

세종특별자치시 의용소방대원의 활동 만족도에 미치는 영향 요인 연구

김선웅* · 이원주*[†] · 이창섭***

*공주대학교 안보과학대학원 소방안전관리학과, **대덕대학교 군사학부 국방탄약과,
***대구소방안전본부

A Study on the Impacting Factors Influencing on the Volunteer Firefighter's Satisfaction in Sejong City Upon their Activities as a Volunteer Firefighter

Seon Woong Kim* · Wonjoo Lee*[†] · Chang-Seop Lee***

*Department of Fire Fight Safety and Management, Kongju National University

**Department of Defense Ammunitions, Daeduk College

***Daegu Fire Services

(Received December 18, 2015; Revised January 14, 2016; Accepted January 20, 2016)

요 약

본 논문은 의용소방대원의 참여동기, 대인관계, 인정 및 보상 요인이 의용소방활동의 전반적 만족도에 미치는 영향을 관찰하려는 목적으로 수행되었다. 이를 위해 세종특별자치시의 의용소방대원 106명을 대상으로 설문문을 실시하였다. 조사된 자료는 SPSS 20.0 win 프로그램을 활용하여 설문문항의 신뢰도분석을 실시하였고, 변인들의 빈도분석과 기술통계를 실시하였다. 더하여 참여동기, 대인관계 그리고 인정 및 보상 요인이 전반적 만족도에 미치는 영향을 분석하기 위하여 회귀 분석을 실시하였다. 참여동기, 대인관계, 인정 및 보상 요인 모두는 유의확률 0.05 이하에서 전반적 만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 참여동기, 인정 및 보상 요인, 대인관계의 순서로 전반적 만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 논문은 우리나라 의용소방대의 효율적 운영을 위한 기초자료로 활용할 수 있을 것으로 사료된다.

ABSTRACT

The purpose of this paper is to study effects of participation motivations, relationships, and compensation on a satisfaction in activity of volunteer firefighter. For this purpose, we surveyed 106 volunteer firefighter worked in Sejong city. The survey data was analyzed the reliability in questionnaire design by SPSS 20.0 win program. Also, the interrelationship of each factors were confirmed by analysis of frequency, percentage and regression analysis. Furthermore, the regression analysis was performed in order to investigate effects of motivations, interpersonal relationships, and compensation on a satisfaction in activity of volunteer firefighter. A factor of motivations, interpersonal relationships, and compensation was found to be a positive influence on a satisfaction in activity of volunteer firefighter under significance probability of < 0.05. The overall satisfaction was influenced in order of motivations, compensation, interpersonal relationships. This paper is expected to serve as a basis for the efficient operation of the Korean Volunteer Fire Department.

Keywords : Volunteer firefighter, Satisfaction, Motivations, Interpersonal relationships, Rewards

1. 서 론

사전적 의미로 의용소방대는 ‘소방업무를 돕기 위하여’ 그 지역 주민들이 자진하여 구성한 비상근 소방대를 말한다⁽¹⁻³⁾. 의용소방대는 「소방기본법」 제37조와 「시·도 의용소방대 조례」에 근거해 소방본부장 또는 소방서장의

업무를 보조하기 위하여 특별시, 광역시, 시, 읍, 면의 지역 주민 가운데 희망하는 자로 구성한다^(4,5).

사회적 의미로 의용소방대는 우리나라의 대표적인 민간 전문봉사단체이다⁽⁶⁻⁸⁾. 의용소방대는 소방홍보를 비롯하여 여러 측면에서 소방업무를 담당하거나 보조하고 소방관서가 설치되지 않은 읍·면지역에 대한 소방업무의 상당 부분을 담당하고 있다⁽⁹⁻¹²⁾. 더하여 기타 지역방재를 위한 산

[†]Corresponding Author, E-Mail: wjlee@ddc.ac.kr

TEL: +82-42-866-0222, FAX: +82-42-866-0359

*본 논문은 제1저자 김선웅의 석사학위논문 축약본입니다.

