한 인식과 퇴직준비교육 요구』. 석사학위논문, 숭실대학교 일반대학원.
- 김미숙. (2005). 『근로자의 퇴직태도와 퇴직준비프로그램 선호도 연구: 포항 철강공단을 중심으로』. 석사학위논문, 동국대학교 사회과학대학원.
- 김병섭·양재진. (2001). 『공무원의 퇴직관리: 실태와 정책적 이슈』. 한국행정학회 동계학술대회 발표논문집, 12: 409-425.
- 김병섭·양재진. (2003). 퇴직공무원의 퇴직관리에 관한 인식 분석. 『행정논총』, 41(2): 31-51.
- 김양명·오석연. (2008). 고령화 사회의 노인문제와 교육, 노동, 복지 연계정책. 『복지상담학연구』, 3(1): 1-23.
- 김윤권. (2011). 『고령화시대에 부합하는 공무원 퇴직관리의 제도 설계 및 정책대안 연구』. 한국행정연구원.
- 김주동. (2012). 『지방정부공무원들의 퇴직준비교육 프로그램 요구분석과 설계』. 박사학위논문, 숭실대학교 일반대학원.
- 김정모. (2011). 『공무원 퇴직준비 교육프로그램의 효과성 연구: 공로연수제도를 중심으로』. 석사학위논문, 서울대학교 행정대학원.
- 김한준·박봉수·김중진·박상철·박가열. (2007). 『고령 퇴직공무원 재고용 적합 직종의 발굴 및 활용 방안』. 한국고용정보원.
- 노동부. (2001). 『전직지원프로그램 제도화 방안』. 고용정책실 보험제도과 발표 자료.
- 박윤규. (2009). 『경찰공무원의 퇴직관리 발전방안에 관한 연구』. 박사학위논문, 아주대학교 일반대학원.
- 박찬희. (2004). 『사무직 근로자의 퇴직관리프로그램 욕구에 관한 연구』. 석사학위논문, 강남대학교 사회복지전문대학원.
- 박철민·김대원. (2005). 지방공무원의 퇴직에 대한 인식과 퇴직준비 교육수요모형 분석: 구조방정식모형의 적용을 중심으로. 『한국행정논집』, 17(2): 405-430.
- 신승택. (2010). 『공무원들의 퇴직 준비 교육 욕구에 관한 연구: 서울특별시 퇴직 예정 공무원을 중심으로』. 석사학위논문, 서울시립대학교 도시과학대학원.
- 신은주. (2013). 『공무원 퇴직준비 교육의 효과와 개선점 연구: 서울특별시 소속 퇴직 공무원을 중심으로』. 석사학위논문, 덕성여자대학교 교육대학원.
- 오병철. (2012). 『베이비붐 세대 남성 직장인들의 퇴직 태도, 노후준비, 노년기 사회참여 의향』.

- 박사학위논문, 한서대학교 일반대학원.
- 이창수. (2009). 「공무원의 퇴직준비교육 프로그램 운영방안에 관한 연구 : 경기도 공무원을 중심으로」. 석사학위논문, 아주대학교 공공정책대학원.
- 장호석. (2012). 「퇴직공무원 생활 및 사회활동에 대한 조사」. 한국행정연구원.
- 정철영·서우석·김성호·이예성·최동선·이종범·박가열. (2006). 「체대군인 취업지원 프로그램 개발 (1차년도)」. 한국고용정보원.
- 최성재, 장인협. (2010). 「고령화 사회의 노인복지학」. 서울대학교출판문화원.
- 최인숙. (2007). 「고령사회에 대비한 공무원의 퇴직 준비에 관한 연구: 인천광역시교육청 소속 교원과 일반직 비교를 중심으로」. 석사학위논문, 인하대학교 행정대학원.
- 황기돈·박가열·이효남·장서영. (2012). 「생산직 베이비부머 퇴직지원 프로그램 개발」. 한국고용정보원.
- Campbell, H. (2000). *The implementation and evaluation of a retirement education program in an industrial environment*. Unpublished master's thesis. ST. Francis Xavier University.
- Clark, R. L. and Quinn, J. F. (2002). Patterns of work and retirement for a new century. *Generations*, 26(2): 17 - 24.
- Dan, A. A. (2004). *What are People Doing to Prepare for Retirement? Structural, Personal, Work, and Family Predictors of Planning*. Unpublished Doctoral Dissertation. Case Western Reserve University.
- Doherty, N. and Tyson, S. (1993). *Executive redundancy and outplacement*. London: Kogan Page Ltd.
- Gribble, L. and Miller, P. (2009). Employees in outplacement services : Do they really get the help that is needed?. *Australian Journal of Career Development*, 18(3): 18-28.
- Kapur, K. and Rogowski, J. (2007). The role of health insurance in joint retirement among married couples. *Industrial & Labor Relations Review*, 60: 397-407.
- Morgan & Banks. (2000). *Outplacement services brochure*. Sydney : Author.
- Quinn, J. F. (1997). The role of bridge jobs in the retirement patterns of older Americans in the 1990s(In D. L. Salisbury (Ed.), *Retirement prospects in a defined contribution world*, 25-39p). Washington, DC: Employee Benefit.

이 미 리: 숙명여자대학교 여성인적자원개발대학원 석사학위 취득. 현재 서울특별시 소방재난본부 주임으로 재직 중이며, 주요관심 분야는 인적자원개발, 소방교육, 소방인력개발임(2mm119@seoul.go.kr).

이 영 민: 미국 플로리다 주립대학교 교육학 박사학위 취득. 현재 숙명여자대학교 여성인적자원개발대학원 재직 중이며, 주요관심분야는 인적자원개발, 장년고용, 퇴직관리 등임. 주요논문으로는 퇴직경찰관의 퇴직지원 제도 및 프로그램 요구분석(2014년, 경찰학논총), 단시간 근로자의 직무만족과 조직몰입이 업무성공에 미치는 영향(2013년, 인적자원관리연구), 중소기업의 교육훈련 투자가 기업성공에 미치는 영향에 관한 중단연구(2012년, HRD연구), 역서로는 개인 팀 조직의 경험으로부터 배우는 리더십(2014년, 교육과학사) 등이 있음(ymlee@sookmyung.ac.kr).