ISSN: 1738-7167

DOI: http://dx.doi.org/10.7731/KIFSE.2016.30.1.096

Table 1. Dispatched and Active Performance of a Volunteer Fire Department

Year	Category	Dispatched performance	Active performance
2013	Frequency (case)	160,670	70,085
	Person	2,101,672	775,190
2014	Frequency (case)	254,408	113,487
	Person	1,620,619	676,065

불감시, 사회복지시설 봉사, 청소년 선도, 불우이웃돕기 등에도 많은 활동을 하고 있다^(13,14).

국민안전처의 ‘소방행정자료 및 통계’에서는 의용소방대의 활동을 크게 두 가지로 나눠서 통계처리하고 있다^(13,14). 첫째로 의용소방대 본연의 업무인 소방관련 업무이다. 여기에는 화재진압, 인명구조 및 구급, 화재경계근무, 교육훈련, 화재홍보가 포함되며, 이들을 ‘출동실적’으로 분류하고 있다. 두 번째는 소방관련 업무 외에 자원봉사관련 업무이다. 여기에는 자연보호, 교통질서, 청소년선도, 불우이웃위문, 농촌일손돕기가 포함되며, 이들을 ‘활동실적’으로 분류하고 있다.

Table 1은 2013년과 2014년 전국 의용소방대의 출동실적과 활동실적에 대하여 건수 및 인원으로 누계 통계처리한 자료이다^(15,16). 2013년 전국 의용소방대는 평균 0.08건/명(160,670건/2,101,672명)의 출동실적과 평균 0.09건/명(70,085건/775,190명)의 활동실적을 보이고 있다. 한편, 2014년 전국 의용소방대의 평균 출동실적은 0.16건/명(254,408건/1,620,619명)이고, 평균 활동실적은 0.17건/명(113,487건/676,065명)을 보이고 있다. 이와는 별도로, 2013년의 전국 의용소방대의 대수는 3,631대이고, 2014년에는 3,628대이다^(17,18). 더하여 2013년의 전국 의용소방대의 대원수는 95,025명이고, 2014년에는 대원수는 94,617명이다^(17,18). 이들을 정리하면, 2013년에 비해 2014년의 전국의 의용소방대의 대수와 인원은 크게 변하지 않았지만, 출동실적 및 활동실적은 크게 증가를 한 것으로 나타나고 있다. 다시 말해, 2013년에 비해 2014년에 실제 의용소방활동에 참여한 인원이 감소했고, 의용소방활동 실적은 증가를 한 것이다. 의용소방활동 실적을 참여도의 의미로 해석한다면, 어떠한 요인으로 인하여 의용소방대원의 의용소방활동 참여도가 증가한 것으로 해석할 수 있다. 선행연구에 의하면, 자원봉사자의 참여도는 만족도에 의해 영향을 받는 것으로 잘 알려져 있다^(19,20). 따라서 의용소방대원의 의용소방활동에 대한 만족도를 증대시킬 수 있다면, 의용소방대는 보다 더 효율적으로 운영을 할 수 있을 것이고 우리나라 화재사고 및 안전사고 감소에 큰 기여를 할 수 있을 것이다. 이러한 문제인식을 바탕으로, 의용소방대 활동에 대한 의용소방대원의 만족도에 미치는 영향요인은 연구할 만한 가치가 있다고 사료된다.

한편, 의용소방대에 관한 주요 선행연구는 다음과 같다. 권순경(1998)은 설문분석을 통해 소방공무원과 의용소방대 간의 일체감 미흡 및 대원의 전문성 결여, 봉사정신의

부족, 임용권 및 사기진작 방안에서의 문제점 등을 제시한 후 개선 방안을 제시하고 있다⁽²¹⁾. 이선재(2005)는 의용소방대원들에 대한 설문조사를 통하여 의용소방대의 활동 의미와 필요성 인식, 사기 진작 방안, 운영과 활동, 제도화 및 효과에 대한 인식, 보상 및 요구에 대한 인식을 조사한 결과 의용소방대조직의 운영이 매우 경직되고 획일화되어 있으며, 전문성이 부족하고 고령화되어 있으며, 긴급출동이 필요한 소방 활동에 있어 활동의 제약이 많이 따르는 것으로 파악하였다⁽²²⁾. 이강일(2006)의 연구에서는 시·읍·면 지역의 의용소방대원, 담당소방공무원, 일반 시민들을 대상으로 설문조사를 실시하여 조직 기본이념 및 활동내용의 불명확성, 대원의 봉사의식과 책임감 미흡, 대원의 전문성 결여, 획일적인 조직운영, 비효율적 조직관리, 의용소방대 활동에 대한 보상미흡, 이미지 제고 수단 및 대중적 홍보 미흡 등을 문제점으로 도출하였다⁽²³⁾. 이해미(2006)의 연구에서는 종속 변수로 자원봉사활동 지속의지, 자원봉사활동 참여정도와 강도를 설정하였다. 개인특성요인 중 이타적 동기는 3가지 종속변수에 유의미한 영향을 미치며, 자원봉사활동에 대한 인식은 지속의지와 참여정도에만 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다⁽²⁴⁾. 지금까지의 의용소방대에 대한 선행연구들을 살펴보면, 대부분의 연구들이 소방공무원에 의해서 이루어졌다. 소수의 선행연구에서 의용소방대원의 활동 참여에 영향을 주는 요인을 분석하였다. 하지만 기존 설문조사 연구에서는 의용소방활동 현장에서 이루어지고 있는 어떠한 특성들이 의용소방활동을 하는 과정에서 만족도를 높여주는지에 대해서 소홀히 다루고 있다.

이러한 문제인식을 바탕으로 정리해 보았을 때 의용소방대의 활동에 대한 구성원의 만족도는 단순히 의용소방활동의 효과를 측정하기 위해서 뿐만 아니라 의용소방대 및 대원을 관리하기 위한 측면에서도 중요한 의미를 가진다. 따라서 의용소방대원의 욕구를 충족시켜주고 의용소방활동의 만족도를 높여주기 위해서 소방조직은 다양한 노력이 필요하다. 이에 본 연구는 의용소방대원의 참여동기, 대인관계, 인정 및 보상 요인이 의용소방활동의 전반적 만족도에 미치는 영향을 관찰하려 한다.

2. 연구대상 및 방법

2.1 연구 대상 및 자료 수집방법

설문조사를 위한 연구대상자는 세종특별자치시 소속 의

용소방대의 구성원으로 한정하였다. 세종특별자치시의 의용소방대의 정원은 640명이며(15년 12월 31일 기준)이며, 이 중 16.6%에 해당하는 106명을 연구대상자로 선정하였다. 분류오차(classification error)를 최소화하고자 표본추출을 위한 방법으로 단순무작위추출법을 사용하였다. 설문조사는 2015년 11월 1일부터 11월 15일까지 2차례 예비조사를 실시하였으며, 설문지 내용과 형식을 수정하여 보완하였다. 2015년 11월 15일부터 30일까지 연구대상 사전섭외 및 본 조사를 실시하였다. 자료 수집 방법은 연구대상자에 연구목적에 대해서 설명하고 설문지를 배부하고 그 자리에서 회수하여 조사하였다.

2.2 연구 방법 및 절차

설문조사를 위한 자원봉사활동 인식에 대한 구성항목과 주요 개념은 김보미(2015)⁽²⁵⁾와 이혜미(2005)⁽²⁶⁾의 선행연구에서 사용된 것을 인용하여 연구주제에 맞게 구성하였다. 설문지 조사항목은 총 46문항으로서 인구 통계학적 특성 6문항, 참여동기 5문항, 대인관계 15문항, 보상요인 10

문항, 그리고 전반적 만족도는 10문항으로 구성하였다. 이를 Table 2에 표기하였다.

독립변수는 참여동기, 대인관계, 인정 및 보상 요인으로 구성하였다. 대인관계 요인은 하위 요인으로 동료 의용소방대원의 관계 요인, 소방공무원과의 관계 요인, 그리고 봉사 대상자와의 관계 요인이 포함되어 있다. 인정 및 보상 요인은 하위 요인으로 사회적 인정 및 보상 요인, 경제적 인정 및 보상 요인, 그리고 정서적 인정 및 보상 요인이 포함되어 있다. 종속변수는 전반적 만족도로 구성되어 있으며 하위 요인으로 활동 만족도와 활동 지속성이 포함되어 있다. 조사된 자료는 SPSS 20.0 win 프로그램을 활용하여 설문문항의 신뢰도분석을 실시하였고, 변인들의 빈도분석과 기술통계를 실시하였다. 참여동기, 대인관계 그리고 보상요인이 만족도에 미치는 영향을 분석하기 위해 회귀분석을 실시하였다.

2.3 연구 모형 및 연구 문제

연구에서 설정한 연구문제는 다음과 같다.

Table 2. Components of Questionnaire

Category		Items	No.	No. questions
Control variable	Demographic characteristics	Sex, Age, Religion, Academic background, and Job	I 1~6	6
Independent variable	Participation motivation	Reward, Achievement	II 1~2	2
		Opportunity to learn	II 3	1
		Human relationship	II 4	1
		Use of talent	II 5	1
	Interpersonal relationship	Relationship with colleagues	III 6~10	5
		Relationship with firefighters	III 11~15	5
		Relationship with clients	III 16~20	5
	Recognition or Rewards	Social recognition	IV 21~23	3
		Economic rewards	IV 24~27	4
		Emotional rewards	IV 28~30	3
Dependent variable	Overall satisfaction	Sustainability of activities	V 31~35	5
		Satisfaction with activities	IV 36~40	5
Total				46

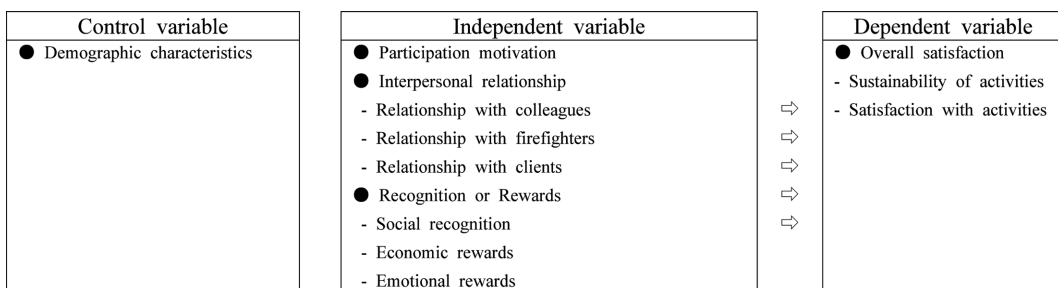


Figure 1. Research model.

첫째, 참여동기 요인은 의용소방활동의 활동 만족도, 활동 지속성, 그리고 전반적 만족도에 어떠한 영향을 미치는가?

둘째, 대인관계 요인은 의용소방활동의 활동 만족도, 활동 지속성, 그리고 전반적 만족도에 어떠한 영향을 미치는가?

셋째, 인정 및 보상 요인은 의용소방활동의 활동 만족도, 활동 지속성, 그리고 전반적 만족도에 어떠한 영향을 미치는가?

넷째, 참여동기, 대인관계, 인정 및 보상 요인 중 어떤 요인이 전반적 만족도 더 많은 영향을 미치는가?

연구 가설을 증명하기 위한 연구모형은 Figure 1과 같다.

3. 연구결과

3.1 연구 대상자의 일반적 특징

연구 대상자의 일반적 특성에 대해 알아보기 위해서 빈도분석을 실시하였고, 그 결과는 Table 3과 같다. 응답자의 성별은 남자가 68명(64.2%), 여자가 38명(35.8%)이었다. 연령별로는 20대 0%, 30대 9.4%, 40대 41.5%, 50대 49.1% 그리고 60대 이상이 0%이다. 응답자의 연령을 살펴보면 40대와 50대가 대부분을 이루고 있는데 이는 2014년 전국 의용소방대원의 연령 분포도와 비슷한 결과이다⁽²⁷⁾. 연구대상의 혼인 여부는 90.6%가 기혼자였으며, 학력은 고졸이 52.8%로 가장 높게 나타났다. 연구대상의 직업은 상업, 가정주부, 농업의 순이었고 나머지는 도농복합도시의 특성상 겸업을 하거나 자유업인 것으로 조사되었다. 연구대상자의 종교는 불교가 45.3%로 가장 높게 나타났다.

3.2 설문지의 내적 일관성 확인

측정도구의 신뢰도를 확인하기 위해서 Cronbach α 를 측정하였고, Table 4와 같이 범주별 Cronbach α 값이 0.7 이상의 값을 가지고 있는 것으로 나타났다. 이로써 설문문항이 적절하게 구성되어 설문문항의 신뢰도가 높다는 것

Table 3. Demographic Characteristics

Category		Frequency (person)	Ratio (%)
Sex	Male	68	64.2
	Female	38	35.8
Age	20's	-	-
	30's	10	9.4
	40's	44	41.5
	50's	52	49.1
	Above 60's	-	-
Marriage	Single	8	7.5
	Married	96	90.6
	etc.	2	1.9
Academic background	Blow middle school	3	2.8
	Middle school	8	7.5
	High school	56	52.8
	College	12	11.3
	University	25	23.6
	Above graduate school	2	1.9
Job	Farming industry	8	7.5
	Fishing industry	-	-
	Business industry	30	28.3
	Architecture/civil industry	6	5.7
	Livestock industry	-	-
	Housewife	18	17.0
	etc.	44	41.5
Religion	Buddhism	48	45.3
	Christianity	21	19.8
	Catholic	9	8.5
	Don't have a religion	22	20.8
	etc.	6	5.7

Table 4. Subscale Internal Consistencies (Cronbach α)

Category	Items	Cronbach α		No. Items
Independent variable	Participation motivation	Reward, Achievement	0.719	2
		Opportunity to learn		1
		Human relationship		1
		Use of talent		1
	Interpersonal relationship	Relationship with colleagues	0.823	5
		Relationship with firefighters	0.921	5
		Relationship with clients	0.900	5
	Recognition or Rewards	Social recognition	0.723	5
		Economic rewards	0.712	3
		Emotional rewards	0.811	4
Dependent variable	Overall satisfaction	Sustainability of activities	0.906	5
		Satisfaction with activities		5

을 확인하였다.

3.3 상관관계분석

참여동기, 대인관계, 인정 및 보상 요인과 활동 지속성, 활동 만족도 그리고 전반적 만족도가 서로 상관관계가 있는지를 확인하기 위하여 상관분석을 실시한 결과는 Table 5와 같다.

참여동기-인정 및 보상, 대인관계-인정 및 보상 요인을 제외한 나머지는 모두 Pearson 상관계수가 0.264 이상으로 양의 상관계수가 있으며, p-value가 < 0.01로 유의한 것으로 나타났다. Rea and Parker (2005)⁽²⁸⁾의 선행자료에서는 Pearson 상관계수가 0.2~0.4는 보통의 양의 상관관계, 0.4~0.6은 비교적 강한 양의 상관관계, 0.6~0.8은 강한 양의 관계, 그리고 0.8~1.0은 매우 강한 양의 상관관계로 보

았다. 일반적으로 사회학적 통계에서는 p-value 0.05 미만 이 유의하다고 할 수 있다.

3.4 영향분석

다중선형회귀분석을 통하여 참여동기, 대인관계, 인정 및 보상 요인이 활동 지속성, 활동 만족도 그리고 전반적 만족도에 영향을 미치는지를 확인하였다. 다중선형회귀분석결과 공선성 통계량의 분산팽창요인(VIF, Variance Inflation Factor)값이 10 이하이므로 위 분석기법이 사용가능하다는 것을 확인하였다.

참여동기, 대인관계, 그리고 인정 및 보상 요인이 활동 만족도, 활동 지속성, 그리고 전반적 만족도에 영향을 미치는지 분석하였다. Table 6에서와 같이 참여동기, 대인관계, 그리고 인정 및 보상 요인 모두는 p-value 0.05 이하에

Table 5. Correlation of Independent Variable and Dependent Variable

Category		Participation motivation	Interpersonal relationship	Recognition or Rewards	Sustainability of activities	Satisfaction with activities	Overall satisfaction
Participation motivation	Pearson correlation	1					
	p-Value						
	N	106					
Interpersonal relationship	Pearson correlation	0.523*	1				
	p-Value	0.000					
	N	106	106				
Recognition or Rewards	Pearson correlation	0.191	0.144	1			
	p-Value	0.050	0.142				
	N	106	106	106			
Sustainability of activities	Pearson correlation	0.466*	0.406*	0.264*	1		
	p-Value	0.000	0.000	0.006			
	N	106	106	106	106		
Satisfaction with activities	Pearson correlation	0.372*	0.348*	0.387*	0.777*	1	
	p-Value	0.000	0.000	0.000	0.000		
	N	106	106	106	106	106	
Overall satisfaction	Pearson correlation	0.446*	0.401*	0.343*	0.947*	0.938*	1
	p-Value	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	106	106	106	106	106	106

* p < 0.01.

Table 6. Impact Factor Influencing Active Sustainability

Category	Unstandard coefficients		Standard coefficients	t	p-Value	Collinearity diagnostics		Rank
	B	Standard error	Beta			A tolerance limit	VIF	
Const.	1.223	.470		2.603	.011			
Participation motivation	.306	.095	.322	3.235	.002	.712	1.404	1
Interpersonal relationship	.279	.129	.213	2.157	.033	.724	1.381	2
Recognition or Rewards	.154	.077	.172	2.014	.047	.961	1.041	3

Table 7. Impact Factor Influencing Active Satisfaction

Category	Unstandard coefficients		Standard coefficients	t	p-Value	Collinearity diagnostics		Rank
	B	Standard error	Beta			A tolerance limit	VIF	
Const.	1.405	.439		3.204	.002			
Participation motivation	.185	.088	.210	2.098	.038	.712	1.404	2
Interpersonal relationship	.233	.121	.192	1.935	.056	.724	1.381	
Recognition or Rewards	.265	.071	.320	3.703	.000	.961	1.041	1

Table 8. Impact Factor Influencing Overall Satisfaction

Category	Unstandard coefficients		Standard coefficients	t	p-Value	Collinearity diagnostics		Rank
	B	Standard error	Beta			A tolerance limit	VIF	
Const.	2.629	.841		3.126	.002			
Participation motivation	.491	.169	.284	2.902	.005	.712	1.404	1
Interpersonal relationship	.512	.231	.215	2.215	.029	.724	1.381	3
Recognition or Rewards	.419	.137	.258	3.057	.003	.961	1.041	2

서 활동 지속성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 참여동기, 대인관계, 인정 및 보상 요인의 순서로 활동 지속성에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

한편, Table 7과 같이 참여동기 그리고 인정 및 보상 요인이 p-value 0.05 이하에서 활동 만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났지만, 대인관계 요인은 활동 만족도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 의용소방대의 핵심 직무가 ‘소방행정자료 및 통계’의 활동 실적(자연보호, 교통질서, 청소년선도, 불우이웃위문, 농촌 일손돕기 등)이 아니라 출동실적(화재진압, 인명구조 및 구급, 화재경계근무, 교육훈련, 화재홍보)이기 때문이라 해석된다. 여기서 출동실적은 소방관련 업무이며, 활동실적은 소방관련 업무 외에 자원봉사관련 업무이다. 한편, 참여동기 요인보다는 인정 및 보상 요인이 더 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

전반적 만족도에서는 Table 8과 같이 참여동기, 대인관계, 인정 및 보상 요인 모두 p-value 0.05 이하에서 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 참여동기, 인정 및 보상 요인, 대인관계의 순서로 전반적 만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

3. 결 론

의용소방대의 활동에 대한 구성원의 만족도는 단순히 의용소방활동의 효과를 측정하기 위해서 뿐만 아니라 의용소방대 및 대원을 관리하기 위한 측면에서도 중요한 의미를 가진다. 이에 실증분석을 통해 의용소방대 활동의 전반적 만족도를 종속변수로 설정하고 참여동기, 대인관계, 그리고 인정 및 보상 요인이 어떤 영향을 미치는지 회귀분

석을 하였다. 이와는 별도로 종속변수인 의용소방대 활동의 전반적 만족도를 활동 지속성과 활동 만족도로 구분하여 종속변수로 설정하고 참여동기, 대인관계, 그리고 인정 및 보상 요인이 어떤 영향을 미치는지 회귀분석을 하였다.

활동 지속성에 대한 분석결과, 참여동기, 대인관계, 그리고 인정 및 보상 요인 모두 p-value 0.05 이하에서 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 참여동기, 대인관계, 인정 및 보상 요인의 순서로 활동 지속성에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

한편, 활동 만족도에서는 참여동기 그리고 인정 및 보상 요인은 p-value 0.05 이하에서 활동 만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났지만, 대인관계 요인은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 그리고 참여동기 요인보다는 인정 및 보상 요인이 더 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

전반적 만족도에서는 참여동기, 대인관계, 인정 및 보상 요인 모두는 p-value 0.05 이하에서 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 참여동기, 인정 및 보상 요인, 대인관계의 순서로 전반적 만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구 결과를 바탕으로 의용소방대의 구성원에 대한 활동 만족도 그리고 활동 지속성을 높이기 위한 정책적 제언은 다음과 같다.

- 1) 참여동기 요인은 활동 지속성, 활동 만족도 그리고 전반적 만족도에 영향을 주는 것으로 나타났다. 이를 향상시키기 위해서는 개인특성을 고려하여 의용소방대 내의 활동 부서 배치가 필요하다고 사료된다. 더하여 개인의 장점을 고려한 의용소방대 전문화 교육이 필요하다고 사료된다.
- 2) 대인관계 요인은 활동 지속성과 전반적 만족도에 영

향을 주는 것으로 나타났다. 이를 향상시키기 위해서는 의용소방대원에 대한 이해와 소통이 강화되어야 한다. 구체적으로 의용소방대원과 소방공무원의 소그룹을 형성하고, 이를 통해서 서로의 의견을 제시할 수 있도록 하는 정책이 필요하다고 사료된다. 더하여 의용소방대 활동에 소방공무원을 지속적으로 참여시켜 분위기를 파악하고 갈등을 조정하는 임무를 부여하는 정책도 필요하다고 사료된다.

3) 인정 및 보상요인은 활동 지속성, 활동 만족도 그리고 전반적 만족도에 영향을 주는 것으로 나타났다. 지역사회에서 개최되는 공식행사에 의용소방대원들이 초청받는 기회를 늘려 정서적으로 인정 및 보상을 해주는 정책이 필요하다고 사료된다. 그리고 정기적으로 우수 의용소방대원 및 모범 의용소방대원 등을 선발하고 표창하여 사회적으로 인정 및 보상을 해주는 정책이 필요하다고 사료된다. 한편, 의용소방대는 전문자원봉사단체이기 때문에 경제적 보상을 늘리는 것은 신중한 고려를 해야 한다고 사료된다.

마지막으로 한국의 의용소방대의 특성은 도시와 농어촌 지역이 크게 다르므로 본 연구결과를 전국 의용소방대로 확대 적용하는 것은 한계가 있다. 하지만 이 논문은 우리나라 의용소방대의 효율적 운영을 위한 기초자료로 활용될 수 있을 것으로 사료된다.

References

1. C. J. Ryu, "A Study on Development Plan of the Volunteer Fire Development Organization", Graduate School of Industry & Science, Kangwon National University, Ms. Thesis, p. 4 (2013).
2. N. G. Huh, "A Study a Plan for Activating Volunteer Fire Department -Centering on a Case of Volunteer Fire Department in Gyeonggi-do-", Graduate School of Public Administration, Kyonggi University, Ms. Thesis, p. 4 (2008).
3. S. J. Lee, "A Study the Activation of Volunteer Fire Brigade", Graduate School of Public Administration, Chonbuk National University, Ms. Thesis, p. 9 (2005).
4. "Volunteer Fire Brigade Establishment & Operation Act", Article 2, Clause 2 & Clause 4.
5. "Volunteer Fire Brigade Establishment & Operation Act", Article 11, Clause 1.
6. S. J. Lee, "A Study the Activation of Volunteer Fire Brigade", Graduate School of Public Administration, Chonbuk National University, Ms. Thesis, p. 10 (2005).
7. S. C. Woo, "A Preliminary Study on Vitalization Measures for Volunteer Fire Department Organizations", Fire Sci. Eng., Vol. 29, No. 2, pp. 54-63 (2015).
8. N. G. Huh, "A Study a Plan for Activating Volunteer Fire Department -Centering on a Case of Volunteer Fire Department in Gyeonggi-do-", Graduate School of Public Administration, Kyonggi University, Ms. Thesis, p. 8 (2008).
9. E. P. Lee, "Analysis of the Situation of the Volunteer Fire Brigade in Japan", J. of Korean Institute of Fire Sci. & Eng., Vol. 25, No. 6, pp. 44-50 (2011).
10. G. S. Jeong, "The Active Measure of the Operation of the Volunteer Fire Brigade in Korea", J. of Korean Institute of Fire Sci. & Eng., Vol. 23, No. 5, pp. 138-142 (2009).
11. E. P. Lee, "Analysis of Policies to Activate the Volunteer Fire Brigade in Japan", J. of Korean Institute of Fire Sci. & Eng., Vol. 25, No. 4, pp. 64-73 (2011).
12. E. P. Lee, "Analysis of the Situation of Volunteer Fire Brigade Office Symbol System in Japan", Journals of Korean Society of Hazard Mitigation, Vol. 12, No. 3, pp. 231-238 (2012).
13. Central fire headquarters, "2015 Fire Administrative Data and Statistics", pp. 1-333 (2015).
14. National emergency management agency, "2014 Fire Administrative Data and Statistics", pp. 1-305 (2014).
15. Central fire headquarters, "2015 Fire Administrative Data and Statistics", p. 126 (2015).
16. National emergency management agency, "2014 Fire Administrative Data and Statistics", p. 126 (2014).
17. Central fire headquarters, "2015 Fire Administrative Data and Statistics", p. 7 (2015).
18. National emergency management agency, "2014 Fire Administrative Data and Statistics", p. 7 (2014).
19. B. M. Kim, "The Effects of Female Volunteer' Participation Motivation, Interpersonal Relationships, and Recognition and Reward Factors on Volunteer Satisfaction and Sustainability", Graduate School of Industrial Welfare, Gyeongnam National University of Science and Technology, Ms. Thesis, pp. 1-71 (2015).
20. A. Choi, "A Study Determinant of Women Volunteer in Consumer Group: Focused on the Satisfactions, Interpersonal Skill and Recognize & Compensation Factors, Graduate School of Public Policy", Hanyang University, Ms. Thesis, pp. 1-74 (2012).
21. S. Kwon, "A Study the Activation of Volunteer Fire Brigade", Graduate School of Public Administration, Kyungpook National University, Ms. Thesis, pp. 1-74 (1998).
22. S. J. Lee, "A Study the Activation of Volunteer Fire Brigade", Graduate School of Public Administration, Chonbuk National University, Ms. Thesis, pp. 1-82 (2005).
23. G. Lee, "A Study the Activation of Volunteer Fire Brigade", Samcheok National University, Ms. Thesis, pp. 1-119 (2006).
24. H. M. Lee, "A Study on Participation Motivation for Volunteer Service Activities in Terms of Disaster Management - Based on Volunteer Fire-fighting Team of Seoul Municipality-", Graduate School, Seoul National University, Ms. Thesis, pp. 1-86 (2006).

25. B. M. Kim, "The Effects of Female Volunteer' Participation Motivation, Interpersonal Relationships, and Recognition and Reward Factors on Volunteer Satisfaction and Sustainability", Graduate School of Industrial Welfare, Gyeongnam National University of Science and Technology, Ms. Thesis, pp. 1-71 (2015).
26. H. M. Lee, "A Study on Participation Motivation for Volunteer Service Activities in Terms of Disaster Management - Based on Volunteer Fire-fighting Team of Seoul Municipality-", Graduate School, Seoul National University, Ms. Thesis, pp. 1-86 (2006).
27. Central fire headquarters, "2015 Fire Administrative Data and Statistics", p. 124 (2015).
28. L. M. Rea and R. A. Parker, "Designing & Conducting Survey Research, A Comprehensive Guide (3rd edition)", San Francisco, CA: Jossey-Bass (2005).